

ISSN 1817-3772



ЕКОНОМІЧНИЙ ВІСНИК ДОНБАСУ

науковий журнал

2020

№ 1(59)

Київ – Старобільськ

Економічний вісник Донбасу Economic Herald of the Donbas

Науковий журнал № 1 (59) 2020

Заснований у 2004 році

Свідоцтво про державну реєстрацію КВ № 14442-3413 ПР видано Міністерством юстиції України 14.08.2008 року

Журнал внесений до переліку наукових фахових видань України (економічні науки).

Постанова Президії ВАК України від 14 жовтня 2009 р. № 1-05/4

Рекомендований до друку рішеннями Вчених рад

Інституту економіки промисловості НАН України (протокол № 2 від 20.02.2020 р.)

Луганського національного університету імені Тараса Шевченка (протокол № 8 від 01.03.2020 р.)

Журнал індексується українською загальнодержавною реферативною базою даних "Україніка наукова" (угода про інформаційну співпрацю №30-05 від 30.03.2005 р. Видання включено до міжнародної наукометричної бази "Наукова електронна бібліотека E-Library.Ru (Російського індексу наукового цитування – РІНЦ)" – договір №571-09/2013 від 16.09.2013 р. Видання індексується вільно доступною системою Google Scholar.

У 2016 році журнал включено до наукометричної бази Research Bible (Токіо, Японія).

Статті видання індексуються в наукометричній базі IndexCopernicus (Польща) з 2015 р.

Засновники:

Державний заклад "Луганський національний університет імені Тараса Шевченка",
Інститут економіки промисловості Національної академії наук України

Міжнародна наукова рада

Голова Ради – Амоша О. І., академік НАН України, доктор економічних наук, професор,
директор Інституту економіки промисловості НАН України (Україна);

Савченко С. В., доктор педагогічних наук, професор, ректор Луганського національного
університету імені Тараса Шевченка (Україна);

Пономаренко В. С., доктор економічних наук, професор, ректор Харківського національного
економічного університету ім. С. Кузнеця (Україна);

Иван Марчевски, PhD (Economics), доцент, ректор Господарської академії ім. Д. А. Ценова (Болгарія);

Шимов В. М., доктор економічних наук, професор, ректор Білоруського державного економічного університету (Білорусь);

Вольчик В. В., доктор економічних наук, професор Південного Федерального університету (Росія);

Павлов К. В., доктор економічних наук, професор Іжевського державного університету (Росія);

Фатеев В. С., доктор економічних наук, професор Гродненського державного університету (Білорусь);

Краузе Г., DrHab (Technique), президент Міжнародного центру науки і техніки (Німеччина);

Хагеманн Н., PhD (Economics), Центр дослідження навколишнього середовища ім. Гельмгольца (Німеччина);

Данило Лучес, PhD (Sociology), професор, Західний Університет Тимішоари (Румунія);

Богдан Надолу, PhD (Sociology), професор, Західний Університет Тимішоари (Румунія);

Кушнірович Н. О., PhD (Economics), доцент, Академічний центр Руппін (Ізраїль);

Столяров В. Ф., доктор економічних наук, професор, ректор Буковинського університету (Україна);

Пайонк К., DrHab (Economics), професор, Інститут розвитку міжнародної співпраці (Республіка Польща)

Редакційна колегія:

Головний редактор

Трушкіна Н. В., кандидат економічних наук

Заступник головного редактора

Чеботарьов В. А., доктор економічних наук, професор

Відповідальний секретар

Чеботарьова Н. М., кандидат економічних наук, доцент

Члени колегії:

Александров І. О., доктор економічних наук, професор

Булеев І. П., доктор економічних наук, професор

Глінковська-Краузе Б., DrHab (Management), доцент, Лодзький університет (Лодзь, Республіка Польща);

Джвігол Х., DrHab (Economics), професор, Сілезький технологічний університет (Глівіце, Республіка Польща);

Драчук Ю. З., доктор економічних наук, професор

Дубницький В. І., доктор економічних наук, професор

Квілінський О., доктор економічних наук, професор, Лондонська академія науки і бізнесу (Лондон, Англія)

Колосов А. М., доктор економічних наук, професор

Ляшенко В. І., доктор економічних наук, професор

Макогон Ю. В., доктор економічних наук, професор

Омельяненко В. А., кандидат економічних наук, доцент

Осадча Н. В., доктор економічних наук, доцент

Пушак Я. Я., доктор економічних наук, професор

Хандій О. О., кандидат економічних наук, доцент

Чеботарьов С. В., кандидат економічних наук

Шевцова Г. З., доктор економічних наук, доцент

E-mail: slaval.aenu@gmail.com

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

<http://evd.luguniv.edu.ua/index.php/evd>

<http://www.evd-journal.org/>

© Інститут економіки промисловості Національної академії наук України, 2020

© ДЗ "Луганський національний університет імені Тараса Шевченка", 2020

© Акіндєєв Д. В., Ляшенко В. І., дизайн обкладинки, 2020

ЗМІСТ

НАУКОВІ СТАТТІ

Міжнародна та регіональна економіка

1. **Антонюк В. П.** Аналіз трудового потенціалу Придніпровського і Донецького економічних районів у контексті формування регіональних інноваційних екосистем 4
2. **Баширова С. А.** Интенсификация сельскохозяйственного производства как важнейшее условие научно-технического прогресса 15
3. **Гаджибеклинская А. К.** Роль экономической информации в социально-экономическом развитии Азербайджана 20
4. **Дейч М. Є.** Аналіз соціально-економічного стану регіонів України: доходи, депривація та соціальна підтримка 25

Фінанси

5. **Алиева С. Т.** Управление инвестиционными рисками 33
6. **Артеменко Д. М.** Основні напрями впровадження міжнародних стандартів оцінки ринкової вартості майна, майнових прав та активів комерційних банків в Україні 37

Маркетинг

7. **Макаренко М. В., Барський І. М.** Перспективи розвитку глобальних ланцюгів поставок контейнерними суднами 43
8. **Колесников С. О., Володченко В. В.** Сучасні напрями розвитку інновацій та інформаційних технологій в логістичній системі промислових підприємств України 49
9. **Калініна Г. Г., Устинов Р. Г.** Конкурентний аналіз провідних контейнерних портів Азії 57
10. **Фоміченко І. П., Баркова С. О.** Смарт-логістика: концептуальні засади та перспективи розвитку в Україні 63
11. **Кравченко А. В., Рябчук В. В.** Особливості управління в морських портових кластерах 72

Менеджмент

12. **Турлакова С. С.** Методология определения значений характеристик агентов в концепции моделирования процессов рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях 78
13. **Єрфорт І. Ю., Єрфорт Ю. О.** Теоретико-методологічні основи планування результатів діяльності підприємства 86

Менеджмент інновацій

14. **Брюховецька Н. Ю., Богуцька О. А.** Інтелектуалізація підприємств: підходи, сутність, структура 92

Менеджмент персоналу

15. **Подлужна Н. О.** Регулювання регіонального ринку праці на основі використання методів навчання населення протягом усього життя 101
16. **Шайхатдінов А. З., Гусаков С. В.** Значення стратегічного управління людськими ресурсами для підприємств морського транспорту 110
17. **Гітис Т. П., Чемерис Є. Т., Антонова В. І., Носаньова А. С.** Дослідження сучасного рівня соціального захисту населення в Україні 116
18. **Ровенська В. В., Саржевська Є. О.** Особливості розвитку та проявів синдрому емоційного вигорання у лікарів 123
19. **Смирнова І. І., Сімаков К. І.** Концептуальні засади розвитку та оцінки персоналу промислового підприємства на принципах соціальної відповідальності в умовах модернізації 130
20. **Бившева Л. О., Кондратенко О. О., Желдак С. В., Коваленченко А. О.** Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності промислового підприємства 137

Безпека довкілля

21. **Латишева О. В., Підгора Є. О., Касьянюк С. В., Візирів В. Е.** Природно-техногенна безпека та екологічна безпека: суть, індикатори оцінювання, роль у формуванні стратегії національної безпеки держави 145

ДИСКУСІЙНИЙ КЛУБ

22. **Фокін В. П. Л И Х О Л И Т Т Я (Дума)** 162
23. **Шинкарьок О. В.** Науково-методичні засади державного регулювання стійкого людиноцентристського розвитку регіонів 164
24. **Столяров В. Ф.** Композиційний моніторинг регіонального людського розвитку 181
25. **Черняк В. К.** Українському народу – стабільний планомірностійкий людський розвиток (оцінка стану науково-адміністративного забезпечення). Частина І. Загальна ситуація зі стратегічним плануванням людського розвитку в Україні 199

НАШІ ЮВІЛЯРИ

26. **РАМАЗАНОВУ СУЛТАНУ КУРБАНОВИЧУ – 70 !** 218
27. **75 РОКІВ ДУБНИЦЬКОМУ ВОЛОДИМИРУ ІВАНОВИЧУ!** 220
28. **ДО 80-РІЧНОГО ЮВІЛЕЮ ІВАНА ПЕТРОВИЧА БУЛЄЄВА** 222

АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРИДНІПРОВСЬКОГО І ДОНЕЦЬКОГО ЕКОНОМІЧНИХ РАЙОНІВ У КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙНИХ ЕКОСИСТЕМ¹

Вступ. Сьогодні стратегічним пріоритетом для України є перехід до інноваційної моделі економічного розвитку, інтеграція в економічний європейський простір та підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Забезпечення інноваційного розвитку можливе на основі розбудови ефективної інноваційної екосистеми як на національному рівні, так і в регіонах. Формування інноваційної екосистеми у будь-якому регіоні вимагає залучення матеріальних, фінансових, людських та інтелектуальних ресурсів. Найважливішою умовою реалізації цих стратегічних завдань є формування та ефективне використання спроможного до інновацій трудового потенціалу – працівників з такими якісними характеристиками і продуктивними здібностями, які забезпечують не лише створення інноваційних ідей, але й впровадження їх безпосередньо в сферу економічної діяльності та створення на їх основі нових товарів і послуг. Успіх інноваційного розвитку країни та регіонів неможливий без формування найважливішого стратегічного ресурсу – наукового потенціалу, здатного реагувати на нові явища в науці, економіці, суспільстві і забезпечувати прогресивні зміни. Для розбудови сучасної інноваційної екосистеми особливо важливим є формування і нагромадження людського капіталу, що забезпечує сферу інноваційної діяльності висококваліфікованими кадрами, спроможними до продукування інноваційних ідей та забезпечення їх впровадження. На сучасному етапі саме інноваційний трудовий потенціал у більшості країн, що успішно розвиваються, виступає ендегенним, внутрішнім чинником розвитку. Він формується під впливом демографічних, освітніх та соціально-економічних процесів. Особливу роль у цьому процесі відіграє якісна загальна та професійна освіта. Україна на сучасному етапі стикається з негативною демографічною ситуацією, мають місце проблеми в сфері професійної підготовки та залучення кваліфікованої робочої сили до ефективної трудової діяльності.

Теоретичні, методологічні засади визначення, а також процесів формування, використання і розвитку трудового потенціалу розроблені багатьма українськими вченими, серед яких слід назвати Е. Лібанову [1], О. Грішнову [2], М. Долішнього, С. Злупка [3], С. Пасеку [2, 4], С. Пирожкова [5], Р. Чорного [6], Л. Шаульську [7] та багатьох інших. Значну увагу проблемам трудового потенціалу промисловості приділяли фахівці Інституту економіки промисловості НАН України О. Амоша, В. Антонюк, Л. Шамілева [8, 9, 10].

Незважаючи на багато досліджень, проблеми формування і використання трудового потенціалу залишаються актуальними, особливо це стосується інноваційно-спроможних працівників. При цьому в кожному регіоні ці проблеми мають свої особливості. **Метою даного дослідження** є виявлення особливостей стану і динаміки трудового потенціалу Донецького і Придніпровського економічних районів у контексті оцінки його спроможності до інноваційної діяльності. Для досягнення даної мети були використані методи теоретичного узагальнення, порівняльного аналізу, економіко-статистичні та індексні методи.

Виклад основного матеріалу. Під трудовим потенціалом (ТП) науковці здебільшого розуміють сукупності потенційних трудових ресурсів країни, регіону – чисельність населення, яке за віком, станом здоров'я та власним бажанням хоче і здатне працювати, та яке володіє відповідною професійною підготовкою й необхідними для економічної діяльності компетентностями. Трудовий потенціал у кількісному вимірі безпосередньо пов'язаний з економічно-активним та зайнятим населенням. Саме зайняті складають активну частину трудового потенціалу, ту, яка забезпечує економічну діяльність. Тому чим вищий рівень зайнятості, тим кращі кількісні параметри трудового потенціалу. Якісні параметри трудового потенціалу охоплюють здоров'я, освіту, професійну підготовку, вмотивованість до

¹ Підготовлено в рамках виконання науково-технічного проєкту «Концепція інституційного забезпечення формування інноваційної екосистеми в економічних районах (на прикладі Придніпровського економічного району)», який виконує Інститут економіки промисловості НАН України (№ держреєстрації 0120U100989).

праці, творчий потенціал, активність, організованість, професіоналізм та інші характеристики, що необхідні для ефективної трудової діяльності.

На сучасному етапі розуміння якісних характеристик трудового потенціалу та його значення в суспільному прогресі розширюється. В контексті вимог інноваційного розвитку низка науковців обґрунтовує поняття інноваційного трудового потенціалу [11, 12]. Так, В. Щербак дає визначення інноваційного трудового потенціалу, під яким розуміється «сукупність особистісних, професійних, інтелектуальних, творчих здібностей персоналу, схильного до інноваційного мислення, здатного гнучко адаптуватися до змін, що відбуваються у зовнішньому і внутрішньому середовищі» [13]. Аналізуючи характерні риси інноваційного трудового потенціалу, дослідниця виокремлює такі характеристики: творча й інноваційна діяльність, інноваційне мислення, його новизна та оригінальність, результатом діяльності є інноваційний продукт.

Багато дослідників наголошують на необхідності розвитку інноваційної сприйнятливості трудового потенціалу, як головної умови формування інноваційного трудового потенціалу. Інноваційна сприйнятливість виражається в здатності виявити інновації в інформаційному полі, розрізнити та ідентифікувати їх окремі ознаки, здійснювати їх оцінку та прийняти інновацію до використання [14]. Інноваційна сприйнятливість виступає головним чинником розвитку трудових здібностей людини до створення нового, раніше невідомого блага. Інноваційна сприйнятливість працівника формується як в процесі отримання певного рівня та якості загальної та професійної освіти, так і в процесі його трудової діяльності й залежить значною мірою від характеру праці. Творчий, а не рутинний характер праці, який вимагає постійних змін, оновлення знань, підвищення кваліфікації, знаходження нових, оригінальних способів виконання поставлених завдань, прогнозування ситуацій і прийняття нестандартних рішень, створює об'єктивні умови для формування здатності до інновацій.

Отже, для створення і розвитку регіональних інноваційних систем важливим є формування інноваційного трудового потенціалу, який акумулює потенціал здатності економічно-активного і зайнятого населення регіонів до інноваційної діяльності. Він має володіти такими якісними рисами як:

високий освітній та інтелектуальний рівень на базі сучасних знань;

наявність навичок опанування новими знаннями, здатність знаходити, аналізувати й відбирати необхідну інформацію;

готовність працівників до змін та новацій, до освоєння нових технологій, продуктів, сфер і видів діяльності;

креативність, здатність продукувати та приймати нові ідеї або явища;

професійна мобільність, готовність до безперервного навчання, до зміни професії і сфер діяльності;

наявність навичок опанування і використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Оцінка наявності таких рис потребує додаткових досліджень шляхом збору первинної інформації на підприємствах та соціологічних опитувань, що передбачається в процесі подальшого дослідження. Статистична служба надає інформацію щодо освітнього рівня зайнятих та їх розподілу за видами економічної діяльності, що також певним чином характеризує інноваційну спроможність трудового потенціалу.

Слід відзначити, що процес інноваційної діяльності найбільшою мірою залежить від таких груп працівників. *По-перше*, від тих працівників, які продукують нові ідеї, генерують інновації – до них слід віднести науковців, дослідників, винахідників, розробників нових видів продукції або послуг, які в основному здійснюють свою діяльність в науково-дослідному секторі економіки. *По-друге*, від тих зайнятих, які забезпечують трансферт нових ідей і технологій до реального сектору економіки, здійснюють інформаційні, консультаційні, маркетингові, страхові та інші необхідні для подальшого впровадження інновацій послуги. *По-третє*, тих працівників, які втілюють інноваційні ідеї і проекти безпосередньо в життя – забезпечують освоєння і випуск інноваційної продукції, освоєння нової техніки і технологій. До даної групи слід віднести управлінців, спеціалістів, робітників підприємств і організацій, у тому числі раціоналізаторів, праця яких безпосередньо пов'язана з організацією і здійсненням інноваційної діяльності в процесі виробництва. Ці працівники концентруються в найбільш інноваційно-активних секторах економіки і підприємствах, передусім у промисловості. Так, у 2014-2016 роках з усіх інноваційно-активних підприємств та організацій майже 45,6% функціонувало у переробній промисловості, в торгівлі – 22,8%, в сфері інформації та телекомунікації – 8,5% [15, с. 116], однак частка підприємств, що здійснювали інновації, серед підприємств торгівлі була значно меншою, ніж серед підприємств промисловості.

Формування інноваційного трудового потенціалу залежить як від рівня технологічного розвитку і структури економіки, що формує потребу в кадрах інноваційного типу, так і від розвитку сфери освіти, рівня і якості загального та професійного навчання, широкого залучення населення до професійно-технічної та вищої освіти, до системи безперервного навчання, що формує людський капітал країни, регіонів, який забезпечує найвищу спроможність економічно-активного населення до інноваційної діяльності. Слід відзначити, що нагромадження людського капіталу шляхом підвищення частки населення з вищою освітою і якісною професійно-технічною осві-

тою є неодмінною умовою розвитку наукових досліджень, створення нових технологій та запровадження інновацій безпосередньо на підприємствах. А розвиток промисловості є драйвером інновацій у більшості країн світу.

Слід відзначити, що для повної і комплексної оцінки інноваційного трудового потенціалу економічних районів, які є об'єктом дослідження, немає достатньої статистичної інформації. Тому ми використовуємо ту, яка дає узагальнені кількісні характеристики, такі як економічна активність і зайнятість населення. Для виявлення спроможності ТП до

інноваційної діяльності важливим є аналіз освітнього рівня зайнятих та розподіл їх за сферами економічної діяльності.

Використання трудового потенціалу в сфері економічної та інноваційної діяльності безпосередньо пов'язане з рівнем *економічної активності населення (ЕАН) та рівнем його зайнятості*. Підвищення рівня економічної активності і зайнятості створює передумови для залучення більшої чисельності працівників до інноваційної діяльності. Їх динаміка в досліджуваних економічних районах наведена в табл. 1.

Таблиця 1

Економічна активність населення Придніпровського і Донецького економічних районів за період 2015-2018 рр.*

Області, що входять в економічні райони	ЕАН у віці 15-70 років			Зайняте населення			Безробітне населення		
	2015	2018	+, -	2015	2018	+, -	2015	2018	+, -
Чисельність і склад економічно активного населення, тис. осіб									
Україна	18098	17940	-158	16443	16361	-82	1655	1579	-66
Дніпропетровська	1595	1524	-74	1480	1402	-78	115	122	7
Запорізька	826	813	-13	745	732	-13	80	80	0
Кіровоградська	437	430	-7	387	381	-6	50	50	0
Донецька	878	861	-17	756	741	-15	121	120	-1
Луганська	363	351	-12	306	298	-8	56	53	-3
Рівень економічної активності, зайнятості і безробіття населення регіонів, %									
Україна	62,4	62,6	0,2	56,7	57,1	0,4	9,1	8,8	-0,3
Дніпропетровська	65,6	63,1	-2,5	60,9	58,6	-2,3	7,2	8,0	0,2
Запорізька	62,5	63,0	0,5	56,4	56,7	0,3	9,7	9,9	0,2
Кіровоградська	60,4	61,6	1,2	54,0	54,5	0,5	11,4	11,6	0,2
Донецька	58,3	58,1	-0,2	50,3	50,0	-0,3	13,8	14,0	0,2
Луганська	64,7	67,0	2,3	54,6	56,9	2,3	15,6	15,1	-0,5

* Складено автором за джерелом: [16, с. 145-147].

Придніпровський економічний район включає Дніпропетровську, Запорізьку та Кіровоградську області, трудовий потенціал яких чисельно суттєво відрізняється та співвідноситься приблизно як 4:2:1. *Донецький економічний район* включає 2 області – Донецьку і Луганську, які нині знаходяться в найбільш несприятливому соціально-економічному становищі внаслідок воєнних дій та окупації частини їх території. Дані табл. 1 свідчать, що чисельність економічно активного населення скоротилася в усіх досліджуваних регіонах, найбільше – в Дніпропетровській, Луганській та Донецькій областях, відповідно на 4,5%, 3,3% і майже на 2%. Це обумовлено негативними демографічними процесами, а для областей Донецького району і тим, що на їх території тривають воєнні дії, що зумовлює населення мігрувати в інші регіони України та за кордон. Донецька область характеризується значно нижчим рівнем економічної активності порівняно з середнім по Україні та іншими регіонами. В усіх областях спостерігається зменшення кількості зайнятого населення та зростання безробітних, найбільше – в Дніпропетровській.

Зменшення кількості економічно активного і зайнятого населення підриває фізіологічну основу формування трудового потенціалу, необхідного для

модернізації економіки даних районів на інноваційній основі. В таких умовах особливо важливим є забезпечення зростання освітнього рівня робочої сили. Динаміка частки економічно активного і зайнятого населення за рівнем професійної освіти наведена у табл. 2.

Дані табл. 2 свідчать, що економічно активне населення районів має досить високий освітній потенціал – більше 50% мають повну, базову або неповну вищу освіту, за винятком Луганської області, де частка осіб з вищою освітою серед ЕАН становила 48%. Частка осіб з повною вищою освітою зростала в більшій мірі, ніж скорочення частки осіб з базовою та неповною вищою освітою, отже якісні параметри робочої сили поліпшувалися. Частка осіб з вищою освітою (ВО) серед зайнятих була вищою, порівняно з економічно активним населенням, що свідчить про кращі можливості працевлаштування висококваліфікованих працівників.

У той же час частка зайнятих з професійно-технічною освітою у більшості регіонів знизилася, що негативно позначилося на кадровому забезпеченні більшості галузей промисловості. За даними державної служби зайнятості в Україні і в досліджуваних регіонах нині спостерігається дефіцит кваліфікованих працівників робітничих професій, що стримує розвиток багатьох галузей.

Таблиця 2

**Розподіл ЕАН та зайнятого населення Придніпровського
і Донецького економічних районів за освітнім рівнем у 2015 та 2018 роках, %**

Області, що входять в економічні райони	Повна вища освіта			Базова і неповна вища освіта			Професійно-технічна освіта		
	2015	2018	% до 2015	2015	2018	% до 2015	2015	2018	% до 2015
<i>Економічно активне населення</i>									
Дніпропетровська	26,6	33,6	126	26,6	22,7	85	25,7	25,8	100
Запорізька	32,9	33,5	102	20,5	20,8	101	28,2	28,1	100
Кіровоградська	27,7	31,0	112	24,4	22,2	91	27,7	28,5	103
Донецька	24,4	31,2	128	25,6	23,1	90	34,0	29,3	86
Луганська	27,8	26,6	96	21,5	25,0	116	34,8	33,0	95
<i>Зайняте населення</i>									
Дніпропетровська	26,9	33,7	125	27,2	23,1	85	25,0	25,8	103
Запорізька	32,0	33,3	104	20,6	20,9	101	28,5	27,7	97
Кіровоградська	29,0	31,0	107	24,5	23,8	97	27,1	27,0	100
Донецька	25,7	30,8	120	26,5	24,1	91	33,0	29,4	89
Луганська	29,1	28,0	96	20,0	24,9	125	33,9	30,3	89

* Розраховано і складено автором за джерелами: [16, с. 74-75; 17, с. 70-71].

Незважаючи на певні позитивні зрушення в освітньому рівні зайнятих Придніпровського та Донецького економічних районів, наведені в табл. 2 дані свідчать, що рівень забезпечення економіки

кваліфікованими кадрами в більшості регіонів суттєво не зріс, а в Донецькій області навіть знизився. Так, динаміка частки зайнятих, які мали професійну освіту (вищу і професійно-технічну) у регіонах була такою:

	2015 рік	2018 рік
у Дніпропетровській обл.	79,1%	82,6%, збільшилася на 3,5 відсоткових пунктів (в. п.);
у Запорізькій обл.	81,1%	81,9%, збільшилася на 0,8 в. п.;
у Кіровоградській обл.	80,6%	81,8%, збільшилася на 1,2 в. п.;
у Донецькій обл.	85,2%	84,3%, зменшилась на 0,9 в. п.;
у Луганській обл.	83,0%	83,2%, збільшилася на 0,2 в. п.

Спостерігається суттєва розбіжність в динаміці кадрового забезпечення економічних районів. Якщо в Придніпровському районі частка зайнятих з професійною освітою зростала, найбільше в Дніпропетровській області (+3,5 відсоткових пунктів) і найменше в Запорізькій області (+0,8 в. п.), то в Донецькому економічному районі ситуація з кадровим забезпеченням була несприятливою, незважаючи на те, що частка зайнятих з професійною освітою була вищою, що було досягнуто в основному за рахунок неповної вищої та професійно-технічної освіти. В Донецькій області частка зайнятих з професійною освітою за 2015-2018 роки зменшилася на 0,9 в. п., а в Луганській області вона зросла несуттєво – на 0,2 в. п. за рахунок осіб з неповною ВО. Це свідчить про погіршення якісних характеристик трудового потенціалу Донецького економічного району. Слід відзначити, що в цілому по Україні, хоч і при нижчому рівні професійної підготовки робочої сили, ця динаміка була більш позитивною: у 2015 році 78,7% зайнятих мали професійну освіту, у 2018 році – 80%. При такій динаміці освітньої структури зайнятих Донецький економічний район неодмінно буде стикатися з проблемою кадрового забезпечення розвитку та модернізації економіки на інноваційній основі.

Важливою характеристикою трудового потенціалу регіонів є розподіл зайнятих за видами економічної діяльності (ВЕД) та їх динаміка (табл. 3). Різні види діяльності потребують працівників різного кваліфікаційного рівня: більш високого – у промисловості, фінансовій, інформаційно-комунікаційній, науково-технічній, освітній сферах; нижчого – в сільському господарстві, торгівлі та ін. Розвиток високотехнологічних сфер економічної діяльності створює попит на висококваліфікованих працівників інноваційного типу та сприяє формуванню інноваційного трудового потенціалу.

Як свідчать дані табл. 3, головною сферою прикладання праці в усіх областях, окрім Кіровоградської, була промисловість, однак чисельність зайнятих в ній суттєво скоротилася, найбільшою мірою в Донецькій (на 22%) та Луганській (на 37%) областях. В Дніпропетровській області скорочення зайнятості в промисловості за 2015-2018 роки також було значним і склало 10%, при цьому промисловість втратила своє провідне становище на ринку праці на користь торгівлі.

Аналіз динаміки зайнятості за ВЕД свідчить про негативні тенденції в структурі трудового потенціалу Придніпровського і Донецького економіч-

**Динаміка зайнятості за видами економічної діяльності в Придніпровському
і Донецькому економічних районах, тис. осіб***

	Дніпропетровська		Запорізька		Кіровоградська		Донецька		Луганська	
	2015	2018	2015	2018	2015	2018	2015	2018	2015	2018
Вся зайняті	1480	1402	745	732	387	381	756	741	306	298
Сільське, лісове та рибне господарство	116,6	107,4	120,0	120,8	109,4	109,0	62,5	64,1	37,9	39,6
Промисловість	372,5	336,5	166,6	163,9	50,5	49,2	247,0	191,9	94,7	59,3
Будівництво	57,3	52,2	29,8	29,3	12,3	13,3	26,5	30,4	11,3	12,9
Оптова, роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів ...	367,2	360,0	156,0	158,8	64,4	61,1	148,5	171,7	61,6	79,0
Транспорт, складське господарство, поштова, кур'єрська діяльність	90,3	87,3	37,6	35,8	23,3	24,3	49,4	57,8	19,5	17,1
Тимчасове розміщення й організація харчування	23,4	22,2	13,8	13,8	4,5	5,2	8,3	9,5	5,0	5,5
Інформація та телекомунікації	25,5	26,1	8,5	8,6	4,2	4,0	10,9	9,0	2,8	2,1
Фінансова, страхова діяльність	26,2	22,9	8,1	7,4	2,7	2,1	6,0	4,5	1,6	1,3
Операції з нерухомим майном	21,2	19,9	12,3	11,3	5,7	5,6	10,5	8,2	1,9	2,7
Професійна, наукова, технічна діяльність	35,7	41,3	16,9	16,7	4,8	5,0	13,2	13,8	5,7	8,5
Діяльність у сфері адміністративного обслуговування	34,2	31,1	13,4	12,7	3,5	3,8	11,2	15,2	2,8	3,6
Державне управління, оборона; обов'язкове соціальне страхування	65,8	65,4	41,4	36,7	25,8	25,1	40,5	45,6	18,8	25,5
Освіта	119,0	111,8	55,2	53,2	35,4	35,7	52,3	50,9	20,9	18,0
Охорона здоров'я, надання соціальної допомоги	85,2	80,9	48,1	45,5	27,4	26,2	41,5	42,9	15,9	15,0
Мистецтво, спорт, розваги, відпочинок	12,4	10,9	8,5	8,6	5,5	5,7	10,8	9,1	2,0	2,6
Інші види економічної діяльності	27,2	26,7	8,9	9,1	5,4	5,2	14,5	16,4	4,6	5,5

* Розраховано і складено автором за джерелами: [16, с. 80-81; 17, с. 77-78].

них районів, які стосуються їх спроможності до інноваційної діяльності, що проявляються у такому:

скороченні чисельності і частки трудового потенціалу промисловості, де сконцентровані висококваліфіковані інженерні та робітничі кадри, які мають більше навичок до інноваційної діяльності. Така динаміка обумовлена досить інтенсивними процесами деіндустріалізації економіки та ринку праці в Україні в цілому та в промислово розвинених регіонах. Так, в Дніпропетровській області частка зайнятих в промисловості знизилася з 25,2 до 24%, але найбільше така динаміка спостерігалася в Донецькій та Луганській областях – відповідно з 33 до 26% та з 31 до 20%;

збільшенні чисельності і частки трудового потенціалу в таких сферах діяльності, як сільське господарство, торгівля, транспорт і складське господарство, тимчасове розміщення, які використовують робочу силу нижчих рівнів кваліфікації. В Донецькій області частка зайнятих у цих видах економічної діяльності зросла з 35,5 до 40,9%, в Дніпропетровській – з 40,4 до 41,1%;

низькій частці трудового потенціалу, зайнятого в тих сферах, які мають важливе значення для інноваційного розвитку – у сферах інформації й телекомунікації, професійної й науково-технічної діяльності, фінансової та страхової діяльності. У 2018 році частка зайнятих у цих ВЕД становила у Дніпропетровській області 6,4%, Запорізькій – 3,1, Кіровоградській – 2,9, Донецькій – 3,7, Луганській – 4%. У

сфері інформації та телекомунікації відбулося скорочення зайнятості в усіх досліджуваних областях окрім Дніпропетровської;

зменшенні чисельності трудового потенціалу сфери освіти, в якій формується кадровий потенціал економіки, майже в усіх областях: у Дніпропетровській області на 6%, Запорізькій – на 3,6, Донецькій – на 6,3, Луганській – на 14%. Лише в Кіровоградській області відбулося незначне його зростання.

Такі трансформації структури трудового потенціалу за ВЕД обумовлені як негативними структурними зрушеннями в регіональних економіках, так і розбалансованістю ринку праці, дефіцитом кваліфікованих кадрів переважно для галузей промисловості.

Для узагальнюючої оцінки динаміки можливої участі трудового потенціалу досліджуваних регіонів в інноваційній діяльності нами було розроблено відповідний індикатор, який відображає потенційну можливість економічно-активного населення регіонів здійснювати інноваційну діяльність – *індекс можливої інноваційності трудового потенціалу*. При цьому ми виходили з таких вихідних положень: інноваційну діяльність здійснює зайняте населення;

більшу спроможність до інноваційної діяльності мають працівники з професійною освітою;

найбільшу важливість для інноваційного розвитку регіонів має зайнятість у промисловості, у сферах інформації й телекомунікації, професійної й

науково-технічної діяльності, фінансової і страхової діяльності та у сфері освіти.

Розрахунок **Індексу можливої інноваційності трудового потенціалу (ІМІ_{ТП})** здійснено за такою формулою:

$$ІМІ_{ТП} = РЗ * К_{ПО} * К_{Зп+втс},$$

де **РЗ** – рівень зайнятості у % до економічно-активного населення;

К_{ПО} – коефіцієнт зайнятих з професійною освітою (повною, базовою і неповною вищою та професійно-технічною), який виражає в абсолютних одиницях їх частку в загальній чисельності зайнятих;

К_{Зп+втс} – коефіцієнт сукупності зайнятих у промисловості та високотехнологічних ВЕД і освіти,

який виражає в абсолютних одиницях їх частку в загальній чисельності зайнятих.

Вихідні дані та розраховані індекси представлено у табл. 4. Зроблені розрахунки показують, що індекс можливої інноваційності трудового потенціалу в досліджуваних регіонах, окрім Кіровоградського, є вищим, ніж в середньому по Україні. Якщо в цілому по Україні лише 21-22% економічно-активного населення за рівнем професійної підготовки і сферами зайнятості мають потенційні можливості здійснювати інноваційну діяльність, то в Дніпропетровській області таких було 29%, у Запорізькій – 25, в Донецькій області – більше 26%. Отже ці регіони мають більшу концентрацію інноваційно-спроможного ТП.

Таблиця 4

Вихідні дані та розраховані Індеси можливої інноваційності трудового потенціалу Придніпровського і Донецького економічних районів у 2015 та 2018 роках *

Області, що входять в економічні райони, і Україна	РЗ		К _{ПО}		К _{Зп+втс}		ІМІ _{ТП}	
	2015	2018	2015	2018	2015	2018	2015	2018
Україна	90,9	91,2	0,787	0,80	0,305	0,292	21,8	21,3
Дніпропетровська	92,8	92,0	0,791	0,826	0,391	0,384	28,7	29,2
Запорізька	90,3	90,1	0,811	0,819	0,343	0,341	25,1	25,2
Кіровоградська	88,6	88,4	0,806	0,818	0,252	0,251	18,0	18,2
Донецька	86,2	86,0	0,852	0,843	0,437	0,365	32,1	26,5
Луганська	84,4	84,9	0,83	0,832	0,411	0,299	29,1	21,1

* Розраховано автором на основі статистичних збірників Економічна активність населення України у 2015 та 2018 роках [16, 18].

У той же час динаміка значення ІМІ_{ТП} свідчить про зниження потенціалу інноваційної діяльності зайнятих в Україні і в Донецькому економічному районі. В основному це сталося за рахунок суттєвого зменшення зайнятості у промисловості. В Донецькій області потенціал інноваційної спроможності знизився з 32 до 26,5%, в Луганській області – з 29 до 21%. В цих областях основним негативним чинником погіршення можливої інноваційності економічно-активного населення було згорнення промислової діяльності. Мало місце також скорочення частки зайнятих в інформаційно-комунікаційній, фінансово-страховій та освітній сферах діяльності.

Дещо краща ситуація спостерігається у Придніпровському економічному районі, де індекс можливої інноваційності трудового потенціалу в усіх областях, що входять до нього, за 2015-2018 роки підвищився. Більш суттєво – в Дніпропетровській області, де в 2015 році мали потенційну спроможність здійснювати інноваційну діяльність 28,7% економічно-активного населення, у 2018 році – 29,2%. Однак у Запорізькій та Кіровоградській областях вона зросла несуттєво – відповідно лише на 0,1 та 0,2 відсоткових пункти. Це може стати обмежувальним чинником у формуванні регіональної інноваційної екосистеми, особливо для Кіровоградської області, де ІМІ_{ТП} на 3,1 в. п. нижчий за середньоукраїнський.

Для формування регіональної інноваційної екосистеми особливо важливу роль відіграє наявність працівників, зайнятих у сфері наукових досліджень та розробок (НДР). Саме в результаті їх діяльності виникають нові ідеї, які потім втілюються у наукові розробки, патенти, промислові зразки, які є джерелом інновацій. Їх впровадження на виробництві створює технологічну основу незалежного від придбання за кордоном зовнішніх знань інноваційного розвитку. В розвинених країнах частка виконавців НДР неухильно зростає, що забезпечує їм лідерські позиції в інноваційному розвитку. В Україні кількість працівників, зайнятих у сфері наукових досліджень та розробок, неухильно скорочується. Якщо у 2010 році їх було 182,5 тис. осіб (разом з урахуванням науково-педагогічних працівників), то у 2014 році на підконтрольній Україні території – 136,1 тис., що пов'язано як з втратою наукового потенціалу у зв'язку з окупацією частини території, так і скороченням чисельності науковців. У 2018 році кількість виконавців НДР складала всього 88,1 тис. осіб (без науково-педагогічних працівників) [18].

Динаміку виконавців НДР у досліджуваних регіонах та їх якісний склад наведено у табл. 5. Слід відзначити, що залучити до аналізу 2015 рік не було можливим, оскільки змінилася статистика виконавців НДР.

Дані таблиці свідчать, що трудовий потенціал науково-дослідної сфери складав мізерну частку в загальній чисельності зайнятих у регіонах і при цьому вона скорочувалася. Найвищою частка виконавців НДР в складі зайнятих була у Дніпропетров-

ській області – 0,68-0,62%, дещо меншою – в Запорізькій області. В інших трьох регіонах вона була критично низькою, особливо в Донецькій області, яка фактично втратила свій науковий потенціал, оскільки працівники науково-дослідного сектору складають лише 0,03% зайнятих.

Таблиця 5

Чисельність працівників досліджуваних регіонів, зайнятих у сфері наукових досліджень та розробок, у 2016-2018 роках, осіб*

	Дніпропетровська	Запорізька	Кіровоградська	Донецька	Луганська
Кількість працівників, задіяних у виконанні НДР					
2016	9675	4203	480	217	369
2017	8954	4216	503	238	350
2018	8658	3913	467	226	301
2018 у % до 2016	89,5	93,1	97,3	104,1	81,6
З них дослідники					
2016	6039	1458	348	146	195
2017	5604	1508	382	170	186
2018	5216	1295	353	158	168
2018 у % до 2016	86,4	88,8	101,4	108,2	86,2
Частка працівників, задіяних у виконанні НДР, у % до всіх зайнятих в регіонах					
2016	0,68	0,57	0,12	0,03	0,12
2017	0,64	0,59	0,13	0,032	0,12
2018	0,62	0,53	0,12	0,03	0,10
2018 до 2016, +,-	-0,06	-0,04	0	0	-0,02

* Розраховано і складено автором за даними статистичних збірників «Наукова та інноваційна діяльність України» за відповідні роки.

Ці дані говорять про те, що наявний науково-дослідний сектор регіональних економік практично не в змозі впливати на їх інноваційний розвиток. Його потенціал є на порядок, а то і більше, нижчим від розвинених країн світу, і навіть суттєво меншим від низки постсоціалістичних країн, які раніше мали досить невеликий науково-дослідний сектор. Так, за даними Державної служби статистики, у 2017 році частка виконавців НДР (дослідників, техніків і допоміжного персоналу) у загальній кількості зайнятого населення України становила 0,58%, у тому числі дослідників – 0,37%. За даними Євростату, у 2015 році найвищою ця частка була у Фінляндії (3,21 і 2,35%), Австрії (3,10 і 1,92%) та Швеції (2,97 і 2,33%); найнижчою – у Румунії (0,53 і 0,33%), Кіпрі (0,83 і 0,61%), Польщі (1,0 і 0,75%) та Болгарії (1,0 і 0,65%) [15, с. 33].

Дані табл. 5 свідчать про сталу тенденцію зменшення чисельності виконавців НДР майже в усіх досліджуваних регіонах. Певну позитивну динаміку демонструють Кіровоградська та Донецька області, однак у Донецькому регіоні приріст відбувається відносно вкрай низьких показників 2016 року, що не набагато поліпшує ситуацію із забезпеченням регіону науковими кадрами.

Слід відзначити, що трудовий потенціал будь-якої країни або регіону розвивається в контексті загального соціально-економічного розвитку. Техно-

логічний розвиток економіки створює попит на висококваліфіковану робочу силу та впливає на стандарти професійної освіти. В Україна саме низький рівень технологічного розвитку економіки, а також, як відзначають інші дослідники, стиснення сектору промисловості та примітивізація структури господарства (зменшення частки високотехнологічних секторів на користь низько технологічних ВЕД) [19], гальмує формування і розвиток інноваційного трудового потенціалу.

Висновки та пропозиції. Проведений аналіз показав, що області, які входять у Придніпровський і Донецький економічні райони мають проблеми у формуванні інноваційного трудового потенціалу, необхідного для розвитку регіональних інноваційних екосистем. Забезпечення інноваційного розвитку регіонів не може бути обмеженим інвестиціями в інновації, чи закупкою новітньої техніки і технології, а має бути створено комплекс умов для ефективного інноваційної діяльності господарських суб'єктів регіону. Мають бути забезпечені збалансовані зміни наукового, технічного, інвестиційного, виробничого і трудового потенціалів, які необхідні для активізації інноваційної діяльності суб'єктів підприємництва, поширення інновацій в усіх сферах регіональної економіки. Трудові ресурси в цьому процесі відіграють основоположну роль, забезпечуючи продукування та впровадження інновацій.

В Придніпровському і Донецькому економічних районах відбувається неухильне скорочення чисельності трудових ресурсів. Незважаючи на певне збільшення частки зайнятих з повною вищою освітою, чисельність висококваліфікованих фахівців також скорочується, а в Донецькій області зменшилася загальна частка зайнятих з професійною освітою, що свідчить про погіршення якості трудового потенціалу, що несумісне з вимогами розбудови економіки знань та формування інноваційно розвинутої економіки.

За авторською методикою було здійснено оцінку інноваційності трудового потенціалу досліджуваних регіонів на основі відповідного індексу. Виявлено, що у Дніпропетровській, Запорізькій і Донецькій областях він був вищим за середній рівень по Україні, у двох інших областях він був нижчим. Спостерігається дуже повільна динаміка зростання потенційної спроможності ТП до інновацій в Запорізькій та Кіровоградській областях. У Донецькій і Луганській областях динаміка є негативною, при цьому спроможність трудового потенціалу до інновацій знизилась суттєво – у Донецькій області на 5,6 в. п., у Луганській області на 8 в. п. Це обумовлено процесами деіндустріалізації та примітивізації структури економіки. На ринку праці в останні роки найбільш динамічно зростала потреба в малокваліфікованій робочій силі. Несприятливі умови зайнятості та низька заробітна плата в більшості сфер економічної діяльності виштовхували висококваліфіковану робочу силу за межі регіонів, а також України, формуючи масштабну трудову міграцію.

Процеси деіндустріалізації та стагнації інноваційної діяльності негативно позначилась на розвитку трудового потенціалу науково-дослідної сфери. Частка працівників, задіяних у виконанні НДР, в загальній чисельності зайнятих досліджуваних регіонів скорочувалася. Вона має досить низький рівень в Дніпропетровській області – 0,62%, однак вищий ніж в цілому по Україні (0,58), у Запорізькій – 0,53%. Значно нижчий – в Кіровоградській та Луганській областях – 0,12-0,1%, а в Донецькій області – 0,03%, що вказує на майже повну втрату трудового потенціалу науково-дослідного сектору. Занепад науково-дослідного сектору стримує розвиток інноваційного комплексу, які знаходяться в тісному взаємозв'язку. Інноваційна активність є інтерактивним процесом між наукою та виробництвом, вона забезпечує одночасне створення й поширення знань всередині та ззовні підприємств та організацій. Тим самим забезпечується розвиток науково-дослідного сектору, наукомістких виробництв, передусім високотехнологічної обробної промисловості, інноваційної інфраструктури, зокрема сфери бізнес-послуг, освітніх послуг тощо. Це в свою чергу створює передумови для формування і розвитку інноваційного трудового потенціалу. Відсутність прогресивних технологічних і структурних змін в економіці призводить до погіршення якісних

характеристик трудового потенціалу, що стає перешкодою на шляху інноваційного розвитку.

На сучасному етапі в Україні виник дефіцит кваліфікованих кадрів, що стримує прогресивний інноваційний розвиток економіки в цілому і досліджуваних регіонів. Виникло так зване «замкнене коло»: низький розвиток та певна деградація трудового потенціалу обумовлена низьким технологічним розвитком економіки, що в свою чергу стає перешкодою на шляху інноваційної модернізації економіки України. Найбільшою мірою це стає перешкодою в регіонах, які були раніше промислово розвинутими – Донецькому, Луганському, Дніпропетровському, Запорізькому. В перших двох областях базові види промислового виробництва необхідно створювати знову, які були фактично знищені внаслідок воєнних дій та тимчасової окупації територій України. Також загальні процеси деіндустріалізації національного господарства та високий рівень зносу основних засобів виробництва, який у більшості галузей перевищив 60%, призвели до занепаду базових галузей в інших регіонах. Їх відродження на інноваційній основі буде потребувати кадрів високої кваліфікації. Тим більше це стосується нових галузей, які без висококваліфікованого трудового потенціалу створити неможливо.

Можна зробити висновок, що для створення регіональних інноваційних екосистем **необхідна комплексна модернізація соціально-економічного розвитку Придніпровського та Донецького економічних районів**, яка має забезпечувати паралельні процеси технологічного розвитку всіх сфер економічної діяльності на інноваційній основі та формування інноваційного трудового потенціалу. З цією метою для економічних районів та областей, що входять в них, необхідно:

по-перше, забезпечити відновлення та розвиток регіонального промислового комплексу на новій технологічній основі. Необхідно розробити та реалізувати нову регіональну промислову політику, спрямовану на розвиток пріоритетних галузей, в яких регіони мають конкурентні переваги та забезпечити їх розвиток. Слід забезпечити пріоритетний розвиток Індустрії 4.0, яка базується на кіберфізичних системах і повністю автоматизованому виробництві, повсюдному запровадженні інтернет-технологій, що забезпечують комунікації між персоналом та машинами.

Передусім слід створити умови для розвитку високотехнологічних видів переробної промисловості з високою часткою доданої вартості, які будуть сприяти створенню значної кількості високотехнологічних робочих місць та є найважливішою сферою прикладання висококваліфікованої праці. В національних Цілях сталого розвитку до 2030 року ставиться завдання: «Сприяти прискореному розвитку високо- та середньотехнологічних секторів переробної промисловості, які формуються на основі використання ланцюгів «освіта – наука – ви-

робництво» та кластерного підходу за напрямками: розвиток інноваційної екосистеми; розвиток інформаційно-телекомунікаційних технологій (ІКТ); застосування ІКТ в АПК, енергетиці, транспорті та промисловості; високотехнологічне машинобудування; створення нових матеріалів; розвиток фармацевтичної та біоінженерної галузей» [20, с. 70-71]. Саме на реалізацію таких пріоритетів мають бути спрямовані регіональні стратегії розвитку;

по-друге, необхідно здійснити модернізацію системи професійної освіти для підвищення якості підготовки кадрів та формування інноваційного трудового потенціалу. Це потребує суттєвого оновлення матеріально-технічної бази професійно-технічних і вищих навчальних закладів, забезпечення їх сучасними засобами та методами навчання, новітніми освітніми стандартами. Важливо впровадити сучасні технології навчання, забезпечити розвиток вузівської науки, підвищити рівень матеріального і морального стимулювання викладачів. Розвиток вищої освіти в сучасних умовах виходить за національні межі та стає драйвером розвитку економіки, вагомим джерелом валютних надходжень та залучення інтелектуальних ресурсів в країну і регіони. Так, європейські країни зараз проводять агресивну політику залучення студентів з інших країн, забезпечуючи таким чином розвиток зайнятості у сфері вищої освіти та залучення і відбору талантів для власної економіки. Така стратегія може реалізуватися і на рівні регіоні;

по-третє, надзвичайно важливим є забезпечення розвитку регіонального науково-дослідного сектору. Необхідно забезпечити відродження та розвиток в регіонах науково-дослідних підрозділів академічного, вузівського та підприємницького секторів, їх тісну взаємодію та спрямованість діяльності на потреби інноваційного розвитку регіонів. Для розвитку науково-дослідної сфери регіонів необхідно:

забезпечити суттєве збільшення фінансування дослідницького сектору, в тому числі академічної науки. На сучасному етапі розвиток науки в основному здійснюється за рахунок бюджетного фінансування, яке має бути збільшено і держава має нести відповідальність за фінансове забезпечення державних наукових установ. Необхідно також стимулювати суттєве підвищення фінансування наукових розробок підприємницьким сектором;

створити сприятливі умови для продуктивної діяльності науковців шляхом модернізації дослідницької матеріально-технічної бази та підвищення матеріального стимулювання науковців, налагодження їх тісної співпраці з реальним виробництвом для підвищення рівня його технологічного розвитку;

створити умови для залучення талановитих вчених і молоді в регіональні науково-дослідні установи. Це можливо на основі підвищення престижності праці науковця та її оплати, залучення молодих

вчених до реалізації важливих регіональних і національних проєктів, забезпечення їх творчого і кар'єрного зростання через відповідні програми стажування за кордоном, обмін досвідом та участь у виконанні міжнародних наукових проєктів.

Література

1. **Людський** розвиток в Україні: інноваційний вимір : колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової. Київ, 2008. 383 с.
2. **Трудовий** потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: монографія / О.А.Гришнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека. Черкаси, 2011. 360 с.
3. **Трудовий** потенціал, зайнятість і ринок праці/ М.І. Долішній, С.М. Злупко, Т.С. Злупко, Т. Б. Токарський. Львів, 1997. 340 с.
4. **Пасека С. Р.** Соціально-трудовий потенціал регіону: теорія і практика розвитку: монографія. Черкаси, 2012. 608 с.
5. **Пирожков С. И.** Трудовой потенциал в демографическом измерении. Київ, 1992. 180 с.
6. **Чорний Р.С.** Развитие трудового потенциала просторових форм організації українського суспільства: монографія. Львів, 2013. 384 с.
7. **Шаульська Л.В.** Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. Донецьк, 2005. 502 с.
8. **Амоша О.І., Антонюк В.П.** Ринок праці промисловості та трудовий потенціал галузі: сучасні тенденції і проблеми. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 4(49). С. 18-25.
9. **Антонюк В.П.** Динаміка кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу промисловості як загроза її модернізації. *Економіка і організація управління*. Збірник наукових праць. Випуск 3(23). Вінниця: Донецький національний університет, 2016. С. 19-28.
10. **Антонюк В. П., Шамілева Л. Л.** Оцінка ефективності використання трудового потенціалу промисловості з урахуванням рівня наукоємності її галузей. *Економічний вісник Донбасу*. 2017. № 2(48). С. 197-206.
11. **Ровенська В. В., Редькіна Ю. О.** Формування та розвиток інноваційної складової трудового потенціалу України. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка*. 2015. Вип. 2(4), ч. 1. С. 181-188.
12. **Лавриненко Л.М.** Інноваційний розвиток трудового потенціалу в сучасних умовах. *Сталий розвиток економіки*. 2014. №1 [23]. С. 18-25.
13. **Щербак В. Г.** Рейтингування трудового потенціалу як інтеграційний інструментарій стимулювання інноваційної діяльності. *Вісник КНУТД, Серія: економічні науки*. 2018. № 5 (127). С. 90-101.
14. **Василик А.В.** Підвищення інноваційної сприйнятливості в контексті розвитку трудового потенціалу. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2013. № 1. С. 113-118.
15. **Наукова** та інноваційна діяльність України за 2017 рік. Державна служба статистики України. 2018. 178 с.
16. **Економічна** активність населення України 2018: Стат. збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2019. 205 с.
17. **Економічна** активність населення України 2015: Стат. збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2016. 201 с.
18. **Кількість** працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок за категоріями. Статистична інформація. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
19. **Сіденко В.Р.** Глобальні структурні трансформації та тренди

економіки України. *Економіка і прогнозування*. 2018. № 1. 20. Цілі Сталого Розвитку: Україна. Національна доповідь / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. Київ, 2017.

References

1. Libanova E. M. (Ed.). (2008). *Liudskiy rozvytok v Ukraini: innovatsiyniy vymir* [Human development in Ukraine: an innovative dimension]. Kyiv [in Ukrainian].
2. Hrishnova O.A., Pasieka S.R., Pasieka A.S. (2011). *Trudoviy potentsial Ukrainy: otsinka stanu, efektyvnist vykorystannia, stratehichni napriamy rozvytku* [Labor potential of Ukraine: assessment of the state, efficiency of use, strategic directions of development]. Cherkasy [in Ukrainian].
3. Dolishnii M.I., Zlupko S.M., Zlupko T.S., Tokarskyi T. B. (1997). *Trudoviy potentsial, zainiatist i rynek pratsi* [Labor potential, employment and the labor market]. Lviv [in Ukrainian].
4. Pasieka S. R. (2012). *Sotsialno-trudoviy potentsial rehionu: teoriia i praktyka rozvytku* [Social and labor potential of the region: theory and practice of development]. Cherkasy [in Ukrainian].
5. Pirozhkov S. I. (1992). *Trudovoy potentsial v demograficheskomy izmerenii* [Labor potential in the demographic dimension]. Kyiv, Naukova dumka [in Russian].
6. Chorniy R.S. (2013). *Rozvytok trudovoho potentsialu prostorovykh form orhanizatsii ukrainskoho suspilstva* [Development of labor potential of spatial forms of organization of Ukrainian society]. Lviv [in Ukrainian].
7. Shaulska L.V. (2005). *Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy* [Strategy of development of labor potential of Ukraine]. Donetsk [in Ukrainian].
8. Amosha O.I., Antoniuk V.P. (2016). *Rynek pratsi promyslovosti ta trudoviy potentsial haluzi: suchasni tendentsii i problemy* [Industrial labor market and industry's labor potential: current trends and problems]. *Rynek pratsi ta zainiatist naselennia – Labor market and employment*, 4(49), pp. 18-25 [in Ukrainian].
9. Antoniuk V.P. (2016). *Dynamika kilkisnykh i yakisnykh kharakterystyk trudovoho potentsialu promyslovosti yak zahroza yii modernizatsii* [Dynamics of quantitative and qualitative characteristics of industrial labor potential as a threat to its modernization]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia – Economics and management organization*, Issue 3 (23), pp. 19-28. Vinnytsia, Donetsk National University [in Ukrainian].
10. Antoniuk V. P., Shamileva L. L. (2017). *Otsinka efektyvnosti vykorystannia trudovoho potentsialu promyslovosti z urakhuvanniam rivnia naukoiemnosti yii haluzei* [Estimation of the efficiency of use of labour potential of industry taking into account the level of knowledge-intensive of its industries]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 2(48), pp. 197-206 [in Ukrainian].
11. Rovenska V. V., Redkina Yu. O. (2015). *Formuvannia ta rozvytok innovatsiynoi skladovoi trudovoho potentsialu Ukrainy* [Formation and development of innovative component of labor potential of Ukraine]. *Naukovyi visnyk Mukachivskoho derzhavnoho universytetu. Seriya Ekonomika – Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Economy series*, Vol. 2 (4), part 1, pp. 181-188 [in Ukrainian].
12. Lavrynenko L.M. (2014). *Innovatsiyniy rozvytok trudovoho potentsialu v suchasnykh umovakh* [Innovative development of labor potential in modern conditions]. *Stalyi rozvytok ekonomiky – Sustainable economic development*, 1 [23], pp. 18-25 [in Ukrainian].
13. Shcherbak V. H. (2018). *Reitynhuvannia trudovoho potentsialu yak interaktyvnyi instrumentarii stymulivannia innovatsiynoi diialnosti* [Rating labor potential as an interactive tool for stimulating innovation]. *Visnyk KNUTD, Seriya: ekonomichni nauky – KNUTD Bulletin, Series: Economic Sciences*, 5 (127), pp. 90-101 [in Ukrainian].
14. Vasylyk A.V. (2013). *Pidvyshchennia innovatsiynoi spryyniatlyvosti v konteksti rozvytku trudovoho potentsialu* [Increasing innovative susceptibility in the context of development of work potential]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social-labor relations: theory and practice*, 1, pp. 113-118 [in Ukrainian].
15. *Naukova ta innovatsiina diialnist Ukrainy za 2017 rik* [Scientific and innovative activity of Ukraine for 2017]. Kyiv, State Statistics Service of Ukraine [in Ukrainian].
16. *Ekonomichna aktyvnist naselennia Ukrainy 2018* [Economic Activity of the Population of Ukraine 2018]. (2019). Kyiv, State Statistics Service of Ukraine [in Ukrainian].
17. *Ekonomichna aktyvnist naselennia Ukrainy 2015* [Economic Activity of the Population of Ukraine 2015]. (2016). Kyiv, State Statistics Service of Ukraine [in Ukrainian].
18. *Kilkist pratsivnykiv, zadiianykh u vykonanni naukovykh doslidzhen i rozrobok za katehoriiami. Statystychna informatsiia* [Number of employees involved in research and development by category. Statistical information]. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
19. Sidenko V.R. (2018). *Hlobalni strukturni transformatsii ta trendy ekonomiky Ukrainy* [Global structural transformations and trends of Ukrainian economy]. *Ekonomika i prohnozuvannia – Economics and forecasting*, 1 [in Ukrainian].
20. *Tsili Staloho Rozvytku: Ukraina. Natsionalna dopovid* [Sustainable Development Goals: Ukraine. National Report]. (2017). Kyiv, Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine [in Ukrainian].

Антонюк В. П. Аналіз трудового потенціалу Придніпровського і Донецького економічних районів у контексті формування регіональних інноваційних екосистем

В статті здійснено аналіз кількісних і якісних параметрів трудового потенціалу регіонів, що входять до Придніпровського і Донецького економічних районів. Зроблено оцінку рівня його потенційної інноваційності, виявлено негативні тенденції динаміки трудового потенціалу, які проявляються у зменшенні чисельності зайнятих, суттєвому скороченні кадрів промисловості та науково-дослідного сектору, що створює значні перешкоди на шляху формування інноваційних екосистем цих регіонів. Обґрунтована необхідність комплексної модернізації соціально- економічного розвитку

Придніпровського та Донецького економічних районів, яка має базуватися взаємопов'язаній розбудові середньо-високотехнологічних галузей промисловості, якісної професійної освіти та ефективного науково-дослідного сектору.

Ключові слова: регіон, трудовий потенціал, зайнятість, освіта, інноваційна спроможність, інноваційна екосистема.

Antonyuk V. The Labor Potential Analysis of the Dnipro and Donetsk Economic Regions in the Context of Developing Regional Innovation Ecosystems

The paper concentrates on the quantitative and qualitative parameters of the labor potential of the regions belonging to the Dnipro and Donetsk economic regions. Based on statistical data the potential innovativeness of the labor potential has been determined, the negative trends in its dynamics have been identified, such as a decrease in the number of people employed in the regions, a reduction in the human resources of industry and the research sector, which creates significant obstructions to the formation of innovation ecosystems in these regions. The importance of comprehensive socio-economic modernization of Dnipro and Donetsk economic regions has been substantiated, which has been based on interconnected development of medium- and high-tech industries, qualitative and effective research sector.

Keywords: region, labor potential, employment, education, innovative capacity, innovation ecosystem.

Антонюк В. П. Анализ трудового потенциала Приднепровского и Донецкого экономических районов в контексте формирования региональных инновационных экосистем

Статья посвящена анализу количественных и качественных параметров трудового потенциала регионов, входящих в Приднепровский и Донецкий экономический районы. На основе статистических данных определена потенциальная инновационность трудового потенциала, выявлены негативные тенденции в его динамике, такие как уменьшение численности занятых в регионах, сокращение кадрового потенциала промышленности и научно-исследовательского сектора, что создает существенные препятствия на пути формирования инновационных экосистем этих регионов. Обоснована необходимость комплексной модернизации социально-экономического развития Приднепровского и Донецкого районов, которая должна базироваться на взаимосвязанном развитии средне-високотехнологических отраслей промышленности, качественного профессионального образования и эффективного научно-исследовательского сектора.

Ключевые слова: регион, трудовой потенциал, занятость, образование, инновационная способность, инновационная экосистема.

Стаття надійшла до редакції 28.01.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

С. А. Баширова,

докторант,

ORCID 0000-0002-1071-0749,

e-mail: sabinabashirova890@gmail.com,

Академия Государственного Управления
при Президенте Азербайджанской Республики,

г. Баку, Азербайджанская Республика

ИНТЕНСИФИКАЦИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА КАК ВАЖНЕЙШЕЕ УСЛОВИЕ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА

Постановка проблемы. Экологизация хозяйственной деятельности – узловой вопрос проблемы, так как большая часть сельскохозяйственных угодий в той или иной мере затронута деградиционными процессами, что связано как с чрезмерной интенсификацией земледелия, так и с экстенсивным хозяйствованием.

Под интенсификацией сельскохозяйственного производства следует понимать дополнительные вложения материальных ресурсов, иногда и живого труда, на одну и ту же земельную площадь для увеличения выхода продукции, следовательно, и массы чистого дохода. Регулирование доходов товаропроизводителей через различные программы страхования или стабилизации доходов производителей направлено на управление рисками, присущими сельскому хозяйству. В качестве примера можно привести программы такого рода, действующие в Канаде: программу стабилизации чистого дохода (NISA), программу фермерских доходов (CFIP), введенную в действие с 2000 года и рассчитанную на смягчение резких падений доходов в результате обстоятельств, не зависящих от производителя [1].

Надо отметить, что под интенсивной культурой К. Маркс понимал «не что иное как концентрацию капитала на одной и той же земельной площади, вместо распределения его между земельными участками, находящимися один возле другого» [2].

Материальными предпосылками интенсификации являются научно-технический прогресс и развитие производительных сил общества. Последнее немаловажно и на деле служит как освоению новых земель, так и улучшению использования уже освоенных земель. Хотя наступает момент, когда дальнейшее расширение площадей становится не только затруднительным, но и невозможным по причине отсутствия свободных земель или невыгодности их использования в связи с большими капитальными затратами на раскорчевку, осушение болот и обводнение. Для увеличения выхода продукции остается единственный путь – улучшение сельскохозяйственного производства. В данном случае интенсификация приобретает силу объективной необходимости и превращается в закономерность развития сельского хозяйства [1].

Анализ исследований. Важным источником повышения экономического плодородия почвы является само сельскохозяйственное растение. Разные культуры и сорта обладают неодинаковой способностью использовать почвенное плодородие. В силу биологических особенностей, они по-разному реагируют на почвенно-климатические условия, неодинаково отзываются на удобрения и агротехнику, ввозимую в Азербайджанскую Республику (табл. 1, рисунок).

Таблица 1

Импорт минеральных удобрений по видам, в физическом весе, 1000 тонн

Годы	Итого минеральных удобрений	В том числе:			
		Азот	Фосфат	Калиум	Другие удобрения
2012	99,6	74,6	6,1	2,6	16,3
2013	97,7	68,3	10,0	3,0	16,4
2014	153,6	98,7	17,5	5,7	31,7
2015	152,1	104,2	3,7	2,5	41,7
2016	166,9	96,2	0,1	8,0	62,6

Как показывает табл. 1, приобретение в основном составляют азотные удобрения, сравнивая 2016 год с 2012 годом увеличение составляет 21 600 тонн.

Поэтому необходимо правильно осуществлять подбор и смену возделывания культур и сортов. Повышение интенсификации может наблюдаться в любой отрасли сельского хозяйства, на производстве любой культуры, даже на самой интенсивной. В

производстве зерна, технических культур, в картофелеводстве и овощеводстве, садоводстве и виноградарстве, в любой отрасли животноводства есть более или менее неиспользованные резервы для увеличения выхода валовой продукции сельского хозяйства с 1 гектара, основных групп животных путем дополнительных затрат материальных средств, а иногда и живого труда (табл. 2).

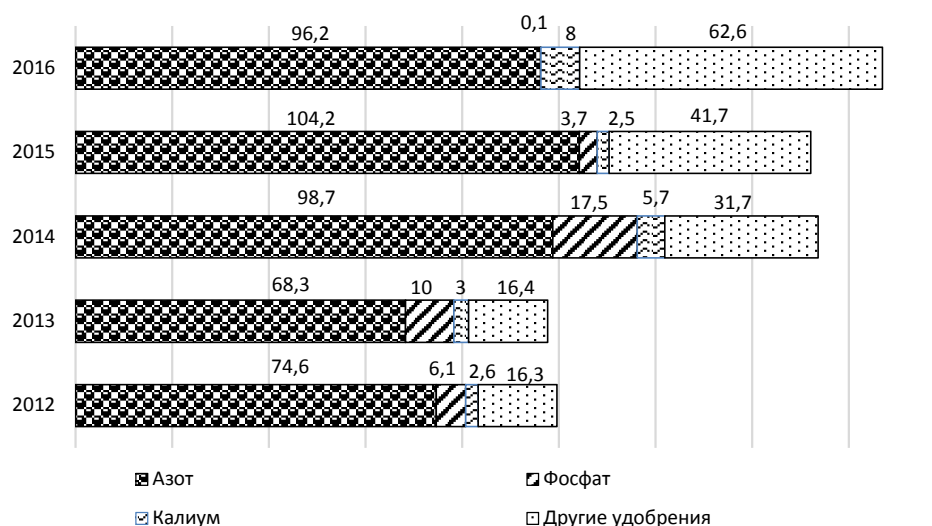


Рисунок. Импорт минеральных удобрений по видам

Таблица 2

Валовая продукция сельского хозяйства в фактических ценах, млн манат

Года	Итого	В том числе:	
		Растениеводство	Животноводство
По всем категориям хозяйства			
2012	4844,6	2458,2	2386,4
2013	5244,6	2629,6	2615,0
2014	5225,8	2449,4	2776,4
2015	5635,3	2761,1	2874,2
2016	5632,4	2577,2	3055,2
Сельскохозяйственные предприятия			
2012	319,4	97,3	222,1
2013	363,9	120,5	243,4
2014	404,5	111,8	292,7
2015	410,1	132,5	277,6
2016	449,2	145,8	303,4
Индивидуальные предприниматели, домашнее хозяйство			
2012	4525,2	2360,9	2164,3
2013	4880,7	2509,1	2371,6
2014	4821,3	2337,6	2483,7
2015	5225,2	2628,6	2596,6
2016	5183,2	2431,4	2751,8

Из табл. 2 видно, что за 2012 год в растениеводстве экономические показатели лучше, чем в животноводстве, тогда как в 2016 году тенденция увеличения наблюдается в животноводстве на 668,8 млн манат.

Основными из них являются: специализация и концентрация производства, широкая химизация, развитие мелиорации, внедрение комплексной механизации, применение достижений науки и передового опыта. Каждый из них содержит обширную программу мероприятий, повышающих уровень интенсивности сельского хозяйства, таких как:

- ликвидация или сведение к минимуму потерь химических средств при доставке их в хозяйство, на поля и фермы, а также при хранении;

- установление агротехнически правильных норм применения химических средств, лучшего

подбора и смешения их по видам и ассортименту, соблюдения оптимальных сроков и способов внесения удобрений [3].

Важность перечисленных мероприятий обусловливается возможностью экономии средств и повышения продуктивности возделываемых культур. Поэтому необходимо предусмотреть следующее:

- выбор наиболее экономичных проектов ирригационно-мелиоративного строительства;

- подбор для посева на орошаемых и осушенных землях наиболее ценных и урожайных культур и сортов;

- повышение культуры земледелия за счет внесения полных норм удобрений и применения передовой агротехники;

- систематическое поддержание ирригационно-осушительных систем в рабочем состоянии;

▪ недопущение заболачивания орошаемых и осушенных земель [3].

Таким образом, последовательная интенсификация предполагает проведение в определенном порядке всех мероприятий, повышающих культуру земледелия и урожайность сельскохозяйственных культур, качество продукции, производительность труда, способствующих снижению себестоимости продукции. Среди мероприятий, повышающих культуру земледелия, немало таких, которых для отдельного хозяйства доступны без дополнительных затрат или требуют столь минимальных затрат, что они с трудом поддаются учету. К ним можно отнести оптимальные сроки проведения работ, зябь в сравнении с весенней вспашкой, севообороты и правильное чередование культур.

Следовательно, интенсификация требует дополнительных вложений средств, а для этого необходимо иметь накопления. В каждом хозяйстве главный путь к накоплению лежит через повышение производительности труда, снижение себестоимости продукции, рост рентабельности производства и получение большей массы прибыли. Нужно, очевидно, установить правильные пропорции между фондами потребления и фондами накопления в хозяйствах различных форм собственности. От общества в целом требуется такое регулирование государственных цен на сельскохозяйственную продукцию, которое создало бы материальную заинтересованность хозяйства и работников в увеличении выхода продукции.

Пропорциональность всех факторов сельскохозяйственного производства, в том числе строгое соблюдение технологически обоснованной пропорциональности и последовательности в осуществлении мероприятий по интенсификации, в объеме и структуре дополнительных затрат – объективный закон любого производства и тем более расширенного.

Надо отметить, что интенсификация сельского хозяйства имеет свой предел и не безгранична. Она является экономически оправданной в том случае, когда окупаемость производственных затрат остается без изменения. В определенных пределах она может быть оправдана даже в том случае, когда увеличение производства продукции за счет дополнительных затрат достигается при снижении норм их производства за счет конкуренции.

В самом широком понимании конкуренция – это форма состязательности, или соперничества, разнообразных биологических субъектов.

В условиях социума конкуренция, по нашему мнению, связана с ограниченностью общественных благ, в связи с чем социально-экономические отношения по поводу удовлетворения каких-либо общественных потребностей или достижения личных интересов членов общества могут приобретать конфликтную форму, затрудняющую или стимулирующую процессы распределения и присвоения усло-

вий и результатов производства, процессы потребления, в том числе доступа к любым бесплатным и платным благам (например, к образованию и к медицинскому обслуживанию, к жилищной площади), а также к ресурсам (земле, ее недрам, капиталу); процессы профессионального и должностного роста (конкуренция за степени, звания, руководящие должности); процессы политической борьбы (в частности, за выборные должности) и даже процессы межличностного и семейного общения.

Так, применительно к социальной сфере соревнование можно рассматривать как одну из форм конкуренции, поскольку оно также предполагает наличие хотя бы «зародышей» общественных связей; явную или скрытую борьбу за лидерство и доминирование, за выгодную позицию, за доступ к желаемым объектам.

Если же говорить о поведении человека в процессе труда, то в этой связи уместно вспомнить слова К. Маркса о том, что конкуренция – это соревнование ради прибыли, что это торговое, а не промышленное соревнование. Возможно, последнее следует определять как сотрудничество в конкурентной среде, и тогда его отличительными особенностями будут гласность, конструктивное восприятие чужого мнения, сравнимость результатов, возможность повторения чужого опыта. Личная заинтересованность, демонстрация персональных способностей, приводящие к повышению производительной активности большинства работников, в свою очередь, повышают конкурентоспособность организации в целом. Поэтому соревнование, как форма экономической конкуренции, должна заслуживать пристального внимания и всемерного поощрения.

Успех производственной деятельности во многом зависит от материальной заинтересованности занятых в них людей, от правильной организации труда. Для этого нужно совершенствовать руководство развитием сельского хозяйства с все большим предоставлением инициативы и оперативно – хозяйственной самостоятельности сельскохозяйственным предприятиям [4].

Выводы и предложения. Исходя из вышеизложенного, следует отметить, что в общем понимании государственное регулирование должно предполагать:

- регулирование форм собственности и земельных отношений;
- совершенствование государственного управления;
- проведение налоговой и учетной политики;
- защиту внутреннего рынка и товаропроизводителей от продовольственной интервенции;
- формирование продовольственных фондов;
- проведение инвестиционной политики и охраны окружающей среды;
- развитие науки, инженерных коммуникаций общего назначения;

– решение вопросов социального развития.

При проведении земельной политики в условиях рыночных отношений приоритетными должны быть общественные интересы государства, направленные на сохранение земельных ресурсов и их эффективное использование. Это вытекает из особой социальной значимости земли – как природного ресурса, территории и недвижимости, непрерывно воспроизводящей, материальные блага и выполняющей целый ряд других жизненно важных функций на стыке человек – общество – природа.

Исходя из вышеизложенного, следует отметить, что существует три направления интенсификации: региональное, отраслевое и факторное. Но ни одна экономическая система не может существовать вне пространства и времени. Поэтому временное изменение экономических процессов является одной из черт хозяйственной жизни в экономической теории. Суть его заключается в выделении приоритетных направлений сельскохозяйственного производства на каждом этапе исторического развития. Например, в засушливые годы, когда удобрения не дают никакого эффекта, надо иметь подвижную структуру посевных площадей на базе долгосрочного прогноза. Прогноз в сельском хозяйстве связан не просто с индустриализацией, а с биологизацией, созданием биотехнических комплексов для основных производственных процессов, разумно выбранных в адекватных природно-климатических условиях.

Правильное размещение производства на территории страны с учетом природных и экономических условий позволяет более полно использовать землю, орудия труда и сам труд. Эффективное использование последних также обеспечивает концентрацию производства, которая характеризуется сосредоточением материальных и технических средств на единицу площади, размером подразделений.

Главной целью специализации и концентрации является непрерывный рост производства продукции для более полного удовлетворения растущих потребностей населения в продовольствии, а промышленности в сельскохозяйственном сырье. Поэтому при определении специализации хозяйств, районов необходимо в первую очередь исходить из потребностей народного хозяйства, учитывая условия производства, местоположение хозяйств по отношению к пунктам реализации, обеспеченность рабочей силой, техническими средствами труда и другие факторы. Основопологающим фактором специализации являются почвенно-климатические условия.

Опыт развитых стран, где успешно решен продовольственный вопрос, убедительно свидетельствует о том, что одним из главных условий динамичного и эффективного развития агропромышлен-

ного комплекса является обеспечение пропорциональности и сбалансированности всех его отраслей [5].

Таким образом, индустриализация сельского хозяйства и развитие стандартизации привели многие страны к вертикальной интеграции в промышленности. В результате – условия диктуются переработчиком. Существуют и другие варианты, когда те же условия диктует рынок, объединяя интересы переработчиков и производителей сельскохозяйственной продукции.

Литература

1. **Интеграция аграрных рынков:** методология, анализ тенденций, перспективы. Москва: «Энциклопедия российских деревень», 2005. 313 с. 2. **Маркс К.** Капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. 3. **Миросердов В.В.** Крепкое сельское хозяйство – важное условие преодоления кризиса. *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий*. 2009. №5. С. 1-5. 4. **Папцов А.Г.** Государственное регулирование экономики за рубежом: аграрный аспект. Москва: МиД, 2006. 349 с. 5. **Перспективы реформирования аграрной политики России.** Москва: ИЭПП, 2004. 113. 6. **Барбашин А. И.** Экономика сельского хозяйства : курс лекций. 2-е изд. Курск : Изд-во КГСХА, 2002. 278 с. 7. **Иванов В. А.** Интенсификация сельскохозяйственного производства: проблемы развития и эффективности / отв. ред. д-р экон. наук И. В. Русинов. Москва : Наука, 1990. 198 с. 8. **Куликов И.** На основе интенсификации. *Экономика сельского хозяйства России*. 2001. № 1. С. 8. 9. **Печенкина В.В., Берзин А.М., Калашикова Н.И.** *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий*. 2001. № 12. 10. **Эпштейн Д. Н.** Влияние численности работников на эффективность производства в крупных сельхозпредприятиях. *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий*. 2001. № 11.

References

1. Integration of agrarian markets: methodology, analysis of trends, prospects. (2005). Moscow, Encyclopedia of Russian villages. 313 p. [in Russian].
2. Marks K. Capital / Marks K., Engels F. Op. 2nd ed. T. 23 [in Russian].
3. Miloserdov V.V. (2009). Strong agriculture is an important condition for overcoming the crisis. *Economics of agricultural and processing enterprises*, 5, pp. 1-5 [in Russian].
4. Paptsov A.G. (2006). State regulation of the economy abroad: the agrarian aspect. Moscow, MID. 349 p. [in Russian].
5. Prospects for reforming the agrarian policy of Russia. (2004). Moscow, IEP. 113 p. [in Russian].
6. Barbashin A. I. (2002). Agricultural Economics: a course of lectures. 2nd ed. Kursk, Publishing House of the State Agricultural Academy. 278 p. [in Russian].
7. Ivanov V. A. (1990). Intensification of agricultural production: problems of development and efficiency. Moscow, Science. 198 p. [in Russian].

8. Kulikov I. (2001). On the basis of intensification. *Economics of Agriculture of Russia*, 1, p. 8 [in Russian].

9. Pechenkina V.V., Berzin A.M., Kalashnikova N.I. (2001). *Economics of agricultural and processing enterprises*, No. 12 [in Russian].

10. Epstein D. N. (2001). Influence of the number of workers on production efficiency in large agricultural enterprises. *Economy of agricultural and processing enterprises*, No. 11 [in Russian].

Баширова С. А. Інтенсифікація сільськогосподарського виробництва як найважливіша умова науково-технічного прогресу

У статті розкривається спеціалізація і концентрація виробництва, широка хімізація, розвиток меліорації, впровадження комплексної механізації, застосування досягнень науки і передового досвіду. Послідовна інтенсифікація передбачає проведення в певному порядку всіх заходів, що підвищують культуру землеробства і врожайність сільськогосподарських культур, якість продукції, продуктивність праці, що сприяють зниженню собівартості продукції. Серед заходів, що підвищують культуру землеробства, чимало таких, які для окремого господарства доступні без додаткових витрат або вимагають настільки мінімальних витрат, що вони практично не піддаються обліку. До них можна віднести оптимальні терміни проведення робіт, зяб в порівнянні з весняною оранкою, сівозміни і правильне чергування культур.

Таким чином, інтенсифікація вимагає додаткових вкладень коштів, а для цього необхідно мати накопичення. У кожному господарстві головний шлях до накопичення лежить через підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, зростання рентабельності виробництва й отримання більшої маси прибутку.

Ключові слова: інтенсифікація, сільське господарство, матеріально-технічне забезпечення, кооперація, конкурентоспроможність.

Bashirova S. Intensification of Agricultural Production as the Most Important Condition for Scientific and Technical Progress

The article reveals the specialization and concentration of production, extensive chemicalization, the development of land reclamation, the introduction of integrated mechanization, the application of scientific achievements and best practices. Consecutive intensification presupposes carrying out, in a definite order, all measures that increase

the crop culture and yield of agricultural crops, the quality of products, and labor productivity, which contribute to a reduction in the cost of production. Among the activities that increase the culture of agriculture, many of which are available for an individual farm without additional costs or require so minimal costs that they are difficult to account for. These include the optimal timing of work, plowing in comparison with spring plowing, crop rotation and the correct alternation of crops.

Thus, intensification requires additional investment of funds, and for this it is necessary to have accumulations. In every household, the main way to accumulation is through increasing the productivity of labor, reducing the cost of production, increasing the profitability of production and obtaining a larger mass of profit.

Keywords: intensification, agriculture, logistics, cooperation, competitiveness.

Баширова С. А. Интенсификация сельскохозяйственного производства как важнейшее условие научно-технического прогресса

В статье раскрывается специализация и концентрация производства, широкая химизация, развитие мелиорации, внедрение комплексной механизации, применение достижений науки и передового опыта. Последовательная интенсификация предполагает проведение в определенном порядке всех мероприятий, повышающих культуру земледелия и урожайность сельскохозяйственных культур, качество продукции, производительность труда, способствующих снижению себестоимости продукции. Среди мероприятий, повышающих культуру земледелия, немало таких, которых для отдельного хозяйства доступны без дополнительных затрат или требуют столь минимальных затрат, что они с трудом поддаются учету. К ним можно отнести оптимальные сроки проведения работ, зябь в сравнении с весенней вспашкой, севообороты и правильное чередование культур.

Таким образом, интенсификация требует дополнительных вложений средств, а для этого необходимо иметь накопления. В каждом хозяйстве главный путь к накоплению лежит через повышение производительности труда, снижение себестоимости продукции, рост рентабельности производства и получение большей массы прибыли.

Ключевые слова: интенсификация, сельское хозяйство, материально-техническое обеспечение, кооперация, конкурентоспособность.

Стаття надійшла до редакції 21.11.2019

Прийнято до друку 20.02.2020

А. К. Гаджибеклинская,
ORCID 0000-0002-3017-0372,
e-mail: aliya_baku@mail.ru,
Азербайджанский Университет
Туризма и Менеджмента,
г. Баку, Азербайджанская Республика

РОЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ АЗЕРБАЙДЖАНА

Постановка проблемы. Широкомасштабные реформы, осуществляемые в нашей стране в первые годы XXI в., создали условия для перехода общества на более высокий социально-экономический уровень развития. В последние годы значительные достижения в области образования непосредственно связаны с направленной на модернизацию социально-экономической политикой страны.

Президент Азербайджанской Республики своим распоряжением дал указание подготовить концепцию развития «Азербайджан 2020: взгляд в будущее». Необходимость такой концепции связана с новым этапом развития нашей страны, а завоеванные достижения позволят поставить перед Азербайджаном более высокие цели и определить задачи для их решения.

На ряду с предъявлением соответствующих требований к формированию экономической модели, предусматривается увеличение роли компьютерно-сетевых знаний для коренных изменений в системе образования, виртуального образования и ИКТ.

Концепция развития «Азербайджан 2020: взгляд в будущее» предусматривает дальнейшее развитие ИКТ и услуг связи, создание надежной системы информационной безопасности и дальнейшего расширения цифровой передачи данных, а также 100% внедрение услуг электронного правительства. К 2020 году развивающийся Азербайджан станет экономически и политически конкурентноспособным.

В Азербайджане за последнее десятилетие сформировались факторы социально-экономического, научно-технического и культурного развития, которые можно рассматривать как важные фазы перехода к информационному обществу.

Информационное общество – это общество, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей ее формы – знаний. Информационное общество базируется на экономике знаний, то есть на таком типе экономики, в котором значительная часть национального продукта создается в отраслях, непосредственно производящих новые знания, информационные блага и услуги, а также оборудование для передачи и обработки знаний и информации.

Успешное развитие отечественного рынка телекоммуникаций, информационных технологий, продуктов и услуг, постепенное превращение информации в общественный ресурс развития ускоряют этот процесс. Важную роль в этом играет понимание высшим руководством страны необходимости развивать ИКТ как прикладной инструмент для развития Азербайджана. В рамках данного направления будут исследованы механизмы влияния ИКТ на макропоказатели экономики и экономического роста.

Внедрение автоматизированных технологий обработки экономической информации позволяют повысить эффективность управления организацией за счет обеспечения руководителей и специалистов максимально полной, оперативной и достоверной информацией на основе единой базы данных.

С полной уверенностью можно утверждать, что в середине XXI в. лидерами мировой экономики и международной торговли станут страны, обладающие высокими технологиями и наукоемкими производствами. В условиях рыночной экономики коренным образом меняется подход к управлению – от функционального к бизнес-ориентированному, кардинально меняется и роль информационных технологий. В условиях острейшей конкуренции ориентация на управление организацией на основе бизнес-процессов обеспечивает конкурентное преимущество, а управление на основе бизнес-процессов не может эффективно реализовываться без использования информационных технологий и систем.

Анализ исследования. Для успешной реализации процесса управления организацией требуются высокообразованные специалисты – экономисты, умеющие правильно расставить приоритеты и цели для получения максимальной прибыли с наименьшими потерями. Экономист-профессионал XXI в. должен обладать обширными знаниями в области информатики, иметь практические навыки по использованию современной вычислительной техники, систем связи и передачи информации, средств оргтехники, знать основы и перспективы развития новых информационных технологий, уметь оценивать информационные ресурсы для принятия оптимальных управленческих решений.

В соответствии с тенденцией быстрого продвижения общества к широкому и всестороннему

использованию достижений научно-технического прогресса в области компьютерной техники и бурно развивающихся процессов информатизации учебными планами всех высших учебных заведений экономического профиля предусмотрено изучение дисциплины "Экономическая информатика", формирующей базовые знания в области информатики и компьютеризации управленческих процессов.

Вместе с тем необходимо учитывать, что неотъемлемой частью профессиональной деятельности современного специалиста управления является его взаимодействие со специалистами в области компьютерных технологий. В этом плане важными факторами эффективности их взаимодействия являются владение специалистами управления основной терминологией компьютерной сферы деятельности, понимание реальных возможностей и особенностей применения компьютерных технологий, знание тенденций их развития и совершенствования, умение четко формулировать свои требования как пользователей к подобным компьютерным системам.

Для профессионала в области финансов и кредита, страхового дела, налогообложения и других сфер деятельности изучение предмета "Экономическая информатика" должно носить прикладной характер: помогать будущему специалисту, опираясь на полученные знания, эффективно решать его основные задачи, активно используя возможности современных компьютерных технологий, а также в случае необходимости принимать обоснованные стратегические и тактические решения по вопросам совершенствования и дальнейшего развития этих технологий. На Западе таких специалистов-управленцев называют С О (Chief Information Officer), которые, как правило, занимают второе место в высшем эшелоне иерархии управления и являются выходцами из финансово-экономических специальностей.

Экономическая информатика – это наука об информационных системах, используемых для подготовки и принятия решений в управлении, экономике и бизнесе. Объектом экономической информатики выступают информационные системы, которые обеспечивают решение предпринимательских и организационных задач, возникающих в экономических системах (экономических объектах). То есть, объектом экономической информатики выступают экономические информационные системы, конечная цель функционирования которых является эффективное управление экономической системой. Информационная система – это совокупность программно-аппаратных средств, способов и людей, которые обеспечивают сбор, хранение, обработку и выдачу информации для обеспечения подготовки и принятия решений. К основным компонентам информационных систем, используемых в экономике, относятся: программно-аппаратные средства, бизнес-приложения и управление информационными системами. Назначение информационных систем –

создание современной информационной инфраструктуры для управления компанией.

Экономическая информатика – это технологии и способы автоматизации информационных процессов с применением экономических данных. Экономическая информатика изучает теоретические основы информатики и приобретение навыков использования прикладных систем обработки экономических данных и систем программирования для персональных компьютеров и компьютерных сетей.

К базовым понятиям, которые используются в экономической информатике, относятся: данные, информация и знания. Знания – это интеллектуальный капитал. Формальные знания могут быть в виде документов (стандартов, нормативов), регламентирующих принятие решений или учебников, инструкций с описанием решения задач. Неформальные знания – это знания и опыт специалистов в определенной предметной области. Принятие решений осуществляются на основе полученной информации и имеющихся знаний. Принятие решений – это выбор наилучшего в некотором смысле варианта решения из множества допустимых на основании имеющейся информации. В зависимости от сферы использования информация может быть различной: научной, технической, управляющей, экономической и т.д. Для экономической информатики интерес представляет экономическая информация.

Принятие решения в автоматизированной системе организационного управления, как правило, осуществляется специалистом с применением или без применения технических средств, но в последнем случае – на основе тщательного анализа результирующей информации, полученной на компьютере. Задача принятия решений усложняется тем, что специалисту приходится выбирать из множества допустимых решений наиболее приемлемое, сводящее к минимуму потери ресурсов (временных, трудовых, материальных и т.д.). Благодаря применению персональных компьютеров и терминальных устройств повышается аналитичность обрабатываемых сведений, а также обеспечивается постепенный переход к автоматизации выработки оптимальных решений в процессе диалога пользователя с вычислительной системой. Этому способствует использование новых технологий экспертных систем поддержки принятия решений.

Экспертные системы – это интенсивно развивающееся направление в области искусственного интеллекта. Такой интерес к себе Экспертные системы вызывают с момента своего появления, что связано с возможностью их применения к решению задач из самых различных областей человеческой деятельности. Попытки создания экспертных систем предпринимались ко многим предметным областям, в которых они эффективно используются.

Экспертные системы – это набор программ или программное обеспечение, которое выполняет функции эксперта при решении какой-либо задачи в

области его компетенции. Экспертные системы, как и эксперт-человек, в процессе своей работы оперирует со знаниями. Знания о предметной области, необходимые для работы Экспертных систем, определенным образом формализованы и представлены в памяти компьютера в виде базы знаний, которая может изменяться и дополняться в процессе развития системы.

Главное достоинство Экспертных систем – возможность накапливать знания, сохранять их длительное время, обновлять и тем самым обеспечивать относительную независимость конкретной организации от наличия в ней квалифицированных специалистов. Накопление знаний позволяет повышать квалификацию специалистов, работающих на предприятии, используя наилучшие, проверенные решения.

Практическое применение искусственного интеллекта в экономике основано на Экспертных системах, позволяющих повысить качество и сохранить время принятия решений, а также способствующих росту эффективности работы и повышению квалификации специалистов.

Основными отличиями Экспертных систем от других программных продуктов являются использование не только данных, но и знаний, а также специального механизма решений и новых знаний на основе имеющихся. Знания в Экспертных системах представляются в такой форме, которая может быть легко обработана на компьютере. В Экспертных системах известен алгоритм обработки знаний, а не алгоритм решения задачи. Решение задачи в Экспертных системах сопровождается понятными пользователю объяснениями, качество получаемых решений обычно не хуже, а иногда и лучше, достигаемого специалистами.

В системах, основанных на знаниях, правила (или эвристики), по которым решаются проблемы в конкретной предметной области, хранятся в базе знаний. Такой процесс продолжается до тех пор, пока не поступит информация, достаточная для окончательного заключения.

В последнее десятилетие Экспертные системы возродились в виде систем с базой знаний, которые тесно переплетались с существующими деловыми системами. Их используют в здравоохранении, страховании, банковском деле и других областях, чтобы с помощью правил и объектов накапливать опыт, повышать качество принимаемых решений. Базы знаний встроены сегодня в наиболее современные крупные системы. Они находятся в самой сердцевине программ – агентов, осуществляющих поиск в сети Internet, и помогают коллективам пользователей справиться с потоками информации.

Объединение всех видов программных продуктов и их отдельных компонентов в единую Экспертную систему признано экономически выгодным, так как применение Экспертных систем позволяет су-

щественно сократить расходы на подготовку квалифицированного персонала, дальнейшую проверку работоспособности и надежности разрабатываемых и исследовательских систем, а также уменьшить время проектирования и(или) исследования. Наиболее популярные системы с базами знаний создавались с ориентацией на стандартное оборудование. В этом ключ к пониманию причин успеха современной технологии баз знаний. Опыт показывает, что системы с базами знаний необходимо встраивать в самые важные бизнес-процессы и организовывать работу персонала так, чтобы он мог максимально использовать их преимущества для достижения наилучших результатов.

Экспертные системы с успехом применяются в тех областях, где кроме применения стандартных алгоритмических методов, основанных на точных вычислениях, по существу используют знания и опыт конкретных экспертов-аналитиков, а принятие решений формируется в условиях неполноты данных и зависит скорее от качественных, чем количественных оценок. К таким предметным областям относится прежде всего область анализа финансовой деятельности, где эффективность принимаемых решений зависит от сопоставления множества различных факторов, учета сложных причинно-следственных связей, применения нетривиальных логических рассуждений и т.п.

В рамках реформы, проводимой в Азербайджане, и интенсивного внедрения ИКТ во все сферы государственной деятельности было реализовано несколько проектов. Например:

в Институте Информационных технологий при НАН Азербайджана была проведена экспериментальная реализация морфологического процессора в составе экспертной системы поддержки перевода (ЭСПП), представляющей собой экспериментальную двуязычную систему МП с английского языка на азербайджанский. ЭСПП реализована на базе программы Delphi7, применяемой для создания систем управления базами данных и знаний;

в Министерстве налогов Азербайджана функционирует автоматизированная налоговая информационная система (AVIS). По мнению многих специалистов, она произвела настоящую революцию в сфере налогового контроля и делопроизводства. AVIS была создана в рамках Госпрограммы развития ИКТ на 2005-2008 гг. и стала важной частью создаваемого в Азербайджане "электронного правительства".

Именно потому, что в Азербайджане уделяется большое значение разработке и внедрению инновационных проектов, происходит его интенсивное социально-экономическое развитие. Яркий пример этому демонстрация в Госагентстве по оказанию услуг гражданам и социальным инновациям (ASAN xidmət) при Президенте Азербайджана известного человекоподобного робота София, созданного три

года назад компанией Hanson Robotics. Робот находился в контакте с гражданами в качестве волонтера и принимал участие в опросах. Отличительной особенностью Софии является то, что она способна вести с собеседником диалог, отвечая на вопросы и высказывая собственные идеи.

Выводы и предложения. Таким образом, используя искусственный интеллект и экспертные системы, можно разумно распределить важные для человечества ресурсы, включая продовольствие, энергию и новые технологии. Всё выше изложенное позволяет делать выводы, что Азербайджан успешно претворяет в жизнь реформы, заложенные в концепцию развития «Азербайджан 2020: взгляд в будущее».

Литература

1. Закон Азербайджанской Республики от 13 января 1995 года №952 "Об инвестиционной деятельности". 2. Закон Азербайджанской Республики от 3 октября 1997 года №376-1Г "О рекламе". 3. Закон Азербайджанской Республики от 7 декабря 1999 года №769-1Г "О средствах массовой информации". 4. Закон Азербайджанской Республики от 16 июня 2000 года №899-1Г "О защите прав инвесторов на рынке ценных бумаг". 5. Аббасов Ч.М. Экономика Азербайджана на путях глобализации: предпосылки и последствия. Баку: «Элм», 2007. 384 с. 6. Джабиев Р.М. Социально-экономическое развитие Азербайджанской республики за годы независимости. Баку: "Зия+", 2005. 283 с. 7. Ильхам Алиев обязал Минналогов ввести принцип «одного окна» для предпринимателей. (20.12.2007). URL: <http://aze.az>. 8. Магеррамов А.М. Внешнеторговые связи Азербайджана в условиях глобализации. Бакинский государственный университет 2009. С. 38-45. 9. Мигалева Т.Е. Научно-Инновационная деятельность основа формирования конкурентных преимуществ России в условиях мирового кризиса. Международная научно-практическая конференция. РЭУ им Г.В. Плеханова. 2009. Апрель. 10. Самедзаде З. Этапы большого пути : экономика Азербайджана за полвека, ее новые реалии и перспективы. Баку : Нурлар, 2004. 936 с. 11. Doing Business in Azerbaijan 2012, p. 62. URL: www.doingbusiness.org. 12. Holley J., Akhundov O., Nolte E. Health care systems in transition: Azerbaijan. Copenhagen, WHO Regional Office for Europe on behalf of the European Observatory on Health Systems and Policies, 2004. 13. IMD World Competitiveness YEARBOOK 2009. Lausanne, Switzerland, International Trade Statistics WTO, (p.: 209, 223, 225, 227). 14. Ludwig von Mises Institute (экономика, политика). URL: search.mises.org/search?q=Azerbaijan&site=Literature. 15. The National Academies Press. URL: search.nap.edu/nap-cgi/de.cgi?term=Azerbaijan&x=0&y:=0.

References

1. Law of the Azerbaijan Republic of January 13, 1995 No. 952 "On investment activity".
2. The law of the Azerbaijan Republic of October 3, 1997 No. 376-1G "On Advertising".

3. The law of the Azerbaijan Republic of December 7, 1999 No. 769-1G "On Mass Media".

4. Law of the Azerbaijan Republic of June 16, 2000 No. 899-1G "On the Protection of Investor Rights in the Securities Market".

5. Abbasov Ch.M. (2007), Azerbaijan's economy on the paths of globalization: background and consequences. Baku, Elm, 384 p.

6. Jabiev P.M. (2005), Socio-economic development of the Republic of Azerbaijan over the years of independence. Baku, Zia. 283 p.

7. Ilham Aliyev (12/20/2007) ordered the Ministry of Taxes to introduce the principle of "one window" for entrepreneurs. Retrieved from <http://aze.az>.

8. Magerramov A.M. (2009) Foreign trade relations of Azerbaijan in the context of globalization, Baku State University. pp. 38-45.

9. Migaleva T.E. (2009). Scientific-Innovation activity is the basis for the formation of Russia's competitive advantages in the context of the global crisis. International Scientific and Practical Conference. REU them G.V. Plekhanov.

10. Samedzade.Z. (2004). Stages of a long way: the economy of Azerbaijan for half a century, its new realities and prospects. Baku, Nurlar. 936 p.

11. Doing Business in Azerbaijan 2012, p. 62. Retrieved from www.doingbusiness.org.

12. Holley J., Akhundov O., Nolte E. (2004). Health care systems in transition: Azerbaijan. Copenhagen, WHO Regional Office for Europe on behalf of the European Observatory on Health Systems and Policies.

13. IMD World Competitiveness YEARBOOK (2009). Lausanne, Switzerland, International Trade Statistics WTO, (p. 209, 223, 225, 227).

14. Ludwig von Mises Institute (economics, politics). Retrieved from search.mises.org/search?Q=Azerbaijan&site=Literature.

15. The National Academies Press. Retrieved from search.nap.edu/napgi/de.cgi?term=Azerbaijan&x=0&y:=0.

Гаджибеклинська А. К. Роль економічної інформації в соціально-економічному розвитку Азербайджану

В Азербайджані за останнє десятиліття сформувався фактори соціально-економічного, науково-технічного і культурного розвитку, які можна розглядати як важливі фази переходу до інформаційного суспільства. Концепція розвитку «Азербайджан 2020: погляд у майбутнє» передбачає подальший розвиток ІКТ та послуг зв'язку, створення надійної системи інформаційної безпеки та подальшого розширення цифрової передачі даних, а також 100% впровадження послуг електронного уряду.

З повною впевненістю можна стверджувати, що в середині XXI ст. лідерами світової економіки і міжнародної торгівлі стануть країни, що володіють високими технологіями і наукомісткими виробництвами. Цьому сприяє використання нових технологій Експертних систем підтримки прийняття рішень. Основними відмінностями Експертних систем від інших програмних продуктів є використання не тільки даних, але

і знань, а також спеціального механізму рішень і нових знань на основі наявних. У рамках реформи, що проводиться в Азербайджані, та інтенсивного впровадження ІКТ в усі сфери державної діяльності було реалізовано кілька проєктів по впровадженню експертних систем та інноваційних проєктів.

Ключові слова: концепція розвитку, інформаційне суспільство, економічна інформатика, знання, прийняття рішень, експертні системи.

Gadzhibeklinskaya A. The Role of Economic Information in the Socio-Economic Development of Azerbaijan

Over the past decade, factors of socio-economic, scientific-technical and cultural development have emerged in Azerbaijan, which can be considered as important phases of the transition to an information society. The development concept "Azerbaijan 2020: A Look into the Future" envisages the further development of ICT and communication services, the creation of a reliable information security system and the further expansion of digital data transmission, as well as 100% implementation of e-government services.

With full confidence it can be argued that in the middle of the XXI century. The leaders of the world economy and international trade will be countries with high technology and knowledge-intensive industries. This is facilitated by the use of new technologies of Expert Decision Support Systems. The main differences of Expert systems from other software products are the use of not only data, but also knowledge, as well as a special mechanism of solutions and new knowledge based on existing ones. As part of the reform being carried out in Azerbaijan and the intensive introduction of ICT in all spheres of state activity, several projects were implemented for the implementation of expert systems and innovation projects.

Keywords: development concept, information society, economic informatics, knowledge, decision-making, expert systems.

Гаджибеклинская А. К. Роль экономической информации в социально-экономическом развитии Азербайджана

В Азербайджане за последнее десятилетие сформировались факторы социально-экономического, научно-технического и культурного развития, которые можно рассматривать как важные фазы перехода к информационному обществу. Концепция развития «Азербайджан 2020: взгляд в будущее» предусматривает дальнейшее развитие ИКТ и услуг связи, создание надежной системы информационной безопасности и дальнейшего расширения цифровой передачи данных, а также 100% внедрение услуг электронного правительства.

С полной уверенностью можно утверждать, что в середине XXI в. лидерами мировой экономики и международной торговли станут страны, обладающие высокими технологиями и наукоемкими производствами. Этому способствует использование новых технологий Экспертных систем поддержки принятия решений. Основными отличиями Экспертных систем от других программных продуктов являются использование не только данных, но и знаний, а также специального механизма решений и новых знаний на основе имеющихся. В рамках реформы, проводимой в Азербайджане, и интенсивного внедрения ИКТ во все сферы государственной деятельности было реализовано несколько проєктов по внедрению экспертных систем и инновационных проєктов.

Ключевые слова: концепция развития, информационное общество, экономическая информатика, знания, принятие решений, экспертные системы.

Стаття надійшла до редакції 21.11.2019

Прийнято до друку 20.02.2020

М. С. Дейч,

доктор економічних наук,
ORCID 0000-0001-7348-178X,
e-mail: manide7@gmail.com,*Донецький Національний технічний
університет, м. Покровськ*

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО СТАНУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ: ДОХОДИ, ДЕПРИВАЦІЯ ТА СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА

Досягнення цілей сталого розвитку в країні, особливо в країні з великою чисельністю населення, є дуже складним процесом, в якому базовими елементами є окремі його складові – регіони. Перехід до такої моделі розвитку в Україні супроводжується відповідними змінами в усіх сферах соціально-економічного розвитку регіонів, вимагає розробки й впровадження нових інноваційних форм господарювання на регіональному рівні.

На жаль, диференціація соціально-економічного розвитку регіонів, показників матеріальної депривації їх населення не зменшується. Для розробки ефективної соціально-економічної політики на рівні держави та регіонів необхідно проаналізувати реальне становище в регіонах за певними показниками їх розвитку, які характеризують якість життя населення.

Існує багато досліджень, присвячених соціально-економічному розвитку регіонів України, виявленню проблем на шляху досягнення їх сталого розвитку. Наприклад, І. Ярошенко й І. Семигуліна на підставі детального аналізу основних показників економічного розвитку регіонів роблять висновки щодо подальшого «поглиблення нерівномірності розвитку регіонів, збільшення територій, що мають ознаки депресивного стану, та відсутність дієвих механізмів щодо їх подолання ... невідповідність рівня соціального розвитку та якості життя населення регіону його економічному потенціалу» [1, с. 37].

Аналіз показників соціально-економічного розвитку регіонів за 10 років дозволив оцінити неоднорідність, виявити конвергенційно-дівергенційні тенденції їх розвитку, розробити підхід до визначення джерел формування такої регіональної нерівності [2].

Але наразі недостатньо уваги приділяється зіставленню показників соціально-економічного розвитку регіонів, якості життя населення в них з самооцінкою якості свого життя населенням, показниками матеріальної депривації. Тому доцільно й на часі виконати порівняльний аналіз основних показників соціально-економічного розвитку регіонів країни з показниками самооцінки рівня життя населення.

Головним офіційним статистичним показником є регіональний валовий продукт на одну особу

в гривнях [3]. Для коректного порівняння цей показник доцільно перевести у долари США за паритетом купівельної спроможності та оцінити його тільки по областях країни. В першу чергу через те, що цей показник по м. Києву більше ніж у два рази перевищує самий високий показник по областям і відповідним чином впливає на середній показник по країні.

На рис. 1 наведено динаміку регіонального валового продукту в середньому по країні. Рисунок наглядно демонструє падіння регіонального валового продукту на одну особу у 2008-2009 рр. як наслідок кризи 2008 р., а падіння та нестабільність в останні роки викликані подіями на сході країни, в першу чергу його падінням по Донецькій та Луганській областях. Так, у Донецькій області в 2015 р. цей показник був у 5,4 рази менше ніж у 2012 р., відповідно по Луганській області він був менше у 9 разів, по всіх інших областях падіння цього показника у 2015 р. порівняно з 2012 р. коливалося в межах 2-2,5 рази. Протягом 2004-2017 рр. аутсайдерами за показником регіонального валового продукту на одну особу були Закарпатська, Тернопільська та Чернівецька області, в лідерах же були Дніпропетровська, Київська та Полтавська області.

Якщо проаналізувати статистичну інформацію по наявних доходах населення у розрахунках на одну особу за останні роки, то треба відмітити той факт, що, у 2014 р. падіння доходів спостерігалось у 10 областях країни, але вже в 2015 та 2016 рр. воно продовжувалося тільки у Донецькій та Луганській областях. А вже у 2017-2018 рр. у всіх областях було підвищення наявних доходів у розрахунку на одну особу. Так за 2018 р. порівняно з 2016 р. це зростання коливалося по областях на рівні 47-64%. Також треба відзначити, що наявні доходи на одну особу дуже різняться по регіонах країни, і ця різниця збільшується з кожним роком. Порівняння доцільно робити із розрахованим середнім наявним доходом по областях без урахування доходу по м. Києву, який в останні роки в 2,5 рази перевищує середній дохід по країні, суттєво впливаючи на його рівень. На рис. 2 наведено наявний дохід на одну особу в 2013 р. (розрахований середній становить 23530 грн), а на рис. 3 – у 2018 р. (розрахований середній становить 51746 грн).

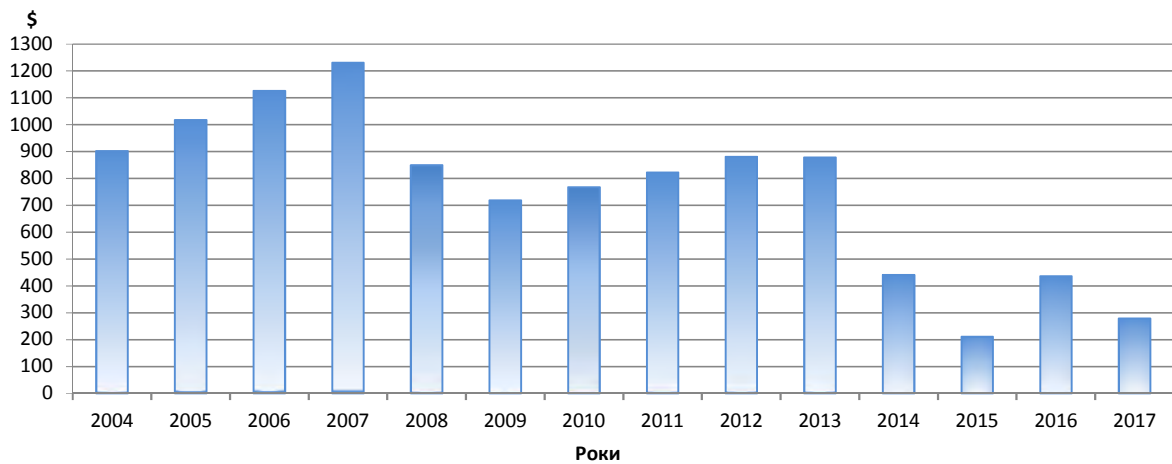


Рис. 1. Динаміка середнього регіонального валового продукту на одну особу за паритетом купівельної спроможності (розраховано за даними [3])

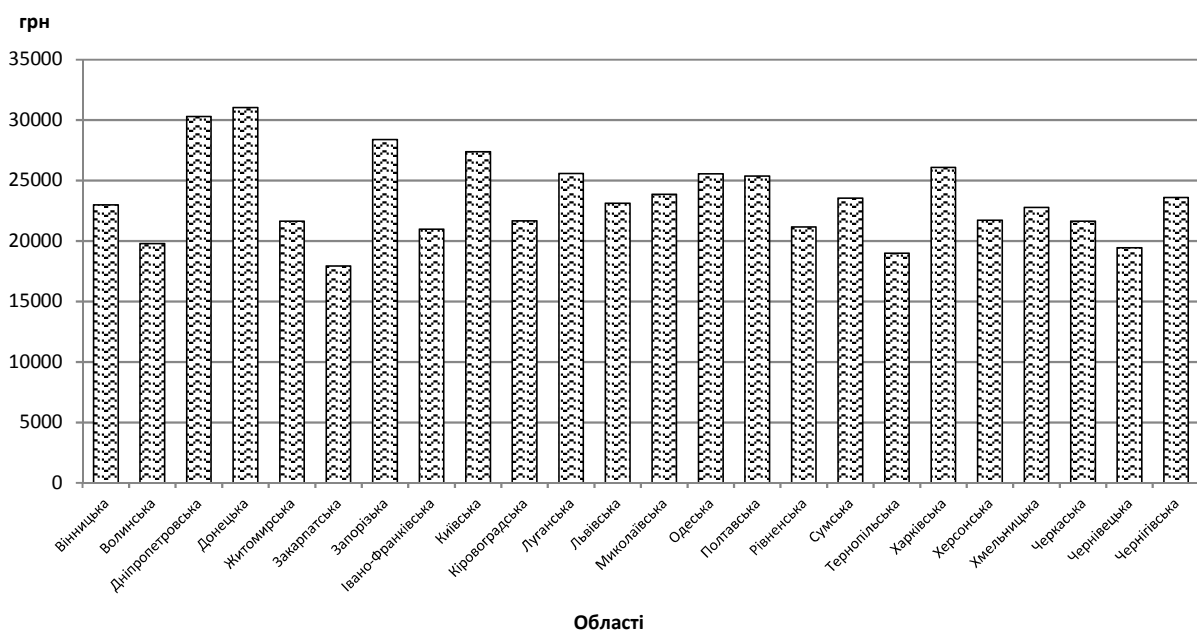


Рис. 2. Наявний дохід в розрахунку на одну особу в 2013 р. [3]

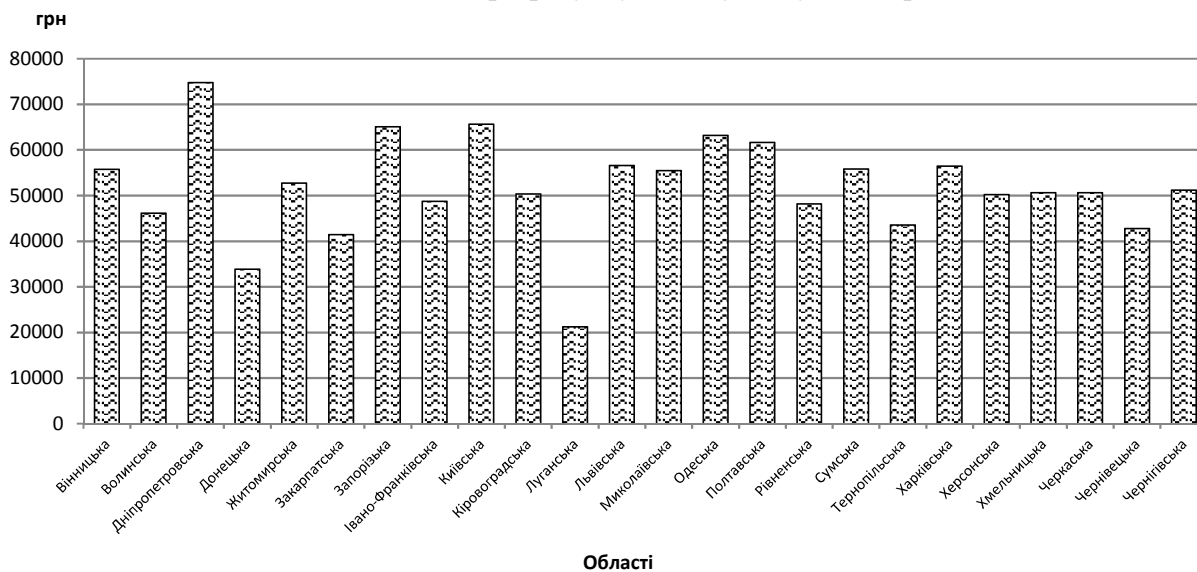


Рис. 3. Наявний дохід в розрахунку на одну особу в 2018 р. [3]

Але, незважаючи на зростання наявних доходів, їх рівень залишається дуже низьким порівняно з іншими країнами. За даними Міжнародної організації праці Україна знаходиться на 56 місці серед інших країн за рівнем середньої заробітної плати у доларах за паритетом купівельної спроможності, він становить наразі 686 доларів. Низький же рівень доходів негативно впливає на якість життя населення.

З метою аналізу якості життя населення раз на два роки проводиться опитування домогосподарств, які брали участь у вибіркового обстеженні умов життя, щодо їхніх доходів і споживчих можливостей. Опитування передбачає вивчення думки респондентів щодо 33 ознак бідності та позбавлення, що висвітлює такі напрями: економічна депривація; характеристика фізичного та соціального середовища місцевості проживання домогосподарства; розвиток інфраструктури як ознаки географічної доступності послуг і бар'єрів негеографічного характеру, які визначають позбавлення за доступом.

За результатами самооцінки рівня своїх доходів в Україні в 2017 р. 38,1% домогосподарств постійно

відмовляли у найнеобхіднішому, крім харчування, а 4,5% взагалі не вдалося забезпечити навіть достатнє харчування. Також дуже показовими є такі цифри: 55,9% опитуваних вважали, що їх матеріальний стан у наступному році залишиться без змін, а 32,1%, що він навіть погіршиться. 40,4% опитуваних вважають, що наступний рік для розвитку економіки країни буде без будь-яких відчутних змін, а 23% – що він буде взагалі несприятливим [3].

Підсумки опитування щодо ознак бідності та позбавлення засвідчили актуальність кожної складової визначеного переліку позбавлень як пріоритетів формування суспільної думки щодо бідності, оскільки майже всі респонденти сприймали ці ознаки як прояви бідності та позбавлення.

У цілому в Україні 42,1% осіб потерпають від трьох ознак матеріальної депривації з 9 ознак, а 27% – від чотирьох.

Диференціація відсотка осіб, що потерпають від 3 (рис. 4) та 4 (рис. 5) ознак депривації, по регіонах вражає.

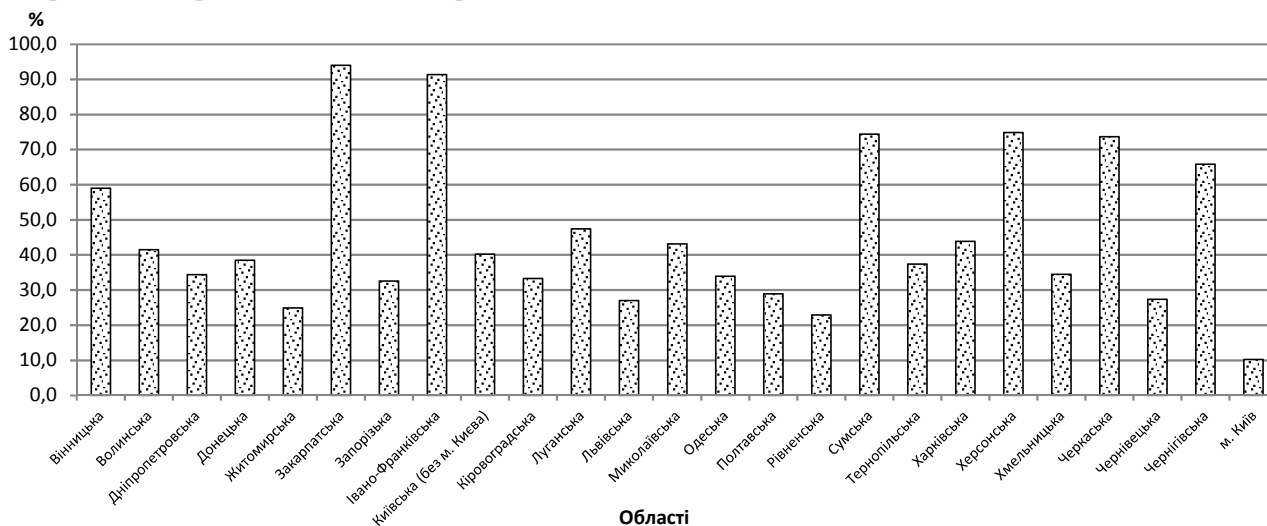


Рис. 4. Особи, що потерпали від 3 ознак матеріальної депривації з 9 в 2017 р. [3]

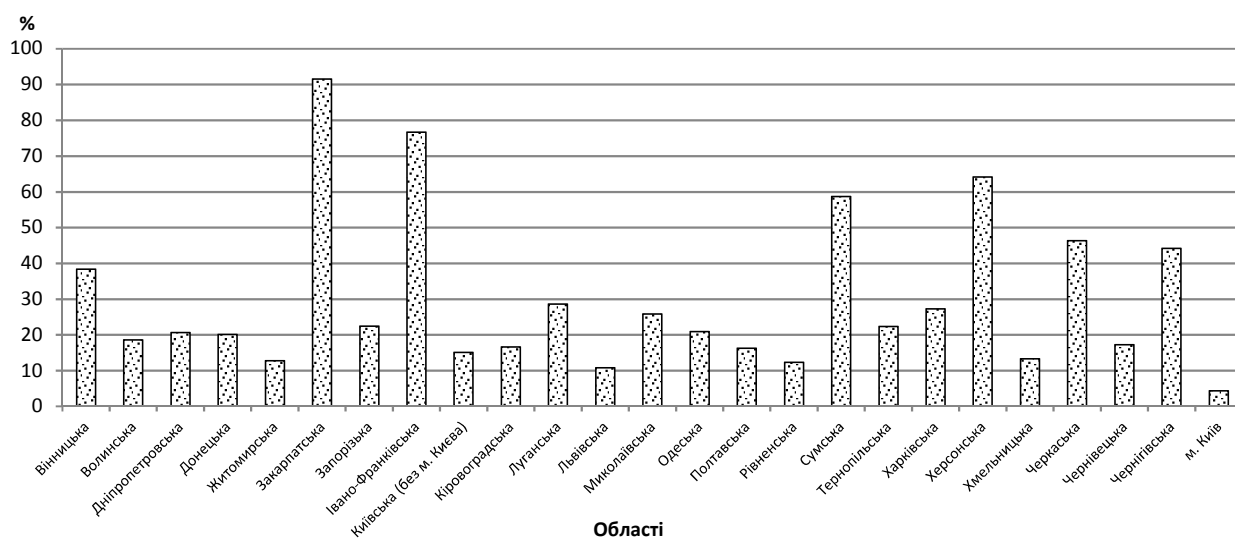


Рис. 5. Особи, що потерпали від 4 ознак матеріальної депривації з 9 в 2017 р. [3]

Доцільно більш детально розглянути окремі ознаки економічної депривації по регіонах.

Так, недостатньо коштів для того, щоб не відмовляти собі в найнеобхідніших недорогих продуктах харчування, по регіонах коливається від 0,9 до 16,7%, виключення становить Закарпатська область,

де цей показник становить 53,3%. А вже за недостатністю коштів для оновлення за потребою верхнього одягу та взуття для холодної пори року для дорослих один раз на 5 років картина набагато гірша (рис. 6).

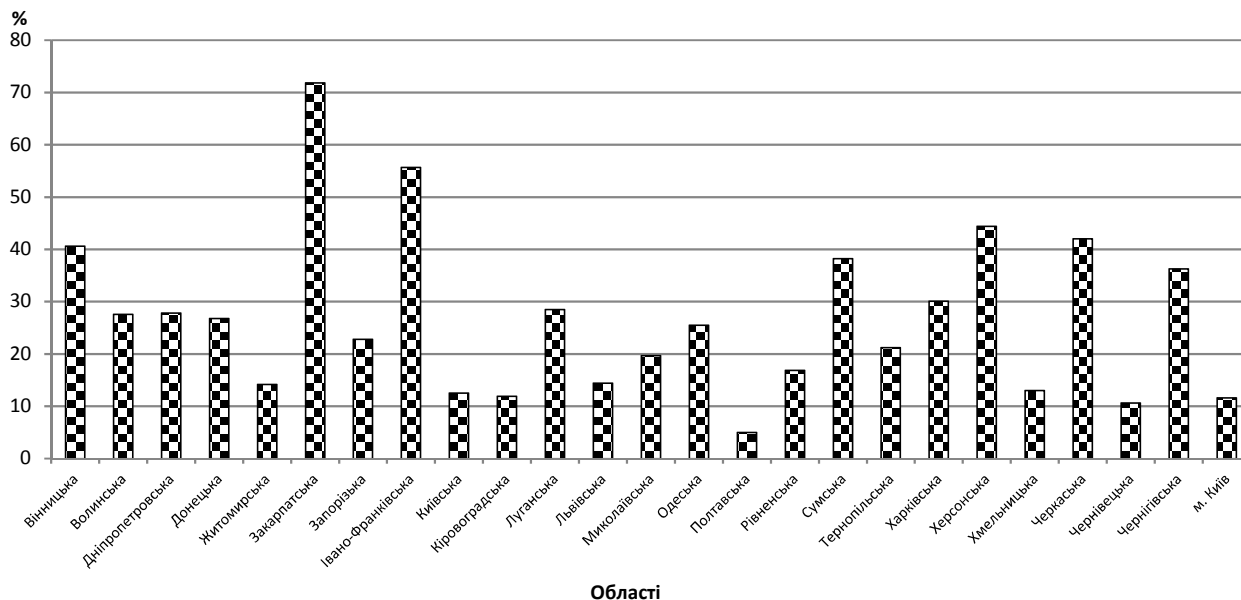


Рис. 6. Особи, у яких недостатньо коштів для оновлення за потребою верхнього одягу та взуття для холодної пори року для дорослих один раз на 5 років в 2017 р. [3]

Відсутність у зв'язку з недостатністю коштів житла у нормальному стані (протікає дах, вологі стіни/підлога/фундамент або гнилі віконні рами чи підлога) в межах регіонів коливається від 2,3 до 20,1%, в м. Києві цей показник становить 1,8%.

Набагато гіршою є картина щодо неможливості підтримування достатньо теплої температури у своєму житлі (недостатньо коштів на придбання палива, обігрівача тощо) протягом опалювального сезону (рис. 7).

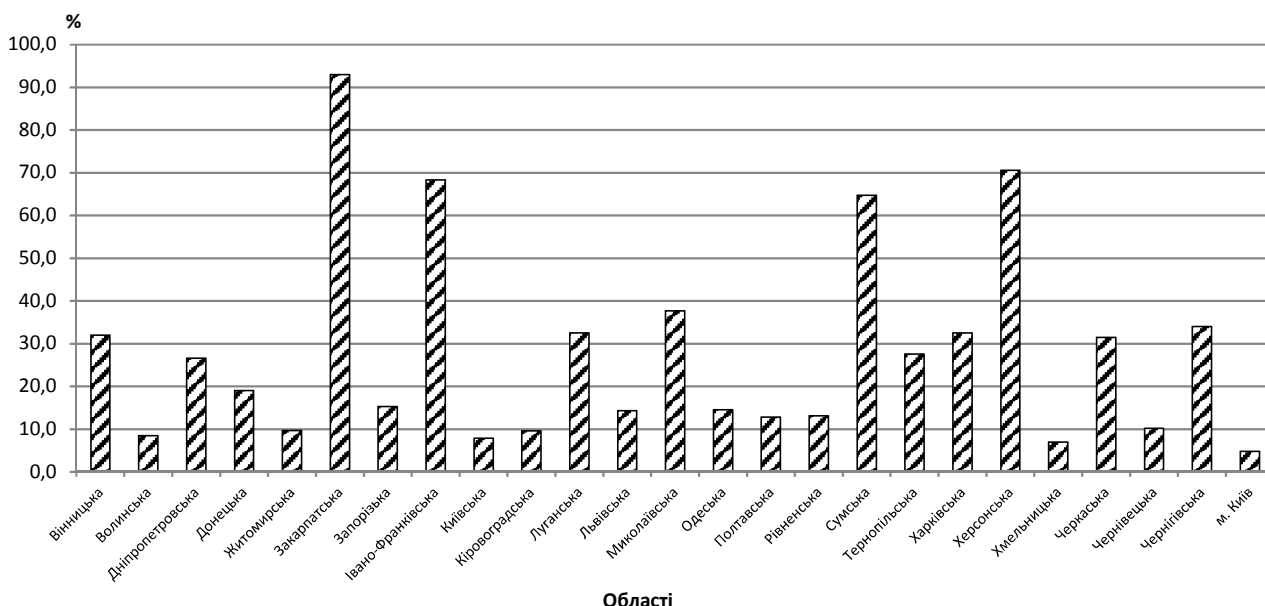


Рис. 7. Особи, у яких немає можливості підтримувати достатньо теплу температуру у своєму житлі протягом опалювального сезону в 2017 р. [3]

Цей показник є основною складовою у показнику «енергетична бідність» (більш детально який розглянуто у роботі [4]) і безпосередньо впливає на здоров'я людини («недостатнє споживання первинних енергетичних ресурсів населенням певних областей України і пов'язане з екологією надмірне їх споживання в інших областях, зумовлює значні втрати років потенційного життя та негативно впливає на його якість» [5, с. 66]).

Надзвичайно вражаючими є дані опитування щодо недостатності коштів для оплати необхідних: послуг лікаря (крім стоматолога) у медичному закладі (за відсутністю або складністю отримання таких послуг на безоплатній основі), аналізів, обстежень, процедур, призначених лікарем (рис. 8); ліків та медичного приладдя, призначених лікарем (рис. 9);

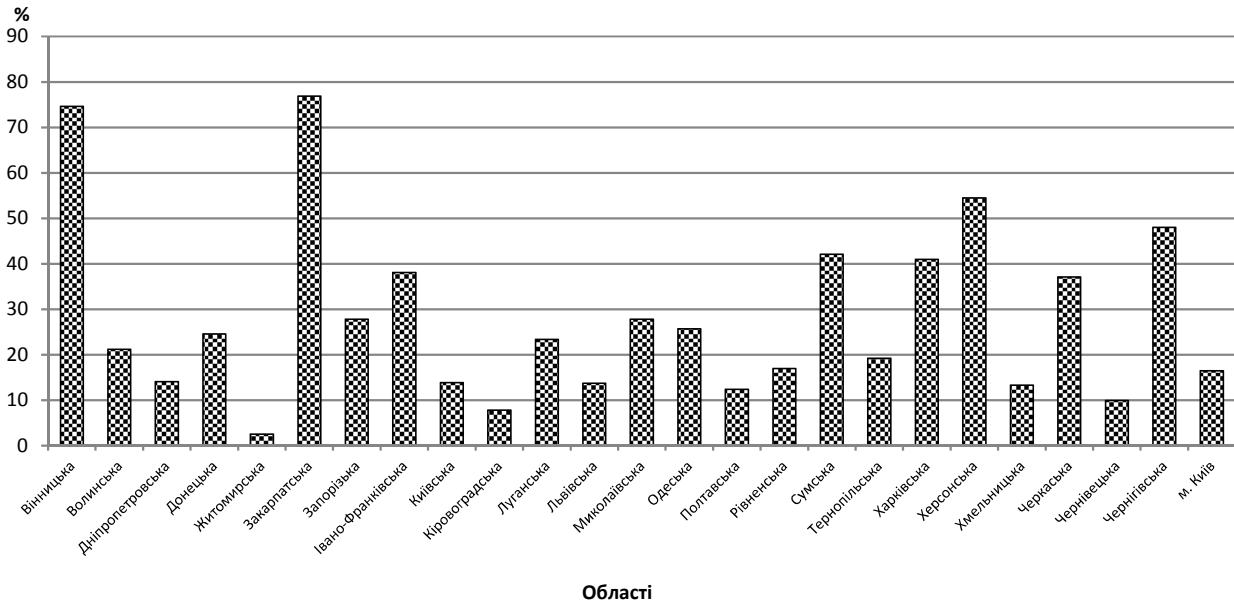


Рис. 8. Особи, у яких немає можливості оплатити послуги лікаря, аналізів, обстежень в 2017 р. [3]

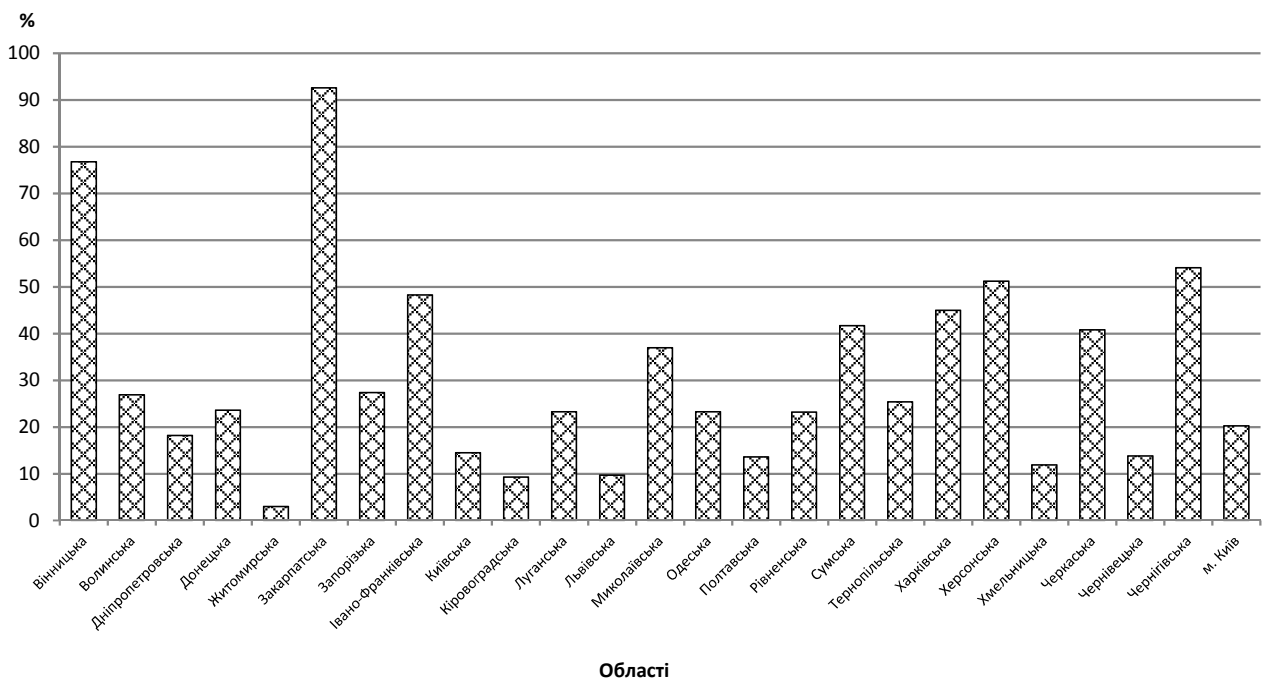


Рис. 9. Особи, у яких немає можливості купити необхідні ліки та медичне приладдя в 2017 р. [3]

лікування в стаціонарі без проведення хірургічної операції (за відсутністю таких послуг на безоплатній основі) або життєво необхідної хірургічної

операції (крім косметичної) та подальшого пов'язаного з цим лікування в стаціонарі (за відсутністю таких послуг на безоплатній основі) (рис. 10).

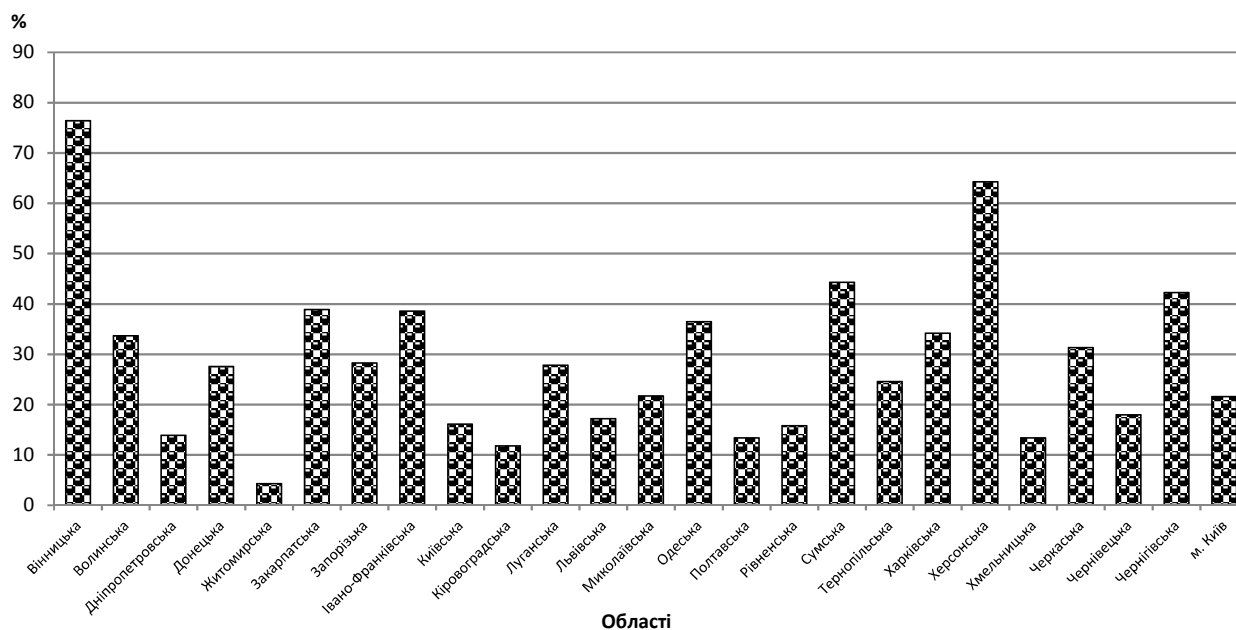


Рис. 10. Особи, у яких немає можливості оплатити лікування в стаціонарі без проведення хірургічної операції або життєво необхідної хірургічної операції в 2017 р. [3]

Недостатньо коштів для тижневого сімейного відпочинку не вдома один раз на рік по регіонах України мають від 30,2% у м. Києві до 97,1% у Закарпатській області. В середньому по країні цей показник дорівнює 54,4% (розраховано за даними [3]). Не можуть дозволити собі неочікувані необхідні витрати за рахунок власних ресурсів в середньому по країні 62,5% (розраховано за даними [3]). Найменше значення цього показника традиційно у м. Києві (38,9%), а найбільше, як й по всіх інших показниках, у Закарпатській області (89,5%) [3].

Квінтільний коефіцієнт диференціації загальних доходів населення хоча й постійно зменшується, але все ж таки залишається високим (в 2000 р. він становив 2,6 рази, в 2018 р. – 2 рази).

Показовим є той факт, що при опитуванні було встановлено, що від ознак депривації потерпає все населення, навіть ті, що входять до складу десятої децильної групи за рівнем середньодушових загальних доходів у місяць, тобто мають самі високі доходи. Так, недостатньо коштів для оновлення за потребою верхнього одягу та взуття для холодної пори року для дорослих один раз на 5 років у 2017 р. мало населення:

яке за рівнем середньодушових загальних доходів у місяць входить до складу першої децильної групи – 43,4%;

яке за рівнем середньодушових загальних доходів у місяць входить до складу десятої децильної групи – 9%;

середньодушові загальні доходи якого нижчі прожиткового мінімуму – 49,7%;

середньодушові загальні доходи якого нижчі фактичного прожиткового мінімуму – 35% [3].

В Україні наразі є соціальна підтримка вразливих верств населення, але вона не є ефективною, про що свідчать результати опитування у січні 2019 р. (таке опитування проводиться раз на 5 років відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 554 «Про проведення моніторингу та оцінювання ефективності програм соціальної підтримки населення» від 20.06.2012 р). За результатами опитування тільки 56,5% всіх опитованих вважають що допомога надається саме тим, хто її потребує. Серед тих, хто є учасниками програми соціальної допомоги, цей показник становить 57,9%, а серед тих, хто не є учасниками програми соціальної допомоги, він становить 54,8%. Тобто, незалежно від участі в програмі соціальної допомоги всього, трохи більше половини населення вважають, що вона надається саме тим, хто її потребує. Приблизно по третині з опитованих вважають, що за останні два роки система соціальної підтримки поліпшилася, залишилася без змін або навіть погіршилася. За видами соціальної підтримки її отримували:

- допомогу по нагляду за дитиною – 1%;
- допомогу при народженні дитини – 22,8%;
- житлову субсидію – 85,1%;
- допомогу самотнім матерям – 2,7%;
- допомогу малозабезпеченим сім'ям – 2,7%.

Розподіл же домогосподарств, які є учасниками програм, є таким:

- однієї – 87,3%;
- двох – 11,3%;
- трьох – 1,3%;
- чотирьох – 0,1%;
- п'яти – 0%.

Якістю наданої допомоги в кожній групі соціальної підтримки були задоволені при:

допомозі по нагляду за дитиною – 15%;
 допомозі при народженні дитини – 27%;
 житловій субсидії – 27%;
 допомозі одиноким матерям – 23,1%;
 допомозі малозабезпеченим сім'ям – 30,1%.

Опитувані з кожної групи соціальної підтримки вважали, що соціальна допомога суттєво підвищила рівень їхнього матеріального добробуту при:

допомозі по нагляду за дитиною – 0%;
 допомозі при народженні дитини – 12,2%;
 житловій субсидії – 17,6%;
 допомозі одиноким матерям – 17%;
 допомозі малозабезпеченим сім'ям – 19,1% [3].

Проведене дослідження дає підстави для певних висновків.

За даними Міжнародної організації праці Україна знаходиться на 56 місці серед інших країн за рівнем середньої заробітної плати у доларах за паритетом купівельної спроможності. Низький рівень доходів негативно впливає на якість життя населення.

Підсумки опитування щодо ознак бідності та позбавлення засвідчили, що в Україні незалежно від рівня доходів в усіх регіонах населення має ознаки депривації. Найгірші показники спостерігаються у Закарпатській області, найкраще становище у мешканців м. Київ.

В Україні наразі є соціальна підтримка вразливих верств населення, але вона не є ефективною, про що свідчать результати проведеного опитування.

Тобто в країні актуальним є не тільки підвищення доходів населення, а відповідно й якості його життя, але і вдосконалення системи соціальної підтримки. Можливим вирішенням цих проблем може бути перехід до реальної децентралізації, тобто до гарантованого державою права територіальних громад та їх виборчих органів вирішувати самостійно, під свою відповідальність, питання місцевого значення, діючи в межах конституції та законів своєї держави.

Література

1. Ярошенко І.В., Семигуліна І.В. Соціально-економічний розвиток регіонів України в умовах зовнішніх та внутрішніх викликів. *Бізнес Інформ*. 2016. № 7. С. 28-39. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2016_7_5. 2. Кизим Н.А., Раєвнева Е.В., Бобкова А.Ю. Неравномерность регионального развития в Украине: теоретико-методические основы и инструментарий оценки: монография. Х.: ФЛП Либуркина Л.М.; ИД «ИНЖЭК», 2011. 200 с. 3. Демографічна та соціальна статистика / Доходи та умови життя. URL: http://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/virdg.htm. 4. Кочешкова І.М. Енергетична бідність в країнах ЄС та України. *Вісник економічної науки України*. 2019. № 2 (37). С. 48-55. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2\(37\).48-55](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2(37).48-55). 5. Череватський Д.Ю. Суспільне здоров'я, якість життя і споживання енергоресурсів по областях України. *Вісник економічної науки України*.

2019. № 2 (37). С. 63-66. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2\(37\).63-66](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2(37).63-66).

References

1. Yaroshenko I.V., Semygulina I.V. (2016). Sotsialno-ekonomichnyi rozvytok rehioniv Ukrayiny v umovakh zovnishnikh ta vnutrishnikh vyklykiv [Socio-economic development of Ukrainian regions in the face of external and internal challenges]. *Biznes Inform*. 7. 28-39. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2016_7_5 [in Ukrainian].
2. Kizim N.A., Rayevneva Ye.V., Bobkova A.YU. (2011). Neravnomernost' regional'nogo razvitiya v Ukraine: teoretiko-metodicheskiye osnovy i instrumentariy otsenki: monografiya [Uneven regional development in Ukraine: theoretical and methodological foundations and assessment tools: monograph]. KH.: FLP Liburkina L.M.; ID «INZHEK». 200 [in Russian].
3. Demografichna ta sotsialna statystyka / Dokhody ta umovy zhyttia [Demographic and Social Statistics / Income and Living Conditions]. URL: https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/virdg.htm [in Ukrainian].
4. Kocheshkova I.M. (2019). Enerhetychna bidnist v krainakh YES ta Ukrayini [Energy poverty in EU countries and Ukraine]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 2 (37), pp. 48-55. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2\(37\).48-55](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2(37).48-55) [in Ukrainian].
5. Cheretvatskii D.Yu. (2019). Suspilne zdorovia, yakist zhyttia i spozhyvannia enerhoresursiv po oblastiakh Ukrayiny [Public health, quality of life and energy consumption in Ukraine's regions]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 2 (37), pp. 63-66. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2\(37\).63-66](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2(37).63-66) [in Ukrainian].

Дейч М. С. Аналіз соціально-економічного стану регіонів України: доходи, депривація та соціальна підтримка

У статті за даними Державної служби статистики України проаналізовано реальне становище в регіонах за певними показниками їх розвитку, які характеризують якість життя населення.

Проаналізовано результати опитування домогосподарств, які брали участь у вибірковому обстеженні умов життя, щодо їхніх доходів і споживчих можливостей. Встановлено, що доходи населення зростають, але їх рівень залишається надто низьким порівняно з іншими країнами, що негативно впливає на якість життя населення.

Підсумки опитування щодо ознак бідності та позбавлення засвідчили актуальність кожної складової визначеного переліку позбавлень як пріоритетів формування суспільної думки щодо бідності, оскільки майже всі респонденти сприймали ці ознаки як прояви процесу позбавлення. В цілому в Україні 42,1% осіб потерпають від трьох ознак матеріальної депривації з 9 ознак, а 27% – від чотирьох.

Диференціація відсотка осіб, що потерпають від 3 та 4 ознак депривації, по регіонах є суттєвою. Найменше значення цих показників традиційно у м. Києві, а найбільше у Закарпатській області. Було встановлено, що від факторів депривації потерпає все насе-

лення, навіть ті, що входять до складу десятої децильної групи за рівнем середньодушових загальних доходів у місяць, тобто мають самі високі доходи.

В Україні наразі є соціальна підтримка вразливих верств населення, але вона не є ефективною, про що свідчать результати проведеного опитування.

Тобто в країні актуальним є не тільки підвищення доходів населення, а відповідно й якості його життя, але і вдосконалення системи соціальної підтримки. Можливим вирішенням цих проблем може бути перехід до реальної децентралізації, тобто до гарантованого державою права територіальних громад та їх виборчих органів вирішувати самостійно, під свою відповідальність, деякі питання місцевого значення, серед яких можуть бути регіональні соціально-економічні програми по підтримці населення.

Ключові слова: соціально-економічний стан; регіони; опитування; ознака депривації; соціальна підтримка.

Deich M. Analysis of the Socioeconomic Status of Ukrainian Regions: Income, Deprivation and Social Support

According to the State Statistics Service of Ukraine, the article analyzes the real state in the regions according to certain indicators of their development, which characterizes the quality of life of the population.

The results of a survey of households that participated in a sample survey of living conditions in terms of income and consumer opportunities are analyzed. It has been established that incomes of the population are growing, but their level remains very low in comparison with other countries, which negatively affects the quality of life of the population. The results of the survey, on the grounds of poverty, testified to the relevance of each component of the designated list of restrictions as priorities for the formation of public opinion about poverty, since almost all respondents perceived these signs as a manifestation of the process of restriction. In general, in Ukraine, 42.1% of people suffer from three signs of material deprivation out of 9 signs, and 27% – from four.

The differentiation of the percentage of persons who suffer from 3 and 4 signs of deprivation, by region, is very significant. The smallest value of these indicators is traditionally in Kyiv and the largest is in the Zakarpattia region. It was found that factors affecting the entire population, even those who are members of dozens of decile groups in terms of per capita total monthly income, should have the highest incomes.

In Ukraine, of course, there is social support for the sensitive segments of the population, but it is not effective, as evidenced by the results of the survey.

That is, in the country, it is important not only to increase the income of the population but also to comply with the quality of life and improve the system of social support.

A possible solution to these problems may be a transition to real decentralization, that is, state-guaranteed rights to territorial communities and their elected bodies to

independently decide, under their own responsibility, some issues of territorial and local importance, among which there may be regional socioeconomic programs to support the population.

Keywords: socioeconomic status; regions; survey; a sign of deprivation; social support.

Дейч М. Е. Анализ социально-экономического состояния регионов Украины: доходы, депривация и социальная поддержка

В статье по данным Государственной службы статистики Украины проанализировано реальное состояние в регионах по определенным показателям их развития, которые характеризуют качество жизни населения.

Проанализированы результаты опроса домохозяйств, которые принимали участие в выборочном обследовании условий жизни в плане доходов и потребительских возможностей. Установлено, что доходы населения растут, но их уровень остается очень низким в сравнении с другими странами, что негативно сказывается на качестве жизни населения.

Результаты опроса, по признакам бедности засвидетельствовали актуальность каждой составляющей обозначенного перечня ограничений, как приоритетов формирования общественного мнения о бедности, поскольку почти все респонденты воспринимали эти признаки как проявление процесса ограничения. В целом, в Украине 42,1% людей терпят от трех признаков материальной депривации из 9 признаков, а 27% – от четырех.

Дифференциация процента людей, которые страдают от 3 и 4 признаков депривации, по регионам весьма существенна. Наименьшее значение этих показателей, традиционно, в г. Киеве, а наибольшее в Закарпатской области. Было установлено, что от факторов депривации страдает все население, даже те, кто входит в состав десятой децильной группы по уровню среднедушевых общих месячных доходов, то есть имеют самые высокие доходы.

В Украине, конечно, есть социальная поддержка уязвимых слоев населения, но она не является эффективной, про что свидетельствуют результаты проведенного опроса.

То есть, в стране актуально не только повышение доходов населения, а и соответственно, качества жизни и совершенствование системы социальной поддержки. Возможным решением этих проблем может быть переход к реальной децентрализации, то есть гарантированного государством права территориальным громадам и их выборным органам самостоятельно решать, под свою ответственность, некоторые вопросы территориального и местного значения, среди которых могут быть региональные социально-экономические программы по поддержке населения.

Ключевые слова: социально-экономическое состояние; регионы; опрос; признак, депривация; социальная поддержка.

Стаття надійшла до редакції 10.02.2019

Прийнято до друку 20.02.2020

С. Т. Алиева кызы,

доктор экономических наук,

e-mail: s_aliyeva99@mail.ru,

Азербайджанский Технический Университет,

г. Баку, Азербайджанская Республика

УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫМИ РИСКАМИ

Методы управления рисками используются для минимизации, диверсификации и передачи, предотвращения или поддержания риска. Меры по снижению риска предназначены для его исключения, снижения вероятности возникновения риска потенциальных потерь. Исключение риска означает отказ от инвестиционного проекта, несмотря на ожидаемые экономические выгоды. Финансовое положение объекта инвестиций должно быть тщательно изучено, чтобы минимизировать риск его возникновения, способность погасить деловой имидж, профессионализм его управления. Чем точнее и полнее информация, тем меньше риск. Снижение потенциальных потерь может быть достигнуто за счет локализации рисков. Например, создание венчурного подразделения приведет только к убыткам, и это не повлияет на основной бизнес. Держать его под угрозой означает, что он не является финансово безопасным, самострахованным и привлекает финансирование из других источников. Убытки, которые могут возникнуть в результате финансирования рисков, не возмещаются. Процесс самострахования предполагает создание резервных фондов за счет собственных доходов промышленного предприятия. В отличие от резервного фонда, удерживаемая страховая компания более эффективно управляет ресурсами материнской компании. Диверсификация предполагает диверсификацию капитала, рынков сбыта и поставщиков. В то время как диверсификация материального производства требует больших денег, диверсификация инвестиционных рисков на фондовом рынке намного проще. Другие области диверсификации – диверсификация рынков сбыта и поставщиков должны рассматриваться на этапе разработки бизнес-плана инвестиционного проекта. Основным методом передачи риска является страхование инвестиционных рисков. Основными принципами деятельности страховых компаний являются:

- несчастный случай;
- возможность расчета убытков;
- наличие статистических данных о страховых случаях – это возможность перестрахования риска.

Риски должны быть выявлены и оценены на каждом объекте инвестирования. В результате оценки инвестиционные активы ранжируются в соответствии с их уровнем риска, и выбирается вариант, который обеспечивает минимальный инвестиционный риск. В зависимости от того, используется

ли временной фактор при оценке инвестиционных проектов, методы оценки делятся на две группы:

1. Дисконтированные методы оценки.
2. Методы учета.

Первая группа методов включает в себя:

- интегрированную прибыль (чистая приведенная стоимость);
- норму доходности (внутренняя норма доходности);

- индекс рентабельности.

Вторая группа методов оценки включает в себя:

- срок возврата инвестиций;
- эффективность инвестиций.

Основой метода комплексной экономической эффективности проекта является сравнение первоначальной суммы инвестиций с прогнозируемым денежным потоком. Денежный поток корректируется до сопоставимого уровня с использованием коэффициента дисконтирования (дисконта), распределенного по периодам. Значение этого коэффициента определяется инвестором. Инвестор может затем использовать годовую процентную ставку или норму прибыли, по которой он или она хочет инвестировать. Внутренняя норма прибыли – это величина ставки дисконтирования, которая равна влиянию на сферу бизнеса.

Инвестиционный климат характеризуется риском, который является противоположностью инновационной среды.

Таким образом, концепция риска, используемая в инновационном процессе, – это вероятность того, что инвестор потеряет деньги или столкнется с нежелательными последствиями. Поскольку факторы, влияющие на инвестиционный климат, влияют на снижение или увеличение риска, они также характеризуются как факторы риска. Эти факторы помогают иностранному инвестору лучше понять страну и сферы своего бизнеса, которые предпочтается инвестировать в инновационные проекты.

Количественная оценка проектов состоит из нескольких компонентов:

- определение уровня устойчивости проекта;
- анализ чувствительности проекта;
- анализ развития проекта.

Метод определения уровня устойчивости проекта определяет уровень производства, равный уровню общих затрат (точка потерь). Этот показатель рассчитывается в связи с производством новых

продуктов, созданием новых промышленных предприятий или модернизацией производства. Анализ чувствительности проекта используется для определения того, вызваны ли изменения показателей эффективности изменениями базовых значений. При таком подходе каждый показатель эффективности рассчитывается как переменная (например, в результате роста продаж, ставок дисконтирования). Чувствительность проекта отражает изменение индекса эффективности до увеличения исходных параметров на 1%. Анализ сценариев развития проекта – влияние изменения всех основных параметров одновременно на эффективность проекта. Обычно анализируются три сценария:

- опционально;
- самооценка;
- более вероятно.

Здесь используются специальные имитационные модели программного обеспечения. Система управления рисками и ее элементы предусматривают ряд процессов и действий. Это включает в себя:

- выявление и локализацию рисков;
- анализ и оценку рисков;
- минимизацию рисков;
- мониторинг рисков.

Качественный анализ рисков включает в себя выявление источников и причин рисков, выявление этапов рисков, связанных с возникновением, а также выявление негативных последствий, связанных с внедрением зон потенциального риска и принятием решений по риску. Качественный анализ рисков представляет собой важную базу данных для количественного анализа. Количественный анализ рисков рассчитывается как отдельные и общие риски. На этом этапе рассчитывается вероятность возникновения события риска и степень его допустимости. Качественный и количественный анализ идентифицирует вероятность события риска и его результат. В результате анализа разрабатывается стратегия управления рисками, на основе которой разрабатываются меры по предотвращению или снижению риска. Устранение или минимизация риска состоит из нескольких этапов [3]:

- оценка уровня подросткового возраста;
- снижение и увеличение риска (при условии, что уровень риска ниже ожидаемого уровня и его ожидаемого увеличения прибыли);
- выбор способов снижения и увеличения риска;
- оценка целесообразности выбора методов снижения и повышения риска.

После того, как меры по снижению риска и минимизации были определены, решается, что они являются достаточными. Если этих мер достаточно, проект может быть реализован, иначе было бы лучше отказаться. Оценка количества и качества рисков в реальности является более сложным процессом и является особенностью бизнес-среды.

При анализе факторов риска иностранные инвесторы предпочитают сталкиваться с большим. Таким образом, оценка факторов риска имеет особое значение для инвесторов при принятии правильных решений и при подготовке инвестиционных проектов. Поскольку инвестиционная деятельность основана на долгосрочных затратах, она подвергается риску во всех случаях. Управление рисками, как управленческая деятельность, позволяет минимизировать случайные и преднамеренные воздействия на широкий спектр решений проблем и принятия решений. Риск объединяет как минимум три элемента [5].

1. Неопределенность события. Риск возникает, когда развитие мероприятия было неоднозначным. Например, процентная ставка по банку может снизиться или увеличиться, или остаться без изменений.

2. Потери. То есть одно из основных затруднений неприемлемо.

3. Не будь равнодушным. То есть не каждый человек или организация должны быть равнодушными к развитию событий нежелательным образом. Существует ряд факторов риска – политический, экономический, демографический, географический и так далее, оказывающие влияние.

Каждый тип риска делится на разные разделы. Итак:

1. Внутренний и внешний по степени управления.

2. С точки зрения креативного сектора – производственного, коммерческого, финансового и социального.

Следующая формула используется для определения соотношения рисков:

$$R = I / S,$$

где R – фактор риска;

S – объем ресурсов инвестора;

Это максимальная сумма убытков, которые могут возникнуть в конкретном инвестиционном проекте.

Рекомендуется принять во внимание стоимость основных и рабочих активов промышленных предприятий, компаний или сумму затрат или вычислительных выгод таких предприятий, взятых за основу для определения относительного риска.

Выводы. Оценка риска осуществляется несколькими методами:

- экспертный метод;
- анализ затрат и выгод;
- аналоговый метод.

Экспертный метод предполагает экспертную оценку каждого типа и уровня риска. Одним из видов экспертного метода является метод Дельфи. Особенность этого метода заключается в том, что специалисты не обсуждают мнения друг друга и не учитывают взгляды лидера. Преимущество этого метода – простота расчетов, отсутствие точных данных. Недостатком является то, что цены субъективны.

Анализ корреляции затрат направлен на выявление зон потенциального риска. Он предназначен для минимизации рисков для капитала. Чрезмерное расходование средств может быть вызвано следующими факторами:– разни́ца между прогнозируемой и фактической производительностью;

– увеличение стоимости проекта в результате инфляции или изменения налогового законодательства.

Метод аналогии включает анализ аналогичных проектов для определения потенциального риска оцениваемого проекта. Он используется в повторяющихся проектах и в том случае, когда другие методы оценки риска недоступны. После того как определены причины риска, можно определить связанные факторы риска, то есть сгруппировать их в возможные группы. Хотя риски, как правило, характерны для деятельности компании, смягчение ее последствий является одним из основных источников стратегии риска промышленного предприятия.

Литература

1. Мамедов З. Новая экономика: денежно-кредитная политика, глобализация финского капитала, медиа и турецкая экономика. Баку: Law Publishing, 2001. 2. Азизова Г. Государственная инвестиционная инновационная политика. Баку: Издательство Экономического университета, 2012. 3. Ахмедов М.А., Гусейн А.С. Основы государственного регулирования экономики. Методические пособия. Баку: Экономический университет, 2011. 120 с. 4. Ибрагимов Ф.М. Иностранные инвестиции в экономику Азербайджана и их роль в возрождении национальной экономики. Баку, 2007. 5. Алиев А. Л. Проблемы эффективного использования иностранных и отечественных инвестиций в азербайджанской промышленности. Баку, 2004. 6. Карабулут Мухиттин-Кая Исмаил. Управление маркетингом и стратегией. Металлы и вакансии / Институт экономики бизнеса. Стамбул, 1991.

References

1. Mamedov Z. (2001). Novaya ekonomika: denezhno-kreditnaya politika, globalizatsiya finskogo kapitala, media i turetskaya ekonomika [New economy: monetary policy, globalization of Finnish capital, media and the Turkish economy]. Baku, Law Publishing.

2. Azizova G. (2001). Gosudarstvennaya investitsionnaya innovatsionnaya politika [State Investment Innovation Policy]. Baku, Izdatel'stvo Ekonomicheskogo universiteta.

3. Akhmedov M.A., Guseyn A.S. (2011). Osnovy gosudarstvennogo regulirovaniya ekonomiki. Metodicheskiye posobiya [Fundamentals of state regulation of the economy. Teaching aids]. Baku, Ekonomicheskii universitet. 120 p.

4. Ibragimov F.M. (2007). Inostrannyye investitsii v ekonomiku Azerbaydzhana i ikh rol' v vozrozhdenii natsional'noy ekonomiki [Foreign investments in the economy of Azerbaijan and their role in the revival of the national economy]. Baku,

5. Aliyev A. L. (2004). Problemy effektivnogo ispol'zovaniya inostrannykh i otechestvennykh investitsiy

v azerbaydzhanskoй promyshlennosti [Problems of the effective use of foreign and domestic investments in Azerbaijani industry]. Baku.

6. Karabulut Mukhittin-Kaya Ismail. (1991). Upravleniye marketingom i strategii. Metally i vakansii [Marketing Management and Strategy. Metals and vacancies]. Institute of Business Economics. № 138, 4. Stambul.

Алиева С. Т. Управління інвестиційними ризиками

Мета дослідження – будь-який інвестиційний проект пов'язаний з інвестиціями і майбутньої прибутковістю. Майбутнє характеризується невизначеністю, неповною і неточною інформацією про проект та його внутрішніми і зовнішніми умовами, змінами факторів, що впливають на нього тощо.

Методологія дослідження – інвестиційні ризики в статті відображають реалізацію інвестиційних проектів, втрату потенційного доходу, несприятливий вплив ризиків на втрату продукту, збільшення поточних і наявних витрат, втрату прибутку або зниження рентабельності. Інвестор повинен знати про фактори ризику при підготовці проекту. Ці знання дозволяють, по-перше, розраховувати, оцінювати ризик на етапі розробки проекту, а також виявляти його вплив на ефективність проекту, а по-друге, уникати незручностей, пом'якшувати або уникати реалізації проекту.

Важливість досліджень – ризик може бути катастрофічним для інвесторів, якщо він не оцінений належним чином. Як правило, зв'язок між ризиком і очікуваною прибутковістю може бути виражений таким чином – чим вище рівень ризику, тим вище норма прибутку.

Результати дослідження – якщо стаття змінить взаємодію компанії з однією з цих організацій, зміни будуть відбуватися і з іншими, внутрішніми ризиками, пов'язаними з реалізацією конкретного проекту і рівнем інновацій в проекті, доступом до сировини, надійністю маркетингових досліджень. Ризики, пов'язані з людським фактором, стихійними та іншими лихами тощо включено. Внутрішні ризики можуть бути пом'якшені за допомогою правильного інвестиційного варіанта, правильної маркетингової стратегії і диверсифікації капіталу. На відміну від внутрішнього ризику, на зовнішні ризики не можуть впливати приватні інвестори. Сприятливе середовище для інвестора залежить від інвестиційної політики держави. Щоб мінімізувати зовнішні ризики, держава повинна забезпечити політичну і соціальну стабільність, контролювати екологічну ситуацію, не вносити ніяких змін в законодавство, які негативно впливають на інвестиційну діяльність, і забезпечувати макроекономічну стабільність в цілому. Ризики, пов'язані з державним регулюванням, можуть включати адміністративні зміни, які обмежують інвестиційну діяльність, зміни в економічному регулюванні, податкові ставки, процентні ставки, ринки валют і цінних паперів, законодавчі зміни та ін. Ризики, пов'язані з державним регулюванням, що впливає на інвестиційну діяльність, включають в себе зміни в чинному законодавстві, невідповідності, доопрацювання законів, недотримання існуючих умов, відсутність незалежних судів і арбітражних судів, підтримку лобювання інтересів певних груп тощо.

Ключові слова: інновації, інвестиції, ризик, регулювання, виробництво, конкуренція, технології, промисловість.

Alieva S. Investment Risk Management

Purpose of research – any investment projects are currently associated with investment and future revenue generation. The future is characterized by uncertainty, incomplete and inaccurate information about the project and its internal and external conditions, changes in the factors affecting it and so on.

Methodology of research – in the article, Investment Risks reflect on the implementation of investment projects, the potential loss of income, and the adverse effects of risk include loss of product, increased current and disposable costs, loss of profit or loss of profitability. An investor should be aware of the risk factors when preparing a project. This knowledge allows, first, to calculate, assess and assess the risk at the design stage of the project, and to identify its impact on the effectiveness of the project; and secondly, to avoid inconveniences, mitigate or avoid project implementation.

The importance of research – risk can be catastrophic for investors if they are not properly evaluated. As a rule, the relationship between risk and expected return can be expressed as follows – the higher the level of risk, the higher the rate of return.

Results of research – if the article changes the company's interaction with one of these organizations, changes will also occur with others, internal risks associated with the implementation of a specific project and the level of innovation in the project, access to raw materials, reliability of marketing research, financial, price, risks associated with human factors, natural and other disasters, etc. includes. Internal risks can be mitigated through the right investment option, the right marketing strategy, and the diversification of capital. Unlike domestic risk, external risks cannot be influenced by private investors. The favorable environment for the investor depends on the state's investment policy. In order to minimize external risks, the state must provide political and social stability, control the environmental situation, not make any changes to the legislation that adversely affect investment activities, and provide macroeconomic stability in general. Administrative changes that limit investment activity in government regulation risks, changes in economic regulations, tax rates, interest rates, currency and securities markets, legislative changes, etc. can be referred to as Risks related to state regulation affecting investment activities include changes in existing legislation, inconsistencies, completion of laws, non-compliance with existing conditions, lack of independent courts and arbitral tribunals, support for lobbying interests of certain groups, etc. can be referred to as.

Keywords: Innovation, investment, risk, regulation, production, competition, technology, industry.

Алиева С. Т. Управление инвестиционными рисками

Цель исследования – любой инвестиционный проект связан с инвестициями и будущей доходностью.

Будущее характеризуется неопределенностью, неполной и неточной информацией о проекте и его внутренними и внешними условиями, изменениями факторов, влияющих на него, и т. д.

Методология исследования – инвестиционные риски в статье отражают реализацию инвестиционных проектов, потерю потенциального дохода, неблагоприятное влияние рисков на потерю продукта, увеличение текущих и располагаемых затрат, потерю прибыли или снижение рентабельности. Инвестор должен знать о факторах риска при подготовке проекта. Эти знания позволяют, во-первых, рассчитывать, оценивать риск на этапе разработки проекта, а также выявлять его влияние на эффективность проекта, а во-вторых, избегать неудобств, смягчать или избегать реализации проекта.

Важность исследований – риск может быть катастрофическим для инвесторов, если он не оценен должным образом. Как правило, связь между риском и ожидаемой доходностью может быть выражена следующим образом – чем выше уровень риска, тем выше норма прибыли.

Результаты исследования – если статья изменит взаимодействие компании с одной из этих организаций, изменения будут происходить и с другими, внутренними рисками, связанными с реализацией конкретного проекта и уровнем инноваций в проекте, доступом к сырью, надежностью маркетинговых исследований. Риски, связанные с человеческим фактором, стихийными и другими бедствиями и т. д. включены. Внутренние риски могут быть смягчены с помощью правильного инвестиционного варианта, правильной маркетинговой стратегии и диверсификации капитала. В отличие от внутреннего риска, на внешние риски не могут влиять частные инвесторы. Благоприятная среда для инвестора зависит от инвестиционной политики государства. Чтобы минимизировать внешние риски, государство должно обеспечить политическую и социальную стабильность, контролировать экологическую ситуацию, не вносить никаких изменений в законодательство, негативно влияющих на инвестиционную деятельность, и обеспечивать макроэкономическую стабильность в целом. Риски, связанные с государственным регулированием, могут включать административные изменения, которые ограничивают инвестиционную деятельность, изменения в экономическом регулировании, налоговые ставки, процентные ставки, рынки валют и ценных бумаг, законодательные изменения и так далее. Риски, связанные с государственным регулированием, влияющим на инвестиционную деятельность, включают в себя изменения в действующем законодательстве, несоответствия, доработку законов, несоблюдение существующих условий, отсутствие независимых судов и арбитражных судов, поддержку лоббирования интересов определенных групп и т. д.

Ключевые слова: инновации, инвестиции, риск, регулирование, производство, конкуренция, технологии, промышленность.

Стаття надійшла до редакції 23.01.2020
Прийнято до друку 20.02.2020

Д. М. Артеменко,
сертифікований оцінювач з кваліфікацією
«Всесвітньо визнаний оцінювач WAVO-WRV»,
Registration Number: WRV-PUAVS/2024-01/02,
ORCID 0000-0003-4947-2175,
ТОВ «Інвестиційно-правова група», м. Київ

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ОЦІНКИ РИНКОВОЇ ВАРТОСТІ МАЙНА, МАЙНОВИХ ПРАВ ТА АКТИВІВ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ В УКРАЇНІ

Вступ. У глосарію до Міжнародних стандартів оцінки оцінка (valuation) – це процес оціночного розрахунку (estimation) вартості. Економічна оцінка ресурсних об'єктів – це грошовий (вартісний) вираз споживчих вартостей, що властиві даному ресурсному об'єкту з врахуванням еколого-соціальних наслідків [1, с. 84].

Фінансова оцінка вартості майна та майнових прав, комерційного банку та його активів передбачає насамперед з'ясування сутнісних кваліфікаційних ознак оцінювача, які накопичені міжнародним досвідом.

Відповідно до Міжнародних стандартів оцінки (МСО) «оцінювач» – це фахівець, який має знання, здібності та володіє досвідом, необхідними для виконання оцінки [1, с. 61]. Як професіонал оцінювач має відповідати жорстким вимогам щодо його освіти, спеціальної підготовки, компетентності і професійних навичок. Він також має дотримуватися високих моральних принципів (етичних норм) і професійних еталонів (стандартів) фахівця, який працює у сфері економіки, що пов'язана з проведенням оцінювання майна та бізнесу і складанням відповідної звітної документації.

Метою статті є дослідження основних напрямів впровадження міжнародних стандартів оцінки ринкової вартості майна, майнових прав та активів комерційних банків.

Постановка проблеми і стан її розв'язання. В Україні низький рівень оновлення Національних стандартів оцінки майна гальмує позитивні зміни у методології формування резервів під іпотечні кредити комерційними банками, підвищує витрати банків і позичальників, а також негативно впливає на інші регуляторні аспекти оцінки банківських активів. Тому наближення та гармонізація Національних стандартів оцінки майна відповідно до міжнародних методологічних та правових норм є нагальним завданням у розвитку не тільки ринку іпотеки, комерційної нерухомості, але й фінансового ринку. У різних країнах становлення професії оцінювача відбувалося по-різному. У кожній з них вироблені свої критерії і вимоги, що пред'являються до оцінювачів. Існують і загальні вимоги, які пред'являються до оцінювача в усіх розвинених країнах і без відповідності яким він не може вести діяльність на ринку оцінки вартості майна та майнових прав.

Виклад основного матеріалу дослідження. У березні 2018 року під егідою Королівського інституту фахівців з нерухомості RICS (Royal Institution of Chartered Surveyors) вийшли нові поправки щодо удосконалення професійних стандартів оцінки саме заставного майна при іпотечному кредитуванні банками Європи (Bank lending valuations and mortgage lending value). Ці поправки акцентують увагу оцінювачів банківських активів на довгострокових аспектах визначення вартості заставного майна та необхідності врахування тенденцій розвитку іпотечного ринку у взаємозв'язку із макроекономічними індикаторами [2].

Ключовою ідеєю поширення уніфікованих міжнародних стандартів оціночної діяльності Європейської Групи Асоціації Оцінювачів ТЕGoVA вважається інтегративне та гармонійне входження в загальноєвропейське законодавче поле через відображення в законодавчо-регулюючих документах закладених в них єдиних правил і вимог оцінки вартості різних видів активів. Зокрема, стосовно інвестиційної діяльності іпотечного кредитування.

Визначальна роль саме цих груп стандартів вартісної оцінки майна зумовлена й тим, що вони є поширеними не тільки в практиці оціночної діяльності західноєвропейських країн, але й увійшли в міжнародну законодавчо-регулюючу базу, перш за все, у Директиви та Регламенти Європейського Союзу. З огляду на процеси євроінтеграції України та наближення вітчизняного законодавства до європейських правил і норм, обов'язковість застосування цих стандартів зумовлює необхідність їхньої адаптації та врахування при розробленні сучасних проектів Національних стандартів оцінки в Україні.

Структуру Європейських стандартів оцінки вартості майна EVS 2016 (European Valuation Standards EVS-2016) наведено у табл. 1 [3].

Як наголошує Н.В. Дунас суттєва увага європейськими оцінювачами приділяється не тільки базовим стандартам загального характеру, але й методологічним посібникам і технічним документам стосовно проведення оцінки майна для різних цілей: фінансової звітності, кредитування, страхової вартості, інвестиційної вартості, транскордонних активів, специфікації щодо визначення вартості комерційних кредитів [4].

Загальна структура «Синьої книги» стандартів EVS – 2016

1 А	Європейські стандарти оцінки	EVS 1	Ринкова вартість
		EVS 2	Бази оцінки, відмінні від ринкової вартості
		EVS 3	Кваліфікація оцінювача
		EVS 4	Процес оцінки
		EVS 5	Звітність по оцінці
1 В	Європейські керівництва по оцінці	EVGN 1	Оцінка для цілей фінансової звітності
		EVGN 2	Оцінка для цілей кредитування
		EVGN 3	Оцінка для цілей сек'юритизації
		EVGN 4	Оцінка страхової вартості і збитків
		EVGN 5	Оцінка інвестиційної вартості
		EVGN 6	Оцінка транскордонних активів
		EVGN 7	Оцінка власності в контексті Директиви по Керуючим Альтернативними Фондами
		EVGN 8	Оцінка власності та енергоефективність
		EVGN 9	Специфікація EMF і TEGoVA з комерційних позик
		EVGN 10	Відповідність оцінок вимогам стандартів EVS
2	Європейські коди	EC 1	Код професійної діяльності та етики Європейського оцінювача
		EC 2	Європейський Код проведення вимірювань
3	Законодавство Європейського Союзу та оцінка власності		
4	Технічні документи	EVIP 1	Сталий розвиток і оцінка вартості
		EVIP 2	Достовірність оцінки і ринковий ризик
		EVIP 3	Розподіл вартості між землею і будівлями
		EVIP 4	Оцінка власності для цілей періодично повторюваного оподаткування
		EVIP 5	Методологія вартісної оцінки
		EVIP 6	Моделі автоматизованої оцінки (AVM)
		EVIP 7	Європейська власність і ринковий рейтинг: керівництво для оцінювачів
		EVIP 8	Визначення справедливої вартості за стандартом IFRS 13

Складено автором за матеріалами джерела [3].

Структурованість стандартів Синьої книги EVS-2016 визначена тим, що окремим розділом виділено Законодавство ЄС щодо оцінки власності й відповідні технологічні документи щодо достовірності оцінки та врахування ринкового ризику.

Крім того, враховуються методологія вартісної оцінки, моделі автоматизованої оцінки вартості та визначення справедливої вартості. Адаптація таких норм стандартизації оцінки вартості майна до української оціночної практики дасть змогу конкретизувати та деталізувати окремі елементи й напрями оціночної діяльності при удосконаленні національних стандартів оцінки вартості майна.

Порівняльна характеристика сучасних міжнародних (International Valuation Standards IVS-2017) та європейських стандартів оцінки вартості нерухомого майна (European Valuation Standards EVS 2016), яка здійснена віце-президентом ГО «Всеукраїнська Асоціація фахівців оцінки», д.т.н., проф. В.В. Якубовським, свідчить, що стандарти IVS-2017 є більш простими, бізнесорієнтованими, універсальними у застосуванні та значною мірою націлені на узагальнення кращого світового досвіду оціночної діяльності [3].

Тобто за своїм призначенням сфера застосування стандартів IVS видається більш широкою порівняно зі стандартами EVS (табл. 2).

Таблиця 2

Бази оцінки, прийняті в стандартах IVS-2017 і EVS 2016

Стандарти EVS 1 і EVS 2	Стандарт IVS 104
Ринкова вартість <i>Market Value</i>	Ринкова вартість <i>Market Value</i>
Ринкова орендна плата <i>Market Rent</i>	Ринкова орендна плата <i>Market Rent</i>
Справедлива вартість <i>Fair Value</i>	Узгодження, Обґрунтування, <i>Equitable value</i>
Спеціальна вартість <i>Special Value</i>	Інвестиційна вартість <i>Investment Value</i>
Інвестиційна вартість <i>Investment Value</i>	Синергетична вартість <i>Synergistic Value</i>
Заставна вартість <i>Mortgage Lending Value</i>	Ліквідаційна вартість <i>Liquidation Value</i>
Страхова вартість <i>Insurable Value</i>	Справедлива вартість (МСФО та ін.) <i>Fair Value (IFRS, etc.)</i>
Вартість для цілей оподаткування <i>Values for Taxation Purposes</i>	Справедлива ринкова вартість (ОЕСД та ін.) <i>Fair Market Value (OECD, etc.)</i>
Компенсаційна вартість <i>Compensation Value</i>	

Складено автором за матеріалами джерела [3].

Відповідно до висновків отриманих В.В. Якубовським, на відміну від досить лаконічної побудови сімейства міжнародних стандартів оцінки IVS-2017, їх європейські аналоги є більш структурованими і об'ємними за кількістю (див. табл. 1).

Поряд з 5 базовими стандартами загального характеру вони також включають 10 Посібників, 2 Європейських Коди та 8 Технічних Документів, які деталізують і конкретизують окремі елементи та напрямки оціночної діяльності.

Необхідно відмітити, що у самостійний розділ «Синьої книги» стандартів EVS 2016 виділені елементи європейської законодавчої бази, які пов'язані з фінансовою оцінкою вартості майна, що дозволяє здійснювати різні види фінансової оцінки вартості матеріальних і нематеріальних активів.

Міжнародні стандарти оцінки IVS-2017 включають також поняття синергетичної вартості, ліквідаційної вартості та справедливої ринкової вартості. Водночас у європейських стандартах (EVS-2016) окремо виділяється методологія розрахунку заставної вартості, що є важливим аспектом для їх імплементації в Національних стандартах оцінки в Україні.

Зіставлення загальної структури сімейств стандартів IVS-2017 і EVS 2016 дозволило дослідникам зробити висновок, з одного боку, про більшу мірою спільність перших їх базових частин. З іншого боку, помітною відмінністю є велика деталізація структури сімейства стандартів EVS 2016, їх націленість на розгляд конкретної специфіки проведення окремих напрямків оціночних робіт.

Незважаючи на те, що за кількістю базові стандарти обох сімейств однакові, за своїм складом вони помітно відрізняються. Так, перший за черговістю стандарт EVS 1 в «Синій книзі» європейських стандартів повністю присвячений розгляду фундаментальних для вартісної оцінки понять «ринкова вартість» і «ринкова орендна плата».

Згідно з європейськими стандартами застосування в якості бази оцінки ринкової вартості або ринкової орендної плати повинно відповідати характеру, цілям і умовам, для яких визначається вартість того чи іншого активу, що особливо підкреслюється в обох розглянутих стандартах.

На жаль, у національних стандартах України відсутнє визначення «ринкова орендна плата», що значно ускладнює процедури її оцінки.

Але їх використання не повинно суперечити застосуванню інших баз оцінки, прийнятих міжнародними угодами, або закладених в національних законодавчих актах.

З урахуванням необхідності їх застосування, в тому числі, виходячи з умов і цілей проведення оцінки, стандарти IVS-2017 і EVS 2016, поряд з ринковою вартістю і ринковою орендною платою, виділяють кілька інших видів вартості і відповідних баз вартісної оцінки (див. табл. 2).

У зв'язку з цим виникає необхідність врахування такої особливості у визначенні ринкової вартості активів банку, як можливість відчуження об'єкта оцінки. Вона відображена як в національних, так і в міжнародних стандартах.

Міжнародні стандарти оцінки – МСО-2020, які вступили в дію з 31 січня 2020 року, в стандарті МСО 104 «Бази оцінки» зазначають, що «Ринкова вартість – очікувана (розрахована) грошова сума, за яку міг би відбутись обмін активу чи зобов'язання на дату оцінки між готовими до такої транзакції зацікавленим покупцем та зацікавленим продавцем, які не пов'язані між собою, в результаті комерційної угоди після проведення належного маркетингу, при якій кожна із сторін діяла б обізнано, розсудливо та без примусу» [5].

Тобто в МСО-2020 суттєвим у визначенні ринкової вартості є можливість обміну (передачі) майна від однієї сторони (продавця) до іншої сторони (покупця) за відповідну суму грошей, яка розраховується після дослідження (маркетингу) ринку подібного майна. Як підкреслюється в МСО, «після належного маркетингу» означає, що актив був виставлений на ринку найбільш відповідним чином, що зумовлює відчуження за найкращою ціною.

Діючі Європейські стандарти оцінки – ЄСО 2016 Європейської Групи Асоціації Оцінювачів (TEGOVA) визначають ринкову вартість подібно до Міжнародних стандартів оцінки (МСО) [6].

Стандарти оцінки RICS (RICS Valuation Global Standards), які введені в дію з 31 січня 2020 року, RICS-2020 повністю базуються на МСО-2020 і включають ці стандарти, як складову частину своїх стандартів. Отже, і стандарти RICS-2020 також визначають ринкову вартість відповідно до Міжнародних стандартів оцінки.

Уніфіковані стандарти професійної практики оцінювання (USPAP) (на сьогодні діють стандарти USPAP-2020-2021, на яких базується вартісна оцінка в США), визначають ринкову вартість як вид вартості, величина якої розраховується як оціночне судження щодо передачі майна (тобто прав власності або пакета таких прав) станом на певну дату при конкретних умовах, що визначаються оцінювачем.

Таким чином, визначення ринкової вартості в усіх цих стандартах оцінки однозначно трактують, що ринкова вартість визначається тільки для майна, яке може бути відчужене однією стороною (продавцем) іншій стороні (покупцю). Якщо ж відсутній ринок такого майна, а умова можливості передачі майна від однієї сторони іншій не є можливою, то для такого майна неможливо визначити ринкову вартість.

Прикладом такого майна є право користування, право оренди та інші майнові права, які закріплені за однією із сторін, але в рамках чинного законодавства ця сторона надане їй право не може передати (відчужити) іншій стороні законним способом так,

що б ця, інша сторона стала власником переданого їй права, наприклад, користування чи оренди.

Висновки і рекомендації. Узагальнюючи міжнародний досвід оцінки ринкової вартості майна, майнових прав та активів комерційних банків вбачається можливим формування таких пропозицій.

По-перше, здійснення розширення діючих національних стандартів оцінки майна і майнових прав, у тому числі вартості комерційного банку та його активів, за рахунок введення їх цільової структуризації для: цілей фінансової звітності; цілей кредитування; цілей сек'юритизації; страхування і визначення вартості завданих збитків; цілей інвестування; цілей оподаткування; цілей оренди.

По-друге, розширення діючих національних стандартів оцінки майна і майнових прав підходом до оцінки вартості із застосуванням опціонних моделей ціноутворення.

По-третє, застосування коду професійної діяльності та етики Європейського оцінювача для вітчизняних фахівців з оцінки.

По-четверте, впровадження Технічного документу Моделі автоматизованої оцінки для забезпечення практичного впровадження Єдиної бази даних звітів про оцінку державної автоматизованої інформаційно-телекомунікаційної системи, яка передбачена Законом України «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо ліквідації корупційної схеми у сфері реєстрації інформації зі звітів про оцінку об'єктів нерухомості та прозорості реалізації майна» від 05 грудня 2019 року №354-ІХ.

По-п'яте, впровадження Технічного документу визначення справедливої вартості за стандартами Міжнародної фінансової звітності.

На Заході порівняно недавно почав використовуватись підхід до оцінки вартості із застосуванням опціонних моделей ціноутворення.

Він одержав позитивну динаміку застосування поруч з традиційними методичними підходами – порівняльним, дохідним, витратним.

В Україні цей підхід поки що не використовується тому, що не представлений у національних стандартах оцінки. На наше переконання поєднання в методі реальних опціонів переваг традиційних підходів (дохідного, витратного і порівняльного) до оцінки вартості комерційних банків доцільно більш активно використовувати завдяки тому, що він, займаючи як би проміжне положення між традиційними підходами, враховує як динаміку розвитку компанії, так і очікування інвесторів.

Найважливіша особливість методу полягає в його здатності оцінювати доцільність обраних менеджментом стратегій і всіх можливостей комерційного банку в швидко мінливих економічних умовах, що сприяє отриманню більш об'єктивних результатів оцінки вартості його бізнесу [7].

Відповідно до положень опціонної моделі вартість бізнесу представляється як вартість колл-оп-

ціону, складеного з активів і зобов'язань банку. Серед математичних моделей, які дають змогу оцінювати опціонні премії, доцільно відмітити: модель нейтрального опціонного хеджу (модель Блека – Шоулза); біноміальну модель; модель Кокса – Рубінштейна; модель Гармана – Кольхагена; модель Едвардса – Белла – Ольсона.

Найбільш поширеними є моделі Блека – Шоулза і Едвардса – Белла – Ольсона. Динамічна модель Блека – Шоулза особливо актуальна для оцінки вартості компаній, величини активів і зобов'язань яких близькі за величиною і постійно змінюються протягом часу. У зв'язку з цим опціонний підхід на основі моделі Блека-Шоулза може бути використаний для оцінки вартості комерційних банків, оскільки саме в цьому секторі активи і зобов'язання близькі за своїм значенням у силу особливостей ведення бізнесу, в основному за рахунок залучених коштів.

Опціонний підхід, на відміну від традиційних, не вимагає великих витрат часу для збору і обробки аналітичної бази, що дозволяє його застосовувати як інструментарій при експрес-аналізі діяльності банку (наприклад, у разі зміни кон'юнктури фінансового ринку).

Очевидно, що про результати ефективності управлінських рішень можна судити через динаміку зміни вартості банку. Опціонний підхід дозволяє враховувати високу мінливість ринку більшою мірою як позитивний чинник за рахунок зниження вартості зобов'язань компаній і можливості зростання вартості активів, що підвищує вартість акціонерного капіталу компанії.

З появою опціонів і подібних їм деривативів (варантів, конвертованих облигацій) інвестори отримали право ухвалювати рішення, завдяки яким вони могли з вигодою для себе скористатися вдалим збігом обставин або зменшити втрати. Якщо уявити акціонерне товариство як інвестора, що інвестує в реальні активи, то керівництво може збільшити вартість цих активів, адекватно реагуючи на зміни умов. При цьому найбільш важливим стає врахування життєвого циклу інвестиційного проекту і можливостей росту вартостей вибраних альтернативних рішень.

В умовах фінансової кризи ринкова вартість комерційного банку, яка розрахована за результатами оцінки реальних опціонів, буде виступати надійним індикатором, який дозволить приймати більш обґрунтовані рішення щодо підтримання ефективного функціонування кредитної організації з боку власників, менеджерів та інвесторів.

Література

1. **Міжнародні** стандарти оцінки, восьме видання, 2008 / пер. з англ. С.О. Пузанка. Київ: «АртЕк», 2008. 432 с. 2. **RICS** professional standards and guidance, Europe Bank lending valuations and mortgage lending value. 1st edition, March 2018. URL: <https://www.rics.org/>

globalassets/rics-website/media/upholding-professional-standards/sector-standards/valuation/bank-lending-valuations-and-mortgage-lending-value-1st-edition-rics.pdf.

3. **Якубовський В. В.** Європейські стандарти оцінки EVS-2016 та Міжнародні стандарти оціночної діяльності IVS-2017: спільність і відмінності. URL: http://www.afo.com.ua/doc/IVS_2017_vs_EVS_2016_UA.pdf.

4. **Дунас Н.В.** Міжнародні стандарти оцінки заставного майна та перспективи їх використання в Україні. URL: https://www.researchgate.net/publication/331219683_International_Standards_for_Valuation_of_Property_for_Lending_Purposes_and_Prospects_for_their_Use_in_Ukraine.

5. **International Valuation Standards.** URL: <https://www.rics.org/globalassets/rics-website/media/upholding-professional-standards/sector-standards/valuation/international-valuation-standards-rics2.pdf>.

6. **European Valuation Standards - 2016.** *The European Group of Valuers' Associations.* URL: https://www.tegova.org/data/bin/a5738793c0c61b_EVS_2016.pdf.

7. **Артеменко Д.М.** Розвиток моделі Блека-Шоулза при оцінці ринкової вартості комерційного банку у вітчизняних умовах. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу.* 2016. № 2(34). С. 83-90. 8. **Артеменко Д.М.** Удосконалення методів дохідного, витратного та порівняльного підходів при фінансовій оцінці активів комерційного банку в кризових умовах. *Економічний вісник Донбасу.* 2016. № 2(44). С. 115-128.

References

1. Mizhnarodni standarty otsinky [International Valuation Standards]. (2008). 8th ed. Trans. from English by S.O Puzanok. Kyiv, «ArtEk» [in Ukrainian].

2. RICS professional standards and guidance, Europe Bank lending valuations and mortgage lending value. 1st edition. March 2018. www.rics.org. Retrieved from <https://www.rics.org/globalassets/rics-website/media/upholding-professional-standards/sector-standards/valuation/bank-lending-valuations-and-mortgage-lending-value-1st-edition-rics.pdf>.

3. Yakubovskiy, V. V. Yevropeyski standarty otsinky EVS-2016 ta Mizhnarodni standarty otsinochnoi diialnosti IVS-2017: spilnist i vidminnosti [European EVS-2016 Valuation Standards and IVS-2017 International Valuation Standards: Community and Differences]. www.afo.com.ua. Retrieved from http://www.afo.com.ua/doc/IVS_2017_vs_EVS_2016_UA.pdf [in Ukrainian].

4. Dunas N.V. Mizhnarodni standarty otsinky zastavnoho maina ta perspektyvy yikh vykorystannia v Ukraini [International standards for valuation of mortgages and prospects for their use in Ukraine]. www.researchgate.net. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/331219683_International_Standards_for_Valuation_of_Property_for_Lending_Purposes_and_Prospects_for_their_Use_in_Ukraine [in Ukrainian].

5. International Valuation Standards. Retrieved from <https://www.rics.org/globalassets/rics-website/media/upholding-professional-standards/sector-standards/valuation/international-valuation-standards-rics2.pdf>.

6. European Valuation Standards - 2016. *The European Group of Valuers' Associations.* www.tegova.org. Retrieved from https://www.tegova.org/data/bin/a5738793c0c61b_EVS_2016.pdf.

7. Artemenko D.M. (2016). Rozvytok modeli Bleka-Shoulza pry otsyntsi rynkovoї vartosti komertsiiinoho banku u vitchyznianskykh umovakh [The development of the Black-Scholes model in estimating the market value of a commercial bank under domestic conditions]. *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu – Bulletin of Berdyansk University of Management and Business*, 2(34), pp. 83-90 [in Ukrainian].

8. Artemenko D.M. (2016). Udokonalennia metodiv dokhidnoho, vytratnoho ta porivnialnoho pidkhodiv pry finansovii otsyntsi aktyviv komertsiiinoho banku v kryzovykh umovakh [Improvement of methods of income, expenditure and comparative approaches in the financial assessment of commercial bank assets in crisis]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 2(44), pp. 115-128 [in Ukrainian].

Артеменко Д. М. Основні напрями впровадження міжнародних стандартів оцінки ринкової вартості майна, майнових прав та активів комерційних банків в Україні

У статті на основі узагальнення міжнародного досвіду оцінки ринкової вартості майна, майнових прав та активів комерційних банків сформовані пропозиції щодо гармонізації національних стандартів оцінки з міжнародними.

Розглянуто структурні особливості міжнародних та європейських стандартів оцінки. Наголошено, що європейські стандарти оцінки (EVS 2016) містять елементи європейської законодавчої бази, які пов'язані з фінансовою оцінкою вартості майна, що дозволяє здійснювати різні види фінансової оцінки вартості матеріальних і нематеріальних активів.

З'ясовано, що відмінністю цих стандартів є їх велика структурна деталізація та націленість на розгляд конкретної специфіки проведення окремих напрямків оціночних робіт.

Розглянуто особливості застосування в якості бази оцінки ринкової вартості при оцінюванні активів комерційних банків, які містять у своєму складі майнові права.

Обґрунтовано впровадження Технічного документу Моделі автоматизованої оцінки для забезпечення практичного впровадження Єдиної бази даних звітів про оцінку державної автоматизованої інформаційно-телекомунікаційної системи, яка передбачена законодавством України; впровадження Технічного документу визначення справедливої вартості за стандартами Міжнародної фінансової звітності.

Досліджено особливості здійснення оцінки ринкової вартості заставного майна при іпотечному кредитуванні банками, які потребують удосконалення професійних національних стандартів.

Обґрунтовано розширення діючих національних стандартів оцінки майна і майнових прав підходом до оцінки вартості із застосуванням опціонних моделей ціноутворення.

Розглянуто особливості застосування динамічної моделі Блека-Шоулза для оцінки ринкової вартості комерційного банку. Оскільки, саме в цьому секторі активи і зобов'язання близькі за своїм значенням в силу

особливостей ведення бізнесу, в основному за рахунок залучених коштів.

Ключові слова: ринкова вартість, оцінка, стандарти, опціонна модель, методичний підхід, ринкова оренда плата, застава вартість.

Artemenko D. The main directions of implementation of international standards for valuation of the market value of property, property rights and assets of commercial banks in Ukraine

In the article, on the basis of generalization of the international experience of valuation of the market value of property, property rights and assets of commercial banks, the proposals for harmonization of national valuation standards with the international ones are formed.

The structural features of international and European standards of assessment are considered. It is emphasized that the European Valuation Standards (EVS 2016) contain elements of the European legislative framework that are related to the financial valuation of property, which allows for various types of financial valuation of tangible and intangible assets. It is found that the difference between these standards is their large structural detail and focus on examining the specific specifics of specific areas of evaluation work.

The peculiarities of application as a base of valuation of the market value in the valuation of assets of commercial banks containing property rights are considered.

The introduction of the Technical Document of the Automated Assessment Model to substantiate the practical implementation of the Unified Database of Assessment Reports of the State Automated Information and Telecommunication System provided by the legislation of Ukraine is substantiated; of the Technical Document of fair value determination according to the International Financial Reporting Standards is substantiated.

Researched estimation of the market value of mortgage property in the case of mortgage lending by banks, which require improvement of professional national standards, are considered.

The extension of existing national property and property valuation standards is justified by an approach to value appraisal using optional pricing models.

The peculiarities of application of Black-Scholes dynamic model for estimation of market value of a commercial bank are considered. Because, in this sector, assets and liabilities are close in value because of the peculiarities of doing business, mainly at the expense of attracted funds.

Keywords: market value, valuation, standards, option model, methodological approach, market rent, mortgage lending value.

Артеменко Д. М. Основные направления внедрения международных стандартов оценки рыночной стоимости имущества, имущественных прав и активов коммерческих банков в Украине

В статье на основе обобщения международного опыта оценки рыночной стоимости имущества, имущественных прав и активов коммерческих банков сформированы предложения по гармонизации национальных стандартов оценки с международными.

Рассмотрены структурные особенности международных и европейских стандартов оценки. Отмечено, что европейские стандарты оценки (EVS 2016) содержат элементы европейской законодательной базы, связанные с финансовой оценкой стоимости имущества, что позволяет осуществлять различные виды финансовой оценки стоимости материальных и нематериальных активов. Выяснено, что отличием этих стандартов является их большая структурная детализация и направленность на рассмотрение конкретной специфики проведения отдельных направлений оценочных работ.

Рассмотрены особенности применения в качестве базы оценки рыночной стоимости при оценке активов коммерческих банков, которые содержат в своем составе имущественные права.

Обосновано внедрение Технического документа Модели автоматизированной оценки для обеспечения практического внедрения Единой базы данных отчетов об оценке государственной автоматизированной информационно-телекоммуникационной системы, предусмотренной законодательством Украины; внедрение Технического документа определения справедливой стоимости по стандартам Международной финансовой отчетности.

Исследованы особенности осуществления оценки рыночной стоимости залогового имущества при ипотечном кредитовании банками, которые требуют совершенствования профессиональных национальных стандартов.

Обосновано расширение действующих национальных стандартов оценки имущества и имущественных прав подходом к оценке стоимости с применением опционных моделей ценообразования.

Рассмотрены особенности применения динамической модели Блэка-Шоулза для оценки рыночной стоимости коммерческого банка. Поскольку именно в этом секторе активы и обязательства близкие по своему значению в силу особенностей ведения бизнеса, в основном за счет привлеченных средств.

Ключевые слова: рыночная стоимость, оценка, стандарты, опционная модель, методический подход, рыночная арендная плата, залоговая стоимость.

Стаття надійшла до редакції 22.01.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

М. В. Макаренко,
доктор економічних наук,

І. М. Барський,
аспірант,

*Азовський морський інститут Національного
університету «Одеська морська академія», м. Маріуполь*

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ГЛОБАЛЬНИХ ЛАНЦЮГІВ ПОСТАВОК КОНТЕЙНЕРНИМИ СУДНАМИ

Постановка проблеми. Морські перевезення вважаються найважливішим транспортним засобом у світі, який може сприяти міжнародній торгівлі. Близько 80% світової торгівлі та понад 70% доданої вартості здійснюється через морський транспорт. У 2016 році контейнерні перевезення відзначили своє 60-річчя як нововведення, яке мало величезний вплив на географію виробництва та розповсюдження. Виробництво стало глобалізованим шляхом кращого використання порівняльних переваг. Незважаючи на те, що контейнер був первинним нововведенням для морських перевезень, поява глобальних ланцюгів поставок зробило сильний тиск для впровадження контейнеризму для внутрішніх систем розподілу вантажів. Контейнери, все частіше відносяться до проблеми з постійно зростаючими вимогами до часу, надійності та витрат глобальних ланцюгів поставок. Дисбаланс у торговельних потоках, обмеженість потужностей ускладнюють реалізацію всіх переваг тарифікації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питаннями лінійних перевезень, які акцентують увагу, головним чином, на контейнерних перевезеннях займаються багато вчених практиків: Я. Хауз, М. Барке, Т. Ноттебум, Дж. Родриге. Останнім часом спостерігається розвиток та стрімке поширення процесів глобалізації, тому дослідження перспектив розвитку глобальних ланцюгів поставок контейнерними суднами набуває великого значення для судновласників та економіки держави.

Виклад основного матеріалу. Контейнерні перевезення представляють собою нововведення, яке мало величезний вплив на виробництво та розповсюдження. Лише за допомогою контейнеризації виробництво стало по-справжньому глобалізованим шляхом кращого використання порівняльних переваг у порівнянні з системами розподілу, де здатні ефективніше взаємодіяти, узгоджуючи просторово різноманітні відносини попиту та пропозиції. Однак роль контейнерів у світовій торгівлі, виробництві та системах розподілу лише починає визнаватися [1]. За даними UNCTAD [2], між 1970-1990 роками зростає сприяння торгівлі становило 45% приросту світової торгівлі, тоді як членство в глобальній торговій організації, такої як GATT / WTO, ста-

новило ще 285%. На контейнери припадало додаткові 79%, що перевищує всі інші чинники зростання у торгівлі, узяті разом. Головним чином, внаслідок бурхливої внутрішньо-азиатської торгівлі, а також через встановлення портів-хабів, які виступають у якості пунктів перевантаження для регіональних ринків. Загальна пропускна здатність, що обробляється світовими контейнерними портами, збільшилася з приблизно 236 млн TEU у 2000 році до 601 млн TEU у 2012 році (включаючи баласт та перевалки), що становить середній річний темп зростання 8,1%. Транспортні перевезення були рушійною силою зростання контейнерних робіт в останнє десятиліття.

У більшості розвинених регіонів світу контейнери мають високу частку в морському потоці імпорту та експорту загальних вантажів. Не всі порти приймають або можуть прийняти контейнерні судна. Здається, що рання праця з контейнерними суднами не означає ніякої гарантії подальшої тарифікації. Ці висновки узгоджуються з просторовими моделями Я. Хауз [3], М. Барке [4] та Т. Ноттебум, Дж. Родриге [5] щодо розвитку систем контейнерних портів. Отже, ці моделі припускають, що не всі порти, які рано інвестували в контейнерну інфраструктуру, стають основними контейнерними центрами. Отримана концентрація портів може спричинити деградацію незначних портів у мережі. Теорія життєвого циклу передбачає, що всі інновації розвиваються за схемою піонерської (або впроваджувальної) фази, фази росту, фази зрілості, фази насичення та нарешті фази спаду, спровокованої старінням. Це в кінцевому підсумку може призвести до зникнення початкових інновацій з ринку. Тривалість кожного етапу циклу залежить від типу інновацій, управління, яке його підтримує, а також рівня проникнення на ринок. Теорія життєвого циклу, яка може бути застосована до режимів транспорту та транспортних систем автомобілів. Перевезення морськими суднами та баржами завжди відігравало важливу роль протягом історії. Можемо згадати багато китайських, іспанських / португальських, англійських та голландських досліджень, спрямованих на створення нових торгових шляхів [6]. Відбувалося вдосконалення технології морського вироб-

ництва за останнє півстоліття спрямоване на покращення граничної швидкості, надійності, але й підвищення вартість.

Ринок контейнерів швидко досягає фази зрілості, що характеризується широким розповсюдженням технологій у всьому світі та технічними вдосконаленнями, які все більше стають маргіальними. Судна стають більшими та ефективнішими, але, по суті, контейнерна технологія, яка загалом керує бізнесом, в основному така сама, як і близько 40-50 років тому. Судноплавні лінії розміщують все більші контейнерні судна на основних торгових шляхах, зумовлені обіцянками економії за рахунок досягнення економії масштабу (у морі), про що свідчать [7-8]. Технічна концепція контейнерного судна істотно не змінилася протягом еволюції від суден першого покоління до найновіших контейнеровозів "Triple-E" місткістю понад 18000 TEU. Економія від масштабу, ймовірно, буде висунута, наскільки це технічно та економічно можливо.

Приріст технологій на обладнанні контейнерів для переміщення на внутрішній території також стає незначним. Push-конвої існують вже досить давно, і хоча внутрішні баржі на Рейні зараз досягають потужностей близько 500 TEU, їх конструкція є цілком стандартною [9]. Технологія залізничного транспорту датується ранніми днями контейнерного транспорту, і навіть поїзди з двома штабними перевезеннями в Північній Америці були задумані ще в 1980-х роках [10]. Як висновок, світ все ще використовує десятиліття старої концепції – контейнера – для вирішення проблем сучасних світових ланцюгів поставок. І хоча глобалізація та пов'язані з цим глибокі зміни в світових процесах виробництва та дистрибуції значною мірою стали можливими завдяки контейнеризації, ті ж світові ланцюги поставок зараз чинять сильний тиск на контейнерну концепцію, залишаючи гравців на контейнерних ринках з певними проблемами.

Транспортне перевезення контейнерів змінило масштаб глобального розподілу вантажів. Завдяки великій швидкості системи розподілу вантажів відкриваються нові світові ринки експорту та імпорту. Це пояснюється тим, що охоплюється більший простір, який може вести торгівлю, перевозити товари з меншим часом та невисокою ціною. Ця швидкість є набагато більшою мірою функцією часу, ніж швидкості, оскільки контейнеризація здебільшого покращувала функцію перевантаження [11]. Таким чином, справа не в тому, що фрахт рухається швидше за відповідними режимами, що обслуговують ланцюги поставок, а в тому, що ефективність транспортних терміналів різко збільшила швидкість перевалки і, отже, ланцюгів поставок. Поняття перевалки тут сприймається у широкому розумінні й включає діяльність коли вантаж не перебуває в обігу, а саме стадію складування, яке пристосувалося забезпечувати більш високу швидкість руху вантажів у вигляді центрів розподілу. Хоча до вве-

дення контейнера стандартному вантажному судну знадобилося б кілька тижнів, щоб його завантажувати або вивантажувати, аналогічна кількість вантажу, що перебуває у контейнері, може бути перевантажена за лічені години [12]. Можна стверджувати, що швидкість перевезення вантажів з модальної точки зору була досягнута вже більше півстоліття, але контейнеризація, завдяки функції перевалки, справді дозволила помножити ефект на цю швидкість. Як тільки буде досягнуто конкретного порогу швидкості, управління виробництвом на основі часу стає можливим, коли логістика переходить від поштовху (на основі пропозиції) до тяглової (на основі попиту) структури, отримуючи значні переваги від розподілу. Контейнеризація забезпечила механізм розширення на міжнародні ринки при одночасному підвищенні надійності, гнучкості та витрат на розподіл вантажів. Конвергенція цих факторів дозволила встановити глобальні ланцюги поставок, багато з яких ґрунтуються на принципі "вчасно", що є інтеграцією швидкості руху вантажів із стратегіями виробництва та систем розподілу.

Глобальні виробничі мережі (GPN) являють собою функціонально інтегровану мережу виробничої, торговельної та сервісної діяльності, яка включає всі етапи в товарному ланцюжку, починаючи з трансформації сировини, через проміжні етапи виготовлення, такі як складування, до доставки товарів на ринки. У цих рамках глобальні виробничі мережі змусили багатьох виробників замислюватися про глобальні логістичні стратегії, а не просто покладатися на звичайну діяльність з доставки чи експедирування. Більшість учасників транспортного ланцюга відповіли, надаючи нові послуги з доданою вартістю в інтегрованому пакеті, через інтеграцію вантажів по ланцюгу поставок.

Судноплавні лінії проєктують мережі, які їм зручно пропонувати, але в той же час вони зобов'язані надавати послуги, які хочуть їх споживачі, з точки зору частоти, прямої доступності та часу транзиту. Ця напруга між маршрутизацією та попитом є важливою. Планувальники мережі можуть направляти потоки за оптимальними для системи шляхами, при цьому найнижчі витрати на всю мережу досягаються шляхом непрямої маршрутизації через хаби, деякі офшорні місця та об'єднання потоків. Однак, чим ефективніша мережа з точки зору перевізника, тим менш зручною є ця мережа для потреб вантажовідправників. Вантажовідправники можуть обурюватися непрямыми маршрутами, відкриваючи можливості для інших судноплавних ліній для заповнення прогалів на ринку. Концепція екваторіальної навколосвітової системи може мати свої позитивні сторони, але ми стверджуємо, що вона буде доповненням, а не заміною існуючих систем. Судноплавні лінії мають у своєму розпорядженні широкий спектр моделей, усі вони підтвержені в певних обставинах. Надалі судноплавні лінії продовжуватимуть поєднувати трикутники, послуги

маятника, послуги метеликів, послуги конвеєра та інші форми різної складності із послугами зв'язування ліній та простими "кінцевими" послуг, притосованих як для основних, так і для ретрансляційних служб для створення мережі, що найкраще відповідає вимогам перевізника. Посилаючись на реструктуризацію азіатських концентраторів, можна стверджувати, що система портів концентраторів як головних точок поєднання між магістральною мережею та мережею подачі замінюється ієрархічним набором мереж, що відображають різні рівні витрат та ефективності на ринку. Службові мережі високого порядку матимуть менше викликів портів і більші судна, ніж мережі нижчого порядку. Збільшення обсягів може привести до зростаючої сегментації мереж лінійних служб та ієрархії в хабах.

Не існує підходу «один розмір, який підходить усім» до майбутнього мереж лінійного обслуговування. Ієрархія порту визначається рішеннями окремих осіб лінії перевезення контейнерів (які працюють як незалежні перевізники або угруповання), керуючись однаковими стратегічними, комерційними та експлуатаційними міркуваннями. Отже, порт може функціонувати як регіональний концентратор для одного оператора та як порт подачі для іншого. Мережева функція контейнерного терміналу також може змінитися. Порти, що обслуговують магістральні послуги, можуть бути перенесені на порти подачі. Крім того, судноплавна лінія може вирішити перетворити регіональний порт у головний вузол, що з'єднується між собою.

Основна загроза майбутньому складних мереж лінійного обслуговування полягає в підвищеній ненадійності розкладу. Низька цілісність розкладу може мати багато причин, починаючи від погодних умов, затримок доступу до портів до перевантаженості терміналів порту або навіть міркувань безпеки. Т. Ноттебум продемонстрував, що на сьогоднішній день основною причиною ненадійності розкладу є основна перевантаженість портових терміналів. Низька кількість причалів або кранів призводить до перебоїв у графіку обслуговування лінійних транспортних ліній. Враховуючи характер багатьох лінійних служб (більш ніж один порт виклику, щотижневе обслуговування, конфігурації концентраторів і т.п.), які тісно інтегровані, затримка в одному каскаді портів протягом усієї послуги лінійного зв'язку, а отже, впливає і на інші порти виклику (навіть ті порти, які спочатку не мали затримок). Наприклад, в Азії та Європі працюють лише 49,1% суден, згідно з їх графіком. На глобальному рівні 45,8% викликів порту вчасно, 19,8% запізнюються на один день, а 25,2% – запізнюються на два дні і більше. 10,2% викликів з порту надходять за день до або раніше. Maersk Line зафіксувала середню цілісність графіку у всьому світі 70%. MSC належить до числа найбільш виконавців із лише 41%. MSC тримає буфери часу відносно низькими і намагається вирішити виникаючі проблеми за допомогою

спеціальних змін порядку викликів портів, спеціальних перевантажень контейнерів у ретрансляційних портах в Середземномор'ї та, здавалося б, випадкового пропуску одного або декількох портів викликів під час рейсу.

Менеджери логістичної галузі витрачають все більше свого часу на вирішення проблем, пов'язаних з вантажоперевезеннями та кризи, частково через низьку надійність розкладу. Питання надійності та нарощування потужностей стали критичними факторами поруч із чистими міркуваннями щодо витрат. Прийняття постійного високого рівня надійності розкладу, оскільки нова норма може в довгостроковій перспективі негативно впливати на всю логістичну систему, а згодом і на глобальні мережі виробництва та споживання.

Таким чином, може бути встановлена взаємодоповнюваність між екваторіальним коридором, який буде переважно морським сегментом, та коридором Північної півкулі, що включає сухопутний та морський сегменти. Хоча коридор Північної півкулі мав би меншу пропускну спроможність, особливо вздовж його транссибірської частини, він забезпечив би швидше обслуговування на великі відстані, ніж екваторіальний коридор, обслуговуючи ланцюги поставок, залежні від часу. Таким чином, вантажовідправники платять надбавку за використання цього швидшого маршруту, що відобразатиметься на товарах в обігу. Розширення Панамського каналу може спричинити додатковий поштовх до трансконтинентального судноплавства, що робить екваторіальний коридор швидким для транзиту та економічним на витратах (економія на масштаби). Зрештою, за умови суперечливих питань глобальних змін клімату, також міг би бути створений арктичний морський коридор, встановивши таким чином три широтних коридори циркуляції. Отже, багато можливостей щодо виробництва та системи розподілу, ймовірно, виникнуть із створенням та функціонуванням торгових коридорів на великі відстані.

Іншим фактором, який має великий вплив на динаміку розвитку портів, є місцеві обмеження. Порти, особливо великі шлюзи, стикаються з широким набором локальних обмежень, які погіршують їх зростання та ефективність. Відсутність доступних земельних ділянок для розширення є однією з найгостріших проблем, проблема, що загострюється потребами у глибоководних обробках великих суден. Посилений портовий рух також може призвести до втрат, оскільки місцеві дорожні та залізничні системи сильно обтяжені. Екологічні обмеження та місцева опозиція розвитку порту також мають важливе значення. Регіоналізація порту, таким чином, дозволяє частково обмежити локальні обмеження шляхом їх зовнішнього використання.

Одна з проблем, з якою стикаються порти, пов'язана з інфраструктурною частиною фази регіонального порту. Портові органи влади намагаються підвищити інтер-модальний потенціал порту з вели-

кою залежністю від роботи інфраструктури та транспортних послуг. Однак маневреність, запропонована портовим органам, здається, обмежена. Перш за все, на рівні інфраструктури внутрішніх територій переважають органи державної влади, які повинні враховувати соціальні та політичні аспекти та фінансові обмеження в процесі прийняття рішень. По-друге, у логістичній глибокій переважають гравці ринку, які за звичайних обставин не повинні звітувати перед портовою адміністрацією. Таким чином, повноваження портових органів у розвитку інфраструктури внутрішніх районів обмежені.

Висновок. Контейнерна система повільно досягає зрілості в ринкових умовах, коли вантажні перевезення стали найбільш мінливою і затратною складовою багатьох постачальницьких мереж і логістичних операцій. Менеджери в галузі логістики, включаючи портову та морську промисловість, все більше і більше часу витрачають на вирішення проблемних та кризових перевезень вантажного транспорту. Таким чином, питання надійності та нарощування потужностей стали критичними чинниками поруч із дослідженнями витрат. Розумне управління контейнерною системою є необхідною умовою сталого розгортання концепції контейнерів у глобальних ланцюгах поставок у довгостроковій перспективі. Було визначено деякі найважливіші фактори з огляду на стійку тенденцію контейнеризації. Наявність достатньої термінальної потужності залишається проблемою. Було продемонстровано, що зростання екологічних та соціальних проблем, пов'язаних із розвитком терміналів, призвело до великих затримок із виведенням нової потужності на ринок. Дефіцит термінальної потужності може відкрити перспективи для нових моделей маршрутизації вантажу. Подальший розвиток регіонів шлюзу з багатьма портами стане все більш важливим елементом у пропонуванні як гнучкості, так і обслуговування глобальних мереж поставок.

Література

1. **Levinson M.** The Box: How the Shipping Container Made the World Smaller and the World Economy Bigger. Princeton University Press: Princeton. 2006. 348 p. 2. **UNCTAD.** (2013). Review of Maritime Transport, United Nations Conference on Trade and Development. URL: <https://unctad.org>. 3. **Hayuth Y.** Containerisation and the load center concept. *Economic Geography*. 1981. Vol. 57. P. 160-176. doi: 10.2307/1441404. 4. **Barke M.** Transport and trade. Oliver & Boyd: Edinburgh. 1986. 467 p. 5. **Notteboom T., Rodrigue J.-P.** Port regionalization: towards a new phase in port development. *Maritime Policy and Management*. 2005. Vol. 32. P. 297-313. doi: 10.1080/03088830500139885. 6. **Fernandez-Armesto F.** Pathfinders: A Global History of Exploration. New York: W. W. Norton & Company. 2006. 368 p. 7. **Cullinane K., Khanna M. and Song D-W.** How big is beautiful: economies of scale and the

optimal size of containership. Proceedings of the IAME 1999 conference. Halifax. 1999. P. 108-140. 8. **Lim S-M.** Economies of scale in container shipping. *Maritime Policy and Management*. 1998. Vol. 25. P.361-373. <https://doi.org/10.1080/03088839800000059>. 9. **Notteboom T., Konings, R.** Network dynamics in container transport by barge. *Belgeo* 2004. Vol. 5. P.461-477. <https://doi.org/10.4000/belgeo.13402>. 10. **Thuong L.T.** From piggy-back to double-stack intermodalism. *Maritime Policy and Management*. 1989. Vol. 16. P.69-81. <https://doi.org/10.1080/03088838900000025>. 11. **Rodrigue J.-P.** Transportation and the Geographical and Functional Integration of Global Production Networks. *Growth and Change*. 2006. Vol. 37. P.510-525. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2257.2006.00338.x>. 12. **Cudahy B.J.** Box Boats: How Container Ships Changed the World. Fordham University Press: New York. 2006. 288 p.

References

1. Levinson M. (2006). The Box: How the Shipping Container Made the World Smaller and the World Economy Bigger. Princeton University Press: Princeton. 348 p.
2. UNCTAD. (2013). Review of Maritime Transport, United Nations Conference on Trade and Development. Retrieved from <https://unctad.org>.
3. Hayuth Y. (1981). Containerisation and the load center concept. *Economic Geography*, Vol. 57, pp. 160-176. doi: 10.2307/144140.
4. Barke M. (1986). Transport and trade. Oliver & Boyd: Edinburgh. 467 p.
5. Notteboom T., Rodrigue J.-P. (2005). Port regionalization: towards a new phase in port development. *Maritime Policy and Management*, Vol. 32, pp. 297-313. doi: 10.1080/03088830500139885.
6. Fernandez-Armesto F. (2006). Pathfinders: A Global History of Exploration. New York, W. W. Norton & Company. 368 p.
7. Cullinane K., Khanna M. and Song D-W. (1999). How big is beautiful: economies of scale and the optimal size of containership. Proceedings of the IAME 1999 conference. Halifax, P. 108-140.
8. Lim S-M (1998). Economies of scale in container shipping. *Maritime Policy and Management*, Vol. 25, pp. 361-373. <https://doi.org/10.1080/03088839800000059>
9. Notteboom T., Konings R. (2004). Network dynamics in container transport by barge. *Belgeo*, Vol. 5, pp. 461-477. <https://doi.org/10.4000/belgeo.13402>.
10. Thuong L.T. (1989). From piggy-back to double-stack intermodalism. *Maritime Policy and Management*. Vol. 16, pp. 69-81. <https://doi.org/10.1080/03088838900000025>.
11. Rodrigue J.-P. (2006). Transportation and the Geographical and Functional Integration of Global Production Networks. *Growth and Change*, Vol. 37, pp. 510-525. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2257.2006.00338.x>.
12. Cudahy B.J. (2006). Box Boats: How Container Ships Changed the World. Fordham University Press, New York. 288 p.

Макаренко М. В., Барський І. М. Перспективи розвитку глобальних ланцюгів поставок контейнерними суднами

У статті доведено, що морські перевезення вважаються найважливішим транспортним засобом у світі, який може сприяти міжнародній торгівлі. Підкреслено, що основний принцип контейнерної роботи не змінився, незважаючи на збільшення масштабів суден і терміналів та поступове підвищення продуктивності роботи з контейнерами. Дисбаланс у торговельних потоках, обмеженість потужностей ускладнюють реалізацію всіх переваг тарифікації. Мета роботи полягає у розгляді перспектив розвитку лінійних перевезень контейнерними суднами та проблем, які виникають у процесі їх діяльності. Підкреслено, що контейнерна система повільно досягає зрілості в ринкових умовах, коли вантажні перевезення стали найбільш мінливою і затратною складовою багатьох постачальницьких мереж і логістичних операцій. Доведено, що менеджерам логістики доводиться стикатися з ризиками щодо термінів ланцюгів поставок, тому питання надійності та нарощування потужностей стали критичними чинниками поруч із дослідженнями витрат. Встановлено, що дефіцит термінальної потужності може відкрити перспективи для нових моделей маршрутизації вантажу. Встановлено основні тенденції розвитку лінійних контейнерних перевезень та визначено проблеми, які вимагають підключення та мережі перевезень усіх видів транспорту. Встановлено, що розумне управління контейнерною системою є необхідною умовою сталого розгортання концепції контейнерів у глобальних ланцюгах поставок у довгостроковій перспективі. Доведено, що співіснування різних типів мереж на одному торговельному шляху забезпечує гнучкість у варіантах маршрутизації і, ймовірно, зменшить проблеми синхронізації мережі та проблеми вразливості в епоху підвищеної ненадійності графіку. Встановлено, що зростання екологічних та соціальних проблем, пов'язаних із розвитком терміналів, призвело до великих затримок із виведенням нової потужності на ринок. Подальший розвиток регіонів шлюзу з багатьма портами стане все більш важливим елементом у пропонуванні як гнучкості, так і обслуговування глобальних мереж поставок.

Підкреслено, що регіонально процес інтеграції між системами морського та внутрішнього транспорту призведе до ряду стратегій проникнення та модального зсуву (до залізниці або барж), де кожен вид транспорту використовується найбільш ефективно за витратами та часом. Регіоналізація порту була визначена як ключова концепція управління взаємозв'язком між портами та центрами розподілу внутрішніх вантажних перевезень. Хоча в усьому світі можуть розвиватися значні географічні відмінності, фаза регіоналізації у всіх випадках виведе перспективу розвитку портів за межі периметра порту.

Ключові слова: морська галузь, системи розподілу, ланцюги поставок, контейнерні перевезення, лінійні перевезення, логістична інфраструктура.

Makarenko M., Barskiy I. Prospects for the Development of Global Supply Chains by Container Vessels

The article proves that sea transportation is considered to be the most important vehicle in the world that can promote international trade. It is emphasized that the basic principle of container work has not changed, despite the increase in the size of ships and terminals and the gradual increase in the productivity of container handling. The imbalance in trade flows, capacity constraints make it difficult to realize all the benefits of tariffing. The purpose of the work is to consider the prospects for the development of linear shipments by container vessels and the problems arising in the course of their activity. It is emphasized that the container system is slowly reaching maturity in market conditions, when freight has become the most volatile and costly component of many supply networks and logistics operations. It has been proven that logistics managers have to deal with risks in terms of supply chains, so the issue of reliability and capacity building has become a critical factor along with cost studies. It has been found that terminal capacity shortages can open up prospects for new cargo routing models. The basic tendencies of development of linear container transportations are established and the problems that require the solution are identified. It has been established that prudent management of the container system is a prerequisite for the sustainable deployment of container concepts in global supply chains over the long term. Coexistence of different types of networks in one trade route has been proven to provide flexibility in routing options, and is likely to reduce network synchronization problems and address vulnerabilities in an era of increased graph unreliability. It has been found that the growth of environmental and social problems related to the development of terminals has led to great delays in bringing new capacity to the market. The continued development of gateway regions with many ports will become an increasingly important element in both the flexibility and speed of serving global supply networks. It is emphasized that regionally the process of integration between maritime and inland transport systems will lead to the emergence of a number of penetration and modal shift strategies (rail or barge), where each mode of transport is used most efficiently in cost and time. Port regionalization has been identified as a key concept for managing the interconnection between ports and inland freight distribution centers. Although significant geographical variations may develop worldwide, the regionalization phase will in all cases bring the prospect of port development beyond the perimeter of the port.

Keywords: maritime industry, distribution systems, supply chains, container transportation, linear transportation, logistics infrastructure.

Макаренко М. В., Барський І. Н. Перспективи розвитку глобальних цепей поставок контейнерними суднами

В статті доказано, що морські перевезення вважаються важливішим транспортним засобом в світі, який може сприяти міжнародній торгівлі. Підкреслено, що основний принцип контейнерної роботи не змінився, незважаючи на збільшення масштабів суден і терміналів та поступове підвищення продуктивності роботи з контейнерами. Дисбаланс у торговельних потоках, обмеженість потужностей ускладнюють реалізацію всіх переваг тарифікації. Мета роботи полягає у розгляді перспектив розвитку лінійних перевезень контейнерними суднами та проблем, які виникають у процесі їх діяльності. Підкреслено, що контейнерна система повільно досягає зрілості в ринкових умовах, коли вантажні перевезення стали найбільш мінливою і затратною складовою багатьох постачальницьких мереж і логістичних операцій. Доведено, що менеджерам логістики доводиться стикатися з ризиками щодо термінів ланцюгів поставок, тому питання надійності та нарощування потужностей стали критичними чинниками поруч із дослідженнями витрат. Встановлено, що дефіцит термінальної потужності може відкрити перспективи для нових моделей маршрутизації вантажу. Встановлено основні тенденції розвитку лінійних контейнерних перевезень та визначено проблеми, які вимагають підключення та мережі перевезень усіх видів транспорту. Встановлено, що розумне управління контейнерною системою є необхідною умовою сталого розгортання концепції контейнерів у глобальних ланцюгах поставок у довгостроковій перспективі. Доведено, що співіснування різних типів мереж на одному торговельному шляху забезпечує гнучкість у варіантах маршрутизації і, ймовірно, зменшить проблеми синхронізації мережі та проблеми вразливості в епоху підвищеної ненадійності графіку. Встановлено, що зростання екологічних та соціальних проблем, пов'язаних із розвитком терміналів, призвело до великих затримок із виведенням нової потужності на ринок. Подальший розвиток регіонів шлюзу з багатьма портами стане все більш важливим елементом у пропонуванні як гнучкості, так і обслуговування глобальних мереж поставок.

производительности работы с контейнерами. Дисбаланс в торговых потоках, ограниченность мощностей затрудняют реализацию всех преимуществ тарификации. Цель работы заключается в рассмотрении перспектив развития линейных перевозок контейнерными судами и проблем, возникающих в процессе их деятельности. Подчеркнуто, что контейнерная система медленно достигает зрелости в рыночных условиях, когда грузовые перевозки стали наиболее изменчивой и затратной составляющей многих снабженческих сетей и логистических операций. Доказано, что менеджерам логистики приходится сталкиваться с рисками по срокам цепей поставок, поэтому вопрос надежности и наращивания мощностей стал критическим фактором наряду с исследованиями расходов. Установлено, что дефицит терминальной мощности может открыть перспективы для новых моделей маршрутизации груза. Установлены основные тенденции развития линейных контейнерных перевозок и определены проблемы, которые требуют решения. Установлено, что разумное управление контейнерной системой является необходимым условием устойчивого развертывания концепции контейнеров в глобальных цепях поставок в долгосрочной перспективе. Доказано, что сосуществование различных типов сетей на одном торговом пути обеспечивает гибкость в вариантах маршрутизации и,

вероятно, уменьшит проблемы синхронизации сети и решит проблемы уязвимости в эпоху повышенной надежности графиков. Установлено, что рост экологических и социальных проблем, связанных с развитием терминалов, привело к большим задержкам с выводом новых мощностей на рынок. Дальнейшее развитие регионов шлюза со многими портами станет все более важным элементом как в гибкости, так и скорости обслуживания глобальных сетей поставок. Подчеркнуто, что регионально процесс интеграции между системами морского и внутреннего транспорта приведет к возникновению ряда стратегий проникновения и модального сдвига (к железной дороге или баржам), где каждый вид транспорта используется наиболее эффективно по затратам и времени. Регионализация порта была определена как ключевая концепция управления взаимосвязью между портами и центрами распределения внутренних грузовых перевозок. Хотя во всем мире могут развиваться значительные географические различия, фаза регионализации во всех случаях выведет перспективу развития портов за пределы периметра порта.

Ключевые слова: морская отрасль, системы распределения, цепи поставок, контейнерные перевозки, линейные перевозки, логистическая инфраструктура.

Стаття надійшла до редакції 20.01.2020
Прийнято до друку 20.02.2020

С. О. Колесников,
кандидат фізико-математичних наук,
ORCID 0000-0002-9538-8858,

В. В. Володченко,
кандидат технічних наук,

Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ

СУЧАСНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ЛОГІСТИЧНІЙ СИСТЕМІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. У світі спостерігається тенденція безперервного прогресу досліджень та інновацій в різних галузях, і сфера логістики не є винятком. Використання в логістиці сучасних передових технологій забезпечить високу швидкість виконання необхідних операцій та скорочення фінансових і трудових витрат, що послужить вирішальним фактором підвищення конкурентоспроможності підприємства та збільшення прибутку. На даний момент вітчизняні підприємства гостро потребують удосконалення своєї діяльності через скорочення часових інтервалів і витрат у постачанні, виробництві та збуті. В умовах загострення конкурентної боротьби та необхідності своєчасно адаптуватися до складної економічної ситуації це можна здійснити за допомогою впровадження інновацій у логістичну діяльність.

Аналіз останніх досліджень. Питання оптимізації та підвищення ефективності управління логістичними каналами є актуальним та затребуваним у вітчизняній літературі, адже економічна криза та конкуренція на ринку логістичних посередників зумовлюють пошук нових інноваційних способів роботи. Питання інновацій в логістиці перебуває в полі зору дослідників, що займаються проблемами логістики, таких як Н. Чухрай, Р. Патора, І. Афанасенко, В. Борисова, Л. Болдирева. У своїх працях Н. Чухрай та Р. Патора зазначають, що однією з небагатьох сфер економіки, для якої необхідний інноваційний розвиток, є транспорт і комунікації, що забезпечує безперешкодне переміщення товарів, капіталу, інформації, людей, послуг.

Теоретичні, практичні та методичні аспекти формування логістичної стратегії підприємств знайшли відображення в наукових працях зарубіжних та вітчизняних вчених: Є. Крикавського, Б. Андрушківа, А. Євдокимова, Т. Косаревої, Ю. Чорток, А. Родимченко, О. Шкодіню, Н. Тюріної, К. Калди, Д. Уотерса, В. Сергеева, А. Роднікова, А. Семененко, Т. Алесінської та інших. Підвищена увага до нових технологій у логістиці зумовлена необхідністю реформування сучасних підприємств для посилення їх конкурентоспроможності на внутрішньому та міжнародному ринках.

Мета статті – обґрунтування головних напрямів підвищення ефективності функціонування логістичних підприємств за рахунок впровадження інновацій та інформаційних технологій задля підвищення якості надання послуг, виявлення шляхів підвищення ефективності господарської діяльності та конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Логістика сьогодні є загальноновживаним терміном, оскільки вона посідає важливе місце в ланцюгах постачання, а також конкуренції між підприємствами. Існує декілька визначень логістики. Логістика – це планування, контроль, організація та координація потоку матеріалів, інформації, енергії, грошей та цінностей в логістичній системі. Крім реалізації цих процесів, логістика також є дисципліною, яка синтезує та використовує сучасні знання та методи кількох дисциплін, пов'язаних з логістикою, для розв'язання заданої матеріально-технічної задачі. Логістика включає управління транспортуванням, складським господарством, запасами, кадрами, організацією інформаційних систем та комерційної діяльності підприємства, тобто органічне поєднання вищенаведених сфер логістики в єдину систему [1].

Отже, мета логістики полягає в забезпеченні продукції належної якості та кількості у визначеному місці призначення в належний час з відповідного джерела, відповідним методом та обладнанням, а також відповідними мінімальними витратами. Якість і доступність пропонованих послуг логістичним сектором мають велике значення для економічного зростання та збільшення потенціалу зайнятості [2].

Ефективна ринкова стратегія функціонування окремої фірми будується на зв'язках між фірмою, споживачем та конкурентом. Як правило, з підвищенням обсягу виробництва товарів їх собівартість знижується. Проте в умовах перенасиченості ринку товарами досягнення прибутковості в діяльності фірм шляхом орієнтації на збільшення лише обсягів продажів неможливе. Для того щоб продати товар, необхідно виділити його з подібних, надати додаткові властивості, що більшою мірою відповідають потребам споживача. Цьому сприяє стратегія сегментації ринку. Ринок стає все більш чутливим до

якості обслуговування, що все більше впливає на досягнення конкурентних переваг. Логістика розглядається як інструмент, що дає змогу зайняти та утримувати цю позицію [3]. Останніми роками глобалізація, посилення конкуренції на світовому ринку, більш складні продукти з коротким життєвим циклом, постійне прагнення до зниження витрат та коливання потреб споживачів породили нові технології та бізнес-процеси, тому логістичний сектор сьогодні має бути готовим зустріти в майбутньому нові практичні завдання, а швидке реагування на них стане ключем до успіху для підприємств. До пріоритетних сфер інноваційних рішень на підприємстві належить логістика. Головне завдання спеціалістів на підприємстві – це впровадження інновацій в логістичну діяльність підприємства, що приведе до пришвидшення логістичних процесів при зниженні витрат на їх реалізацію [4, с. 89].

На думку Л. Болдиревої інновації у логістичній діяльності слід класифікувати таким чином [5, с.18]:

- 1) інновації в постачанні ресурсів (закупівельній логістиці);
- 2) інновації на перевезенні вантажів (транспортній логістиці);
- 3) інновації у внутрішньовиробничій логістиці (промислова переробка ресурсів);
- 4) інновації у вантажопереробці, складуванні й зберіганні (складській логістиці);
- 5) інновації в розподілі/постачанні продукції замовником (розподільчій логістиці);
- 6) інновації в логістичному менеджменті;
- 7) інновації у управлінні запасами.

Один із напрямів реформування економіки України лежить у площині інноваційних технологій логістичної системи та створенні механізму, який би гнучким та ефективним чином забезпечував взаємодію основних елементів логістики «постачання – виробництво – складування – транспортування – збут». Отже, необхідно створити ланцюги, які забезпечать інтеграцію роботи державного та приватного секторів економіки на основі міжгалузевої логістичної координації. Найбільш прогресивними інноваційними технологіями в логістиці сьогодні є:

Enterprise Resource Planning (ERP) – Планування ресурсів підприємства;

Warehouse Management System (WMS) – Система управління складом;

Transport Management System (TMS) – Система управління транспортом;

Customer Relationship Management (CRM) – Управління взаємовідносинами із споживачами (постачальниками);

Radio Frequency Identification (RFID) – Система радіочастотної ідентифікації палет (гофрокоробів і т.д.) за допомогою радіоміток та ін.

Наприклад впровадження інноваційної технології RFID дозволяє вирішити такі завдання:

- 1) організувати автоматичне введення даних в інформаційні логістичні системи;

- 2) відстежувати проходження сировини та готової продукції по всьому ланцюгу поставок;

- 3) контролювати переміщення продукції всередині підприємства;

- 4) контролювати складські операції, в тому числі кросс-докінг;

- 5) проводити миттєві інвентаризації без участі персоналу;

- 6) ввести партійний облік та поліпшити роботу системи управління запасами;

- 7) організувати роботу складів у відповідності до принципів ФІФО (ЛІФО);

- 8) попередити втрати та крадіжки.

Одним із найбільш дієвих нововведень сучасності західні логістичні компанії називають технологію радіочастотної ідентифікації, яка поступово витісняє стандартні штрих коди. В основі цієї системи лежить мініатюрний запам'ятовуючий пристрій, який кріпиться до вантажу. У такому чіпі зберігається інформація про час і місце доставки. Це особливо зручно при роботі з великою кількістю вантажу. Працівнику не потрібно сканувати код на кожному окремому пакунку, можна миттєво отримати дані одразу про весь товар. Системи RFID особливо популярні в морських перевезеннях. Кожен контейнер оснащений комплексом датчиків, в якому і є радіочастотна мітка. Ці пристрої стежать за станом вантажу і передають інформацію на центральну станцію, потім через супутниковий зв'язок дані надходять до власника. Це своєрідний аналог системи моніторингу на базі GPS.

Системи управління складом – WMS (англ. Warehouse Management System). WMS-систем дозволяє оптимально використовувати складські площі, скоротити витрати на зберігання, підвищити продуктивність праці і точність обліку. Крім того, система мінімізує вплив людського фактору своєчасно інформує керуючий складським відділом персонал про проблеми, що виникають. Оптимальним рішенням є автоматизація складського комплексу, зокрема створення автоматизованого роздрібного комплексу, що об'єднує в собі такі технології, як система світлового відбору (pick-by-light), автомати шахтного типу, карусельні системи комплектації заповнення та конвеєрні лінії [4, с. 91].

Ефективність процесу впровадження інновацій та інформаційних технологій у логістичну діяльність визначається ступенем проникнення логістики на різні рівні управління підприємством. Існуюча система управління повинна корегуватися через раціоналізацію та оптимізацію управління матеріальними, фінансовими та інформаційними потоками на підприємстві. Актуальними напрямками впровадження інновацій та інформаційних технологій у логістичну діяльність вітчизняних підприємств є такі:

- маркетингові дослідження ринку;
- проектування та розробка технічних вимог, розробка нових видів продукції;
- матеріально-технічне постачання;

- виробничі процеси;
- контроль, проведення випробувань та досліджень щодо удосконалення характеристик і властивостей продукції;
- пакування та зберігання;
- розподіл та збут продукції;

- монтаж та експлуатація;
- технічна допомога і сервісне обслуговування;
- утилізація після використання.

Проблеми та перспективи впровадження інновацій у логістичну діяльність вітчизняних підприємств систематизовані у таблиці [6, с. 309].

Таблиця

Проблеми та перспективи впровадження інновацій у логістичну діяльність вітчизняних підприємств

Проблеми впровадження інновацій у логістичну діяльність вітчизняних підприємств	Перспективи впровадження інновацій у логістичну діяльність вітчизняних підприємств
Недосконалена нормативно-правова база держави	Забезпечення інноваційного шляху розвитку вітчизняної економіки
Обмеженість доступу до інформації щодо вітчизняного та іноземного досвіду зі впровадження інновацій	Поступове формування інноваційного етапу розвитку діяльності підприємств у стратегії логістичних трансформацій
Недостатність фінансових ресурсів підприємств	Поступове долучення підприємств до світового логістичного ринку
Нааявні стереотипів у керівництва підприємств	Отримання підприємствами можливості конкурувати на глобальному логістичному ринку
Недовіра до інноваційного продукту	Підтримка пріоритетних напрямків інноваційної та логістичної діяльності підприємств
Ризики, які супроводжують впровадження інновацій	Сприяння розвитку інноваційної та логістичної інфраструктур
Недостатня кваліфікація кадрів	Підвищення ступеня захисту прав та інтересів суб'єктів інноваційної та логістичної діяльності

В останні 10 років у світі відбулися значні зміни, пов'язані з бурхливим розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, і флагманом таких змін стали мобільні пристрої. Як свідчить звіт 2018 Global Digital від компанії We Are Social та Hoootsuite, на даний час майже половина світу знаходиться он-лайн, причому майже чверть мільйона Інтернет-користувачів додалося за 2017 рік [7]. Збільшується не лише кількість користувачів Інтернету, зростає також кількість проведеного ними часу в мережі. За даними GlobalWebIndex середній користувач проводить в мережі Інтернет близько 6 годин [7]. Інтернет по планеті розповсюджений нерівномірно, але це поступово змінюється. Він має низький рівень проникнення в Центральній Африці та Південній Азії, однак ці регіони показують найбільше зростання кількості користувачів. Аналітики прогнозують, що це відкриє додаткові можливості для таких гігантів, як Google, Facebook, Alibaba, Tencent та інших [7]. Таку швидкість зростання Інтернет-користувачів можна пояснити збільшенням доступності смартфонів, а також зниженням вартості та покращенням якості мобільних тарифів. Так, більше половини телефонів, які використовуються сьогодні, є смартфонами, тому людям стає значно простіше користуватися багатьма можливостями Інтернету.

Прискорення доступу в країнах, що розвиваються, вплине на доступ до Інтернету для користувачів у всьому світі, оскільки такі компанії, як

Google, Facebook, Alibaba і Tencent, прагнуть постачати масштабовані глобальні продукти, які відповідають потребам і контекстам цих нових користувачів.

Нинішній період продемонстрував, що величезна кількість бізнес-моделей ще успішних вчора компаній сьогодні безповоротно застаріли. При цьому логістична складова є невід'ємною частиною бізнес-моделі будь-якої виробничої, торгової, дистрибуторської і суто логістичної компанії. За останні 10 років завдяки використанню існуючих та створенню власних соціальних мереж з'явилося багато нових інтегрованих «дигітальних» формувань, які мають певні особливості та переваги порівняно з традиційними бізнес-формуваннями. Поява нетрадиційних гравців на хвилі зростання електронної комерції, таких як Amazon, Alibaba та багато інших, які використовують нові технологічні стартапи, змінює вигляд логістичного бізнесу. Дигіталізація логістичних ланцюгів змусила багатьох традиційних бізнес-формувань інвестувати в автоматизацію своїх процесів. Нове покоління, що виходить на ринки логістики, прагне мати справу з ноутбуками та смартфонами; вони очікують, що бізнес-транзакції будуть здійснюватися легко і швидко. З огляду на це, сучасна логістика вже не може існувати без мережі Інтернет. Одним із головних напрямків, за яким рухається галузь, є «смарт-логістика» – розміщення всіх галузевих процесів у логістичній системі он-лайн. Основними перевагами «смарт-логіс-

тики» є швидка обробка даних, економія часу, зручний аналіз інформації, безпека, мінімізація впливу людського фактору і, найголовніше, – все це забезпечує одна інформаційна система. Дигіталізація в логістичній галузі перестає бути просто повторюваною фразою в навчальних закладах та на конференціях. Логістика вже явно знаходиться на порозі найбільшої революції останніх десятиліть, яка заново сформує процеси, визначить вимоги щодо учасників ринку і виключить тих, хто не зможе до неї пристосуватися. У зв'язку з цим виник термін «Логістика 4.0», створений відносно до терміну Industry 4.0. Вперше цей термін був використаний в Ганновері на комерційній виставці IAA Commercial Vehicles в 2011 році та означає, що в даний час ми переживаємо пік четвертої промислової революції. Перша промислова революція настала з використанням парового двигуна, друга – з використанням електрики та впровадженням ліній збірки машин, третя промислова революція (також відома як цифрова революція) – почалася з автоматизації виробництва та використання електроніки, а четверта – з використання в бізнесі цифрових мереж та технологій.

Логістика 4.0 продовжує цю тенденцію, об'єднуючи сучасні інформаційні та комунікаційні технології. Інтелектуальні та цифрові мережеві системи

призначені для того, щоб люди, машини, фабрики, логістика та продукти могли спілкуватися один з одним напряму. Якщо логістика інтегрується в ланцюг постачання якнайшвидше, ефектом може бути оптимізація виробництва «точно в термін». З іншого боку, логістичні компанії можуть сподіватися на підвищення безпеки при плануванні, більш ефективного використання автопарку та скорочення часу очікування в зоні навантаження. Рівень автоматизації виробництва завдяки подоланню бар'єра «фірма-фірма» може значно збільшити продуктивність виробничих процесів.

Передбачається, що на практиці весь процес у Логістиці 4.0 буде відбуватися майже повністю автоматично, в результаті чого люди будуть потрібні тільки для обслуговування програмних продуктів; системи будуть все більш масштабно збирати дані й передавати їх у великі сховища (Big Data), де вони будуть використовуватися для оптимізації запасів продуктів, процесів їх продажу і виготовлення; системи будуть автоматично пропонувати і продавати послуги, пристосовані до потреб споживачів. Дослідження дозволяють виділити 10 основних напрямів дигіталізації в інноваційному розвитку Логістики 4.0 (рис. 1).

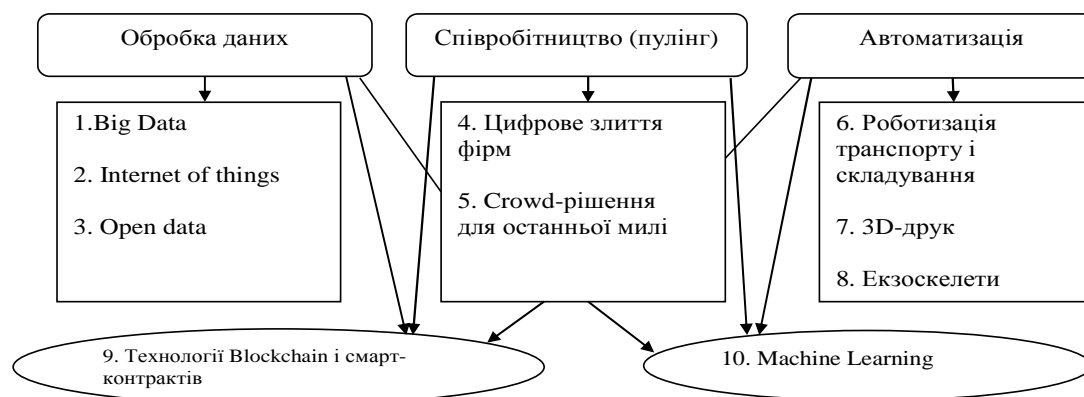


Рис. 1. Основні напрями дигіталізації в інноваційному розвитку Логістики 4.0
(доповнено авторами на основі джерела [8])

Розглянемо детальніше вказані напрямки. Big data (великі дані) використовуються для організації, зберігання та аналізу неструктурованої інформації. Незважаючи на те, що компанії усвідомлюють необхідність використання цифрових технологій в ланцюгах поставок, рівень дигіталізації логістики залишається на стабільно низькому рівні. Більшість компаній використовують звичні канали комунікації: email, телефон, соціальні мережі для роботи з перевізниками. Проте такі світові гіганти, як Michellin, Knauf, Nestle, Beiersdorf та інші давно усвідомили, що аналітика на основі масивів даних не менш важлива, ніж організований, чіткий і прозорий процес роботи, тому використовують цифрові технології, в тому числі для прийняття вивірених і зважених

управлінських рішень. У використанні «Big data» можна виділити такі проблеми: багато компаній ніяк не обробляють і не враховують великі обсяги даних; компанії інформацію системно накопичують, але ніяк не використовують.

Автоматизоване управління логістикою дозволяє зібрати багато інформації, яку в цілому можна згрупувати таким чином: дані, одержані в процесі обробки транспортних заявок; дані, які з'являються в процесі управління розкладом на навантаження/розвантаження; додаткові налаштування і статуси, які хоче фіксувати вантажовідправник. Тому розглянемо основні переваги і перспективи застосування «Big data» у функціональних сферах логістики (рис. 2).

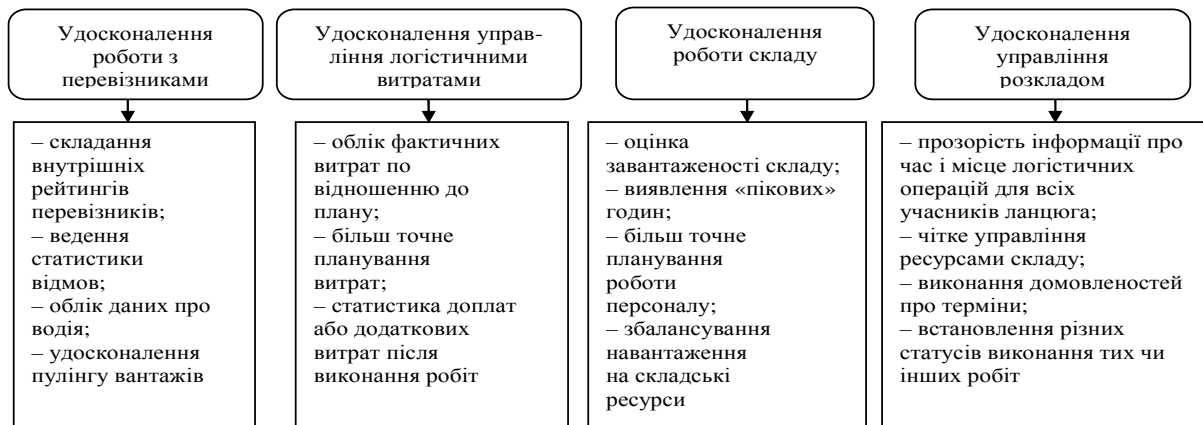


Рис. 2. Основні переваги і перспективи застосування «Big data» у функціональних сферах логістики (розроблено авторами на основі джерела [8])

Рішення про те, чи використовувати автоматизовані системи управління логістикою, які дозволять не тільки оптимізувати роботу, упорядкувати комунікацію, контролювати і скорочувати витрати, але й економити найголовніший ресурс сучасності – час, залишається за компаніями. Але саме ці системи, додатково до переваг в щоденній роботі, дозволяють логістам планувати і приймати рішення на основі достовірного аналізу інформації. Важко переоцінити користь IT-технологій для обробки даних логістичного сектору, оскільки саме тут можна домогтися колосального підвищення рівня ефективності: рішення можуть застосовуватися і на складах, і в процесах транспортування та навантаження, і для доставки товарів безпосередньо клієнтам на рівні «останньої милі». Завдяки технологіям IT компаніям вдається об'єднати склади, транспорт і мільйони одиниць товарів в єдину самоврядну інтелектуальну систему. Отримуючи інформацію про матеріальні активи на всьому протязі ланцюжків поставок, IT-системи потім самостійно обробляють і аналізують отримані дані, а також стежать за тим, щоб замовлення правильно зберігалися і максимально швидко потрапляли до кінцевих замовників.

До сучасних IT-технологій можна віднести [10]:

- Warehouse Management Systems (WMS) – системи управління складом;
- Warehouse Control Systems (WCS) – системи складського контролю;
- Building Automation Systems (BAS) – системи автоматизації будівель.

Відкриті дані (Open data) можуть дати великий імпульс у розвитку логістики, оскільки ведення відкритих реєстрів постачальників послуг за всіма ланками логістичного ланцюга допоможе значно знизити ризики, а, відтак, і витрати в логістиці фірм. Пропонується за державної допомоги створити набори даних з візуалізацією інформації. Все це значно підвищить ефективність аутсорсингу в логістиці. Крім того, прикладом Open data мають бути досконали GIS, що знаходяться у вільному доступі. Фінан-

сувати таку підтримку можна також за допомогою краудфандингу – колективного співробітництва логістичних фірм (донорів), які добровільно об'єднують свої гроші або інші ресурси разом, зазвичай, через Інтернет, щоб підтримати ресурси Open data, в яких вони зацікавлені.

Логістична компанія DHL організувала онлайн-майданчик CILLOX, що дозволяє власникам вантажу знайти провайдерів транспортних послуг для відповідних вантажних партій при монозавантаженні (full truckload) і неповному завантаженні (less-than-truckload). Суттєвим плюсом дигіталізації при цьому є те, що вона зрівнює умови гри як для невеликих і середніх експедиторів, так і для великих логістичних компаній. Вантажовідправники можуть скористатися послугами численних онлайн-майданчиків, таких, наприклад, як Freightos, щоб дізнатися ставки, забронювати відправку і проконтролювати вантаж у процесі транспортування на всьому шляху проходження. Недоліком практично всіх таких майданчиків є те, що вони включають не всі транспортні коридори. Крім того, тут відсутня можливість обговорювати ціни [11].

Цифрове злиття фірм. На даний момент стратегія розвитку багатьох провідних 3PL-операторів базується на розвитку спільних технологічних платформ. Наприклад, у березні 2018 року XPO Logistics оголосила про початок впровадження мобільної платформи компанії Drive XPO в Європі, після запуску в минулому році в Північній Америці. У США JB Hunt Transport Services оголосила про готовність інвестувати \$ 500 млн у розвиток своїх інформаційних систем, хмарної інфраструктури, розробку і впровадження того, що компанія оголошує «інноваційними і революційними технологіями». Німецька DHL, яка не перший рік посідає перше місце в ТОП-50 найбільших 3PL-операторів, нещодавно представила цифрову платформу CILLOX, що пов'язує вантажовідправників і перевізників в Німеччині і Європі. DB Schenker в минулому році придбав за \$ 25 млн частку оператора платформи онлайн-бронювання вантажоперевезень uShip [12].

Crowd-рішення для останньої милі. Проникнення моделі краудсорсингу в різні галузі часто має назву «уберизація», оскільки Uber був першопрохідцем у цій сфері. На відміну від транспортування, доставка – неліцензована діяльність. Краудсорсинг у доставці використовують не тільки невеликі спеціалізовані компанії, такі як Postmates, але й гіганти: Walmart, Amazon в сервісі Flex і сама Uber в проєкті Rush [13].

Яскравий приклад цифрової трансформації «останньої милі» логістики на українському ринку – компанії Нова пошта, Meest express і ТММ-express. Спочатку вони сприймалися як біржі фрілансерів або краудсорсингові кур'єрські служби, а сьогодні вони впевнено заявляють про себе як про ІТ-компанії і будують плани виходу на закордонні ринки, перейшовши від біржі фрілансерів до логістичної платформи.

Основні переваги краудсорсингової доставки наступні: необмежений ресурс кур'єрів, дотримання чітких регламентів і правил, якість і дуже висока швидкість за рахунок відсутності точок консолідації товару.

Роботизація транспорту і складування. Високі і постійно зростаючі податки на персонал, що сплачуються підприємствами, а також ризики, які створюють співробітники, штовхають компанії автоматизувати будь-які процеси, що підлягають математичній алгоритмізації. У логістичних компаніях вже активно застосовуються такі види роботизованих пристроїв:

- сенсори і датчики на складському обладнанні, транспортних засобах;
- промислові роботи (поди) для відбору і упаковки товарів на складі;
- роботизовані автомобілі;
- дрони;
- поштомати;
- міні-принтери для друку етикеток;
- інтерактивні інтерфейси.

Прихід Логістики 4.0 характеризується широким розповсюдженням робототехніки, яка має наступні переваги:

1. Працівники звільняються від виконання низькокваліфікованої і небезпечної роботи.

Роботи справляються з нею швидше, точніше і економічніше.

2. З'являється можливість розширювати виробництво і вирішувати низку проблем, серед яких, наприклад, брак фахівців.

3. Робототехніка фундаментально змінює життя людей і спосіб заробітку в цілому, все більш дорогою стають інтелектуальна праця та інтелектуальна власність.

Така професія як експедитор, в найближчі 5-7 років стане рудиментом через появу електронних інтернет-сервісів, що зв'язують вантажовласника з агентами, перевізниками, терміналами, страховими

компаніями, підбираючи схеми поставок і даючи великі електронні сервіси. Безпілотні штабелери і транспортувальники замість вантажників і комплектувальників уже стали реальністю в Україні.

Внаслідок цього з часом зменшиться кількість дилерів, дистриб'юторів та інших посередників в логістичному ланцюгу. Наразі споживачі стають більш раціональними і прагматичними, менше ніж раніше схильні до імпульсивних покупок. При цьому виробники все більше бачать в дистриб'юторах перешкоди на шляху до кінцевого споживача. Багато українських виробників, які вчора «уникали» робіт, вже активно експлуатують системи електронних замовлень, де кожна фізична особа може розмістити персональне замовлення при чому замовити продукт можна безпосередньо у виробників, що дасть відчутну економію.

Висновки. Таким чином, ми можемо зробити висновки, що в теперішній час ми спостерігаємо зміну глобального тренду логістики в Україні в бік сталого та якісного розвитку. Це дозволить реалізувати величезний логістичний потенціал промислових підприємств України, перетворити логістику в галузь національної економіки, яка допоможе підприємствам нашої країни стати більш конкурентоспроможними та прибутковими. Дослідивши тенденції розвитку інновацій та інформаційних систем у сучасній системі транспортування, можна сказати, що логістика сьогодні – складний та багатofункціональний процес, інформаційні технології в логістиці сьогодні незамінні, тому що виконують свої основні завдання, а саме: управління замовленнями, проведення наукових досліджень та відстеження взаємозв'язків системи, підтримка функціонування логістичного ланцюга, а також генерування форм вихідних даних. Без співпраці ІТ та логістики результат поставки продукції споживачеві сьогодні просто неможливий, але логістика розвивається відповідно сучасним глобальним викликам та вимогам, впроваджуючи та використовуючи передові технології.

Література

1. **Тараненко Ю.** Економічна сутність та значення логістики для діяльності підприємства. *Економіка & держава*. 2015. № 5. С. 131–135.
2. **Kovacs G., Kot S.** New logistics and production trends as the effect of global economy changes. *Polish Journal of Management Studies*. 2016. URL: http://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-28f37b29-531e-4313-adb-7-3533c9d50462/c/Kovacs_PJMS_2016_14_2.pdf.
3. **Дякова Д.** Інноваційна логістика: перспективи та реалії. *Товарознавчі та маркетингові дослідження товарних ринків*: збірник наукових праць за матеріалами студентської науково-практичної інтернет-конференції (20 лютого 2014 року) / голова ред. кол. С. Гирич. Вінниця, 2014. С. 50–52.
4. **Ковальчук О.В.** Інновації у логістичній діяльності підприємства. *Устойчивое развитие экономики : состояние, проблемы, перспективы*. Сборник трудов IX межд. научно-практич. конф. УО «Полесский государственный университет»,

г. Пинск, 22 мая 2015 г. ; Министерство образования Республики Беларусь [и др.]; редкол. : К. К. Шебеко [и др.]. Пинск : ПолесГУ, 2015. С. 89-91. 5. **Болдырева Л.М.** Інновації в логістиці : теоретико-методологічні та практичні аспекти. *Економіка Крима*. 2011. № 1 (34). С. 18–23. 6. **Шевченко І.В.** Впровадження інновацій у логістичну діяльність вітчизняних підприємств як фактор підвищення конкурентоспроможності. Електронний додаток до матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції : «*Конкурентоспроможність та інновації : проблеми науки та практики*», 18-19 листопада 2015 року. Харків : ФОРМ ЛІБІУРКІНА Л. М., 2015. С. 307-310. 7. **2018 Global Digital suite of reports.** URL: <https://wearesocial.com/blog/2018/01/global-digital-report-2018> (access date: 08.10.2018). 8. **Смирнова Н.В.** Дигіталізація як основний напрям інноваційного розвитку логістики. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. № 4 (68). С. 169–180. 9. **Бутенко А.І., Уманець Т.В., Гриневич Л.В.** Методологічні основи дослідження інноваційного потенціалу технологічного підприємництва в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2017. № 2(48). С. 177-186. 10. **Русановська О., Петецькі І.** Перспективи інновацій в логістичній діяльності підприємств. *Збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Серія «Економіка та менеджмент»*. 2012. Вип. 9 (34). Ч. 2. С. 99–106. 11. **Klaus van Marwyk.** Digital business models in logistics. URL: <https://www.rolandberger.com/en/Publications/Digital-business-models-in-logistics.html> (access date: 08.10.2018). 12. **Бойук Е.** ТОП-50 3PL-операторов 2017 года. URL: <https://logist.today/2018/04/18/top-50-3ploperatorov-2017-goda-vyruchka-kompanij-vyrosla-na-10-3> (дата обращения: 10.10.2018). 13. **Mitchell-Keller L.** End-to-end: Machine Learning Benefits. The Whole Supply Chain. URL: <https://multichannelmerchant.com/blog/end-to-end-machine-learning-benefits-the-whole-supply-chain> (access date: 22.10.2018).

References

1. Taranenko Yu. (2015). Ekonomichna sutnist ta znachennia lohistyky dlia diialnosti pidpriemstva [Economic essence and importance of logistics for enterprise activity]. *Ekonomika & derzhava – Economy & State*, 5, pp. 131–135 [in Ukrainian].

2. Kovacs G., Kot S. (2016). New logistics and production trends as the effect of global economy changes. *Polish Journal of Management Studies*. Retrieved from http://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element/baztech-28f37b29-531e-4313-adb7-3533c9d50462/c/Kovacs_PJMS_2016_14_2.pdf.

3. Diakova D. (2014). Innovatsiina lohistyka: perspektyvy ta realii [Innovative logistics: perspectives and realities]. *Tovarovnavchi ta marketynhovi doslidzhennia tovarnykh rynkiv – Commodity and marketing studies of commodity markets*, pp. 50-52. Proceedings of student scientific and practical Internet conference (February 20, 2014). Vinnytsia [in Ukrainian].

4. Koval'chuk O.V. (2015). Ānnovatsiĭ u lohĭstichnĭy dĭyal'nostĭ pidpriĕmstva. [Innovation in logistic divality]. *Ustoychivoye razvitiye ekonomiki : sostoyaniye, problemy, perspektivy – Sustainable development of the economy:*

state, problems, prospects. Proceedings of the IX Int. scientific and practical conf. UO "Polesky state. Pinsk, PolesGU [in Russian].

5. Boldyreva L.M. (2011). Innovatsii v lohistytsi : teoretyko-metodolohichni ta praktychni aspekty [Innovation in logistics: theoretical, methodological and practical aspects]. *Ekonomika Kryma – Crimean economy*, 1 (34), pp. 18–23 [in Ukrainian].

6. Shevchenko I.V. (2015). Vprovadzhennia innovatsii u lohistychnu diialnist vitchyznianskykh pidpriemstv yak faktor pidvyshchennia konkurentospromozhnosti [Implementation of innovations in logistic activity of domestic enterprises as a factor of increasing competitiveness]. *Konkurentospromozhnist ta innovatsii : problemy nauky ta praktyky – Competitiveness and Innovation: Problems of Science and Practice*, pp. 307-310. Electronic supplement to the materials of the International Scientific and Practical Conference. Kharkiv, FOP Liburkina L. M. [in Ukrainian].

7. 2018 Global Digital suite of reports. Retrieved from <https://wearesocial.com/blog/2018/01/global-digital-report-2018>.

8. Smyrnova N.V. (2018). Dyhitalizatsiia yak osnovnyi napriam innovatsiinoho rozvytku lohistyky [Digitization as the main direction of innovative development of logistics]. *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen – Bulletin of socio-economic research*, 4 (68), pp. 169–180 [in Ukrainian].

9. Butenko A.I., Umanets T.V., Hrynevych L.V. (2017). Metodolohichni osnovy doslidzhennia innovatsiinoho potentsialu tekhnolohichnoho pidpriemnytstva v Ukraini [Methodological bases of research of innovative potential of technological entrepreneurship in Ukraine]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Bulletin of Donbass*, 2(48), pp. 177-186 [in Ukrainian].

10. Rusanovska O., Petetski I. (2012). Perspektyvy innovatsii v lohistychnii diialnosti pidpriemstv [Perspectives of innovations in logistic activity of enterprises]. *Zbirnyk naukovykh prats Luts'koho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Seriiia «Ekonomika ta menedzhment» – Collection of scientific works of Lutsk National Technical University. Economics and Management Series, Issue 9(34), Part 2*, pp. 99–106 [in Ukrainian].

11. Klaus van Marwyk. Digital business models in logistics. Retrieved from <https://www.rolandberger.com/en/Publications/Digital-business-models-in-logistics.html>.

12. Boyuk E. TOP-50 3PL-operators of 2017. Retrieved from <https://logist.today/2018/04/18/top-50-3ploperatorov-2017-goda-vyruchka-kompanij-vyrosla-na-10-3> [in Russian].

13. Mitchell-Keller L. End-to-end: Machine Learning Benefits. The Whole Supply Chain. Retrieved from <https://multichannelmerchant.com/blog/end-to-end-machine-learning-benefits-the-whole-supply-chain>.

Колесников С. О., Володченко В. В. Сучасні напрями розвитку інновацій та інформаційних технологій в логістичній системі промислових підприємств України

У статті досліджено особливості напрямків розвитку логістики в Україні на сучасному етапі. Проаналізовано переваги їх впровадження на сучасних

українських підприємствах. Розглянуто основні парадокси логістичного ринку та проблеми і перспективи впровадження інновацій у логістичну діяльність вітчизняних підприємств. Запропоновано використання дигіталізації в логістичній галузі, яка забезпечує швидку обробку даних, економію часу, зручний аналіз інформації, безпеку, мінімізацію впливу людського фактору. Доведено, що інформаційні технології в логістиці сьогодні незамінні, тому що виконують свої основні завдання, а саме: управління замовленнями, проведення наукових досліджень та відстеження взаємозв'язків системи, підтримка функціонування логістичного ланцюга, а також генерування форм вихідних даних. Без співпраці ІТ та логістики результат поставки продукції споживачеві сьогодні просто неможливий, але логістика розвивається відповідно сучасним глобальним викликам та вимогам, впроваджуючи та використовуючи передові технології.

Ключові слова: логістика, інформаційні технології, інновації, логістична діяльність, сегментація ринку, складське господарство, смарт-логістика, роботизація.

Kolesnikov S., Volodchenko V. Modern Directions of Development of Innovations and Information Technologies in the Logistic System of Industrial Enterprises of Ukraine

The article investigates the features of the development of logistics in Ukraine at the present stage. The advantages of their introduction at modern Ukrainian enterprises are analyzed. The main paradoxes of the logistics market and the problems and prospects of innovations in the logistics activities of domestic enterprises are considered. The use of digitalization in the logistics industry is proposed, which provides fast data processing, time saving, convenient information analysis, security, minimizing the impact of the human factor. It is proved that information technologies in logistics today are irreplaceable, as they fulfill their main tasks, namely: order management, conducting research and tracking system relationships, supporting the functioning of the logistics chain, as well as

generating forms of raw data. Without the cooperation of IT and logistics, the result of delivering products to the consumer is simply impossible today, but logistics is evolving in line with modern global challenges and requirements, implementing and using advanced technologies.

Keywords: logistics, information technology, innovation, logistics, market segmentation, warehousing, smart logistics, robotics.

Колесников С. А., Володченко В. В. Современные направления развития инноваций и информационных технологий в логистической системе промышленных предприятий Украины

В статье исследованы особенности направлений развития логистики в Украине на современном этапе. Проанализированы преимущества их внедрения на современных украинских предприятиях. Рассмотрены основные парадоксы логистического рынка и проблемы и перспективы внедрения инноваций в логистическую деятельность отечественных предприятий. Предложено использование дигитализации в логистической отрасли, которая обеспечивает быструю обработку данных, экономию времени, удобный анализ информации, безопасность, минимизацию влияния человеческого фактора. Доказано, что информационные технологии в логистике сегодня незаменимы, так как выполняют свои основные задачи, а именно: управление заказами, проведение научных исследований и отслеживание взаимосвязей системы, поддержка функционирования логистической цепи, а также генерирование форм исходных данных. Без сотрудничества ІТ и логистики результат поставки продукции потребителю сегодня просто невозможен, но логистика развивается соответственно современным глобальным вызовам и требованиям, внедряя и используя передовые технологии.

Ключевые слова: логистика, информационные технологии, инновации, логистическая деятельность, сегментация рынка, складское хозяйство, смарт-логістика, роботизація.

Стаття надійшла до редакції 23.01.2020
Прийнято до друку 20.02.2020

Г. Г. Калініна,

кандидат економічних наук,

Р. Г. Устинов,

кандидат економічних наук,

*Азовський морський інститут Національного університету
«Одеська морська академія», м. Маріуполь***КОНКУРЕНТНИЙ АНАЛІЗ ПРОВІДНИХ КОНТЕЙНЕРНИХ ПОРТІВ АЗІЇ**

Постановка проблеми. Понад 20% світового контейнерного трафіку припадає на азіатські порти. Вихід Китаю на ринок значно стимулював цей процес. Оскільки Китай у 1970-х роках прийняв лібералізовану економічну політику, його економіка кожний рік зростала в середньому на 10%. Зокрема, інвестиції, які були вкладені в його контейнерні порти, дозволили забезпечити приблизно 90% міжнародної торгівлі країни морським транспортом. Порт поєднує морські та внутрішні перевезення, він виступає невід'ємною платформою, яка служить базою для логістики, виробництва, трансфера інформації, міжнародної торгівлі, а також плацдарм для економічного розвитку. Тому вони відіграють важливу роль у передачі економічного багатства як в національній, так і в міжнародній економіці. За період двох останніх десятиліть, Китай, будучи світовою економічною енергетикою, характеризувався подвійними темпами зростання. Оскільки близько 90% міжнародної торгівлі Китаю здійснюється морським транспортом, тому, контейнерні порти в Китаї розглядаються як найважливіші фактори торгівлі [1]. Отже, ефективність портів є достатньо важливими для центрального уряду Китаю. Однак, як правило, порти Китаю стикаються з низкою проблем, таких як відсутність портових приміщень, поганою взаємодією інфраструктури та бюрократичним управлінням, неефективною експлуатацією [1]. Ці проблеми набуватимуть великого значення, оскільки економіка Китаю все більше відчуває на собі впливи глобалізації, які охопили майже всі країни світу. Але є значні обмеження пропускної спроможності портів Китаю через глибину підходів уздовж його південно-східного узбережжя, особливо Шанхаю [1]. Для порту важливо отримати і підтримувати конкурентну перевагу над своїми конкурентами. Таким чином, сучасні контейнерні порти повинні функціонувати з урахуванням цього стратегічного моменту.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Для врахування факторів, що сприяють конкурентоспроможності порту, слід враховувати багато різноманітних чинників. Цими питаннями займаються практики: Х. Хараламбидес, А. Веенстра [2], К. Кулінан, Д. Сонг [3], Дж. Яанг [4]. Це пояснюється значенням контейнерних перевезень в ланцюгах поставок для багатьох країн світу.

Мета роботи полягає у дослідженні конкурентоспроможності контейнерних портів Азії.

Виклад основного матеріалу. На основі проведеного дослідження конкурентоспроможності контейнерних портів у Китаї, були встановлені елементи та фактори, що впливають на конкурентоспроможність й визначаються в контексті контейнерних портів країни. Як уже згадувалося, експорт та імпорт Китаю майже повністю залежать від морського транспорту, оскільки 90% його загальної торгівлі здійснюється через порти. Як показують дані статистики, Гонконг – найбільший контейнерний порт у країні (навіть у світі). Його показники зросли на 11,6% у 2000 році, обробляючи 1,7 млн TEU. Однак останні дані показують, що обсяги вантажу через порт іноді застоювалися з моменту однозначного зростання у 2002 році та 18,1 млн TEU [5]. Шанхайський порт обробив 7,4 млн TEU у 2002 році, що робить його четвертим за величиною портом у світі після Гонконгу, Сінгапуру та Пусана. Починаючи з кінця 1990-х років, порт Шанхая досяг вражаючих темпів зростання в 21,7% у 1998 році, 37,3% – у 1999 році, 33,8% – у 2000 році і 45,7% – у 2001 році. Порти Далянь і Циндао в північній частині Китаю порівняно невеликі, але навіть у цих портах зафіксовано більш високі темпи зростання на 37,6% та 38,4% відповідно у 2002 році. Очікується, що обсяги контейнерів, які обробляються в портах материкового Китаю, перевищать обробку в Гонконзі до 2025 року. Короткострокові темпи зростання будуть величезними, наприклад, зростання на 391% до 2030 року [5]. Але, як уже вище згадувалося, китайські порти стикаються з різними проблемами. Тому важливо вимірювати їх відносну конкурентоспроможність з точки зору спеціалістів-практиків (експертів), які можна отримати евристичним шляхом. З цією метою це дослідження спирається на уявлення про його регіональних конкурентів, які безпосередньо чи опосередковано беруть участь у портових операціях та управлінні, таких як Корея, Японія, Тайвань та Сінгапур. Географічно в дослідженні приймали участь такі порти, як: Гонконг, Шанхай, Янтіану, Циндао, Тяньцзінь, Сямень, Далянь і Шекоу. Вони є основними портами країни та входять до 50 кращих країн світу з точки зору TEU, що обробляється щорічно [5]. Дослідження відбувалося за методикою аналітичної ієрархії – це усталена методологія для прийняття рішень та ранжирування

пріоритетів, використовуючи кількісно визначені або нематеріальні критерії. Т. Сааті [6] визначив цю концепцію як поєднання оцінок (або сприйняття) – як суб'єктивних, так і об'єктивних – в інтегровану рамку на основі шкал співвідношення від простих парних порівнянь. Пов'язана методика включає три етапи: структурування ієрархії, проведення парних порівнянь для отримання пріоритетів та синтезування пріоритетів у складених заходах альтернатив чи варіантів прийняття рішень. Зважаючи на її застосовність до прийняття бізнес-рішень, розподілу ресурсів, оцінювання пріоритетності або проблем оцінки ефективності, аналітична ієрархія використовувалася в різних галузях промисловості.

Особливо корисною специфікою аналітичної ієрархії є її застосовність до вимірювання нематеріальних критеріїв поряд із відчутними за допомогою шкал співвідношення [7]. Крім того, розбиваючи проблеми на складові їх частини і логічно пов'язуючи їх частини (тобто, поступово сходяться від великих масштабів до малих масштабів), аналітик може з'єднати невеликі проблеми з великими за допомогою парного порівняння [8], що є корисним фоном для сучасних досліджень.

У кількох випадках згадана методика застосовувалася до морського транспорту та логістики. Наприклад, Дж. Тзенг застосував її до політики прийняття рішень та Кумар – для дебатів щодо конкуренції на судноплаванні [9]. Однак ці два дослідження були обмежені лише аналітичними та концептуальними дискусіями відповідних питань із використанням аналітичної ієрархії. Нещодавно Х. Хараламбидес і Дж. Яанг [4] застосували теорію нечітких множин, вдосконалену версію методики, до міжнародного судового реєстру, особливо для вибору прапора. Як ініціатива емпіричного застосування рамки аналітичної ієрархії для конкурентоспроможності портів, це дослідження здійснило етапний процес у рамках. Наведемо послідовно етапи дослідження конкурентоспроможності китайських контейнерних портів на основі вимірювання її сприйняття незалежними експертами.

Перший етап: встановлення ієрархії прийняття рішень. Вихідним моментом аналізу аналітичної ієрархії є встановлення ієрархії пов'язаних варіантів прийняття рішень у вигляді мережевої структури. Це може бути здійснено шляхом: встановлення кінцевої мети рішення або оцінки на вершині ієрархії; визначення критичних критеріїв досягнення мети в середині ієрархії та, нарешті, перерахування визначених альтернатив, які пов'язані між собою з вищезазначеними критеріями та кінцевою метою рішення в нижній частині ієрархії. В дослідженні кінцевою метою виступає «Конкурентоспроможність порту Китаю», яка розміщена у верхній частині ієрархії. Критичні критерії, тобто елементи та ознаки конкурентоспроможності портів, визначені за допомогою описаної методики, розташовані в середині структури. Нарешті, вибіркові контей-

нерні порти Китаю (тобто альтернативи) перелічені у нижній частині ієрархії.

Другий етап: визначення ваги за критеріями та альтернативами. На цьому етапі проводяться парні порівняння для визначення відносної ваги визначених критеріїв та вибіркового альтернатив. Обґрунтуванням цього є присвоєння більшої ваги або значень факторам, які є більш важливими, ніж інші (тобто елементам та ознакам з точки зору аналітичної ієрархії), таким чином гарантуючи, що їм приділяється більше уваги під час прийняття рішення чи оцінки. Процес базується на обчислювальних процедурах, запропонованих у роботі [7].

Третій етап: оцінка загальної альтернативи. Останній крок включає оцінку загальних значень альтернатив шляхом підсумовування помножених значень ваги кожного критерію та альтернативи. Виконуючи цей крок, можливо класифікувати альтернативи за відносною конкурентоспроможністю, оскільки порти з більшими значеннями вважаються більш конкурентоспроможними. Застосування моделі до реального випадку вимагає операціоналізації [8], що передбачає пошук відповідних емпіричних даних для теоретичних змінних.

Далі розглянемо механізм отримання емпіричних даних для аналізу. Дослідниками були отримані елементи, пов'язані з конкурентоспроможністю порту, з точки зору географічного розташування, а також логістичних та експлуатаційних послуг, запропонованих портами. У якості експертів виступали наступні групи – 350 професіоналів: судновласники, керівники судноплавних компаній, вантажовідправники, оператори терміналів, а також науковці та дослідники з регіону. Серед 350 респондентів «успішно» отримали 180 респондентів. Опитаним було запропоновано вільно описати будь-які суттєві фактори, які можуть стосуватися конкурентоспроможності порту. Протягом опитування було вилучено 73 детальні елементи або фактори, пов'язані з конкурентоспроможністю порту [9-10]. Серед отриманих елементів було кілька дубльованих та співвіднесених елементів. Для коригування цих елементів була обрана група фахівців із 70 членів, включаючи наукових дослідників, а також комерційних аналітиків, від робочого рівня до директорів правління, які займаються контейнерним портовим бізнесом. Фахівці визначили п'ять найважливіших критеріїв, пов'язаних з конкурентоспроможністю портових підприємств. До них відносять об'єм вантажу, розміщення порту, його розташування, рівень обслуговування та портові витрати. Вони також визначалися й раніше різними дослідниками [4, 5]. Однак такий чинник, як портові витрати, суттєво впливає на конкурентоспроможність, були виключені з цього дослідження, оскільки важко ефективно збирати дані та порівнювати коефіцієнти для різних портів, враховуючи неоднорідність облікових практик у портах Китаю. Щодо інших критеріїв, то вони

такі. Об'єм вантажу – можливість перевезення великого обсягу вантажу робить порт кращим з погляду користувачів. Вантаж включає експорт, імпорт та перевалки. Портовий фонд – чим більше ємність, тим вища конкурентоспроможність. Портові споруди включають як інфра-, так і надбудови, такі як причали, вантажне обладнання та складські потужності. Розташування порту – наявність хорошого місця розташування вважається підвищенням конкурентоспроможності порту. Розташування порту включає географічні аспекти, такі як доступність у внутрішні райони та зручність в'їзду до судна, а також майбутні умови та можливості розвитку. Рівень обслуговування – чим вище загальна якість обслуговування (наприклад, швидкі та надійні послуги), що надається користувачам у портовій зоні, тим вище конкурентоспроможність порту.

Для обчислення емпіричних значень цих елементів необхідно визначити ідентифікуючі або репрезентативні атрибути кожного критерію, щоб можна легко отримати вимірні чи кількісні дані. Що стосується обсягу вантажу, пропускна здатність порту (або з точки зору TEU, або в тонах) є основою оцінки. Атрибути портових споруд включають при-

чальні споруди, обладнання для переробки та сховища. Серед цих атрибутів довжина причалу є репрезентативним атрибутом портового об'єкта, оскільки кількість причалів, кількість обладнання та потужність зберігання зазвичай залежать від довжини причалу. Атрибути розташування порту включають частоту лінійних послуг, географічне положення, економіку внутрішніх районів та потенціал для подальшого розвитку. Однак складно представити географічне положення, економіку внутрішніх районів та потенціал майбутнього розвитку кількісно. Таким чином, частота обслуговування лайнерів приймається як репрезентативний атрибут розташування порту. Нарешті, репрезентативний атрибут рівня обслуговування складається з інформаційних систем – інформації про обробку вантажу, інформації про відстеження вантажу та інформаційної системи управління портами (Port-MIS), що застосовуються в порту, оскільки ці системи можуть розглядатися як ключові пункти обслуговування в поточному бізнесі, середовище.

Після того, як репрезентативні атрибути будуть визначені, ієрархічна структура встановлюється як вихідна точка для аналізу, як показано на рисунку.

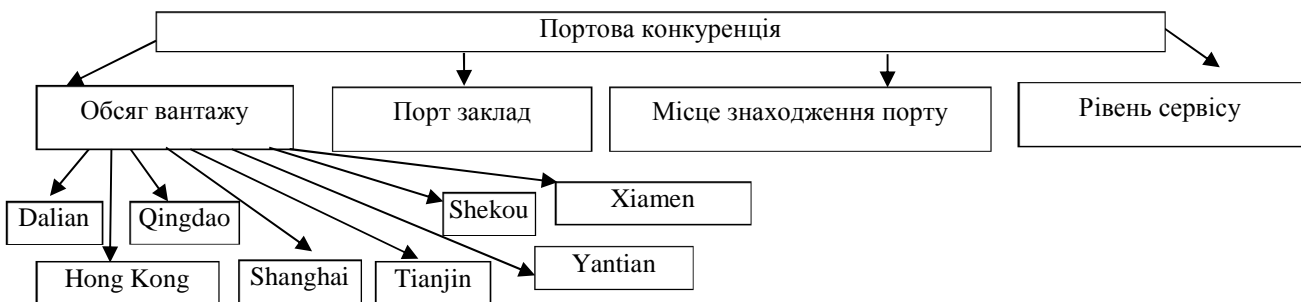


Рисунок. Приклад ієрархічної структури конкурентоспроможності порту

В якості вихідної точки для емпіричного аналізу ваги елементів обчислюються попарними порівняннями елементів. Окрім опитувань, згаданих вище, експертні знання 70 портового управління та фахівців з експлуатації, включаючи судновласників, вантажовідправників, операторів терміналів, на-

уковців та дослідників з національних та місцевих інститутів, було запропоновано вказати відносну важливість кожного з чотирьох елементів (тобто попарне порівняння) за шкалою від 1 (низький) до 9 (високий), відкидаючи.

Таблиця

Порівняння пар і ваги елементів

Елементи	Обсяг вантажу	Порт заклад	Місце знаходження порту	Рівень сервісу	Вага	Пріоритет
Обсяг вантажу	1	7,20	0,12	0,16	0,178	3
Порт заклад		1	0,22	5,70	0,198	2
Місце знаходження порту			1	3,20	0,452	1
Рівень сервісу				1	0,174	4

З таблиці можна інтерпретувати, що місце розташування портів (0,452) вважається найвпливовішим фактором конкурентоспроможності, за ним слід портове обладнання (0,198), обсяг вантажу (0,178) та рівень обслуговування (0,174). Цей результат передбачає цікаву перспективу, що конкурентоспроможність у галузі все ще пов'язана з обладнанням, а не програмним забезпеченням. Іншими словами, фізичне розташування та приміщення відіграють важливішу роль, ніж якість послуг. Портова промисловість досі вважається традиційною галуззю в регіоні.

Крім того, коефіцієнт консистенції становить 0,026, що нижче 0,1, критичне значення. Тому результати опитування підтверджуються ефективними та послідовними. Після обчислення двох попередніх значень можна зробити загальну оцінку конкурентоспроможності китайських контейнерних портів шляхом обчислення ваг елементів, наведених у таблиці, та значень атрибутів кожного китайського порту. Використовуючи третій етап, визначили кінцеві результати значень, що вказують на їх відносну конкурентоспроможність серед вибіркового порту. Отже, можна зробити висновок, що Гонконг є найбільш конкурентоспроможним портом із загальною вартістю 0,2097. Шанхай – другий зі значенням 0,0866, за ним йдуть Янтіан (0,0717), Циндао (0,0449), Шекоу (0,0385), Далянь (0,0348), Тяньцзінь (0,0339) та Сямень (0,0298).

Висновок. Результати емпіричного аналізу підтверджують загальну думку про те, що Гонконг є найбільш конкурентоспроможним портом у Китаї, за ним слідує Шанхай та Янтіан. Ці три порти обробляють більшість контейнерних перевезень у країні. Крім того, Гонконг – порт номер один у всьому світі, Шанхай – найперспективніший порт у материковому Китаї, а Янтіан – найбільш конкурентний порт Південного Китаю.

Результати досліджень дають ще одне цікаве розуміння. Тобто, «розташування» все ще відіграє найважливішу роль в оцінці конкурентоспроможності порту. Географічне розташування є фіксованим, а «об'єм вантажу» має тісний взаємозв'язок із місцем розташування – це особливо актуально для Китаю. Ці два параметра розглядаються перш за все щодо конкурентоспроможності. Однак портові «споруди» та «послуги» вважаються здатними до маніпуляцій. Тому, зрозуміло, багато портів у всьому світі вклали чималі зусилля в засоби та сервісні елементи для підвищення та підтримки певного рівня конкурентоспроможності порівняно з іншими портами.

Однак порти, розташовані на материковій частині Китаю, повинні докласти великих зусиль для покращення загального рівня, щоб наздогнати порт світового класу в Гонконзі. Ця рекомендація ґрунтується на тому, що Шанхай, другий найкращий порт у вибірці та найбільш конкурентоспроможний порт на материковій частині Китаю, набирає 0,0866, що

набагато нижче, ніж оцінка Гонконгу 0,2097. З точки зору розробників політики та операторів портів у Китаї, зменшення розриву між цими двома сферами протягом відповідного періоду є запорукою довгострокового процвітання. При оцінці конкурентоспроможності портів, поєднувались кількісні та якісні дані та використовувалась атрибутивна модель, яка часто використовується у конкурентному аналізі в галузі. Цей підхід може застосовуватися різними способами до процесів прийняття рішень та вибору політики у будь-якому порту світу, і він чітко показує сфери, які портовий оператор чи порт повинен охопити. Влада повинна зосередитись на підвищенні конкурентоспроможності цього порту. Однак головним недоліком такого підходу є те, що фінансові дані не були включені до аналізу, що неминуче призводить до упередженої оцінки. Цей недолік можна подолати, оскільки Китай стає більш відкритим суспільством і відповідні дані та інформація є доступними та надійними. Незважаючи на це, такий підхід може бути використаний в дослідженнях у галузі аналізу конкурентоспроможності портів, де необхідно використовувати як якісні, так і кількісні дані в одній аналітичній базі.

Література

1. UNCTAD. Review of Maritime Transport, United Nations Conference on Trade and Development, 2017. URL: <https://unctad.org>.
2. Haralambides H., Veenstra A. Ports as Trade Facilitators in the Export-led Growth Strategies of Developing Countries, in Valleri, M. (ed.), *L'industria Portuale Per Uno Sviluppo Sostenibile Dei Porti*. Cacucci Editore, Bari. 1996. pp. 25-46.
3. Cullinane K., Song D.-W. The Administrative and Ownership Structure of Asian Container Ports. *International Journal of Maritime Economics*. 2001. Vol. 3, No. 2, pp. 175-197.
4. Haralambides H., Yang, J. Theory Approach to Flagging Out: Towards a New Chinese Shipping Policy. *Marine Policy (forthcoming)*. 2003. Vol. 14, pp. 17-35.
5. UNCTAD. Review of Maritime Transport, United Nations Conference on Trade and Development. 2018. URL: <https://unctad.org>.
6. Saaty T. Scaling Method for Priorities in Hierarchical Structures, *Journal of Mathematical Psychology*. 1984. Vol. 15, No. 3, pp. 234-281.
7. Slack B. Containerisation, Inter-port Competition and Port Selection. *Maritime Policy and Management*. 1985. Vol. 12, No. 4, pp. 297-299.
8. Tzeng G.-H., Teng M.-H., Chen J.-J. and Opricovic S. Multicriteria Selection for a Restaurant Location in Taipei. *International Journal of Hospitality Management*. 2002. Vol. 21, pp. 171-187.
9. Foster T. What's Important in a Port. *Distribution Worldwide*. 1979. Vol. 78, No. 1, p. 34.
10. Heaver T. The Implications of Increased Competition among Ports for Port Policy and Management. *Maritime Policy and Management*. 1995. Vol. 22, No. 2, pp. 122-133.

References

1. UNCTAD (2017). Review of Maritime Transport, United Nations Conference on Trade and Development. Retrieved from <https://unctad.org>.

2. Haralambide, H., Veenstra A. (1996). Ports as Trade Facilitators in the Export-led Growth Strategies of Developing Countries, in Valleri, M. (ed.), *L'industria Portuale Per Uno Sviluppo Sostenibile Dei Porti*, Cacucci Editore, Bari. pp. 25-46.

3. Cullinane K., Song, D.-W. (2001). The Administrative and Ownership Structure of Asian Container Ports. *International Journal of Maritime Economics*, Vol. 3, No. 2, pp. 175-197.

4. Haralambides H. and Yang J. (2003). Theory Approach to Flagging Out: Towards a New Chinese Shipping Policy. *Marine Policy (forthcoming)*, Vol. 14, pp. 17-35.

5. UNCTAD (2018). Review of Maritime Transport. United Nations Conference on Trade and Development. Retrieved from <https://unctad.org>.

6. Saaty T. (1984). Scaling Method for Priorities in Hierarchical Structures. *Journal of Mathematical Psychology*, Vol. 15, No. 3, pp. 234-281.

7. Slack B. (1985). Containerisation, Inter-port Competition and Port Selection. *Maritime Policy and Management*, Vol. 12, No. 4, pp. 297-299.

8. Tzeng G.-H., Teng M.-H., Chen J.-J. and Opricovic S. (2002). Multicriteria Selection for a Restaurant Location in Taipei. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 21, pp. 171-187.

9. Foster T. (1979). What's Important in a Port. *Distribution Worldwide*, Vol. 78, No. 1, p. 34.

10. Heaven T. (1995). The Implications of Increased Competition among Ports for Port Policy and Management. *Maritime Policy and Management*, Vol. 22, No. 2, pp. 122-133.

Калініна Г. Г., Устинов Р. Г. Конкурентний аналіз провідних контейнерних портів Азії

У статті підкреслено, що понад 20% світового контейнерного трафіку припадає на азіатські порти. Ефективність портів є достатньо важливими для уряду Китаю. Однак порти стикаються з низкою проблем, таких як відсутність портових приміщень, погана взаємодія інфраструктури та бюрократичне управління, неефективна експлуатація. Обґрунтовано, що ці проблеми набуватимуть великого значення, оскільки економіка Китаю все більше відчуває на собі виклики глобалізації, які охопили майже всі країни світу. Але є значні обмеження пропускної спроможності портів через глибину підходів. Для порту важливо отримати і підтримувати конкурентну перевагу над своїми конкурентами. Таким чином, сучасні контейнерні порти повинні функціонувати з урахуванням цього стратегічного моменту. Мета роботи полягає у дослідженні конкурентоспроможності контейнерних портів Азії. Визначено, найбільший конкурентоспроможний порт у Китаї. Результати емпіричного аналізу підтверджують загальну думку про те, що Гонконг є найбільш конкурентоспроможним портом у Китаї, за ним слідує Шанхай та Янтіан. Ці три порти обробляють більшість контейнерних перевезень у країні. Крім того, Гонконг – порт номер один у всьому світі, Шанхай – найперспективніший порт у материковому Китаї, а Янтіан – найбільш конкурентний порт Південного Китаю. Встановлено, що параметр «розташування» все ще відіграє найважливішу роль в оцінці конкуренто-

спроможності порту. Географічне розташування є фіксованим, а «об'єм вантажу» має тісний взаємозв'язок із місцем розташування – це особливо актуально для Китаю. Ці два параметра розглядаються перш за все щодо конкурентоспроможності. Однак портові «споруди» та «послуги» вважаються здатними до маніпуляцій. Тому, зрозуміло, багато портів у всьому світі вклали чималі зусилля в засоби та сервісні елементи для підвищення та підтримки певного рівня конкурентоспроможності порівняно з іншими портами. Проведений аналіз конкурентоспроможності портів на основі методики, яка дозволяє поєднувати в аналізі і якісні та кількісні показники. При оцінці конкурентоспроможності портів, поєднувались кількісні та якісні дані та використовувалась атрибутивна модель, яка часто використовується у конкурентному аналізі в галузі. Цей підхід може застосовуватися різними способами до процесів прийняття рішень та вибору політики у будь-якому порту світу, і він чітко показує сфери, які портовий оператор чи порт повинен охопити.

Ключові слова: морські порти, конкурентоспроможність, кількісні та якісні параметри, місце розташування порту, портове обладнання.

Kalinina A., Ustinov R. Competitive Analysis of Asia's Leading Container Ports

The article emphasizes that more than 20% of the global container traffic falls on Asian ports. Port efficiency is important enough for the Chinese government. However, ports face a number of problems, such as the lack of port facilities, poor interaction of infrastructure and bureaucratic management, and inefficient operation of equipment. It is proved that these problems will acquire great importance, since the Chinese economy is increasingly feeling the challenges of globalization, which have covered almost all countries of the world. But there are significant limitations to port throughput through the depth of port approaches. It is important for the port to obtain and maintain a competitive advantage over its competitors. Thus, modern container ports should work with this strategic moment in mind. The purpose of the work is to study the competitiveness of container ports in Asia. The most competitive port in China is determined. The empirical analysis confirms the general view that Hong Kong is China's most competitive port, followed by Shanghai and Yantian. These three ports handle most of the container traffic in the country. In addition, Hong Kong is the number one port in the world, Shanghai is the most promising port in mainland China, and Yantian is the most competitive port in South China. It has been established that the "location" parameter still plays a crucial role in assessing the competitiveness of the port. The geographical location is fixed, and the "cargo volume" has a close relationship with the location – this is especially true for China. These two parameters are considered primarily for competitiveness. However, port "facilities" and "services" are considered capable of manipulation. Therefore, of course, many ports around the world have put considerable effort into tools and service elements to increase and maintain a certain level of competitiveness compared to other ports. The analysis of port competitiveness based on a technique that allows you to combine both qualitative and quantitative indicators in the analysis.

When assessing the competitiveness of ports, quantitative and qualitative data were combined and an attribute model was used, which is often used in competitive analysis in the industry. This approach can be applied in various ways to decision-making and policy choices in any port in the world, and it clearly shows the areas the port operator or port should cover.

Keywords: seaports, competitiveness, quantitative and qualitative parameters, port location, port equipment.

Калинина А. Г., Устинов Р. Г. Конкурентный анализ ведущих контейнерных портов Азии

В статье подчеркивается, что более 20% мирового контейнерного трафика приходится на азиатские порты. Эффективность портов достаточно важна для правительства Китая. Однако порты сталкиваются с рядом проблем, такими как отсутствие портовых помещений, плохое взаимодействие инфраструктуры и бюрократическое управление, неэффективная эксплуатация оборудования. Обосновано, что эти проблемы будут приобретать большое значение, поскольку экономика Китая все в большей степени ощущает на себе вызовы глобализации, которые охватили почти все страны мира. Но есть значительные ограничения пропускной способности портов через глубину подходов к портам. Для порта важно получить и поддерживать конкурентное преимущество над своими конкурентами. Таким образом, современные контейнерные порты должны работать с учетом этого стратегического момента. Цель работы заключается в исследовании конкурентоспособности контейнерных портов Азии. Определен самый конкурентоспособный порт в Китае. Результаты эмпирического анализа подтвер-

ждают общее мнение о том, что Гонконг является наиболее конкурентоспособным портом Китая, за ним следуют Шанхай и Янтиан. Эти три порта обрабатывают большинство контейнерных перевозок в стране. Кроме того, Гонконг – порт номер один во всем мире, Шанхай – самый перспективный порт в материковом Китае, а Янтиан – наиболее конкурентный порт Южного Китая. Установлено, что параметр «расположение» все еще играет важнейшую роль в оценке конкурентоспособности порта. Географическое расположение является фиксированным, а «объем груза» имеет тесную взаимосвязь с местом расположения – это особенно актуально для Китая. Эти два параметра рассматриваются прежде всего по конкурентоспособности. Однако портовые «сооружения» и «услуги» считаются способными к манипуляциям. Поэтому, разумеется, много портов во всем мире вложили немалые усилия в средства и сервисные элементы для повышения и поддержания определенного уровня конкурентоспособности по сравнению с другими портами. Проведенный анализ конкурентоспособности портов на основе методики, которая позволяет сочетать в анализе и качественные и количественные показатели. При оценке конкурентоспособности портов, сочетались количественные и качественные данные и использовалась атрибутивная модель, которая часто используется в конкурентном анализе в отрасли. Этот подход может применяться различными способами в процессы принятия решений и выбора политики в любом порту мира, и он четко показывает сферы, портовый оператор или порт должен охватить.

Ключевые слова: морские порты, конкурентоспособность, количественные и качественные параметры, местоположение порта, портовое оборудование.

Стаття надійшла до редакції 30.01.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

І. П. Фоміченко,

кандидат економічних наук, доцент,

С. О. Баркова,

Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ

СМАРТ-ЛОГІСТИКА: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Цифровий маркетинг є маркетингом сучасності, сутність якого полягає, зокрема, у просуванні компаній та їх продукції через різні цифрові засоби та канали комунікацій. Можна припустити, що завдяки цифровому маркетингу скорочується час від моменту впливу на споживача до моменту прийняття ним рішення щодо здійснення покупки порівняно з традиційним маркетингом. Якщо продукція є цифровою – у вигляді файлу чи архіву файлів (наприклад, електронні книги, пісні, фільми чи програми тощо), то її доставка до споживача (точніше, місця зберігання даних споживача) є майже миттєвою. Проте, якщо продукція є фізичним об'єктом, то вона потребує й фізичної (реальної) доставки за допомогою різного транспорту, яка наразі здійснюється за деякий інтервал часу. Скоротити час та підвищити якість доставки продукції до споживача можна, зокрема, за допомогою використання різних цифрових технологій. Згідно «Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018 – 2020 роки», схваленої Кабінетом Міністрів України, розвиток цифрової економіки в державі направлений на створення ринкових механізмів щодо мотивації попиту та формування потреб у сфері використання цифрових технологій та продуктів, внаслідок чого має очікуватись зростання обсягів виробництва і прибутків від реалізації високотехнологічної продукції. Засобом діяльності цифрової економіки визначено інформаційно-комунікаційні технології [1]. Даний документ на державному рівні засвідчив зростаючий попит та значення процесів інформатизації для всіх галузей народного господарства.

Запровадження інформаційно-комунікаційних технологій перетворює економічні процеси у більш чітку ланку виконання та визначення завдань (технології працюють відповідно до чітко закладених логіко-математичних алгоритмів). Цифровізація зумовила виникнення нового класу спеціалістів, здатних працювати в режимі смарт-завдань та цільових бізнес-інженерних схем по їх виконанню. Смарт-підходи в управлінні, маркетингу та логістиці на сьогодні визначають пріоритетні напрями використання інформаційно-комунікаційних інновацій в діяльності підприємств.

Аналіз останніх досліджень. Проблемам використання цифрових технологій в логістичних системах (у тому числі ланцюгах постачання) наразі присвячені переважно зарубіжні публікації та дослід-

ження провідних світових компаній, організацій, груп професіоналів, зокрема [2-6]. Різні аспекти синергії окремих цифрових технологій у цілому (без застосування їх в логістиці) висвітлено, наприклад, у роботах [7] (де досліджується синергія Великих Даних та Інтернету Речей) та [8] (де досліджується взаємодія Блокчейну та Хмар). В статті Ю.С. Петруні та Т.О. Пасічника [9] особлива увага приділяється оцінкам впливу новітніх технологій з позиції їх характеристики та відповідності ознак "Індустрії 4.0". Якісні оцінки онлайн-технологій опитувань проведено у роботі М.О. Окландера [11].

Разом з тим багато аспектів використання цифрових технологій в логістичних системах залишаються малодослідженими або й зовсім не дослідженими, зокрема, потребує подальшого вивчення проблема синергії цифрових технологій у логістичних системах на нинішньому етапі їх розвитку.

Метою статті є розкриття теоретико-методологічних засад формування смарт-логістичної концепції управління та визначення перспектив її розвитку на підприємствах України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Цифрова економіка витісняє традиційну економіку [12], змінюючи повсякденне життя та бізнес, надаючи значні переваги галузям економіки, в яких використання цифрових технологій є добре продуманим, а їх впровадження швидким. Кожного року з'являються нові та удосконалюються існуючі цифрові технології, серед яких за часом їх виникнення та використання можна виокремити такі [12]:

1) цифрові технології минулого, які були трендом до 2015 р., проте залишаються актуальними наразі: високошвидкісний Інтернет; смартфони, планшети, ноутбуки, надпотужні електронні обчислювальні машини, сервери, засоби зберігання великого обсягу даних; Хмарні обчислення; соціальні мережі та месенджери тощо;

2) цифрові технології сучасності, які використовувалися й раніше, проте дістали стрімкого розвитку останнім часом (2016-2018 рр.): віртуальна та доповнена реальність; індивідуальні гаджети різного призначення; квадрокоптери, дрони; розумний будинок; різні датчики та сенсори; Великі Дані; нанотехнології; Блокчейн;

3) цифрові технології, які вже наразі мають застосування, проте передбачається їх широке використання у найближчому майбутньому (2019-2025 рр.): штучний інтелект; когнітивні обчислення;

робототехніка; 3D-друк; розподілені обчислення; самокеровані автомобільні засоби; нові технології в енергетиці; технології імплантів.

Результати аналізу низки джерел [4-6, 13–19] щодо поширеності використання цифрових технологій в логістиці та управлінні ланцюгами постачання наразі та у найближчому майбутньому наведено в табл. 1, де знак «*» означає, що цифрова технологія зустрічається у публікації в контексті її використання у логістиці та управлінні ланцюгами постачання. Цифрові технології у табл. 1 наведено в

порядку зменшення кількості їх згадування у різних публікаціях. Незважаючи на малу вибірку публікацій, використаних у побудові табл. 1, можна припустити, що отримана тенденція розподілу місць серед цифрових технологій щодо їх використання у логістиці та управлінні ланцюгами постачання цілком відповідає існуючим світовим тенденціям поширеності цифрових технологій в логістиці та управлінні ланцюгами постачання як для окремих компаній, так і в цілому для галузі. Розглянемо далі ці цифрові технології детальніше.

Таблиця 1

Рейтинг використання цифрових технологій у логістиці та управлінні ланцюгами постачання

№ з/п	Цифрові технології	Джерела									
		[13]	[5]	[4]	[14]	[15]	[16]	[6]	[17]	[18]	[19]
1	Інтернет Речей	*	*	*	*	*	*		*		
2	Великі Дані		*		*	*					*
3	Хмарні обчислення		*			*	*				*
4	Блокчейн			*				*	*	*	
5	3D-принтер	*	*	*							
6	Роботи	*	*		*						
7	Штучний інтелект	*		*					*		
8	Доповнена реальність та віртуальний (цифровий) простір		*	*							
9	Датчики та сенсори					*					

Інтернет (у тому числі Інтернет Речей) можна вважати основою цифрової економіки. Завдяки Інтернету Речей фізичні пристрої (об'єкти) пов'язуються та взаємодіють один з одним (обмінюються даними) без втручання людини [20]. До Інтернету Речей будуть підключені звичні фізичні об'єкти, основне існування, використання та функціонування яких не має нічого спільного з комп'ютером (електронною обчислювальною машиною) щодо генерування, зберігання та обробки інформації [15]. Наприклад, в складській логістиці використовують піддони для накопичення та переміщення продукції, до яких можуть бути прикріплені деякі інноваційні пристрої (датчики, сенсори, контролери), які через Інтернет Речей можуть обмінюватися інформацією між собою для підвищення ефективності функціонування складу в цілому. З кожним роком таких фізичних пристроїв (об'єктів) стає все більше, зокрема, прогнозували, що до 2020 р. їх кількість може бути близько 30 мільярдів [21]. Взаємодія пристроїв, надання різних сервісів цифрової економіки вимагають потужних каналів мобільного та фіксованого широкопasmового зв'язку, а також бездротових та дротових локальних з'єднань, які б забезпечували якісний та стабільний обмін даними.

В країнах Європейського Союзу фіксований широкопasmовий зв'язок доступний 98% європейців, а 80% європейських домогосподарств покривається швидким широкопasmовим доступом (щонай-

менше 30 Мбіт/с), при цьому 58% домогосподарств доступна швидкість з'єднання не менше 100 Мбіт/с [21]. Досягнути високої швидкості доступу до Інтернету можливо за допомогою відповідного вартісного обладнання, що зумовлює й відповідну високу вартість доступу для користувачів, що може бути одним із стримуючих факторів розвитку Інтернету щодо підвищення швидкостей та покриття.

Зокрема, реально використовують швидкість доступу 30 Мбіт/с лише 15% європейських домогосподарств [21], а згідно звіту за червень 2018 р. Speedtest Global Index [20] Україна посіла 47 місце серед досліджуваних країн за фіксованим широкопasmовим зв'язком з показниками швидкості скачування 36,90 Мбіт/с та завантажування 37,01 Мбіт/с, при цьому відповідні середні світові показники дорівнюють 46,25 Мбіт/с та 22,47 Мбіт/с. Швидкість доступу до Інтернету за допомогою мобільного зв'язку є меншою: середні світові показники швидкості скачування та завантажування відповідно дорівнюють 23,54 Мбіт/с та 9,28 Мбіт/с, а для України – 14,31 Мбіт/с та 5,87 Мбіт/с (що відповідає 94 місцю у відповідному рейтингу за червень 2018 р. Speedtest Global Index) [20].

Проте стримуючим фактором розвитку Інтернету Речей є не лише швидкість та проникнення Інтернету, а й кількість підключених до нього пристроїв, питання стандартизації та кібербезпеки. Зокрема, переважна більшість прогнозів щодо кілько-

сті пристроїв не справджується та постійно переглядається зазвичай в сторону зменшення такої кількості [18]. Все це також впливає на розвиток використання Інтернету Речей у сфері логістики, незважаючи на те, що логістика є середовищем, в якому зародилася концепція Інтернету Речей ще в 1999 р. у вигляді використання радіочастотних міток з метою оптимізації логістичних процесів [21]. З тих пір сутність використання Інтернету Речей у логістиці залишилась такою ж: за допомогою різних сучасних засобів (фізичних пристроїв, зокрема, сенсорів, та прикладних програм) генерується, передається, зберігається та аналізується великий масив даних щодо руху матеріального потоку у ланцюгу постачання з метою підвищення обґрунтованості прийнятих рішень усіма учасниками цього ланцюга та зростання ефективності функціонування ланцюга постачання в цілому [15]. Місцем, в якому найбільше здійснюються зазначені вище операції з даними, можна вважати склад, де відбувається накопичення, зберігання та відвантаження матеріальних цінностей. Швидкість та коректність виконання усіх складських операцій наразі може бути ключовою конкурентною перевагою для подібних за функціонуванням компаній та ланцюгів постачання. Саме Інтернет Речей має надати можливість швидкого та надійного обміну даними між підключеними до нього об'єктами.

Завдяки продуманому використанню сучасних цифрових технологій у бізнесі підприємства можуть значно підвищити ефективність своєї діяльності. Проте такі технології можуть зумовити як зміни в існуючих бізнес-процесах, так і появу нових.

Цифрові технології – це, насамперед, інновації, впровадження та використання яких потребує наявності відповідних фахівців на підприємстві, в яких постійно навчаються та набувають нових компетентностей. Згідно дослідженням [14] майже усі керівники підприємств у сфері логістики (ланцюгів постачання) згодні, що цифрові технології кардинально змінять логістичні процеси в найближчому майбутньому, проте більше половини з них говорять, що не мають наразі сформованої стратегії розвитку своїх підприємств з урахуванням існуючих та нових цифрових технологій. А відсутність такої стратегії робить використання цифрових технологій менш ефективним як для окремого підприємства, так і економіки країни в цілому. Окрім того, поняття глобалізації та глокалізації в цифровій економіці стають ще більш актуальними як для цифрового, так і для фізичного світів.

Спроможність цифрових технологій докорінно змінити усталені логістичні процеси підтверджено, зокрема, у [4-5, 14], де наголошується, що на зміну існуючій лінійній структурі ланцюгів постачання приходять мережна. Вже наразі відбувається перетворення лінійних ланцюгів постачання в динамічні взаємопов'язані відкриті системи постачання (цифрові мережі постачання), в яких інформаційні потоки протікають безперервно та є одночасно до-

ступними усім зацікавленим учасникам мережі, що дає змогу уникнути різних проблем та затримок у роботі, які притаманні традиційним ланцюгам постачання. Інформаційні потоки в цифрових мережах постачання мають цифровий вид та можуть протікати таким чином:

1) з фізичного світу у цифровий (відбувається запис даних на носіях цифрової інформації, які відповідають реальному світу);

2) циркуляція інформації всередині цифрового світу (здійснюється обмін даними, всебічний аналіз даних, економіко-математичне моделювання, зокрема, з використанням штучного інтелекту);

3) з цифрового світу у фізичний (результати аналізу та моделювання даних впливають на рішення, які реалізуються у фізичному світі).

Цифровими технологіями, які широко використовуються, або мають інтерес до використання з боку логістичних компаній, або будуть такими у найближчому майбутньому, є технології, які пов'язані із логістичними інформаційними потоками.

Інформація в цифровій економіці набуває особливого статусу та за правильного нею користування може надати значні конкурентні переваги компаніям. До таких цифрових технологій можна віднести Інтернет Речей, Великі Дані, Хмарні Обчислення, Блокчейн, Штучний Інтелект, які можуть бути використані у всіх видах логістики за функціональними сферами (табл. 2).

Виробнича, складська, транспортна логістики є функціональними сферами логістики, де використовується або може бути використана найбільша кількість цифрових технологій. Знак «*» означає, що цифрова технологія вже наразі використовується у відповідному виді логістики або буде використовуватися у найближчому майбутньому. Проте результати досліджень, які відображені у табл. 2, не є остаточними та мають дискусійний характер. Це зумовлено, зокрема, постійними змінами у сфері цифрових технологій, їх бурхливим розвитком та складністю пристосування сучасних бізнес-процесів до таких швидкоплинних змін, серед яких важко одразу визначити ті (технології), що дійсно є важливими і здатні суттєво впливати на функціонування логістичних процесів, і ті, які є тимчасовими та несуттєвими.

Новітні цифрові технології по-різному впливають на окремі підсистеми та функціональні області логістики, і це може виявлятися у здійсненні впливу на деякі підсистеми логістики і відсутності впливу на інші. Існує декілька підходів до структурування логістичного процесу, ми скористаємося поділом на функціональні області логістики і на фазові елементи логістики.

Є.В. Крикавський виділяє наступні види функціональної логістичної діяльності з урахуванням кількісно-якісної та просторово-часової трансформації логістичних потоків: підсистема опрацювання та реалізації замовлень (обслуговування замовлень);

Поширеність використання цифрових технологій за видами логістики

№ з/п	Цифрові технології	Види логістики								
		Закупівельна	Виробнича	Розподільча	Маркетингова	Складська	Транспортна	Інформаційна	Фінансова	Зворотна
1	Інтернет Речей	*	*	*	*	*	*	*	*	*
2	Великі Дані	*	*	*	*	*	*	*	*	*
3	Хмарні обчислення	*	*	*	*	*	*	*	*	*
4	Блокчейн	*	*	*	*	*	*	*	*	*
5	3D-принтер		*			*	*			
6	Роботи		*			*	*			
7	Штучний інтелект	*	*	*	*	*	*	*	*	*
8	Доповнена реальність та віртуальний (цифровий) простір		*	*	*	*	*	*		
9	Датчики та сенсори	*	*	*	*	*	*	*		*

підсистема транспортування; підсистема складування; підсистема пакування; підсистема управління запасами; підсистема обслуговування споживачів [22, с. 127].

Елементами фазової структури логістики є: логістика постачання; виробнича логістика; логістика збуту (дистрибуції); логістика переробки й утилізації (повторного використання); фінансова логістика; інформаційна логістика [23, с. 139].

На рисунку зображений зв'язок запропонованих технологій з окремими елементами структури логістичного процесу. Для прикладу, технологія 3D друку в разі відкриття спеціальних мініфабрик 3D друку здатна змінити характеристики підсистеми управління запасами і підсистеми обслуговування споживачів; за фазовим поділом, технологія 3D друку видозмінює логістику постачання, виробничу логістику, логістику збуту, логістику переробки й утилізації; безпілотні транспортні засоби сильно впливають на підсистему транспортування, а також логістику постачання і збуту тощо.

Подібне упорядкування дозволяє менеджменту компаній вирішувати проблему «вузьких» місць в логістичному процесі, допомагає підвищити ефективність його окремих елементів за допомогою спрямування ресурсів у ті технології і впровадження саме тих інновацій, які мають відношення до відповідних підсистем логістики.

Використання хмарних технологій на підприємствах обумовило появу нового підходу в логістичному управлінні – смарт-підходу. Смарт-підхід в управлінні з'явився як підхід на засадах витримання цільових критеріїв, до основних правил якого слід віднести [24]: мету, вимірність процесу, досяжність результату, адекватність розв'язування задач, терміни виконання.

У логістиці дані критерії є основними складовими з позиції побудови системи чітких правил, що здатні працювати як в режимі встановленої градації відповідальності виконавців, так і в процесному управлінні технологічними операціями. Саме смарт-підхід дозволяє в логістиці поєднати точність електронних датчиків та пристроїв з формуванням стратегічних (або оперативних) планів бюджетування витрат. Запровадження схем процесного управління дозволяє визначити центри відповідальності, а забезпечення їх оперативними (точними) даними покладено на сучасні інноваційні смарт-засоби. На нашу думку, смарт-логістика – це логістика, функціонування якої будується на смарт-підході в управлінні оптимальними ресурсними потоками з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Складовими елементами функціонування смарт-логістики є використання смарт-технологій.

В логістиці смарт-підхід, перед усім, направлений на забезпечення оптимізації потокового управління у відповідності до дерева цілей шляхом використання технологічних та інформаційно-комунікаційних засобів з метою організації «точних» ланцюгів постачання. Концепція реалізації смарт-логістики на підприємстві повинна забезпечувати здатність обробки та збереження даних любых масштабів по всіх ділянках логістичного ланцюга. У такий спосіб, симбіоз матеріального та інформаційного потоків продукує «точний» ланцюг постачання, функціонування якого зумовлено правилами відбору «точних» даних та вимірюваних по встановлених ознаках процедур управління.

Виходячи з вищезазначеного, можна сформулювати основні концептуальні положення смарт-логістики на підприємстві:

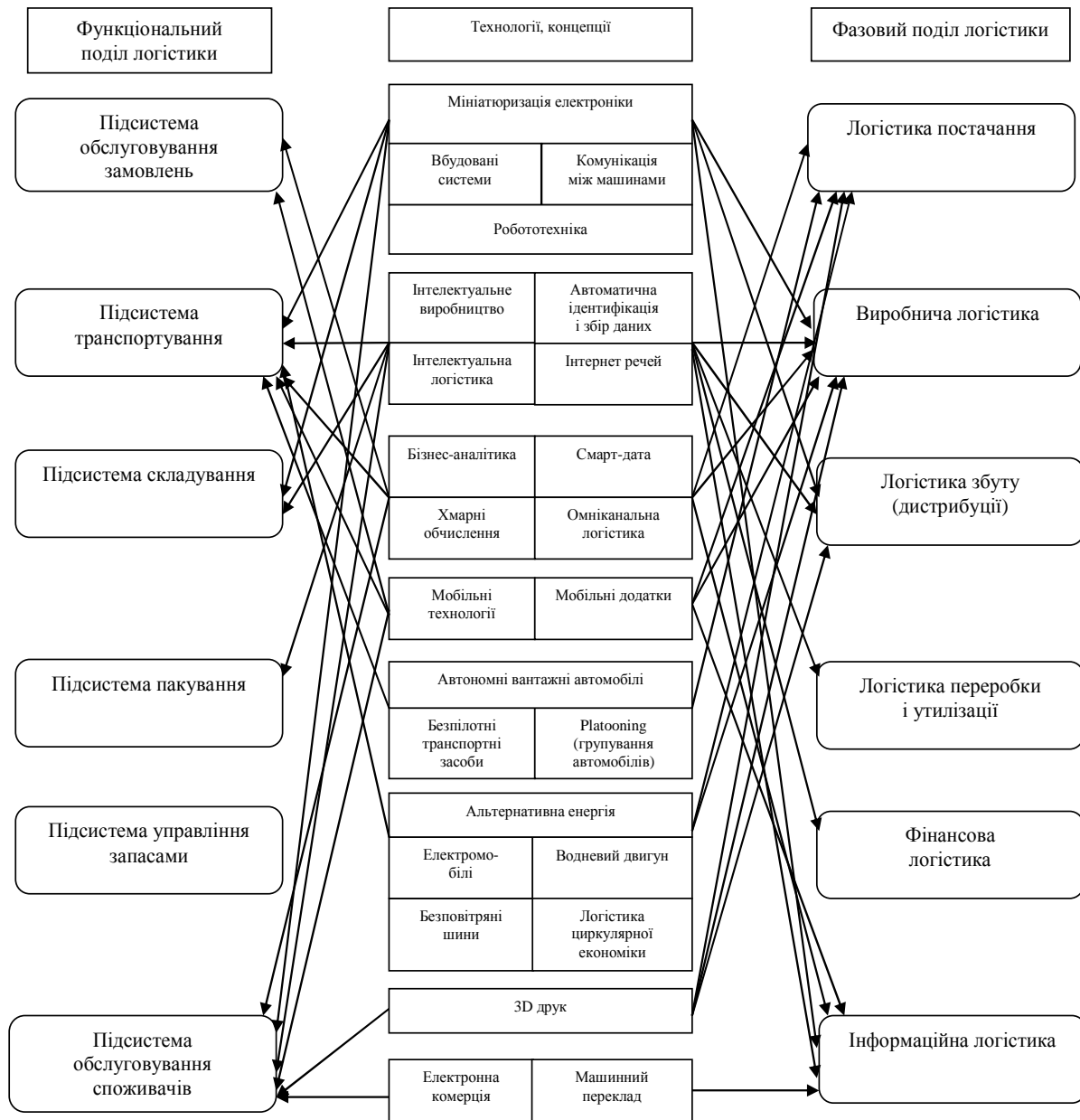


Рис. 1. Сучасні технології в структурі логістичного процесу
(розроблено авторами на основі джерела [22])

1. Функціонування логістичної системи розглядається в єдиному віртуальному просторі, який служить агрегованим середовищем для відтворення матеріальних та інформаційних логістичних потоків.

2. Логістичні функції адаптуються до умов функціонування у віртуальному просторі з залученням смарт-технологій та цифровізації економіки.

3. В основу управління оптимальними потоками покладено смарт-підхід, що використовує принципи: конкретизації (уточнення) мети, метричність складових процесів управління, алгоритмізація поетапності досягнення результатів, гнучкість та ймовірність виконання завдань, регламентованість часу.

4. Критеріями оцінювання функціонування логістичних процесів та систем є результативність та ефективність.

5. Побудова відслідковуючих та контрольних процесів на основі бізнес-аналітичних систем з використанням хмарних обчислень та аналізу «великих даних».

6. Оптимізація витрат відбувається за рахунок побудови «точних» ланцюгів постачання з елементами впровадження смарт-інновацій.

Основними оцінками функціонування смарт-логістики можна вважати: результативність і ефективність [24, 25]. Поєднання досягнення результату з вимірюванням оптимальних витрат можна вважати найбільш адекватним критерієм реалізації

проектів смарт-логістичних систем, що особливо актуальним є для підприємств, напрям діяльності яких пов'язаний зі значною часткою використання в операціях ручної та машинної праці, зокрема, у сільському господарстві. В умовах значних сезонних коливань цін на матеріально-технічні ресурси логістичні витрати в сільському господарстві провокують нерівномірність та нелінійність вартості готової продукції [24]. Смарт-логістика пропонує технічні розв'язки, реалізація яких дозволяє управляти основними елементами ризиків логістичних витрат за принципами «точного сільського господарства». При цьому провідну роль відіграє аналіз «великих даних». «Великі дані» охоплюють набір структурованих або неструктурованих даних значного обсягу, що вимірюється сотнями (тисячами) інформаційних одиниць (наприклад, терабайтів). Аналіз «великих даних» вбудовується в бізнес-аналітичні системи, які використовують при вирішенні таких завдань: керування складами й вантажними перевезеннями; маршрутизація матеріалів, ресурсів і готової продукції; управління базами інформаційних даних; синхронізація облікових процесів з виконанням оперативних планів; проектування логістичних систем та ін.

До основних переваг смарт-логістики слід віднести: систематизацію ресурсних потоків та рівнів відповідальності; адаптацію до змін зовнішнього середовища; високу технологічну мобільність та рівень контролю операційних витрат; відповідність світовим стандартам якості; надання можливості швидкої реалізації дослідних проектів; вихід на світові ринки шляхом електронної комерціалізації. Проте, такий підхід зумовлює потребу в фахівцях формациї та високої компетенції, знання яких є інтегрованими по декількох напрямках. Поряд з цим, очікування значної економії витрат у майбутньому від запровадження смарт-технологій потребує значних капітальних інвестицій в теперішній період, що є фінансовою проблемою для малих та середніх товаровиробників. Слід враховувати інерційність на ринках інновацій, тобто ідеї з'являються швидше ніж здатність товаровиробників їх впроваджувати.

На сьогодні смарт-технології в логістиці (у тому або іншому виді) застосовуються на багатьох підприємствах України й у світі. Технології навігаційного спостереження й контролю на сьогодні є невід'ємною частиною роботи підприємств аграрного бізнесу. Саме їхнє використання дозволяє зменшити витрати на обслуговування машинно-тракторного парку й забезпечити оптимізацію сільськогосподарських робіт (внесення засобів захисту рослин, добрив та ін.). В Ізраїлі [26] на сьогодні менше 20% ґрунтів придатні для сільського господарства, але потреба населення в продуктах харчування забезпечена фермерами на 95%. Керівництво Ізраїлю підтримує аграрний сектор на рівні субсидій до 40% від вартості купівлі та справдження нових технологій.

Запровадження інтенсивних технологій у сільському господарстві компенсує недостатність природних ресурсів, стимулює зростання прибутків при зниженні ресурсних витрат. Одним із новітніх напрямів використання смарт-логістичних підходів є побудова вертикального сільського господарства на обмеженому територіальному просторі [27]. В Україні близько 13% підприємств аграрного сектору впроваджують технології «точного» землекористування [27], що використовують: геоінформаційні системи з елементами супутникової навігації; «хмарні» технології управління контрактами та доступом даних – забезпечують захист інформації та унікальність контрактів; моніторинг та контроль операційних процесів в рослинництві та тваринництві – використання датчиків забезпечує постійний доступ до інформації про стан тварин, рослин, полів та ін.

Висновки. Стрімкий розвиток технологій, побудованих на засобах сервісу віртуальних мереж та послуг, є одним із перспективних напрямів розвитку сучасної цифрової економіки. Взаємодію та оптимальне управління віртуальними матеріальними та інформаційними потоками повинна забезпечувати ефективна та результативна смарт-логістика. Впровадження смарт-логістики на підприємствах різних напрямів діяльності дає змогу забезпечити відповідний рівень інформаційної безпеки при роботі з даними та активізувати аналіз великих обсягів інформації, що досягається шляхом використання хмарних обчислень. Смарт-логістика є одним із перспективних напрямів наукових досліджень, що зумовлює розробки теоретико-методологічного інструментарію та практичних методик дослідження віртуальних логістичних процесів та систем. На сьогодні, найбільш актуальними та перспективними в галузі смарт-логістики залишаються такі питання: оцінка та розробка бізнес-аналітичних систем в логістиці, що міститимуть у собі елементи управління часовими затримками; управління «точними» ланцюгами постачання із використанням смарт-контрактів за блокчейн технологією, а також часткові завдання по управлінню «великими даними» із різних територіальних точок доступу.

Література

1. **Концепція** розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018 – 2020 роки. *Урядовий портал. Офіційний сайт Кабінету міністрів України.* URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/prohvalennya-konceptiyirozvitku-cifrovoyi-ekonomiki-tasuspilstva-ukrayini-na-20182020-roki-ta-zatverdzhennya-planu-zahodivshodo-yiyi-realizaciyi>.
2. **Logistics Trend Radar.** Version 2018/19. URL: <https://www.logistics.dhl/global-en/home/insights-andinnovation/thought-leadership/trend-reports/logisticstrend-radar.html>.
3. **Kersten W., Seiter M., B. von See, Hackius N., Maurer T.** Trends and Strategies in Logistics and Supply Chain Management. Digital Transformation Opportunities. DVV Media Group GmbH, Bremen, 2017. 71 p. URL: <https://logistikrends.bvl.de/en>.

4. **Mussomeli A., Gish D., Laaper S.** The rise of the digital supply network. December 01, 2016. URL: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/industry-4-0/digital-transformation-in-supply-chain.html>. 5. **Schrauf S., Berttram P.** Industry 4.0: How digitization makes the supply chain more efficient, agile, and customer-focused. PwC Strategy&, September 7, 2016. URL: <https://www.strategyand.pwc.com/reports/industry4.0>. 6. **Maersk and IBM** to form joint venture applying blockchain to improve global trade and digitise supply chains. January 16, 2018. URL: <https://maersk.com/press/pressrelease-archive/maersk-and-ibm-to-form-joint-venture>. 7. **Gandhi P.** The Synergy between Big Data and the Internet of Things. URL: <https://opensourceforu.com/2017/07/synergy-big-data-internet-things/>. 8. **Piletic P.** The Advent of a New Synergy: the Blockchain & Cloud. URL: <https://datafloq.com/read/adventsynergy-blockchain-cloud/3181>. 9. **Петруня Ю.С., Пасічник Т.О.** Вплив новітніх технологій на логістику та управління ланцюгами поставок. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. №1. С. 130 – 139. URL: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua>. 10. **Бутенко А.І., Уманець Т.В., Гриневич Л.В.** Методологічні основи дослідження інноваційного потенціалу технологічного підприємництва в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2017. № 2(48). С. 177-186. 11. **Окландер М.А., Окландер Т.О., Яшкіна О.І.** Тенденції маркетингових досліджень: онлайн панелі та онлайн спільноти. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. №1. С. 118-129. URL: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/>. 12. **Риженко О., Фіщук В.** Як цифрова економіка змінить Україну. *Економічна правда*. 16.01.2018. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2018/01/16/633057> (дата звернення: 23.07.2018). 13. **Lehmacher W., Betti F., Beecher P., Grote-meier C., Lorenzen M.** Impact of the Fourth Industrial Revolution on Supply Chains. October 2017. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Impact_of_the_Fourth_Industrial_Revolution_on_Supply_Chains_.pdf. (дата звернення: 23.07.2018). 14. **Alicke K., Rexhausen D., Seyfert A.** Supply Chain 4.0 in consumer goods. Operations as a competitive advantage in a disruptive environment. McKinsey & Company. 2017. P. 41-51. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/supply-chain-4-0-in-consumer-goods>. (дата звернення: 23.07.2018). 15. **Macaulay J., Buckalew L., Chung G., Kuckelhaus M.** Internet of Things in Logistics: A collaborative report by DHL and Cisco on implications and use cases for the logistics. DHL Trend Research, Cisco Consulting Services. 2015. URL: http://www.dhl.com/content/dam/Local/Images/g0/New_aboutus/innovation/DHLTrendReport_Internet_of_things.pdf (дата звернення: 23.07.2018). 16. **Hulsmann T.** Logistics 4.0 and The Internet of Things. *Workshop Platforms for connected Factories of the Future*. Brussels, 5-6 October, 2015. URL: http://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/20154/8_huelsmann_11945.pdf (дата звернення: 23.07.2018). 17. **Логістика 2.0:** блокчейн зробить постачання прозорим і кардинально змінить усю галузь. 19.01.2018. URL: <http://www.bakertilly.ua/news/id1383> (дата звернення: 23.07.2018). 18. **Технологія Blockchain** в логістике. 07.07.2017. URL: <http://logist.fm/publications/tehnologiyablockchain-v-logistike> (дата звернення: 23.07.2018). 19. **Schroder**

M., Indorf M., Kersten W. Industry 4.0 And Its Impact On Supply Chain Risk Management // 14th International Conference Reliability and Statistics in Transportation and Communication (RelStat). Riga, 15–18 October 2014. URL: http://www.tsi.lv/sites/default/files/editor/science/onferences/RelStat14/schroeder_indorf_kersten.pdf (дата звернення: 23.07.2018). 20. **Ozkoca Y.** (2017). The Internet Of Things (IOT) and how it will help Logistics. [morethanshipping.com](https://www.morethanshipping.com/internet-things-iot-willhelp-logistics). Retrieved from <https://www.morethanshipping.com/internet-things-iot-willhelp-logistics>. 21. **Nordrum A.** (2016). Popular Internet of Things Forecast of 50 Billion Devices by 2020 is Outdated. [spectrum.ieee.org](https://spectrum.ieee.org/tech-talk/telecom/internet/popularinternet-of-things-forecast-of-50-billion-devices-by-2020-is-outdated). Retrieved from <https://spectrum.ieee.org/tech-talk/telecom/internet/popularinternet-of-things-forecast-of-50-billion-devices-by-2020-is-outdated>. 22. **Кривавський С.В.** Логістика. Основи теорії: підручник. Львів: Національний університет "Львівська політехніка" (Інформаційно-видавничий центр "ІНТЕЛЕКТ+" Інституту післядипломної освіти), "Інтелект-Захід", 2004. 416 с. 23. **Carter C., Easton P.** Sustainable supply chain management: evolution and future directions. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*. 2011. Vol. 41 No. 1. P. 46-67. 24. **Doran G.T.** (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, Volume 70, Issue 11 (AMA FORUM), pp. 35-36. 25. **Зелінська О.В.** Методологія проектування комп'ютерних систем управління технологічними процесами в АПК. *Всеукраїнський науково-технічний журнал: Техніка, енергетика, транспорт АПК*. 2018. Випуск 1 (97). С.138-143. 26. **Буреннікова Н.В., Ярмоленко В.О.** Logistic systems: estimation of the force of functioning. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2017. № 6. С. 85-102. 27. **Офіційний сайт Smart Farming World Summit Russia.** URL: <http://smartfarmrussia.ru/novosti/5-smart-technologij->

References

1. Kontsepsiia rozvytku tsyfrovoy ekonomiky ta suspilstva Ukrainy na 2018 – 2020 roky [The concept of development of the digital economy and society of Ukraine for 2018 - 2020]. *Government portal. Official site of the Cabinet of Ministers of Ukraine. kmu.gov.ua*. Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/prohvalennya-konceptiyirozvytku-cifrovoyi-ekonomiki-tasuspilstva-ukrayini-na-20182020-roki-ta-zatverdzhennya-planu-zahodivshodo-yiyi-realizaciyi> [in Ukrainian].
2. Logistics Trend Radar. Version 2018/19. *logistics.dhl*. Retrieved from <https://www.logistics.dhl/global-en/home/insights-andinnovation/thought-leadership/trend-reports/logisticstrend-radar.html>
3. Kersten W., Seiter M., von See B., Hackius N., & Maurer T. (2017). Trends and Strategies in Logistics and Supply Chain Management. Digital Transformation Opportunities. DVV Media Group GmbH, Bremen, 71 p. *logistikrends.bvl.de*. Retrieved from <https://logistikrends.bvl.de/en>.
4. Mussomeli A., Gish D., & Laaper S. (2016). The rise of the digital supply network. [deloitte.com](https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/industry-4-0/digital-transformation-in-supply-chain.html). Retrieved from <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/industry-4-0/digital-transformation-in-supply-chain.html>.

5. Schrauf, S., & Bertram, P. (2016). Industry 4.0: How digitization makes the supply chain more efficient, agile, and customer-focused. PwC Strategy&. *strategyand.pwc.com*. Retrieved from <https://www.strategyand.pwc.com/reports/industry4.0>.
6. Maersk and IBM to form joint venture applying blockchain to improve global trade and digitise supply chains. (2018). *maersk.com*. Retrieved from <https://maersk.com/press/press-release-archive/maersk-and-ibm-to-form-joint-venture>.
7. Gandhi P. The Synergy between Big Data and the Internet of Things. *opensourceforu.com*. Retrieved from <https://opensourceforu.com/2017/07/synergy-big-data-internet-things/>.
8. Piletic P. The Advent of a New Synergy: the Blockchain & Cloud. *datafloq.com*. Retrieved from <https://datafloq.com/read/adventsynergy-blockchain-cloud/3181>.
9. Petrunia Yu.Ye., Pasichnyk T.O. (2018). Vplyv novitnikh tekhnolohii na lohystyku ta upravlinnia lantsiuhamy postavok [The impact of new technologies on logistics and supply chain management]. *Marketynh i menedzhment innovatsii – Marketing and innovation management*, 1, pp. 130 – 139. Retrieved from <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua> [in Ukrainian].
10. Butenko A.I., Umanets T.V., Hrynevych L.V. (2017). Metodolohichni osnovy doslidzhennia innovatsiinoho potentsialu tekhnolohichnoho pidpriemnytstva v Ukraini [Methodological bases of research of innovative potential of technological entrepreneurship in Ukraine]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 2(48), pp. 177-186 [in Ukrainian].
11. Oklander M.A., Oklander T.O., Yashkina O.I. (2018). Tendentsii marketynhovykh doslidzhen: onlain paneli ta onlain spilnoty [Marketing research trends: online panels and online communities]. *Marketynh i menedzhment innovatsii – Marketing and innovation management*, 1, pp. 118 – 129. Retrieved from <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/> [in Ukrainian].
12. Ryzhenko O., Fishchuk V. (2018). Yak tsyfrova ekonomika zminyt Ukrainu [How the digital economy will change Ukraine]. *Ekonomichna pravda – Economic truth*, January 16. Retrieved from <https://www.epravda.com.ua/columns/2018/01/16/633057> [in Ukrainian].
13. Lehmacher, W., Betti, F., Beecher, P., Grotemeier, C., & Lorenzen, M. (2017). Impact of the Fourth Industrial Revolution on Supply Chains. *weforum.org*. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_Impact_of_the_Fourth_Industrial_Revolution_on_Supply_Chains_pdf.
14. Alicke K., Rexhausen D., & Seyfert A. (2017) Supply Chain 4.0 in consumer goods. Operations as a competitive advantage in a disruptive environment. *McKinsey & Company*, pp. 41–51. *mckinsey.com*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/supply-chain-4-0-in-consumer-goods>.
15. Macaulay J., Buckalew L., Chung G., & Kückelhaus, M. (2015) Internet of Things in Logistics: A collaborative report by DHL and Cisco on implications and use cases for the logistics. DHL Trend Research, Cisco Consulting Services. *dhl.com*. Retrieved from http://www.dhl.com/content/dam/Local/Images/g0/New_aboutus/innovation/DHLTrendReport_Internet_of_things.pdf.
16. Hülsmann, T. (2015) Logistics 4.0 and The Internet of Things. *Workshop «Platforms for connected Factories of the Future»*. Brussels, 5-6 October, 2015. *ec.europa.eu*. Retrieved from http://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2015-44/8_huelsmann_11945.pdf.
17. Lohistyka 2.0: blokchein zrobyt postachannia prozorym i kardynalno zminyt uslu haluz [Logistics 2.0: blockchain make deliveries transparent and radically change the entire industry]. (2018). *bakertilly.ua*. Retrieved from <http://www.bakertilly.ua/news/id1383> [in Ukrainian].
18. Tekhnolohyia Blockchain v lohystyke [Blockchain technology in logistics]. (2017). *logist.fm*. Retrieved from <http://logist.fm/publications/tehnolohyia-blockchain-v-logistike> [in Russian].
19. Schröder, M., Indorf, M., & Kersten, W. (2014). Industry 4.0 And Its Impact On Supply Chain Risk Management. 14th International Conference «Reliability and Statistics in Transportation and Communication (RelStat)». Riga, 15–18 October 2014. *tsi.lv*. Retrieved from http://www.tsi.lv/sites/default/files/editor/science/Conferences/RelStat14/schroeder_indorf_kersten.pdf.
20. Ozkoca, Y. (2017). The Internet Of Things (IOT) and how it will help Logistics. *morethanshipping.com*. Retrieved from <https://www.morethanshipping.com/internet-things-iot-willhelp-logistics>.
21. Nordrum, A. (2016). Popular Internet of Things Forecast of 50 Billion Devices by 2020 is Outdated. *spectrum.ieee.org*. Retrieved from <https://spectrum.ieee.org/tech-talk/telecom/internet/popularinternet-of-things-forecast-of-50-billion-devices-by-2020-is-outdated>.
22. Krykavskyi Ye.V. (2004). Lohistyka. Osnovy teorii [Logistics. Fundamentals of theory]. Lviv, Natsionalnyi universytet "Lvivska politekhnikha" (Informatsiino-vydavnychiy tsentr "INTELEKT+" Instytutu pisliadyploimnoi osvity), "Intelekt-Zakhid" [in Ukrainian].
23. Carter C., Easton P. (2011). Sustainable supply chain management: evolution and future directions. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol. 41, No. 1, pp. 46-67.
24. Doran, G. T. (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, Volume 70, Issue 11 (AMA FORUM), pp. 35-36.
25. Zelinska O.V. (2018). Metodolohyia proektuvannia kompiuternykh system upravlinnia tekhnolohichnymy protsesamy v APK [Methodology of designing computer systems for process control in agro-industrial complex]. *Vseukrainskyi naukovo-tekhnichnyi zhurnal: Tekhnika. enerhetyka, transport APK – All-Ukrainian scientific and technical journal: Technology. energy, transport agro-industrial complex*, Issue 1 (97), pp. 138-143 [in Ukrainian].
26. Buriennikova N.V., Yarmolenko V.O. (2017). Logistic systems: estimation of the force of functioning [Logistic systems: estimation of the force of functioning]. *Ekonomika. Finansy. Menedzhment: aktualni pytannia nauky i praktyky – Economy. Finances. Management: current issues of science and practice*, 6, pp. 85-102.
27. Smart Farming World Summit Russia. Retrieved from <http://smartfarmrussia.ru/novosti/5-smart-tekhnologij>.

Фоміченко І. П., Баркова С. О. Смарт-логістика: концептуальні засади та перспективи розвитку в Україні

У статті досліджено проблематику теоретико-методологічних засад формування смарт-логістичної концепції управління на підприємствах. Побудовано рейтинг використання цифрових технологій в логістиці та ланцюгах постачання, в якому перше місце займає Інтернет Речей. Здійснено описання використання цифрових технологій в логістиці та управлінні ланцюгами постачання. Побудовано таблицю поширеності цифрових технологій в логістиці за різними функціональними сферами. Показано, що найбільш поширені цифрові технології в логістиці та управлінні ланцюгами постачання стосуються логістичних інформаційних потоків, а змін у протіканні матеріальних потоків потрібно очікувати перш за все від використання 3D-принтерів. Обґрунтовано гіпотезу щодо використання смарт-підходу в логістиці з метою мінімізації витрат і функціонування «точних» ланцюгів постачання.

Ключові слова: логістика, ланцюг постачання, цифрова економіка, цифрові трансформації, цифрові технології, Інтернет Речей, смарт-логістика, смарт-підхід, хмарні обчислення, аналіз “великих даних”.

Fomichenko I., Barkova S. Smart Logistics: Conceptual Foundations and Development Prospects in Ukraine

The article examines the problems of theoretical and methodological foundations of the formation of a smart logistic management concept in enterprises. A rating of the use of digital technologies in logistics and supply chains is built, in which the Internet of Things takes the first place. A description of the use of digital technology in logistics and supply chain management is provided. A table of the prevalence of digital technologies in logistics for various functional areas has been built. It is shown that the most common digital technologies in logistics and supply chain

management relate to logistics information flows, and changes in the flow of material flows should be expected primarily from the use of 3D printers. The hypothesis regarding the use of a smart approach in logistics in order to minimize the cost and operation of "exact" supply chains.

Keywords: logistics, supply chain, digital economy, digital transformations, digital technologies, Internet of Things, smart logistics, smart approach, cloud computing, Big Data analysis.

Фоміченко І. П., Баркова С. А. Смарт-логістика: концептуальні основи та перспективи розвитку в Україні

В статті досліджена проблематика теоретико-методологічних основ формування смарт-логістичної концепції управління на підприємствах. Побудовано рейтинг використання цифрових технологій в логістиці та ланцюгах постачання, в якому перше місце займає Інтернет Речей. Здійснено описання використання цифрових технологій в логістиці та управлінні ланцюгами постачання. Побудовано таблицю поширеності цифрових технологій в логістиці за різними функціональними сферами. Показано, що найбільш поширені цифрові технології в логістиці та управлінні ланцюгами постачання стосуються логістичних інформаційних потоків, а змін у протіканні матеріальних потоків потрібно очікувати перш за все від використання 3D-принтерів. Обґрунтовано гіпотезу щодо використання смарт-підходу в логістиці з метою мінімізації витрат і функціонування «точних» ланцюгів постачання.

Ключевые слова: логістика, ланцюг постачання, цифрова економіка, цифрові трансформації, цифрові технології, Інтернет Речей, смарт-логістика, смарт-підхід, хмарні обчислення, аналіз «великих даних».

Стаття надійшла до редакції 05.02.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

А. В. Кравченко,
кандидат економічних наук,

В. В. Рябчук,
аспірант,

*Азовський морський інститут Національного
університету «Одеська морська академія», м. Маріуполь*

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ В МОРСЬКИХ ПОРТОВИХ КЛАСТЕРАХ

Постановка проблеми. Морські порти можуть бути змістовно проаналізовані з точки зору кластера. У цій перспективі морські порти розглядаються як концентрація економічної діяльності, пов'язана з прибуттям та обслуговуванням суден і вантажів у портах. Ця перспектива має дві основні переваги: по-перше, вона звертає увагу на сили агломерації та дегломерації в морських портах. Деякі морські порти можуть стати концентрацією логістичної діяльності, комерційних центрів, «інформаційних вузлів» і «транспортних вузлів», інші ж не залучають таку діяльність. Перспектива кластера дозволяє провести аналіз таких процесів агломерації. По-друге, перспектива кластера збагачує існуючі теорії управління в морських портах. Аналіз управління в морських портах зводився здебільшого до ролі портової влади. Дослідження літератури щодо управління в кластерах забезпечує широку аналітичну базу для аналізу важливого і складного питання – ролі портових органів у морських портах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Дослідженнями морських кластерів, їх значенням для економіки держави займалися багато вчених: Б. Макевелі, А. Захеер [1], Ф. Белуссі, Г. Готтарді [2], Б. Нотебум [3]. Але, на наш погляд, питанням визначення ролі портових органів для формування та функціонування морського кластера присвячено недостатню кількість робіт. Це питання має велике значення для розвитку портів та підвищення їх конкурентоспроможності, тому потребує уваги.

Мета роботи полягає у дослідженні ролі портових органів у морських кластерах.

Виклад основного матеріалу. Морські порти є не просто вузлами транспортного ланцюга, а можуть розглядатися як регіональні кластери економічної діяльності. Центральним у перспективі кластера є визнання того, що розвиток окремих фірм у кластері головним чином залежить від розвитку кластера в цілому. Порти завжди були кластерами економічної діяльності. Прибуття вантажів та суден у порти завжди приваблювало пов'язані з цим економічні дії, такі як доставка, експедирування та іншу транспортну діяльність. Ця діяльність розташована в морських портах саме тому, що морські порти є транспортними вузлами. Крім того, морські порти є привабливими місцями для логістичних заходів, та-

ких як зберігання, збирання, перепаковка та консолідація. Порти також є промисловими зонами. Через необхідність зберігання в морських портах таких товарів, як нафта, вугілля та залізна руда, деякі виробничі заходи, включаючи хімічну та сталеву, часто розташовуються в морських портах. Порти також є центрами торгівлі. Для деяких товарів, таких як сталь, зерно та олія, торгівля відбувається там, де вони зберігаються, тому що покупці та продавці хочуть перевірити товар, або тому, що інформація про ціни на доставку є елементарною для торгових компаній.

Таким чином, вантажно-розвантажувальна діяльність, транспортна діяльність, логістична діяльність, конкретна виробнича діяльність та конкретна торгівельна діяльність сильно взаємопов'язані. Аналіз управління морськими портами зводився здебільшого до ролі порту. Незважаючи на центральну роль портових органів влади, можна стверджувати, що аналіз управління в морських портах потребує уваги щодо ролі (приватних) фірм. Інституційна економічна література пропонує корисну основу для аналізу переваг та недоліків альтернативних механізмів управління та забезпечує основу для аналізу ролей портових органів. Звичайно управління кластером визначаємо як "суміш і взаємозв'язок між різними механізмами координації, які використовуються в кластері". Якість управління відрізняється між кластерами. Якість залежить від рівня витрат на координацію та "обсяги" "координації над ціною". Низькі координаційні витрати та значна координація над ціною покращують якість управління. Коли переваги координації розподіляються нерівномірно, коли (загроза) опортуністичної поведінки перешкоджає їй або коли її переваги непевні, координація за ціною не виникає спонтанно чи миттєво, навіть коли переваги від координації перевищують витрати. На основі огляду літератури виділяють чотири змінні якості управління кластером. Розглянемо кожну з них. У кластерах, де рівень довіри високий, (середні) транзакційні витрати відносно низькі через низькі витрати на визначення договорів та низькі витрати на моніторинг. Крім того, витрати на координацію ціни є нижчими, і, як наслідок, виникає більше координації ціни. Нарешті, конкретні інвестиції є більш життєздатними, коли партнери

довіряють один одному, оскільки ризик опортуністичної поведінки нижчий. Таким чином, більші шанси на те, що конкретні інвестиції для партнерів відбуватимуться у «кластерах з високою довірою». На рівень довіри до кластера впливають ефекти репутації. Якщо ефекти репутації сильні, зловживання довірою має негативні наслідки, і тому культура довіри підтримується. Цей ефект репутації має як економічний, так і соціальний аспект: фірми прагнуть до хорошої репутації, оскільки вона дає позитивні прибутки, менеджери прагнуть до хорошої репутації, оскільки це дає соціальний статус та особисті можливості кар'єри.

Фірми-лідери – це «стратегічні центри, що мають найкращі навички координації та здатність керувати змінами» [4]. Поведінка компаній-лідерів впливає на ефективність кластера, оскільки фірми-лідери мають як здатність, так і стимул інвестувати в конкурентоспроможність мереж. Ми визначаємо три види інвестицій фірм-лідерів, що мають позитивний вплив (їх можна назвати «зовнішні фірми-лідери») на інші фірми кластера: інтернаціоналізація; інновації; внесок у вирішення проблем колективної дії [5]. Таким чином, фірми-лідери можуть дозволити або навіть налагодити співпрацю і з цієї причини додати ефективність кластерів. Колективні дії в кластерах "Проблема" колективної дії [5] актуальна в кластерах. Навіть коли колективні вигоди від співпраці перевищують (колективні) витрати, така співпраця не (завжди) розвивається спонтанно. У кластерах актуальні різні РКД (проблеми колективних дій), такі як освіта та навчання та інновації [5]. У кожному кластері може бути проаналізований "режим колективних дій" (РКД). У цьому контексті, режим може бути визначений як "відносно стабільна угода про співпрацю, яка надає суб'єктам можливість подолати проблеми колективних дій". Різні види координації відіграють певну роль у режимі. Виділяють шість загальних способів координації [6]: ринки, ієрархії, міжфірмові альянси, асоціації, державно-приватні органи та державні органи. Жоден із різних способів координації не є "структурно вищим"; кожен режим має переваги та недоліки. Отже, різні режими мають конкретну сферу і відіграють різну роль. Роль різних механізмів координації, а також співвідношення між цими механізмами відрізняється між режимами. Суміш та роль різних механізмів координації в режимі залежить від обраного шляху.

Минулі інвестиції в режим призводять до великих витрат на адаптацію [7]. Крім того, режим означає "правила гри", які, таким чином, приймаються як належні. Нарешті, у фірм немає стимулу до зміни режиму. Тому відносно неефективні режими можуть зберігатися. Отже, режими управління суттєво відрізняються між країнами, галузями та кластерами [8]. Дж. Холлінгсворт навіть стверджує, що

різниця в режимах є центральними в конкурентній боротьбі між кластерами. Він також стверджує, що "економічна конкуренція все більше стає конкуренцією за різні системи виробництва" [8].

Якість режиму. Визначають п'ять змінних якості режиму. По-перше, наявність інфраструктури для колективних дій сприяє підвищенню якості режиму, оскільки така інфраструктура надає можливість для вирішення РКД. Інфраструктура для колективних дій складається з трьох видів організацій: асоціації, державно-приватні організації та громадські організації. Асоціації добре обладнані для вирішення РКД, оскільки вони діють в інтересах усіх членів; громадські організації можуть сприяти вирішенню РКД, оскільки вони спрямовані на отримання колективних вигод, а державно-приватне партнерство, як домовленість із залученням як громадських організацій, так і асоціацій, що діють в інтересах своїх членів, також може допомогти у подоланні РКД. Асоціації та державно-приватні організації розвиваються не автоматично, але, коли вони існують, вони створюють родючий ґрунт для вирішення РКД. По-друге, роль громадських організацій у режимі впливає на ефективність режиму. Громадські організації можуть відігравати певну роль у вирішенні РКД, але, на відміну від приватних установ, вони в основному не керуються економічними стимулами. Громадські організації можуть бути "потенційними партнерами", здатними і готовими зробити свій внесок у вирішення РКД, але вони також можуть бути організаціями, які дуже скромно беруть участь у вирішенні РКД. По-третє, голос фірм важливий, оскільки асоціації, державні та державно-приватні організації не адаптуються автоматично. Вони стикаються лише з обмеженим "тиском вибору", і, як наслідок, адаптація скоріша, коли фірми використовують свій голос. Оскільки адаптація покращує якість режиму, "голос" додає до якості режиму. По-четверте, обґрунтованість аргументу громади додає якості режиму управління, оскільки більша готовність інвестувати в "громаду порту" дає можливість кращих рішень для РКД. По-п'яте, роль фірм-лідерів підвищує якість режиму, оскільки фірми-лідери мають стимули та ресурси для інвестування в РКД. Колективні дії в морських портах РКД можна визначити на основі двох (пов'язаних) критеріїв: по-перше, інвестиції повинні мати користь для великої кількості фірм кластера, по-друге, вигоди не можуть бути ефективно оцінені. РКД особливо актуальні для кластерів портів, оскільки існує одна широка "портова служба". Ця портова послуга – це сукупність послуг різних фірм, таких як пілоти, буксирні фірми, оператори терміналів, компанії внутрішнього транспорту, постачальники транспортних послуг та транспортні посередники. Усі ці компанії виграють від конкурентного портового сервісу та роблять внесок у портове обслугову-

вання. Жодна з компаній не може повністю використати всі переваги високоякісного портового сервісу. Ми обговорюємо п'ять колективних дій в кластері, які можуть бути актуальними у морських портах. Перші колективні дії – це *інновації*. Інноваційні режими впливають на розмір "перепливів знань" [9]. Інноваційні режими відрізняються між кластерами, і ці відмінності впливають на результативність. Асоціації можуть грати роль посередників знань. Члени асоціацій мають (непрямий) доступ до великої мережі фірм, що володіють знаннями та інформацією. Державно-приватні інститути знань та державні науково-дослідні центри також включаються до режиму інновацій.

Навчання та освіта є другим елементом в колективних діях кластера. Асоціації можуть брати участь у наданні освіти та колективних переговорах для навчання. Крім того, асоціації контролюють якість "інфраструктури освіти та навчання", що складається з державних та державно-приватних навчальних закладів.

Інтернаціоналізація – третя складова. Інтернаціоналізація фірм є переважно процесом, орієнтованим на ринок, але локальне впровадження фірми в кластері можуть стати бар'єром для інтернаціоналізації. Цей бар'єр виникає через "замикання", зв'язків, які "сліпі" [10] і закрити внутрішню орієнтацію називають такі кластери "острівними кластерами". Інтернаціоналізація вимагає включення фірм у кластери до зовнішніх «відкритих» мереж. Зовнішні мережі гарантують, що кластер залишається відкритим для нових розробок. Такі мережі збільшують "схильність до змін". Асоціації можуть відігравати певну роль у режимі інтернаціоналізації, наприклад, надаючи інформацію, контролюючи експортні норми, організовуючи колективне представництво та виконуючи функцію "з'єднання мостів". Державний портовий орган може здійснювати подібні заходи для зменшення бар'єрів для інтернаціоналізації.

Маркетинг та просування – четверта складова. В основному маркетингова та промоційна діяльність мають подвійну мету: по-перше, залучити компанії до портового кластера та по-друге, залучити вантажі до порту. Обидва види діяльності мають спільні хороші характеристики: всі фірми отримують опосередковано (а іноді й безпосередньо) від цих маркетингових зусиль, але для окремих фірм вигоди не перевищують витрат. Тому маркетинг порту – це "колективне благо".

Розглянемо результати тематичного дослідження порту Роттердама. По-перше, маємо справу з важливістю управління кластером для його роботи. Були виділені чотири змінних, які впливають на якість управління кластером.

Важливість управління кластером у морського порту Роттердама. Експерти вказали відносну важливість чотирьох змінних управління кластером.

Отже, наявність довіри та фірм-лідерів є найважливішими змінними. Наявність посередників вважається не дуже важливою, тоді як рішення щодо ПКД є помірно важливими. Довіра до портового кластера Роттердама. Практично всі експерти кластера погоджуються з твердженням про те, що довіра важлива для якості управління кластером, і стверджують, що довіра є найважливішою "змінною в управлінні". Скупчення. Експерти оцінили порт Роттердама та його основних конкурентів, Антверпен та Гамбург, щодо наявності довіри. Експерти оцінюють Роттердам як кластер портів, де рівень довіри низький. Обидва конкуруючі порти в цьому відношенні краще. Фірми-лідери в портовому кластері Роттердама. Практично всі експерти кластера також погоджуються, що наявність лідерських фірм є важливим визначальним фактором якості управління кластером. Експерти оцінили три порти, що конкурують. Антверпен оцінюється найбільш позитивно, Гамбург – найнижчий бал. Загалом експерти зазначають, що всі три порти дійсно оцінюють відносно компаній-лідерів.

Посередники в портовому кластері Роттердама. Що стосується посередників, значна частина експертів погоджуються з припущенням щодо позитивного впливу посередників на управління кластером, але дев'ять із 43 не погоджуються. Ті, хто згоден, також вказували на відносну важливість шести посередників. Експедитор є найважливішим посередником у кластерному порту. Крім того, всі посередники, які "контролюють" вантажі, важливіші, ніж інші три, включаючи асоціації. Кількість асоціацій порівняно низька: вони не розглядаються як важливі посередники в кластерному порту. Антверпен виходить найкращим, в той час як Гамбург вважається менш наділеним посередниками. Крім того, всі три порти мають порівняно високі результати.

Рішення чотирьох ПКД оцінюються як помірні. Що стосується інновацій, то якість лідерських фірм оцінюється як хороша, тоді як інфраструктура для колективних дій та аргументи громади (готовність брати участь у колективних інноваційних проектах) оцінюються негативно. Для маркетингу та просування організаційна інфраструктура і роль громадських організацій позитивно оцінюється. Щодо доступу до внутрішніх районів, особливо слід зазначити низький бал організаційної інфраструктури. Організаційна інфраструктура навчання оцінюється більш позитивно. Порівняно з Гамбургом та Антверпеном, респонденти оцінюють якість рішень проблем колективних дій як відносно погану.

Висновок. Таким чином, аналіз управління в портових кластерах доповнює наше розуміння порту та конкурентоспроможності. Було запропоновано аналітичну основу для аналізу управління портовими кластерами. Якість управління кластером залежить від рівня трансакційних витрат у кластері та

"сфери координації над ціною". Чотири змінних впливають на: наявність фірм-лідерів, наявність посередників, рівень довіри та рішення проблем колективних дій. Управління кластером можна оцінити, проаналізувавши ці чотири змінні.

При такому підході портові органи влади вже не є центральним етапом; вони відіграють важливу роль в управлінні кластером, але їх роль взаємопов'язана з діяльністю приватних фірм, асоціацій та державно-приватних організацій. Обсяг діяльності портового органу повинен бути проаналізований у цьому напрямку більш докладно.

Параметри управління кластером застосовуються до портового кластера Роттердаму. Були отримані відповіді експертів щодо широкої кількості питань управління кластером. Емпіричні результати підтверджують актуальність підходу управління кластером.

Подальші емпіричні результати включають: роль експедиторів як посередників у портових кластерах важко переоцінити. На сьогоднішній день вони є найбільшим посередником імпорту в кластерних портах; фірми-лідери можуть зробити важливий внесок у якість управління кластером. Роттердам, Гамбург та Антверпен відносно добре наділені фірмами-лідерами; довіра – головний визначальний фактор якості управління кластером. На думку портових експертів, рівень довіри до портового кластера Роттердама значно нижчий, ніж у Гамбурзі та Антверпені; проблеми колективних дій актуальні в морських портах. Найважливішою ПКД є доступність до внутрішніх районів. Іншими відповідними ПКД є інновації, навчання та освіта, маркетинг та просування; у загальному порівнянні якості управління кластером між трьома конкуруючими портами (Роттердам, Антверпен і Гамбург), портові експерти з Роттердама оцінюють Антверпен як кластер портів з найкращим управлінням, значно кращий за Роттердам і Гамбург.

Результати проведених досліджень, виступають основою для подальших емпіричних досліджень. Серед цікавих напрямків дослідження: порівняльний аналіз кластерів портів, порівняльний аналіз ролей портових органів управління кластерами та аналіз ролі фірм-лідерів у портових кластерах, з особливою увагою до можливих ролей фірм-лідерів у портах країн, що розвиваються.

Література

1. **McEvily B. and Zaheer A.** Bridging ties: A source of firm heterogeneity in competitive PKDabilities. *Strategic Management Journal*. 1999. Vol.20. pp.133-156.
2. **Belussi F.** Evolutionary patterns of local industrial systems: Towards a cognitive approach to the industrial district. Ashgate: Aldershot. 2000. 426 p.
3. **Nooteboom B.** 2000: Institutions and forms of co-ordination in innovation systems. *Organization Studies*. 2000. Vol. 21. P. 915-932.
4. **Lorenzoni G. and Baden-Fuller C.**

Creating a Strategic center to manage a web of partners. *California Management Review*. 1995. Vol. 37. Pp. 146.

5. **Olson M.** The logic of collective action: public goods and the theory of groups. Harvard University Press: Cambridge, MA. 1971. 548 p.
6. **Hollingsworth J. and Boyer R.** Contemporary PK Ditalism: The Embeddedness of Institutions. Cambridge University Press: Cambridge. 1997. 368 p.
7. **Westlund H.** An interaction – cost perspective on networks and territory. *The Annals of Regional Science*. 1999. Vol.33. p. 93-121.
8. **Hollingsworth J., Schmitter P. and Streeck W.** Governing PKDitalist economies: performance and control of economic sectors. Oxford University Press: New York. 1994. 462 p.
9. **Edquist (ed).** Systems of innovation: Technologies, institutions, and organizations. Pinter: London. 1997. 386 p.
10. **Pouder R.** Hot spot and blind spots: Geographical cluster of firms and innovation. *Academy of Management Review*. 1996. Vol.21. P.1192-1225.

References

1. McEvily B and Zaheer A. (1999). Bridging ties: A source of firm heterogeneity in competitive PKDabilities. *Strategic Management Journal*, Vol. 20 pp.133-156.
2. Belussi F. (2000). Evolutionary patterns of local industrial systems: Towards a cognitive approach to the industrial district. Ashgate, Aldershot. 426 p.
3. Nooteboom B. (2000). Institutions and forms of co-ordination in innovation systems. *Organization Studies*, Vol. 21, pp. 915-932.
4. Lorenzoni G. and Baden-Fuller C. (1995). Creating a Strategic center to manage a web of partners. *California Management Review*, Vol. 37, pp. 146.
5. Olson M. (1971). The logic of collective action: public goods and the theory of groups. Harvard University Press: Cambridge, MA. 548 p.
6. Hollingsworth J. and Boyer R. (1997). Contemporary PK Ditalism: The Embeddedness of Institutions. Cambridge University Press: Cambridge. 368 p.
7. Westlund, H. (1999). An interaction – cost perspective on networks and territory. *The Annals of Regional Science*, Vol. 33, pp. 93-121.
8. Hollingsworth J., Schmitter P. (1994). Governing PKDitalist economies: performance and control of economic sectors. Oxford University Press: New York. 462 p.
9. Edquist (ed). (1997). Systems of innovation: Technologies, institutions, and organizations. Pinter, London. 386 p.
10. Pouder R. (1996). Hot spot and blind spots: Geographical cluster of firms and innovation. *Academy of Management Review*, Vol. 21, pp. 1192-1225.

Кравченко А. В., Рябчук В. В. Особливості управління в морських портових кластерах

У статті підкреслено, що морські порти розглядаються як концентрація економічної діяльності, пов'язана з прибуттям та обслуговуванням суден і вантажів у портах. Як наслідок, деякі морські порти можуть стати концентрацією логістичної діяльності, комерційних центрів, «інформаційних вузлів» і «транспортних

вузлів», інші ж не залучають таку діяльність. Порти також є промисловими зонами. Через необхідність зберігання в морських портах таких товарів, як нафта, вугілля та залізна руда, деякі виробничі заходи, включаючи хімічну та сталеву продукцію, часто розташовуються в морських портах. Порти також є центрами торгівлі. Для деяких товарів, таких як сталь, зерно та олія, торгівля відбувається там, де вони зберігаються, тому що покупці та продавці хочуть перевірити товар, або тому, що інформація про ціни на доставку є елементарною для торгових компаній. Таким чином, вантажно-розвантажувальна діяльність, транспортна діяльність, логістична діяльність, конкретна виробнича діяльність та конкретна торгівельна діяльність сильно взаємопов'язані. Перспектива кластера дозволяє провести аналіз таких процесів агломерації. Перспектива кластера збагачує існуючі теорії управління в морських портах. Зауважується, що аналіз управління в морських портах зводився здебільшого до ролі портової влади. Незважаючи на центральну роль портових органів влади (портові кластери), можна стверджувати, що портовий орган – це вид «домовленості» для поліпшення управління кластерами, але не єдина «організація». Інші домовленості включають утворення асоціацій, розвиток державно-приватного партнерства та використання мереж. Встановлено, що якість управління кластером залежить від рівня транзакційних витрат у кластері та «сфери координації над ціною». Визначено чотири змінних, які впливають на ефективність портового кластера. Управління кластером можна оцінити, проаналізувавши ці чотири змінні. Підкреслено, що портові органи влади вже не є центральним елементом й відіграють важливу роль в управлінні кластером, але їх роль взаємопов'язана з діяльністю приватних фірм, асоціацій та державно-приватних організацій. Проведений аналіз управління в портових кластерах дозволяє доповнити розуміння порту та конкурентоспроможності. Параметри управління кластером застосовуються до портового кластера Роттердаму. Були отримані відповіді експертів щодо великої кількості питань управління кластером. Емпіричні результати підтверджують актуальність підходу управління кластером. Запропоновано аналітичну основу для аналізу управління портовими кластерами. Результати проведених досліджень, виступають основою для подальших емпіричних досліджень. Серед цікавих напрямків дослідження: порівняльний аналіз кластерів портів, порівняльний аналіз ролей портових органів управління кластерами та аналіз ролі фірм-лідерів у портових кластерах, з особливою увагою до можливих ролей фірм-лідерів. у портах країн, що розвиваються.

Ключові слова: портові морські кластери, управління портом, інфраструктура порту, маркетинг порту, колективні дії кластера.

Kravchenko A., Ryabchuk V. Management Features in Offshore Port Clusters

The article emphasizes that seaports are regarded as a concentration of economic activity associated with the

arrival and service of ships and cargo at the ports. As a consequence, some seaports may become a concentration of logistic activities, commercial centers, "information hubs" and "transport hubs", while others do not involve such activities. Ports are also industrial areas. Due to the need to store in seaports such commodities as oil, coal and iron ore, some production activities, including chemical and steel, are often located in seaports. Ports are also trading centers. For some goods, such as steel, grain and oil, trade occurs where they are stored because buyers and sellers want to check the goods or because shipping pricing information is elementary for trading companies. Thus, handling, transportation, logistics, specific production activities and specific trading activities are highly interconnected. The cluster perspective allows analysis of such agglomeration processes. The cluster perspective enriches existing management theories in seaports. It is noted that the analysis of management in seaports has largely been reduced to the role of port authorities. Despite the central role of port authorities (port clusters), it can be argued that the port authority is a kind of "arrangement" to improve cluster management but not the only "organization". Other arrangements include the formation of associations, the development of public-private partnerships and the use of networks. It is established that the quality of cluster management depends on the level of transaction costs in the cluster and the "sphere of coordination over price". Four variables are identified that affect port cluster performance. Cluster management can be evaluated by analyzing these four variables. It is emphasized that port authorities are no longer a central element and play an important role in managing the cluster, but their role is interconnected with the activities of private firms, associations and public-private organizations. The analysis of the management in the port clusters allows to complement the understanding of the port and competitiveness. The cluster management options apply to the port cluster of Rotterdam. Experts received answers on a wide range of cluster management issues. The empirical results confirm the relevance of the cluster management approach. An analytical framework for the analysis of port cluster management is proposed. The results of the conducted studies are the basis for further empirical studies. Among the interesting areas of research are comparative analysis of port clusters, comparative analysis of the roles of port cluster management bodies, and analysis of the role of leadership firms in port clusters, with particular attention to the possible roles of leadership firms. in the ports of developing countries.

Keywords: port maritime clusters, port management, port infrastructure, port marketing, cluster collective action.

Кравченко А. В., Рябчук В. В. Особенности управления морских портовых кластеров

В статье подчеркивается, что морские порты рассматриваются как концентрация экономической деятельности, связанная с прибытием и обслуживанием судов и грузов в портах. Как следствие, некоторые морские порты могут стать концентрацией логистической деятельности, коммерческих центров, «информа-

ционных узлов» и «транспортных узлов», другие же не привлекают такую деятельность. Порты также являются промышленными зонами. Из-за необходимости хранения в морских портах таких товаров, как нефть, уголь и железная руда, некоторые производственные, включая химическую и стальную продукцию, часто располагаются в морских портах. Порты также являются центрами торговли. Для некоторых товаров, таких как сталь, зерно и масло, торговля происходит там, где они хранятся, так как покупатели и продавцы хотят проверить товар, или потому, что информация о ценах на доставку является элементарной для торговых компаний. Таким образом, погрузочно-разгрузочная деятельность, транспортная деятельность, логистическая деятельность и конкретная производственная деятельность и конкретная торговая деятельность сильно взаимосвязаны. Практика кластера позволяет провести анализ таких процессов агломерации. Перспектива кластера обогащает существующие теории управления в морских портах. Отмечается, что анализ управления в морских портах сводился в основном к роли портовых властей. Несмотря на центральную роль портовых органов власти (портовые кластеры), можно утверждать, что портовый орган – это вид «договоренности» для улучшения управления кластерами, но не единственная «организация». Другие договоренности включают образование ассоциаций, развитие государственно-частного партнерства и использования сетей. Установлено, что качество управления кластером зави-

сит от уровня транзакционных издержек в кластере и "сферы координации над ценой". Определены четыре переменных, влияющих на эффективность портового кластера. Управление кластером можно оценить, проанализировав эти четыре переменные. Подчеркнуто, что портовые органы власти уже не являются центральным элементом и играют важную роль в управлении кластером, но их роль взаимосвязана с деятельностью частных фирм, ассоциаций и государственно-частных организаций. Проведенный анализ управления в портовых кластерах позволяет дополнить понимание порта и конкурентоспособности. Параметры управления кластером применяются в портовом кластере Роттердама. Были получены ответы экспертов относительно большого количества вопросов управления кластером. Эмпирические результаты подтверждают актуальность подхода управления кластером. Предложена аналитическая основа для анализа управления портовыми кластерами. Результаты проведенных исследований, выступают основой для дальнейших эмпирических исследований. Среди интересных направлений исследования: сравнительный анализ кластеров портов, сравнительный анализ ролей портовых органов управления кластерами и анализ роли фирм-лидеров в портовых кластерах, с особым вниманием к возможным ролям фирм-лидеров в портах развивающихся стран.

Ключевые слова: портовые морские кластеры, управление портом, инфраструктура порта, маркетинг порта, коллективные действия кластера.

Стаття надійшла до редакції 10.02.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

МЕТОДОЛОГИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗНАЧЕНИЙ ХАРАКТЕРИСТИК АГЕНТОВ В КОНЦЕПЦИИ МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ РЕФЛЕКСИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ СТАДНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Постановка проблемы. Основной особенностью проявления стадного поведения в экономических системах является подражание в поведении субъектов, которые в процессе принятия решений руководствуются иррациональными мотивами. Действительно, в случае отсутствия для принятия решений достаточного количества информации или отсутствия возможности ее самостоятельной обработки, решения, принимаемые агентами на предприятиях, могут основываться на наблюдаемых решениях или представлениях других агентов, что создает условия для проявлений стадного поведения. Предпосылки проявления стадного поведения на предприятиях обуславливают необходимость совершенствования механизма управления процессами проявления стадного поведения для эффективного достижения целей предприятий и обеспечения безопасности принятия решений экономическими агентами в процессе функционирования предприятий.

Проблема моделирования процессов рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях не нова. Исследованиям процессов рефлексивного управления в экономических системах посвящены работы К. Санстейна [0], Р. Талера [0-3], Д. Канемана, А. Тверски [4], В. Лефевра [5], Д. Новикова, А. Чхартишвили [6] и др. Вопросы проявления стадного поведения в социально-экономических системах и моделирования соответствующих процессов рассмотрены в работах М. Спенса [7], Дж. Сороса [8], Р. Талера [3], В. Бреера [9, 0], Д. Новикова, А. Чхартишкили, Д. Губанова [0], М. Вороновичко [0], В. Данича [0] и др.

Однако описанию характеристик, определяющих результаты принятия решений агентов, уделено недостаточно внимания и вопросы разработки соответствующих методологий определения таких характеристик до сих пор остаются открытыми. Определение значений рефлексивных характеристик агентов в рамках моделирования процессов рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях является одним из ключевых этапов соответствующего механизма, так как именно характеристики агентов в рамках функций рефлексивного выбора определяют результат принятия решений на предприятии.

Целью статьи является разработка методологии определения значений характеристик агентов в концепции моделирования процессов рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях.

Результаты исследования. Выделим основные характеристики агентов управления, которые влияют на процесс принятия решений в процессе проявления стадного поведения и определяют результат применения управляющих воздействий субъектом управления.

Объектами управления в рамках механизма рефлексивного управления стадным поведением на предприятии выступают некоторые агенты A_i , $i = \overline{1, N}$. Состоянием объекта управления является результат принятия решения агента в момент времени t , который определяется функцией рефлексивного выбора $f_{A_i}^t$. Функция рефлексивного выбора каждого из агентов управления зависит от набора его индивидуальных характеристик $X_{A_i}^t$. Среди основных характеристик агентов управления в рамках настоящей работы выделены степень информированности агента в момент времени t , компетентность, репутация агента, склонность агента подражать в процессе принятия решений другим агентам (в частности, лидеру) и интенции агентов управления.

В рефлексивных моделях информированность агентов не является общим знанием, и агенты принимают решения на основе иерархии своих представлений, в связи с чем существенной является информированность агентов. Агент управления может принять решение подражать лидеру и/или другим агентам в случае отсутствия необходимого количества информации для принятия решения и затратности восполнения пробела в информированности. Степень информированности агента в момент времени t в рамках механизма рефлексивного управления стадным поведением на предприятии характеризуется параметром $\alpha_{A_i}^t$ и может изменяться с течением времени для каждого из агентов управления в зависимости от того количества информации, которое им доступно. При этом $\alpha_{A_i}^t$ может трактоваться

ваться как вероятность искажения/скрытия информации агентами в процессе взаимодействий и принятия решений.

Компетентность агента управления в момент времени t характеризуется вероятностью принятия решения согласно общепринятому алгоритму, соответствующему должностным инструкциям/компетенциям агента управления $\gamma_{A_i}^t$.

Авторитетность агента управления определяется параметром, который обозначает весомость мнения конкретного агента управления для других агентов. При этом значение $\beta_{A_i} = 0$ определяет агента, чье мнение другими агентами полностью игнорируется, а значение $\beta_{A_i} = 1$ определяет беспрекословного агента-лидера, чье мнение является эталоном для подражания другими агентами, если они склонны к подражанию.

Склонность подражать в рамках механизма рефлексивного управления стадным поведением на предприятии определяется вероятностью того, что агент управления в процессе принятия некоторого решения выберет альтернативу, подобно другим агентам управления и/или лидеру (авторитетному агенту). Таким образом, склонность подражать выражается параметром $\omega_{A_i} \in [0;1]$ – вероятностью принятия решения агентом управления подобно другим агентам/лидеру.

Интенции – собственные предпочтения, субъективные склонности агента управления в процессе принятия решения. Интенции определяют намерения агента сделать выбор в пользу одной из альтернатив в процессе принятия решения. Агент управления может принять решение подражать лидеру и/или другим агентам в случае наличия у агентов личных направленностей (интенций), которые характеризуются как недостаточное желание агента принимать самостоятельные решения. Последняя ситуация может возникнуть вследствие различных причин, например, при недостаточной заинтересованности агента в принятии решения, недостаточной мотивированности, желании не отличаться от толпы и т.д. Интенции агентов управления в рамках настоящей работы будем оценивать с использованием ценности того или иного решения для конкретного агента управления $v_{A_i}^t$ в момент времени t .

Определение значений характеристик агентов будем производить по направлениям выявления соответствующих параметров в рамках моделирования процессов рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях методом анкетирования. Для этого изначально составляются анкеты соответственно пяти направлениям для выявления:

$\alpha_{A_i}^t$ – степени информированности агентов в момент времени t ;

$\gamma_{A_i}^t$ – компетентности агента управления в момент времени t ;

β_{A_i} – авторитетности агента управления;

ω_{A_i} – склонности подражать;

$v_{A_i}^t$ – оценки интенций (ценности того или иного решения для конкретного агента управления) в момент времени t ;

Пусть по каждому из направлений анкета может содержать $k = \overline{1, K}$ вопросов, каждый из которых содержит перечень возможных ответов $l = \overline{1, L}$. При этом, ответы на вопросы анкеты должны быть сформированы таким образом, чтобы варианты ответов на них респондентами (агентами) по мере нисхождения уменьшали значение степени той или иной характеристики. Ответы на вопросы должны быть сформулированы вариативно и однозначно, чтобы респондент мог выбрать один из перечисленных вариантов. Для составления вопросов по направлениям выявления рефлексивных характеристик могут быть использованы, например, исследования известного британского психолога Р. Кеттела [0–0] и компетентностные тесты Д. Маклеланда [0]. Кроме того, каждому из вариантов ответов ставим в соответствие лингвистический терм, который характеризует степень приближения значения той или иной характеристики ее к максимально возможному значению. Для формализации степени такой принадлежности и дальнейшего использования в рамках механизма рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях используем теорию нечетких множеств Л. Заде [0], которая широко используется исследователями для решения разных типов задач интеллектуальной обработки данных с использованием лингвистических переменных и качественных характеристик объектов исследования. Л. Заде расширил классическое понятие множества, допустив, что характеристическая функция (функцией принадлежности для нечёткого множества) может принимать любые значения в интервале [0; 1].

При этом под нечетким множеством A , например, степени информированности агентов в момент времени t , будем понимать совокупность упорядоченных пар, составленных из элементов $x_{\alpha_{A_i}^t}^{kl}$ универсального множества $X_{\alpha_{A_i}^t}$ и соответствующих степеней принадлежности $\mu(x_{\alpha_{A_i}^t}^{kl})$:

$$A = \left\{ x_{\alpha_{A_i}^t}^{kl}, \mu(x_{\alpha_{A_i}^t}^{kl}) \mid x_{\alpha_{A_i}^t}^{kl} \in X_{\alpha_{A_i}^t} \right\},$$

причем $\mu(x_{\alpha_{A_i}^t}^{kl})$ – функция принадлежности (обобщение понятия характеристической функции обычных чётких множеств), указывающая, в какой сте-

пени (мере) элемент $x_{\alpha_{A_i}^t}^{kl}$ принадлежит нечёткому множеству A или в терминах механизма рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях функция принадлежности выражает на сколько информирован агент A_i в момент времени t . Функция $\mu(x_{\alpha_{A_i}^t}^{kl})$ принимает значения в некотором линейно упорядоченном множестве $M_A = \overline{1, \dots, K_A}$. Множество M_A называют множеством принадлежностей, часто в качестве M_A выбирается отрезок $[0; 1]$. Если $M_A = \{0, 1\}$, то есть состоит только из двух элементов, то нечёткое множество может рассматриваться как обычное чёткое множество. Выбор функций принадлежности в зависимости от решаемой задачи подробно описан в работе [0].

Аналогично будут сформированы нечеткие множества для каждой из других выделенных рефлексивных характеристик агентов в рамках механизма рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях.

В связи с тем, что теория нечётких множеств в определённом смысле сводится к теории вероятностей [19], значение функции принадлежности рассматривать как вероятность накрытия элемента, например $x_{\alpha_{A_i}^t}^{kl}$, некоторым случайным множеством.

Тогда, с точки зрения механизма рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях $x_{\alpha_{A_i}^t}^{kl}$ можно трактовать как вероятность того, что в момент времени t агент A_i совершит выбор некоторого решения.

После получения результатов выявления рефлексивных характеристик агентов для определения степени информированности, компетентности, ценности того или иного решения для конкретного агента в момент времени t , авторитетности агентов и склонности к подражанию, сформированные нечеткие множества необходимо сгруппировать и обработать таким образом, чтобы можно было определить численные значения указанных параметров для каждого из агентов. Таким образом, на следующем этапе механизма рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях необходимым становится решение задачи классификации полученных нечетких значений рефлексивных характеристик по соответствующим направлениям анализа процесса принятия решений. Следует отметить, что целью такой классификации будет не только численное определение рефлексивных характеристик агентов, но и выявление потенциального круга агентов, на которых будут направлены управляющие воздействия механизма рефлексивного управления стадным поведением.

Задача классификации образов относится к классической задаче машинного обучения и имеет огромное прикладное значение. В настоящее время существует большой спектр методов, позволяющих классифицировать объекты различной природы, среди которых различные методы кластерного анализа, методы классификации k -ближайших соседей и байесовских сетей, классификация на основе деревьев решений, нейронных сетей, опорных векторов и т.д. [0–0].

Решаемая задача в рамках настоящего исследования определена необходимостью обработки достаточно большого количества данных анкетирования, наличием нечеткого набора данных, отсутствием обучающей выборки. В связи с этим, актуальным для ее решения является использование машинной обработки данных и алгоритма, который не требует предварительного обучения по примерам, в которых указано какой образ к какому классу относится. В работах [0–0] обоснована актуальность решения подобных задач обработки нечетких данных с использованием методов нейронных сетей, в частности самоорганизующихся карт Кохонена [0–29].

Таким образом, для определения значений рефлексивных характеристик по направлениям определения степени информированности агентов, компетентности, авторитетности, склонности подражать и интенциональной направленности будем использовать нейронную сеть Кохонена. При этом, на входы нейронной сети будем подавать нечеткие множества – результаты анкетирования агентов. Так, например, результаты анкетирования i -го агента A_i по его информированности $\alpha_{A_i}^t$ в момент времени t будет определен ответом $x_{\alpha_{A_i}^t}^{kl}$, где параметром l^* будет выбранный агентом ответ из перечня вариантов L на вопрос k . В таком случае, совокупность нечетких множеств результатов анкетирования агентов обозначим $A^*, Y^*, B^*, \Omega^*, I^*$.

На каждый нейрон слоя Кохонена поступает информация относительно объекта исследования в виде вектора x , состоящий из множеств полученных в результате анкетирования исследуемых агентов

$$A^* = \left\{ x_{\alpha_{A_i}^t}^{kl}, \mu(x_{\alpha_{A_i}^t}^{kl}) \mid x_{\alpha_{A_i}^t}^{kl} \in X_{\alpha_{A_i}^t} \right\}, k = \overline{1, K}.$$

При поступлении на входной слой сети нового вектора данных все нейроны карты самоорганизации участвуют в соревновании за право быть победителем. В результате такого соревнования победителем становится тот нейрон, который больше других похож на вектор входных данных. Мера сходства вектора данных к каждому нейрону может быть определена расчетом сумматора этого нейрона путем добавления произведений значений объясняющих показателей исследуемых объектов (элемен-

тов вектора входных данных) на соответствующие веса межнейронных связей.

Результатом процесса настройки будет расчет параметров нейронов слоя Кохонена, которые будут отвечать различным примерам из обучающей выборки. Таким образом, осуществляется самоорганизация структуры карты Кохонена, которая получает способность сочетать в кластеры многомерные векторы данных путем обнаружения в них похожих статистических характеристик. В результате начальное пространство большой размерности проецируется на двумерную карту. Так, отображение многомерных исходных данных методом самоорганизации Кохонена в виде плоской карты позволяет наглядно классифицировать данные. Поскольку карты самоорганизации характеризуются свойством обобщения, то они могут распознавать входные примеры, на которых раньше не настраивались – новый вектор входных данных соотносится с тем элементом карты, на который он отображается.

Этот тип нейронных сетей можно применять даже для работы с входными векторами, в которых данных не хватает или они зашумлены. Такое свойство позволяет использовать карты Кохонена с целью эффективного распознавания или воспроизведения отсутствующих данных, а также для усиления сигналов, что особенно важно в рамках механизма рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях, так как результаты анкетирования агентов могут содержать ответы не на все вопросы.

Также, особенностью самоорганизующихся карт Кохонена является то, что при подаче новых данных для кластеризации могут меняться границы классов, и, соответственно, результаты классификации и интерпретация значений. Однако, учитывая тот факт, что исходные данные для классификации характеристик агентов в рамках механизма рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях подаются в нечетком виде, их функции принадлежности определяют указанные параметры множествами, содержащими в основном не более 5 значений и они могут принимать строго определенные значения, указанный недостаток карт самоорганизации Кохонена не будет отражаться на результатах оценки характеристик агентов.

Важным прикладным значением интерпретации результатов кластеризации SOM Кохонена является возможность получения как представителей конкретных классов, так и средних значений характеристик представителей классов, которые определяются весовыми коэффициентами нейронов сети и представляют центры кластеров. Далее значениям соответствующих рефлексивных характеристик каждого из агентов в полученных кластерах после обработки нейронной сетью присвоим значения параметров нейрона, определяющего центр кластера.

Таким образом, в результате классификации входных векторов данных по направлениям определения значений рефлексивных характеристик агентов получим типичные значения искомым параметров для агентов-представителей того или иного класса.

Так, в результате обработки нейронной сетью входных данных анкетирования агентов по направлению определения степени информированности агентов получим множество значений параметров $\bar{A} = \{\alpha'_{A_i}\}, i = \overline{1, N}$. В связи с тем, что нечеткие множества Заде рассматривают функции принадлежности параметров как вероятность накрытия элемента, например $x_{\alpha'_{A_i}}^{kl}$, некоторым случайным множеством, и ранее было определено, что с точки зрения механизма рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях параметры $x_{\alpha'_{A_i}}^{kl}$ будем трактовать как вероятность того, что в момент времени t агент A_i полностью информирован об области принимаемого решения значением α'_{A_i} , перевод полученных значений в начальную метрику лингвистических параметров не представляется необходимым.

Аналогично рассмотренному примеру классификации с помощью самоорганизующихся карт Кохонена после обработки результатов анкетирования по направлениям определения компетентности, авторитетности, склонности к подражанию и интенциональных направленностей агентов получим множества:

$$\bar{I} = \{\gamma'_{A_i}\}, i = \overline{1, N} - \text{множества значений, определяющих компетентность агентов управления в момент времени } t;$$

определяющих компетентность агентов управления в момент времени t ;

$$\bar{B} = \{\beta_{A_i}\}, i = \overline{1, N} - \text{множества значений, определяющих авторитетность агентов управления;}$$

определяющих авторитетность агентов управления;

$$\bar{\Omega} = \{\omega_{A_i}\}, i = \overline{1, N} - \text{множества значений, определяющих склонность к подражанию агентов;}$$

определяющих склонность к подражанию агентов;

$$\bar{V} = \{v'_{A_i}\}, i = \overline{1, N} - \text{с точки зрения механизма рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях } x_{v'_{A_i}}^{kl} \text{ можно трактовать как интенциональную направленность совершить выбор конкретного решения для конкретного агента } A_i \text{ или как вероятность того, что в момент времени } t \text{ агент } A_i \text{ готов совершить выбор некоторого решения.}$$

Последовательность основных этапов определения значений характеристик агентов в рамках концепции моделирования процессов рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях представлена на рисунке.

Последовательность основных этапов определения значений характеристик агентов в рамках концепции моделирования процессов рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях представлена на рисунке.

Полученные значения рефлексивных характеристик агентов могут быть использованы далее в рамках соответствующего механизма для получения результатов принятия решений агентами с использованием функций рефлексивного выбора.

Выводы. Таким образом, в статье предложена общая методология определения значений рефлексивных характеристик агентов в рамках моделирования процессов рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях. Выделены основные рефлексивные составляющие процесса приня-

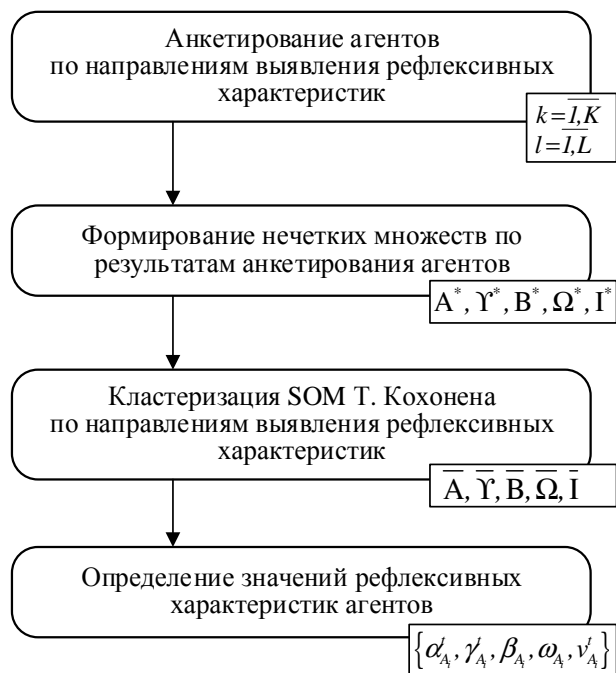


Рисунок. Общая схема определения значений рефлексивных характеристик агентов в рамках моделирования процессов рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях

тия решений экономическими субъектами: информированность агентов управления относительно области принимаемого решения; компетентность экономических субъектов; авторитетность (репутация) агента управления; склонность агентов управления к подражанию; интенциональная направленность экономических субъектов. Сделаны выводы о необходимости учета приведенных характеристик в построении моделей механизма рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях.

Определение значений рефлексивных характеристик агентов предложено производить на предприятиях по анкетам, составленным соответственно пяти направлениям выявления: степени информированности, компетентности, авторитетности агента, его склонности к подражанию и интенциональной направленности. Для составления вопросов анкет по

направлениям выявления рефлексивных характеристик предложено использование исследования известного британского психолога Р. Кеттела и компетентностные тесты Д. Маклеланда.

Для определения значений рефлексивных характеристик агентов по результатам анкетирования предложено формирование нечетких множеств в рамках теории Л. Заде в рамках механизма рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях. После получения результатов выявления рефлексивных характеристик агентов для определения численных значений степени информированности, компетентности, ценности того или иного решения для конкретного агента, авторитетности агентов и склонности к подражанию, сформированные нечеткие множества предложено разбиение агентов на группы нейронной сетью самоорганизации Т. Кохонена, входами которой определены нечеткие множества – результаты анкетирования агентов. Целью такой классификации является не только численное определение рефлексивных характеристик агентов, но и выявление потенциального круга агентов, на которых будут направлены управляющие воздействия механизма рефлексивного управления стадным поведением.

Важным прикладным значением интерпретации результатов кластеризации SOM Кохонена является возможность получения как представителей конкретных классов, так и средних значений характеристик представителей классов, которые определяются весовыми коэффициентами нейронов сети и представляют центры кластеров. Значениям соответствующих рефлексивных характеристик каждого из агентов в полученных кластерах после обработки нейронной сетью предложено присваивать значения параметров нейрона, определяющего центр кластера. Таким образом, в результате классификации входных векторов данных по направлениям определения значений рефлексивных характеристик агентов получают типичные значения искомым параметров для агентов-представителей классов. Полученные в результате применения методологии определения значений рефлексивных характеристик агентов в рамках моделирования процессов рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях значения рефлексивных характеристик агентов используются в рамках соответствующего механизма для получения результатов принятия решений агентами с использованием функций рефлексивного выбора.

Перспективным направлением исследования является разработка методологии рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях на основе полученных рефлексивных характеристик агентов управления.

Литература

1. **Талер Р., Санстейн К.** Nudge: Архитектура выбора. Как улучшить наши решения о здоровье, благополучии и счастье. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 240 с.
2. **Талер Р.** Новая поведенческая экономика. Почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать. Москва: Изд-во «Э», 2017. 368 с.
3. **Thaler R. H., Sunstein C. R.** Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness. Penguin, 2009. 306 p.
4. **Kahneman D., Tversky A.** Prospect theory: an analysis of decisions under risk. *Econometrica*. 1979. Vol. 47. P. 263–291.
5. **Лефевр В. А., Смолян Г. Л.** Алгебра конфликта. Москва: Книга по Требованию, 2012. 50 с.
6. **Новиков Д. А., Чхартишвили А. Г.** Рефлексия и управление: математические модели. Москва: Издательство физико-математической литературы, 2013. 412 с.
7. **Spence M.** Market Signalling: Information Transfer in Hiring and Related Processes. Cambridge, MA: Harvard University Press. 1973. 224 p.
8. **Soros G.** The new paradigm for financial markets: The credit crisis of 2008 and what it means. Philadelphia: Public Affairs, 2008. 208 p.
9. **Бреер В. В.** Модели конформного поведения. Ч. 1. От философии к математическим моделям. *Control Sciences*. 2014. № 1. С. 2–13.
10. **Бреер В. В.** Модели конформного поведения. Ч. 2. Математические модели. *Control Sciences*. 2014. № 2. С. 2–17.
11. **Губанов Д. А., Новиков Д. А., Чхартишвили А. Г.** Модели влияния в социальных сетях. *Управление большими системами: сборник трудов*. 2009. № 27. P. 205–281.
12. **Вороновицкий М. М.** Модель стадного поведения клиентов банка. *Экономика и математические методы*. 2013. № 49 (1). С. 73–87.
13. Даніч В.М. Моделювання динаміки менталітету суб'єкта масових комунікацій. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, серія «Економічна»*. 2019. Вип. 96. С. 15–23.
14. **Cattell R. B.** The meaning and strategic use of factor analysis. *Handbook of Multivariate Experimental Psychology*. New York: Plenum, 1988. P. 131–203.
15. **Boyle G. J., Saklofske D. H., Matthews G.** (Eds.) Measures of Personality and Social Psychological Constructs (Ch. 8). Amsterdam: Elsevier/Academic, 2015. 824 p.
16. **Gregory J. Boyle,** Lazar Stankov, Nicholas G. Martin, K.V. Petrides, Michael W. Eysenck, Generos Ortet, Hans J. Eysenck and Raymond B. Cattell on intelligence and personality. *Personality and Individual Differences*. 2016. № 103. P. 40–47. doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.04.029>.
17. **McClelland D. C.** Chapter 27: Where Do We Stand on Assessing Competencies? *Counterpoints*. 2001. № 166. P. 479–489.
18. **Zadeh L.A.** Fuzzy sets. *Information and Control*. 1965. №8(3). P. 338–353.
19. **Кофман А., Хил А. Х.** Введение в теорию нечетких множеств в управлении предприятием. Минск: Высшая школа, 1992. 224 с.
20. **Жангиров Т. Р.,** Перков А. С., Иванова С. А., Лисс А. А., Григорьева Н. Ю., Чистякова Л. В. Сравнение эффективности решения задачи классификации методами линейного дискриминантного анализа и искусственных нейронных сетей. *Известия СПбГЭТУ ЛЭТИ*. 2019. № 5. С. 64–73.
21. **Коськин А. В., Митин А.А., Артёмов А.В.** Группы задач, классификация методов интеллектуального анализа данных и их сравнительный анализ. *Современные технологии в мировом научном пространстве*. 2019. С. 52–57.
22. **Татур М. М., Одинец Д. Н.** О Систематизации методов классификации данных и знаний. *Информатика*. 2010. № 3(27). С. 103–113.
23. **Kaski S.** Self-Organizing Maps. *Sammur C., Webb G.I. (eds) Encyclopedia of Machine Learning*. Boston, MA: Springer. 2011. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-0-387-30164-8>.
24. **Suthaharan S.** Machine Learning Models and Algorithms for Big Data Classification. Integrated Series in Information Systems 36. New York: Springer Science+Business Mrdia, 2016. 359 p.
25. **Лабинский А. Ю.** Использование нечеткой логики в решении задач классификации. *Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России*. 2018. № 3. С. 46–53. doi: 10.24411/2218-130X-2018-00048.
26. **Меркулова Т. В., Кононова Е. Ю.** Нейросетевой подход к моделированию поведения: анализ результатов эксперимента «Общественное благо». *Нейро-нечіткі технології моделювання в економіці*. 2015. № 4. С. 113–134.
27. **Годяев А. А., Гиглаев А. В., Цуканова Н. И.** Программа построения самоорганизующихся карт Кохонена при категориальных и смешанных данных. *Вестник Рязанского государственного радиотехнического университета*. 2017. № 61. С. 78–87.
28. **Бодянский Е. В., Дейнеко А. А., Заика А. А., Куценко Я. В.** Нечеткая кластеризация потоков данных с помощью EМалгоритма на основе самообучения по Т. Кохонену. *Прикладная радиоэлектроника*. 2016. № 15(1). С. 80–83.
29. **Roy D. K., Pandey H. M.** A New Clustering Method Using an Augmentation to the Self Organizing Maps. *8th International Conference on Cloud Computing, Data Science & Engineering (Confluence)*. India, 2018. P. 739–743.

References

1. Thaler R., Sunstein K. (2017). Nudge: The Architecture of Choice. How to improve our decisions about health, well-being and happiness. Moscow, Mann, Ivanov and Ferber [in Russian].
2. Thaler R. (2017). New Behavioral Economics. Why do people break the rules of the traditional economy and how to make money on it. Moscow, «E» Publishing House [in Russian].
3. Thaler R. H., Sunstein C. R. (2009). Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness. Penguin. 306 p.
4. Kahneman D., Tversky A. (1979). Prospect theory: an analysis of decisions under risk. *Econometrica*, Vol. 47, pp. 263–291.
5. Lefevr V. A., Smolyan G. L. (2012). Algebra konfliktka [Conflict Algebra]. Moscow, Kniga po Trebovaniyu. 50 p. [in Russian].
6. Novikov D.A., Chkhartishvili A.G. (2013). Reflection and control: mathematical models. Moscow, Publishing house of physical and mathematical literature [in Russian].

7. Spence M. (1973). *Market Signalling: Information Transfer in Hiring and Related Processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press. 224 p.
8. Soros G. (2008). *The new paradigm for financial markets: The credit crisis of 2008 and what it means*. Philadelphia, Public Affairs. 208 p.
9. Breuer V.V. (2014). Models of conformal behavior. Part 1. From philosophy to mathematical models. *Control sciences*, 1, pp. 2–13.
10. Breuer V.V. (2014). Models of conformal behavior. Part 2. From philosophy to mathematical models. *Control sciences*, 2, pp. 2–17.
11. Gubanov D. A., Novikov D. A., Chkhartishvili A. G. (2009). Modeli vliyaniya v sotsial'nykh setyakh [Models of influence in social networks]. *Upravleniye bol'shimi sistemami – Large Systems Management*, 27, pp. 205–281 [in Russian].
12. Voronovskiy M. M. (2013). Model' stadnogo povedeniya kliyentov banka [Model of herd behavior of bank customers]. *Ekonomika i matematicheskiye metody – Economics and mathematical methods*, 49 (1), pp. 73–87 [in Russian].
13. Danich V.M. (2019). Modeliuvannia dynamiky mentalitetu subiekta masovykh komunikatsii [Modeling of dynamics of mentality of the subject of mass communications]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V.N. Karazina, seriia «Ekonomichna» – Bulletin of the VN Kharkiv National University Karazina, series "Economic"*, Issue 96, pp. 15 – 23 [in Ukrainian].
14. Cattell R. B. (1988). The meaning and strategic use of factor analysis. *Handbook of Multivariate Experimental Psychology*. New York, Plenum. P. 131-203.
15. Boyle G. J., Saklofske D. H., Matthews G. (Eds.) (2015). *Measures of Personality and Social Psychological Constructs* (Ch. 8). Amsterdam, Elsevier/Academic. 824 p.
16. Gregory J. Boyle, Lazar Stankov, Nicholas G. Martin, K.V. Petrides, Michael W. Eysenck, Generos Ortet, Hans J. Eysenck and Raymond B. (2016). Cattell on intelligence and personality. *Personality and Individual Differences*, 103, pp. 40-47. doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.04.029>.
17. McClelland D. C. (2001). Chapter 27: Where Do We Stand on Assessing Competencies? *Counterpoints*, 166, pp. 479–489.
18. Zadeh L.A. (1965). Fuzzy sets. *Information and Control*, 8(3), pp. 338–353.
19. Kofman A., Hill A. Kh. (1992). Introduction to the theory of fuzzy sets in enterprise management. Minsk: Vysshaya shkola [in Russian].
20. Zhangirov T.R., Perkov A.S., Ivanova S.A., Liss A.A., Grigoryeva N. Yu., Chistyakova L.V. (2019). Comparison of the effectiveness of solving the classification problem by methods of linear discriminant analysis and artificial neural networks. *Izvestiya SPbGETU LETI*, 5, pp. 64–73 [in Russian].
21. Kos'kin A. V., Mitin A.A., Artomov A.V. (2019). Gruppy zadach, klassifikatsiya metodov intellektual'nogo analiza dannykh i ikh sravnitel'nyy analiz [Task groups, classification of data mining methods and their comparative analysis]. *Sovremennyye tekhnologii v mirovom nauchnom prostranstve – Modern technologies in the global scientific space*, pp. 52–57 [in Russian].
22. Tatur M. M., Odinets D. N. (2010). O Sistematizatsii metodov klassifikatsii dannykh i znaniy [On the Systematization of methods for classifying data and knowledge]. *Informatika – Informatics*, 3(27), pp. 103–113 [in Russian].
23. Kaski S. (2011). Self-Organizing Maps. *Sammut C., Webb G.I. (eds) Encyclopedia of Machine Learning*. Boston, MA: Springer. doi: <https://doi.org/10.1007/978-0-387-30164-8>
24. Suthaharan S. (2016). *Machine Learning Models and Algorithms for Big Data Classification. Integrated Series in Information Systems 36*. New York: Springer Science+Business Mrdia. 359 p.
25. Labinskiy A. YU. (2018). Ispol'zovaniye nechetkoy logiki v reshenii zadach klassifikatsii [Use of fuzzy logic in solving classification problems]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta Gosudarstvennoy protivopozharnoy sluzhby MCHS Rossii – Bulletin of the St. Petersburg University of the State Fire Service EMERCOM of Russia*, 3, pp. 46-53. doi: [10.24411/2218-130X-2018-00048](https://doi.org/10.24411/2218-130X-2018-00048) [in Russian].
26. Merkulova T. V., Kononova Ye. YU. (2015). Neyrosetevoy podkhod k modelirovaniyu povedeniya: analiz rezul'tatov eksperimenta «Obschestvennoye blago» [Neural network approach to modeling behavior: analysis of the results of the “Public Good” experiment]. *Neiro-nechitki tekhnologii modeliuivannia v ekonomitsi – Neuro-fuzzy modeling technologies in economics*, 4, pp. 113–134 [in Russian].
27. Godyayev A. A., Gigolayev A. V., Tsukanova N. I. (2017). Programma postroyeniya samoorganizuyushchikhsya kart Kokhonena pri kategorial'nykh i smeshannykh dannykh [Program for constructing self-organizing Kohonen maps with categorical and mixed data]. *Vestnik Ryazanskogo gosudarstvennogo radiotekhnicheskogo universiteta – Bulletin of the Ryazan State Radio Engineering University*, 61, pp. 78–87 [in Russian].
28. Bodyanskiy Ye. V., Deyneko A. A., Zaika A. A., Kutsenko YA. V. (2016). Nechetkaya klasterizatsiya potokov dannykh s pomoshch'yu YEMalgoritma na osnove samoobucheniya po T. Kokhonenu [Fuzzy clustering of data streams using the EMalgorithm based on self-learning according to T. Kohonen]. *Prikladnaya radioelektronika – Applied Electronics*, 15(1), pp. 80–83 [in Russian].
29. Roy D. K., Pandey H. M. (2018). A New Clustering Method Using an Augmentation to the Self Organizing Maps. *8th International Conference on Cloud Computing, Data Science & Engineering (Confluence)*. India. P. 739-743.

Турлакова С. С. Методологія визначення значень характеристик агентів в концепції моделювання процесів рефлексивного управління стадною поведінкою на підприємствах

Виділено основні рефлексивні складові процесу прийняття рішень економічними агентами в рамках моделювання процесів рефлексивного управління стадною поведінкою: інформованість агентів управ-

ління щодо області прийнятого рішення; компетентність економічних суб'єктів; авторитетність; схильність агентів управління до наслідування; інтенціональна спрямованість. На основі методів анкетування, теорії нечітких множин Л. Заде і нейромережевого моделювання запропоновано загальну методологію визначення значень рефлексивних характеристик агентів. Представлено послідовність основних етапів визначення значень характеристик агентів в рамках концепції моделювання процесів рефлексивного управління стадною поведінкою на підприємствах. Окреслено перспективні напрямки досліджень.

Ключові слова: методологія, характеристики агента, моделювання, рефлексивне управління, стадна поведінка, підприємство.

Turlakova S. Methodology for Determining the Values of the Characteristics of Agents in the Concept of Modeling Processes of Reflexive Management of Herd Behavior at Enterprises

The main reflexive components of the decision-making process by economic agents in the framework of modeling processes of reflexive management of herd behavior at enterprises are identified: awareness of management agents regarding the area of decision-making; competence of economic entities; authority of the management agent; propensity of management agents to imitate; intentional orientation. Based on questionnaire methods, the theory of fuzzy sets of L. Zadeh and neural network modeling, a general methodology for determining the values of the reflexive characteristics of agents is proposed. The sequence of the main stages of determining the values of

the characteristics of agents within the framework of the concept of modeling processes of reflexive management of herd behavior at enterprises is presented. Promising areas of research are outlined.

Keywords: methodology, characteristics of agents, modeling, reflexive management, herd behavior, enterprise.

Турлакова С. С. Методология определения значений характеристик агентов в концепции моделирования процессов рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях

Выделены основные рефлексивные составляющие процесса принятия решений экономическими агентами в рамках моделирования процессов рефлексивного управления стадным поведением: информированность агентов управления относительно области принимаемого решения; компетентность экономических субъектов; авторитетность агента управления; склонность агентов управления к подражанию; интенциональная направленность. На основе методов анкетирования, теории нечетких множеств Л. Заде и нейросетевого моделирования предложена общая методология определения значений рефлексивных характеристик агентов. Представлена последовательность основных этапов определения значений характеристик агентов в рамках концепции моделирования процессов рефлексивного управления стадным поведением на предприятиях. Намечены перспективные направления исследований.

Ключевые слова: методология, характеристики агента, моделирование, рефлексивное управление, стадное поведение, предприятие.

Стаття надійшла до редакції 31.01.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

I. Ю. Єрфорт,
кандидат економічних наук, доцент,
ORCID 0000-0001-6302-8295,

Ю. О. Єрфорт,
доцент,

Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПЛАНУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Планування є управлінською діяльністю, яка передбачає вироблення цілей, завдань управління і визначення шляхів реалізації планів для досягнення поставлених цілей. «Планирование – это проекция в будущее для достижения поставленной цели при определенных условиях и возможностях», – зазначає автор [1, с. 11].

Підприємство, яке функціонує в умовах ринку, формулює конкретну мету, вибираючи певний критерій оцінки результатів діяльності. Вибір критерію є дуже відповідальним моментом. Неправильне визначення показника або набору показників для оцінки діяльності може спричинити непередбачене управлінським персоналом погіршення фінансово-економічного стану підприємства і, в кінцевому рахунку, його банкрутство.

Аналіз останніх досліджень. Існує дуже багато робіт вітчизняних і зарубіжних авторів, присвячених розгляду теоретичних, методологічних, методичних і практичних питань планування на підприємстві [1-8]. У них, зокрема, досліджуються питання планування інноваційної, інвестиційної діяльності, ризику, планування продажів, виробничої програми, потреби в персоналі, коштів на оплату праці, потреби в матеріально-технічних ресурсах, витрат, фінансів. Питання планування фінансових результатів діяльності підприємства розглядається у роботі [9]. Методи та моделі планування результатів діяльності промислового підприємства з урахуванням системи бюджетного управління й ключових показників ефективності досліджуються О.В. Побережець [10]. Авторами [11] розвинуто методичний підхід до аналізу фінансових результатів та виокремлено перспективні напрями їх прогнозування на підприємстві. О.В. Рябенковим досліджено основні напрямки удосконалення політики управління фінансовими результатами на промисловому підприємстві [12]. Авторами [13] розглядаються основні методи планування прибутку на промислових підприємствах. Разом з тим теоретико-методологічні основи досліджуваного питання потребують подальшого розвитку.

Метою статті є розвиток теоретико-методологічних основ планування результатів діяльності підприємства з урахуванням сучасних концептуальних основ управління.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Переважає більшість вітчизняних і зарубіжних економістів, приводячи досить велику деталізацію похідних показників, в якості основних критеріїв оцінки результатів діяльності підприємства розглядають прибуток і обсяг продажів, виходячи з цілей їх максимізації.

Відзначимо, що в своїх подальших формулюваннях автори свідомо відмовляються від більш поширеного терміна «максимізація», на користь терміна «збільшення», оскільки вважають досить аргументованим положення про те, що підприємства більше орієнтуються на вибір «кращої» з відомих альтернатив, що забезпечує збільшення значення критерію результатів діяльності, ніж на пошук максимізуючої альтернативи. В умовах ринкової невизначеності останній може виявитися дорожче, ніж він того вартий, і відняти занадто багато часу через неточну інформацію щодо попиту, витрат, реакції конкурентів і загальних економічних умов.

Цілі збільшення прибутку і збільшення обсягу продажів у певних межах можуть бути сумісні одна з одною, але, як правило, прагнення підприємства до одночасного досягнення обох призводить до конфлікту цілей і необхідності вибору пріоритетної. Вибір підприємства визначається конкретною ринковою ситуацією.

На рис. 1 представлені можливі напрямки одночасної зміни прибутку і обсягу продажів. На вертикальній осі представлена зміна прибутку, на горизонтальній – зміна обсягу продажів. Точка перетину осей характеризує положення, що існує в даний момент.

Квадрант I характеризує мрію менеджера, коли зростають і прибуток, і обсяг продажів. У квадранті II зростає прибуток, однак знижується обсяг продажів. В квадранті IV, навпаки, зростає обсяг збуту, але знижується прибуток. Вибір між підвищенням прибутку і збільшенням обсягу збуту слід проводити в квадрантах II і IV. Ситуацію квадранта III – «жахливий сон» менеджера – у всіх випадках слід уникати. Положення квадранта I досягти досить складно. Одночасне переслідування цілей підвищення прибутку і обсягів збуту можна досягти, найімовірніше, завдяки новій продукції.

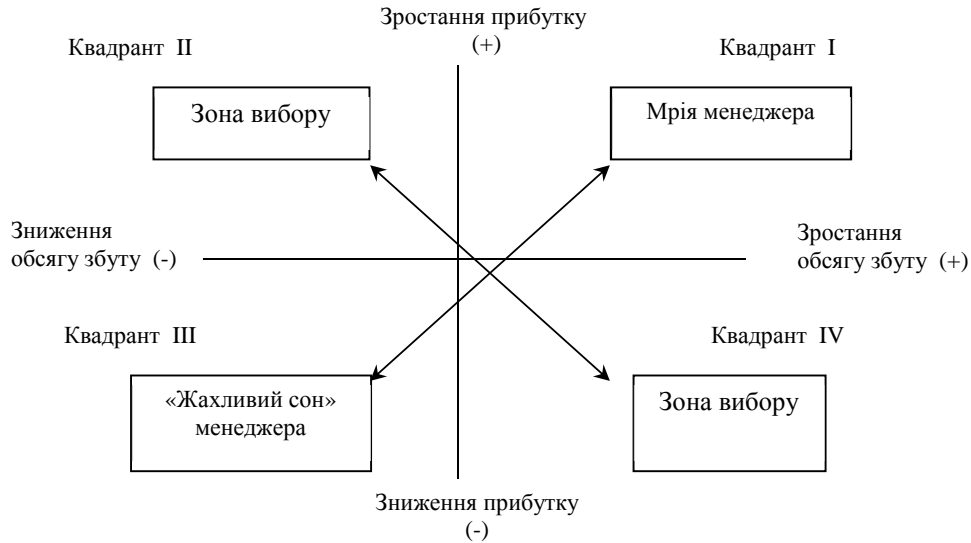


Рис. 1. Можливі напрямки одночасної зміни прибутку і обсягу продажів [14, с. 17]

На основі аналізу переваг і недоліків цілей підприємства, що визначають в якості критеріїв оцінки результатів діяльності прибуток і обсяг продажів (див. таблицю), можна зробити висновок, що орієнтація на будь-яку з цих цілей не забезпечує успішне оперативне управління підприємством з урахуванням довгострокових перспектив. У першу чергу це

пов'язано з тим, що підприємства, зосереджені на збільшенні чистого прибутку або збільшенні обсягу продажів, нехтують важливими діловими можливостями, такими як поліпшення використання оборотних коштів або підвищення ефективності капітальних витрат.

Таблиця

Аналіз переваг і недоліків цілей підприємства [складено авторами]

Мета підприємства	Переваги	Недоліки
1. Збільшення прибутку	1. Забезпечення окупності витрат і фінансування соціальних та інноваційних програм підприємства	1. Ризик неадекватного руху грошових коштів і ринків, що звужуються. 2. Доступність даних визначається періодичністю складання звітної бухгалтерської документації
2. Збільшення обсягу продажів	1. Сприяє збереженню позиції підприємства на зростаючому ринку. 2. Можливість отримувати вигоду від масштабу виробництва і бути визнаним лідером ринку. 3. Більше доступність оперативної інформації для забезпечення поточної діяльності	1. Ризик зниження прибутковості і навіть банкрутства підприємства за рахунок зростання продажів збиткової продукції. 2. Ризик протиставлення інтересів керуючих інтересам власників підприємства. 3. Домінування на ринку шляхом завоювання великої частки ринку може привести до прийняття антимонопольних заходів. 4. Ризик посилення конкурентного тиску
3. Збільшення вартості підприємства	1. Забезпечення довгострокової ринкової конкурентоспроможності підприємства. 2. Сприяє залученню капіталу інвесторів	1. Дисбаланс інтересів зацікавлених груп: працівників, менеджерів, споживачів, постачальників, суспільства, акціонерів, – на користь останніх

Альтернативною теоретичною основою для оцінки результатів діяльності підприємства є концепція вартості, основні положення якої, а також методи оцінки і управління досліджуються в роботах таких вчених, як П. Дойль [15], Т. Коупленд, Т. Коллер, Дж. Муррін, які є фахівцями консалтингової фірми McKinsey & Company [16], К. Уолш [17], М. Скотт [18].

Відповідно до цієї концепції, вартість компанії визначається її дисконтованими майбутніми грошовими потоками, і нова вартість створюється лише тоді, коли компанія отримує таку віддачу від інвестованого капіталу, яка перевищує витрати на залучення капіталу. Правильно налагоджене управління вартістю означає, що всі устремління компанії, аналітичні методи і прийоми менеджменту спрямовані до однієї спільної мети: допомогти компанії збільшити свою вартість.

Порівняльний аналіз критеріїв для оцінки результатів діяльності підприємства, показує, що жоден з них не спирається на настільки повну інформацію, як вартість, і тому з їх допомогою важче приймати вірні рішення. Орієнтація управлінського персоналу підприємства на вирішення короткострокових завдань, таких як збільшення прибутку, призводить до недооцінки можливостей управління ресурсами, прихованими в балансі. У той час як, істотно поліпшивши управління обіговими коштами, підприємство в змозі негайно звільнити грошовий потік, хоча це і незначно вплине на величину бухгалтерського прибутку.

Індикатором зміни вартості компаній в розвинених країнах є фондова біржа, яка оцінює потенційну привабливість тієї чи іншої компанії для інвесторів. Пітер Дойль зазначає: «...фондова біржа прекрасно розуміє, що некоторые рынки обладают гораздо более высоким потенциалом для создания будущих корпоративных доходов, чем остальные. Например, компании, работающие в сфере фармацевтики, телекоммуникаций и Интернета, по показателю Р/Е (цена акций/доход) получают оценку около 50, в то время как машиностроительные и прочие производственные предприятия «заслужили» не более 10» [15, с. 33]. Оцінка фондовим ринком очікуваних результатів фінансової діяльності компанії відбивається в такому показнику, як «відношення ринкової ціни (акції) до її бухгалтерської оцінки (за сумою активів за вирахуванням зобов'язань)». Створення акціонерної вартості означає, що ринкова вартість акцій перевищує їх бухгалтерську оцінку.

Вітчизняні підприємства не мають можливості орієнтуватися на цей показник через нерозвиненість фондового ринку в Україні, його замкнутість, відокремленість циркулюючих на ньому капіталів від промислових емітентів. З огляду на незначність фінансових потоків фондового ринку, що досягають підприємств-емітентів, реакція з боку підприємства на інтенсивність цих потоків і весь заснований на

ній механізм саморегулювання взаємодій між фінансовими ресурсами підприємств і населення, умовами зовнішнього економічного середовища і діяльністю підприємств практично відсутня. Крім того, акції багатьох акціонерних компаній у нас є неліквідними, тобто вільно не продаються на фондовому ринку, і їх ринкова ціна встановлюється емітентом довільно. Але навіть при вільному обігу акцій на фондовому ринку, їх ліквідність часто штучно підтримується емітентом шляхом встановлення цін викупу акцій, які іноді вище їх реальної ринкової вартості.

Однак це не ставить під сумнів необхідність використання вартості в якості критерію оцінки результатів діяльності вітчизняних підприємств. Вищі керівники компаній США і Великобританії, як, втім, і більшості європейських і азійських фірм, поділяють думку про те, що першочерговим завданням менеджменту є збільшення акціонерної вартості [15, с. 10].

Досвід розвинених країн в цьому питанні є особливо цінним для нас з урахуванням прагнення України до формування цивілізованих ринкових відносин, інтеграції в світовий економічний ринок та успішної конкуренції з західними компаніями, яка неможлива без орієнтації на збільшення вартості підприємства.

Відповідно до сучасних концептуальних засад управління основним засобом ефективного пристосування підприємства до мінливих умов є створення вартісної маркетингової стратегії, яка визначається як ряд взаємопов'язаних, націлених на максимізацію акціонерної вартості, рішень про підхід підприємства до ринку [15, с. 248].

Вартісний маркетинг виходить з двох принципів. По-перше, завдання керівництва підприємства полягає в створенні довгострокової вартості для акціонерів. По-друге, її виконання залежить від відносин з покупцями, заснованих на здатності підприємства задовольняти їхні потреби більш повно, ніж це вдається конкурентам. Ці два принципи зводяться воедино при створенні вартісної маркетингової стратегії, що припускає, зокрема, постановку стратегічних завдань і визначення маркетингового напрямку їх вирішення. Першочергова мета будь-якого підприємства – збільшення вартості, однак, вона не здійснюється при відсутності конкретних стратегічних завдань. Для інноваційних підприємств збільшення вартості означає концентрацію на високих темпах зростання продажів, ігнорування поточних збитків та негативних грошових потоків. Незважаючи на те, що такі підприємства можуть протягом декількох років приносити поточні збитки, інвестори оцінюють вкладення в них як дуже вигідні. Високі оцінки ґрунтуються на великому потенціалі зростання і високому прибутку після покриття початкових витрат. Для зрілих підприємств, що працюють на ринках споживчих товарів, найкращим способом підвищення акціонерної вартості, як правило, є змен-

шення масштабів діяльності і збільшення коротко-строчкових фінансових потоків. Автор основоположного дослідження зі створення вартісної маркетингової стратегії П. Дойль запропонував матрицю стратегічних характеристик (рис. 2), побудовану на основі таких стратегічних детермінант зростання вартості, як привабливість ринку і конкурентна позиція підприємства.

За допомогою даної матриці розглядаються наступні можливі стратегічні завдання: дивестування, «збір врожаю», збереження позицій, зростання або проникнення. Дивестування, що припускає ліквідацію або виставлення на продаж, здійснюється щодо видів діяльності, які не надають підприємству до-

статніх інвестиційних можливостей. «Збір врожаю» припускає збереження з метою максимізації обсягу доходів напрямків діяльності, можливості розвитку яких обмежені. Завдання збереження позицій ставиться в тих випадках, коли підприємство працює на зрілих ринках, на яких їй належить чимала частка, але вже не може за рахунок її розширення отримувати позитивну чисту теперішню вартість. Для підприємства, що володіє конкурентними перевагами і працює на перспективному ринку, стратегічним завданням є забезпечення зростання. Можливості зростання створюються в результаті вирішення завдання проникнення, якому передують оцінка перспектив розвитку підприємства та ринку.

Привабливість ринку	Висока	Дивестіції / зростання	Зростання	Зростання / проникнення
	Середня	Збір врожаю	Збереження позицій	Зростання
	Низька	Дивестіції	Збір врожаю	Збереження позицій
		Слабка	Середня	Сильна
		Конкурентна позиція		

Рис. 2. Стратегічні завдання і матриця стратегічних характеристик [15, с. 261]

Визначення маркетингового напрямку вирішення поставлених завдань називається стратегічним орієнтуванням. Можливі два підходи до збільшення вартості підприємства: через збільшення обсягу продажів і через підвищення продуктивності.

Збільшення обсягу продажів товару досягається за допомогою виконання відповідних етапу розвитку ринку наступних тактичних завдань: стимулювання первинного попиту, вхід на нові сегменти, підвищення інтенсивності споживання, завоювання покупців конкурентів.

Підвищення продуктивності досягається за допомогою виконання відповідних етапу розвитку ринку наступних тактичних завдань: зниження витрат, підвищення цін, поліпшення продажів-мікс.

Висновки. Таким чином, вартість, на думку авторів статті, є найбільш адекватним ринковим умовам критерієм оцінки результатів діяльності підприємства. Відповідно до сучасних концептуальних засад управління основним засобом ефективного пристосування підприємства до мінливих умов є створення вартісної маркетингової стратегії. Можливі

два підходи до збільшення вартості підприємства: через збільшення обсягу продажів і через підвищення продуктивності, які визначаються стратегічними завданнями підприємства. Якщо завдання полягає в проникненні на ринок або зростанні, слід орієнтуватися на підвищення обсягу продажів. Стратегічні завдання збереження частки ринку, збирання врожаю або дивестіцій орієнтують менеджмент підприємства переважно на продуктивність.

Література

1. **Владимирова Л.П.** *Прогнозирование и планирование в условиях рынка: учебное пособие*. Москва: Издательский Дом «Дашков и К^о», 2001. 308 с.
2. **Ансофф И.** *Новая корпоративная стратегия*. СПб: Питер Ком, 1999. 416 с.
3. **Карлоф Б.** *Деловая стратегия: пер. с англ. / под ред. В.А. Приписнова*. Москва: Экономика, 1991. 239 с.
4. **Голов С.Ф.** *Управленческий бухгалтерский учет*. Киев: Скарби, 1998. 379 с.
5. **Ильин А.И.** *Планирование на предприятии: Учебник*. Минск: Новое знание, 2003. 635 с.
6. **Мескон М.Х., Альберт М., Хедоурн Ф.** *Основы менедж-*

мента: пер. с англ. Москва: Дело, 1992. 702 с. 7. **Орлов О.О.** Планування діяльності промислового підприємства: Підручник. Київ: Скарби, 2002. 336 с. 8. **Царев В.В.** Внутрифирменное планирование. СПб: Питер, 2002. 496 с. 9. **Мельничук А.О., Міюкова Г.І.** Стратегічне планування фінансових результатів діяльності підприємства. *Наукові записки*. 2012. Вип.12. Част. I. С. 297-301. 10. **Побережець О. В.** Оцінка методів планування результатів діяльності промислового підприємства. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. Том 15. Вип. 2 (33). С. 73-85. 11. **Струк Н.С., Муц Ю.І.** Перспективи розвитку методичного підходу до аналізу фінансових результатів на підприємстві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. С.109-113. 12. **Рябенков О. В.** Напрями удосконалення політики управління фінансовими результатами промислового підприємства. *Механізм регулювання економіки*. 2012. № 1. С. 196-203. 13. **Лівовшко Т.В., Книрик А.О.** Аналіз методів планування прибутку на промислових підприємствах. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2014. С. 159-167. 14. **Тарасевич В.М.** Ценовая политика предприятия. СПб.: Питер, 2001. 272 с. 15. **Дойль П.** Маркетинг, ориєнтований на стоимость: пер. с англ. / Под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 2001. 480 с. 16. **Коупленд Т., Коллер Т., Муррін Дж.** Стоимость компании: оценка и управление: пер. с англ. Москва: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2000. 576 с. 17. **Уолш К.** Ключевые показатели менеджмента. Как анализировать, сравнивать и контролировать данные, определяющие стоимость компании: пер. с англ. Москва: ДЕЛО, 2000. 360 с. 18. **Скотт М.** Факторы стоимости: Руководство для менеджеров по выявлению рычагов создания стоимости: пер. с англ. Москва: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2000. 432 с. 19. **Толмачова Г.Ф., Ляшенко В.І., Колеснікова Г.В.** Регулювання розвитку малого і середнього підприємництва: досвід зарубіжних країн для України. *Економічний вісник Донбасу*. 2017. № 1 (47). С. 157-185.

References

1. Vladimirova L.P. (2001). Prognozirovaniye i planirovaniye v usloviyakh rynka [Forecasting and planning in market conditions]. Moscow, Dashkov & Co Publishing House [in Russian].
2. Ansoff I. (1999). New corporate strategy. St. Petersburg, Piter Kom [in Russian].
3. Karlof B. (1991). Business Strategy. Trans. from English. Moscow, Economics [in Russian].
4. Golov S.F. (1998). Upravlencheskiy bukhgalter-skiy uchet [Management accounting]. Kyiv, Scarby [in Russian].
5. Il'in A.I. (2003). Planirovaniye na predpriyatii [Enterprise Planning]. Minsk, Novoye znaniye [in Russian].
6. Meskon M.Kh., Albert M., Hedouri F. (1992). Fundamentals of Management. Trans. from English. Moscow, Delo [in Russian].
7. Orlov O.O. (2002). Planuvannya diialnosti promyslovoho pidpriemstva [Industrial enterprise planning]. Kyiv, Skarby [in Ukrainian].
8. Tsarev V.V. (2002). Vnutrifirmennoye planirovaniye [Intercompany planning]. SPb., Piter [in Russian].

9. Melnychuk A.O., Miokova H.I. (2012). Stratehichne planuvannya finansovykh rezultativ diialnosti pidpriemstva [Strategic planning of financial results of the enterprise]. *Naukovi zapysky – Proceedings*, Issue 12, Part. I, pp. 297-301 [in Ukrainian].

10. Poberezhets O. V. (2016). Otsinka metodiv planuvannya rezultativ diialnosti promyslovoho pidpriemstva [Evaluation of methods of planning the results of industrial enterprise activity]. *Rynkova ekonomika: suchasna teoriia i praktyka upravlinnia – Market Economics: Modern Management Theory and Practice*, Vol. 15, Issue 2 (33), pp. 73-85 [in Ukrainian].

11. Struk N.S., Muts Yu.I. (2017). Perspektyvy rozvytku metodychnoho pidkhodu do analizu finansovykh rezultativ na pidpriemstvi [Prospects for the development of methodological approach to the analysis of financial results at the enterprise]. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Seriya: Ekonomika i menedzhment – Scientific Bulletin of the International Humanities University. Series: Economics and Management*, Issue 24 (2), pp. 109-113 [in Ukrainian].

12. Riabenkov O. V. (2012). Napriamy udoskonalennia polityky upravlinnia finansovymy rezultatamy promyslovoho pidpriemstva [Directions of improvement of the policy of management of financial results of the industrial enterprise]. *Mekhanizm rehuliuвання ekonomik – Mechanism of regulation of economies*, 1, pp. 196-203 [in Ukrainian].

13. Livoshko T.V., Knyryk A.O. (2014). Analiz metodiv planuvannya prybutku na promyslovykh pidpriemstvakh [Analysis of methods of profit planning at industrial enterprises]. *Ekonomichnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii – Economic Bulletin of Zaporizhzhya State Engineering Academy*, Vol. 159, pp. 159-167 [in Ukrainian].

14. Tarasevich V.M. (2001). Tsenovaya politika predpriyatiya [Pricing policy of the enterprise]. SPb., Piter [in Russian].

15. Doyle P. (2001). Cost-Oriented Marketing. Trans. from English. SPb., Piter [in Russian].

16. Copeland T., Koller T., Murrin J. (2000). Cost of companies: evaluation and management. Trans. from English. Moscow, CJSC Olymp-Business [in Russian].

17. Walsh K. (2000). Key Management Indicators. How to analyze, compare and control data determining the value of a company. Trans. from English. Moscow, Delo [in Russian].

18. Scott M. (2000). Cost Factors: A Guide for Managers to Identify Leverage in Creating Value. Trans. from English. Moscow, CJSC Olymp-Business [in Russian].

19. Tolmachova H.F., Liashenko V.I., Kolesnikova H.V. (2017). Rehuliuвання rozvytku maloho i serednoho pidpriemnytstva: dosvid zarubizhnykh krain dlia Ukrainy [GF Tolmachova, VI Lyashenko, GV Kolesnikova Regulation of SME development: experience of foreign countries for Ukraine]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 1 (47), pp. 157-185 [in Ukrainian].

Єрфорт І. Ю., Єрфорт Ю. О. Теоретико-методологічні основи планування результатів діяльності підприємства

У статті здійснено аналіз переваг і недоліків таких цілей підприємства як збільшення прибутку, збільшення обсягу продажів, збільшення вартості підприємства. Порівняльний аналіз критеріїв для оцінки результатів діяльності підприємства, показує, що жоден з них не спирається на настільки повну інформацію, як вартість, і тому з їх допомогою важче приймати вірні рішення. Узагальнено основні положення концепції вартості як теоретичної основи для оцінки результатів діяльності підприємства. На основі матриці стратегічних характеристик розглянуто такі стратегічні завдання як дивестування, «збір врожаю», збереження позицій, зростання, проникнення. Охарактеризовано маркетингові напрямки вирішення поставлених завдань. Узагальнено можливі підходи до збільшення вартості підприємства: через збільшення обсягу продажів і через підвищення продуктивності, які визначаються стратегічними завданнями підприємства.

Ключові слова: критерій оцінки результатів діяльності підприємства, прибуток, обсяг продажів, вартість підприємства, грошовий потік, вартісна маркетингова стратегія, матриця стратегічних характеристик, стратегічні завдання, стратегічне орієнтування.

Erfort I., Erfort Yu. Theoretic and Methodological Basis of Planning Results of Business Activity

The article reveals the results of investigating pros and cons of such goals of businesses as raising profit, increasing sales, and enhancing enterprise value. As shows the comparison of the existing criteria of business results estimation, none of them grounds on fundamental information about the value, which makes the process of taking business decisions more complicated. The authors summarize the key points of the concept of value proposed as a theoretical criterion of estimating business results. On the basis of Matrix of Strategic Characteristics the authors defines such business goals as diversification, “harvesting”,

securing existing positions, rising, and the conquest. They shape marketing strategies necessary for achieving each goal. The authors also summarize appropriate solutions useful for increasing business value via boosting sales and raising productivity, which is proposed as a key task of businesses.

Keywords: criteria of business results estimation, profit, sales value, business value, cash flow, value-based marketing strategy, Matrix of Strategic Characteristics, strategic goals, strategic orientation.

Єрфорт І. Ю., Єрфорт Ю. А. Теоретико-методологічні основи планування результатів діяльності підприємства

В статті здійснено аналіз переваг і недоліків таких цілей підприємства як збільшення прибутку, збільшення обсягу продажів, збільшення вартості підприємства. Порівняльний аналіз критеріїв для оцінки результатів діяльності підприємства показує, що жоден з них не спирається на настільки повну інформацію, як вартість, і тому з їх допомогою важче приймати вірні рішення. Узагальнено основні положення концепції вартості як теоретичної основи для оцінки результатів діяльності підприємства. На основі матриці стратегічних характеристик розглянуто такі стратегічні завдання як дивестування, «збір врожаю», збереження позицій, зростання, проникнення. Охарактеризовано маркетингові напрямки вирішення поставлених завдань. Узагальнено можливі підходи до збільшення вартості підприємства: через збільшення обсягу продажів і через підвищення продуктивності, які визначаються стратегічними завданнями підприємства.

Ключевые слова: критерий оценки результатов деятельности предприятия, прибыль, объем продаж, стоимость предприятия, денежный поток, стоимостная маркетинговая стратегия, матрица стратегических характеристик, стратегические задачи, стратегическое ориентирование.

Стаття надійшла до редакції 07.02.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

Н. Ю. Брюховецька,

доктор економічних наук, професор,
ORCID 0000-0002-6652-4523,
e-mail: Bryukhovetskaya@nas.gov.ua,

О. А. Богуцька,

кандидат економічних наук,
ORCID 0000-0003-3088-6079,
e-mail: bogutska@nas.gov.ua,

Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ

ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ: ПІДХОДИ, СУТНІСТЬ, СТРУКТУРА

Постановка проблеми. Глобальні технологічні тренди, що визначаються інтенсивним розгортанням четвертої промислової революції та переходом світової економіки до шостого технологічного укладу, потребують відповідного інтелектуального базису технологічної модернізації підприємств, який формується шляхом концентрації переважно інтелектуальних ресурсів.

Тому виникає необхідність переорієнтування діяльності підприємств реального сектору економіки на створення і використання знань з метою їх перетворення в нові товари, послуги, на безперервний процес формування та використання інтелектуального капіталу, тобто діяльності, що заснована на економіці знань.

Характерні особливості і специфіка економіки знань вимагають кардинально нових підходів до управління нематеріальними ресурсами підприємств, які включають до себе, передусім, інтелект. Ключовим при цьому є поняття інтелектуалізації, яка виражається в тому, що головним економічним продуктом виступає інтелектуальний та високотехнологічний продукт.

В Україні же структура випуску та реалізації промислової продукції за останні 6 років (2014-2019 рр.) залишається незмінною – на високотехнологічну приходиться лише 3%, середньо-високотехнологічну – 17-15%, а на середньо-низько- та низько-технологічну – близько 40 та 41%. Структура технологічних інвестицій в Україні подібна – три чверті усіх капітальних інвестицій (від 73 до 82% у останні роки) припадає на низький та середньо-низький технологічний рівень виробництва. Аналогічна ситуація і по зарубіжному інвестуванню – близько 80% прямих іноземних інвестицій припадає на низький та середньо-низький технологічний рівень виробництва продукції¹. Вищевказане потребує застосування інтелектуалізації виробництва національної промисловості, стимулювання підпри-

ємств реального сектору економіки до випуску високотехнологічних продуктів.

Огляд останніх досліджень і публікацій. Аналіз підходів щодо сутності та виникнення поняття «інтелектуалізація» показав, що більшість вітчизняних та зарубіжних дослідників інтелектуалізацію соціально-економічних відносин зводять до інтелектуального капіталу, ототожнюють ці категорії. А за показники інтелектуалізації, як складові знань у виробництві, беруть питому вагу працівників творчої розумової праці безпосередньо у сфері матеріального виробництва, створенні товарів і послуг.

Так, О. Другов розглядає *інтелектуалізацію економіки* як процес створення і накопичення в суспільстві знань і вмінь їх застосовувати на практиці, що, як правило, сприяє соціально-економічному зростанню, спричиняє в економіці структурні зміни, підвищуючи частку сфер нематеріального виробництва, інтелектуальної праці, інформаційних і високотехнологій, збільшує продуктивність трудової діяльності [1, с. 21].

А. Василик розглядає *інтелектуалізацію трудової діяльності* як багатоплановий процес зростання ролі інтелектуальної творчої праці, насичення всіх видів праці функціями творчого характеру, що супроводжує усі стадії процесу створення інноваційної продукції [2, с. 6]. М. Ахтямов, Н. Кузнецова, Л. Саакова [3, с. 17] та Л. Ватутіна [4, с. 35] виділяють *інтелектуалізацію підприємництва*, при якій головним економічним продуктом виступає інтелектуальний (програмні засоби, ноу-хау, технології і т.д.) і високотехнологічний (частка витрат НДДКР в продукті становить 3,5% і більше) продукт. Основними показниками інтелектуалізації підприємства вчені визначають [3, с. 19-22; 4, с. 36]: зростання ролі нематеріальних (інтелектуальних) ресурсів; зміну продукту праці (від матеріального до інтелектуального); зміну типу підприємця і підприємства (від трудового до інтелектуального).

¹ Розраховано за даними Державної служби статистики за методологією Eurostat statistics explained.

Щодо підходів до розуміння *інтелектуалізації підприємств*, то, на думку Г. Бережного [5 с. 86], це орієнтація його діяльності на придбання, створення та використання знань; система відносин, які виникають у безперервному процесі формування та використання інтелектуального капіталу підприємства з метою формування нових товарів, послуг, бізнес-моделей.

Вчений також виділяє основні показники (критерії) інтелектуалізованого підприємства [5, с. 90-91]: інтелектуальність організації і кожного окремого працівника; кількість контрольованих ним «спіралей прогресу» (лідуючих позицій в технології, виробництві і на світовому ринку); рентабельність талантів (ROT) (за аналогію показників рентабельності інвестицій (ROI) та рентабельності активів (ROA), показник ROT відображатиме віддачу від інвестицій у людей).

Н. Кельчевська [6, с. 23] пропонує до розгляду *інтелектуалізацію управління* як нову концепцію управлінського процесу, що передбачає в якості умов ефективного стратегічного управління підприємством необхідність застосування інтелектуальних інструментів управління, що носять яскраво виражений інноваційний характер і спрямовані на досягнення стійких довгострокових конкурентних переваг. За її думкою інтелектуалізація представляє собою симбіоз двох ключових понять економіки XXI століття – інновацій та інтелекту, синергетичний ефект яких є запорукою успішного розвитку промислових підприємств, виробництв і т.д. в умовах ринкової економіки.

Науковцями ІЕП НАНУ вже розпочато дослідження протікання процесів інтелектуалізації на промислових підприємствах [7-10] у взаємозв'язку із цифровою трансформацією та переходу до «Індустрії 4.0» [8; 11-13].

Проте, незважаючи на досить широкий спектр досліджень інтелектуалізації як на макро-, так і на макрорівнях, не можна стверджувати, що понятійний апарат дослідження цієї категорії повністю сформований. Зокрема, невирішеною залишається проблема розмежування понять інтелектуалізації підприємств та виробництв, яке слугувало би універсальною характеристикою стану суб'єктів як мікро-, так і макрорівня, недостатньо охопленим є фінансовий сектор.

Метою статті є дослідження понятійно-категорійного апарату інтелектуалізації, відокремлення основних складових її характеристик та визначення структури інтелектуалізації підприємств реального сектору економіки.

Виклад основного матеріалу. Перш за все, слід визначити сутність терміну «інтелектуалізація», основою якого є «інтелект». У різних тлумачних словниках це визначення представляється як: перш за все, процес дії – посилення інтелектуального початку [14]; підвищення інтелектуального рівня, посилення ролі інтелекту в протіканні будь-

яких процесів [15] (в рамках цього дослідження – це соціально-економічні процеси); посилення будь-яких процесів шляхом привнесення інтелектуального початку [16].

Можна вважати, що інтелектуалізація у загальному розумінні – це процес посилення ролі інтелекту та привнесення інтелектуального початку в соціально-економічних явищах. Цей процес дії спрямований на людський потенціал і приводить до підвищення рівня інтелекту в протіканні соціально-економічних процесів (рис. 1). На результуючому етапі (підвищення рівня інтелекту) вже спостерігається поділ щодо бачення інтелектуалізації на два підходи:

– з одного боку, результатом інтелектуалізації є підвищення інтелектуального рівня суспільства, економіки, підприємства, виробництва і т.д. шляхом збільшення частки розумової праці в суспільстві, економіці, на підприємстві, виробництві тощо;

– з іншого боку, підвищення інтелектуального рівня відбувається за рахунок збільшення частки штучного інтелекту в соціально-економічних процесах.

Що стосується розуміння інтелектуалізації в рамках другого підходу, то можна стверджувати, що «штучний» інтелект повинен наближатися до інтелекту природного і у ряді випадків використовуватися замість нього. Під системами штучного інтелекту розуміють активні системи, що самостійно навчаються та логічно міркують [17, с. 687].

Основною метою розробки штучного інтелекту є оптимізація процесів, створення експертних систем в окремих вузькоспрямованих предметних сферах. Чим більше існують ситуації, в яких штучні інтелектуальні системи зможуть замінити людей, тим інтелектуальнішими вважатимуться ці системи. Прикладами систем штучного інтелекту, які існують у даний час, є: автономне планування і управління; медичні діагностичні програми, засновані на імовірнісному аналізі; автоматизоване планування поставок і складання графіків перевезень; робототехніка; управління власністю; системи штучного інтелекту в банківській і страховій діяльності.

Досліджуючи підходи до визначення і класифікації інтелектуалізації в рамках *першого підходу*, була спроба знайти характеристики, на основі яких розмежовуються поняття інтелектуалізації праці, виробництва і підприємств.

Виходячи з вищесказаного та аналізу тих джерел, що були в доступності [1-6 та ін.], виявлено, що *інтелектуалізацію*, незважаючи на відмінності формувань у підходах до інтелектуалізації праці, підприємства, виробництва, управління і т.д., об'єднує дві загальні властивості: перше – це об'єкт інтелектуалізації (інтелектуальний потенціал); друге – це предмет або результат інтелектуалізації (поліпшення інноваційного продукту). А відмінність тільки в рівнях, формах, сферах і зрізах – тобто, чи відбувається інтелектуаліза-

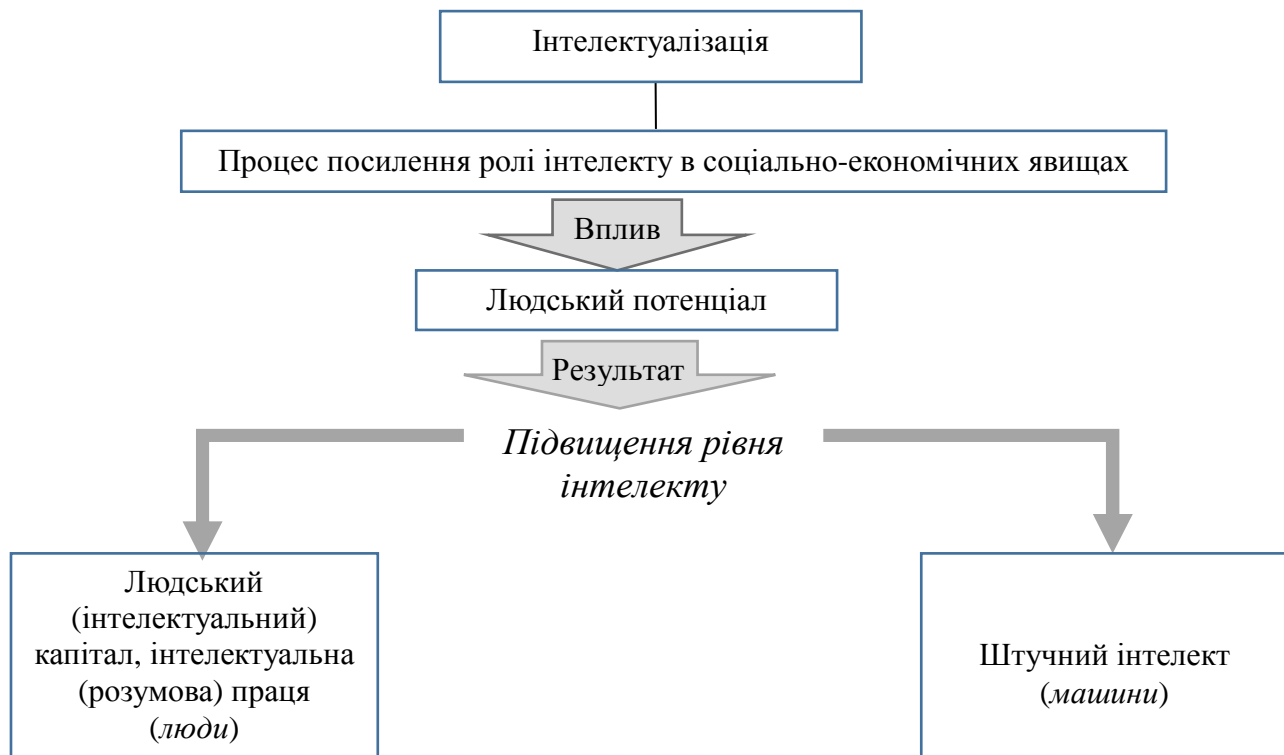


Рис. 1. Сутність інтелектуалізації у загальному розумінні

Розробка авторів.

ція на рівні окремого працівника, підприємства в цілому, виробництва, галузі, суспільства, країни і т.д. Ці рівні, форми та сфери інтелектуалізації і визначають різноманітність підходів до її класифікації (рис. 2).

Резюмуючи концептуальні підходи щодо змісту інтелектуалізації, які склалися в даний час, необхідно відзначити, що перш за все, це процес зростання ролі інтелекту, інтелектуальної праці, що підвищує частку сфер нематеріального виробництва та зміну продукту (від матеріального до інтелектуального) праці.

Що стосується об'єкта цього дослідження, інтелектуалізації підприємства реального сектору економіки, то пропонується виходити з його визначення. Згідно з визначенням, що надано в економічному словнику, підприємство – це самостійний господарюючий суб'єкт з правами юридичної особи, що виробляє продукцію, товари, послуги, виконує роботи, займається різними видами економічної діяльності [18]. Підприємство має право здійснювати будь-які види діяльності, передбачені його статутом, якщо вони не заборонені законодавством.

Згідно із Міжнародним стандартом бухгалтерського обліку 7 (МСБО7) [19], підприємство може виконувати такі види діяльності:

операційну – основну діяльність суб'єкта господарювання, яка приносить дохід, а також інші види діяльності, які не є інвестиційною або фінансовою діяльністю;

інвестиційну – придбання і продаж довгострокових активів, а також інших інвестицій, які не є еквівалентами грошових коштів;

фінансову – діяльність, що спричиняє зміни розміру та складу вкладеного капіталу та запозичень суб'єкта господарювання.

Виходячи з такої класифікації та підходів, запропонованих іншими авторами [6; 20-23] можна визначити структуру інтелектуалізації підприємства реального сектору економіки в залежності від видів його діяльності (рис. 3).

Висновки. Останні десятиріччя у світі спостерігається перехід від промислового до інформаційного капіталу, від індустріальної до інтелектуальної економіки. Формування економіки знань представляє собою систему позитивної динаміки зростання показників людського капіталу, якості життя, виробництва знань, високих технологій та інновацій. Економіка знань пов'язана із інформаційною, інноваційною та глобальною мережевою економікою, загальною характеристикою яких є взаємодія носіїв знань в глобальному масштабі. Характерні особливості і специфіка «економіки знань» вимагають кардинально нових підходів до управління нематеріальними ресурсами підприємств, які включають, передусім, інтелект. Це визначає необхідність інтелектуалізації підприємництва, яка виражається в тому, що головним економічним продуктом виступає інтелектуальний та високотехнологічний продукт.

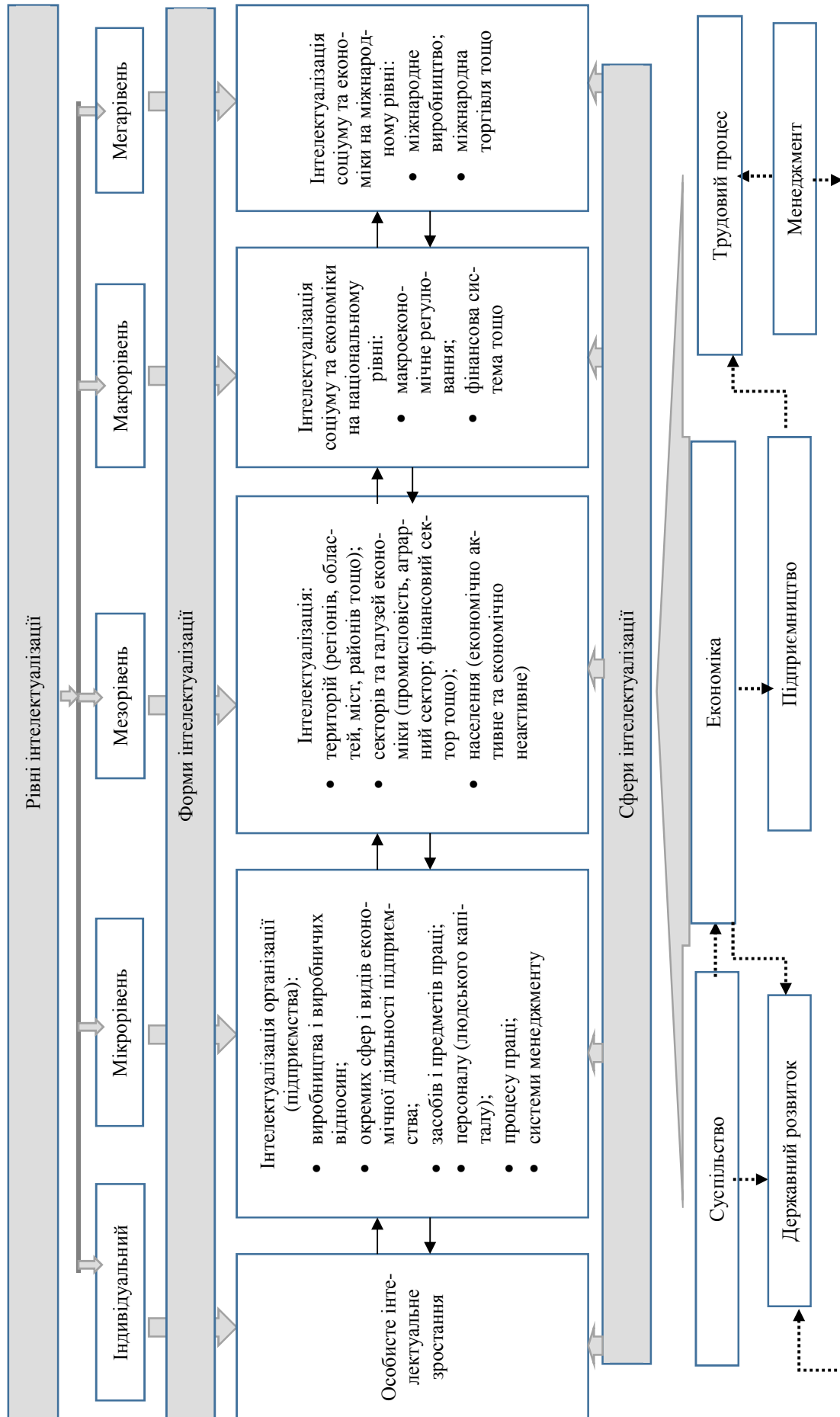


Рис. 2. Класифікація інтелектуалізації залежно від рівня функціонування економіки

Складено на основі узагальнення джерел [1-6].

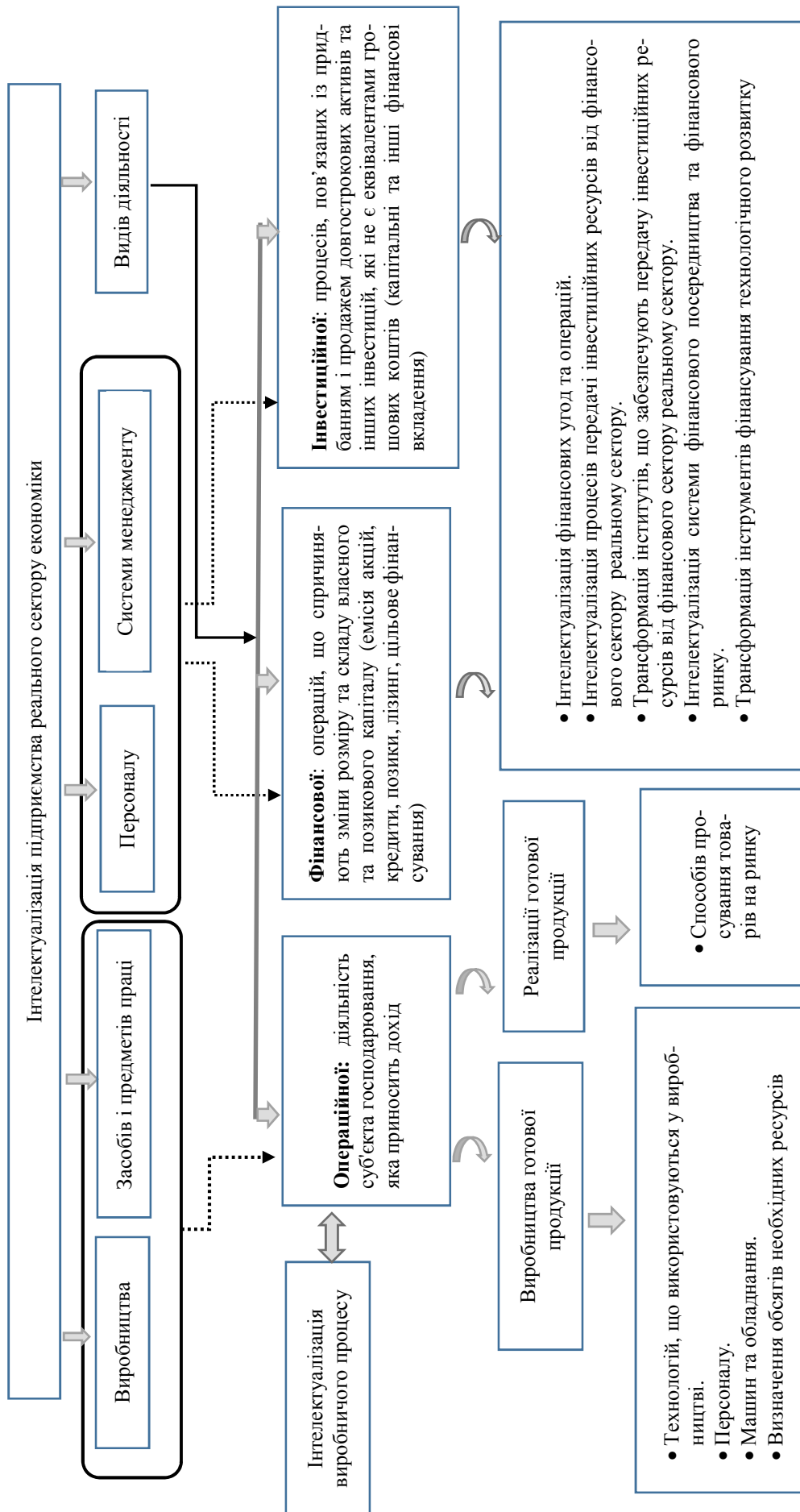


Рис. 3. Структура інтелектуалізації підприємства реального сектору економіки залежно від видів його діяльності згідно з МСБО 7

Розробка авторів.

На основі узагальнення підходів щодо виникнення поняття «інтелектуалізація», її сутності та структури, визначено загальні та від'ємні риси, що об'єднують та розрізняють поняття інтелектуалізації у загальному розумінні, інтелектуалізації економіки, праці, персоналу, підприємства, виробництва, управління тощо.

Інтелектуалізацію, незважаючи на відмінність формулювань в підходах, об'єднує дві загальні властивості: перше – це об'єкт інтелектуалізації (інтелектуальний потенціал), друге – це предмет або результат інтелектуалізації (поліпшення інноваційного продукту). Відмінність підходів щодо інтелектуалізації полягає в рівнях, формах, сферах і зрізах та визначають різноманітність підходів до її класифікації.

Інтелектуалізація підприємства – це процес зростання ролі інтелекту, інтелектуальної праці, що підвищує частку сфер нематеріального виробництва та зміну продукту (від матеріального до інтелектуального) праці. Це процес підвищення ролі, застосування та використання знань, інформації інноваційного характеру у суспільному житті. Структуру інтелектуалізації підприємства реального сектору економіки пропонується розглядати залежно від видів його діяльності.

Перспективи подальших досліджень. У дослідженнях процесів інтелектуалізації підприємств недостатньо охопченим є фінансовий сектор: протікання процесів інтелектуалізації фінансових угод та операцій на підприємствах реального сектору економіки; інтелектуалізація процесів передачі інвестиційних ресурсів від фінансового сектору реального сектору; інтелектуалізація системи фінансового посередництва та фінансового ринку тощо. Потребують додаткового аналізу процеси трансформації інструментів фінансування технологічного розвитку, у тому числі «фінтех» як інструмент фінансового забезпечення та стимулювання інтелектуалізації підприємств реального сектору економіки, що становить перспективи подальших досліджень.

Література

1. **Другов О.О.** Інвестиційне забезпечення інтелектуалізації економіки України : монографія. Київ : УБС НБУ, 2010. 284 с. 2. **Василик А.В.** Інтелектуалізація трудової діяльності в контексті формування та розвитку інтелектуального капіталу : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Київ, 2009. 21 с. 3. **Ахтямов М.К., Кузнецова Н.А., Саакова Л.В.** Інтелектуалізація підприємства як об'єктивна закономірність розвитку економіки знань. *Російське підприємство*. 2011. № 4 (2). С. 16-24. 4. **Ватугіна Л.А.** Развитие экономики знаний: современные тенденции интеллектуализации предпринимательства. Глобальный научный потенциал. *Экономика и управление*.

2017. № 1(70). С. 35-37. 5. **Бережнов Г.В.** Інтелектуалізація діяльності підприємства. *Креативная экономика*. 2007. № 2. С. 84-91. 6. **Кельчевская Н.Р.** Інтелектуалізація управління як основа ефективного розвитку підприємства : монографія. Екатеринбург : ГОУ ВПО УГТУ–УПИ, 2002. 146 с. 7. **Булеев И.П., Булеев Е.И., Брюховецкий Я.С.** Інтелектуалізація труда – основа развития современной экономики. *Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку*: зб. наук. праць. Київ, 2016. С. 3-18. 8. **Булеев И.П., Брюховецкий Я.С., Иваненко Л.В.** Моделирование повышения уровня интеллектуализации труда работников предприятий. *Економіка промисловості*. 2017. № 2 (78). С. 80-96. doi: 10.15407/econindustry2017.02.080. 9. **Богуцька О.А., Брюховецький Я.С.** Оцінка рівня інвестиційно-інноваційної активності у взаємозв'язку з політикою інтелектуалізації та мотивації праці персоналу промислових підприємств. *Вісник економічної науки України*. 2017. № 1 (32). С. 19-25. 10. **Бриль І.В.** Визначення мотиваційних переваг інтелектуалізації підприємств базових галузей промисловості. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 1 (55). С. 142-150. doi: 10.12958/1817-3772-2019-1(55)-142-150. 11. **Брюховецька Н.Ю., Чорна О.А.** Інтелектуалізація як пріоритетний напрямок розвитку промислових підприємств в умовах Індустрії 4.0. *Економіка промисловості*. 2019. № 4 (88). С. 28-57. doi: 10.15407/econindustry2019.04.028. 12. **Ляшенко В.І., Вишневецький О.С.** Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку : монографія. Київ : Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2018. 252 с. 13. **Азьмук Н.А.** Штучний інтелект у процесі праці у цифровій економіці: нові виклики та можливості. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3 (57) С. 137-145. doi: 10.12958/1817-3772-2019-3(57)-137-145. 14. **Толковый словарь Ефремовой**. 2012. URL: <https://slovar.cc/rus/efremova-tolk/290909.html>. (дата звернення: 28.11.2019). 15. **Энциклопедический словарь**. 2009. URL: <https://dic.academich.ru/dic.nsf/es/157674> (дата звернення: 28.11.2019). 16. **Большой французско-русский и русско-французский словарь**. 2003. URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/fre_rus/38736/intellectualisation (дата звернення: 28.11.2019). 17. **Давыдова Т.Л., Варламов О.О., Остроух А.В., Краснянский М.Н.** Анализ возможностей миварного подхода для систем искусственного интеллекта и современной робототехники. *Вестник ТГТУ*. 2011. Том 17. № 3. С. 687-694. 18. **Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.** Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. Москва : ИНФРА-М, 1999. 479с. 19. **Звіт про рух грошових коштів. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 7 (МСБО7).** Рада з Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (IASB), № 929_019 від 01.01.2012. Законодавство України: сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_019. 20. **Бланк И.А.** Управление денежными потоками. К.: 2002. 736 с. URL: <https://scicenter.online/kniga-management-finanso-vyiy-scicenter/upravlenie-deneznyimi-potokami-k2002.html>. 21. **Бояринова К. О.** Інноватизація та інтелектуалізація виробничого середовища машинобудівного

підприємства. *Технологический аудит и резервы производства*. 2016. № 1/3(27). С. 76-80. 22. **Миловидов В.** Информационная асимметрия и «большие данные»: грядет ли пересмотр парадигмы финансового рынка? *Мировая экономика и международные отношения*. 2017, Том 61. № 3. С. 5–14. 23. **Тимашова Л.А., Лещенко В.А., Морозова А.И., Таран Л.Ю.** Интеллектуализация систем управления производством. *Вісник Національного технічного університету "ХПИ". Серія: Інформатика та моделювання*. 2017. № 50 (1271). С. 143-158.

References

1. Druhov O.O. (2010). Investytsiine zabezpechennia intelektualizatsii ekonomiky Ukrainy [The Investment Security of Economy Intellectualization in Ukraine]: monograph. Kyiv, UBS NBU. 284 p. [in Ukrainian].

2. Vasylyk A.V. (2009). Intelektualizatsiia trudo-voi diialnosti v konteksti formuvannia ta rozvytku intelektualnoho kapitalu [The labour activity intellectualization in the context of intellectual capital forming and development]. Extended abstract of candidate's thesis. Kyiv. 21 p. [in Ukrainian].

3. Akhtyamov M.K., Kuznetsova N.A., & Saakova L.V. (2011). Intelektualizatsiia predprinimatelstva kak obektivnaya zakonomernost razvitiya ekonomiki znaniy [Intellectualization of Business as an Objective Law of Development of Knowledge Economy]. In *Rossiiskoe predprinimatelstvo – Russian entrepreneurship*, Vol. 4 (2), pp. 16-24 [in Russian].

4. Vatutina L.A. (2017). Razvitie ekonomiki znaniy: sovremennye tendentsii intelektualizatsii predprinimatelstva [The development of knowledge-based economy: current trends in intellectualization of business]. In *Globalnyj nauchnyj potencial. Ekonomika i upravlenie – Global scientific potential. Economics and Management*, Vol. 1 (70), pp. 35-37 [in Russian].

5. Berezhnov G.V. (2007). Intelektualizatsiia deyatelnosti predpriyatiya. Kreativnaya ekonomika [Intellectualization of the enterprise]. *Kreativnaya ekonomika – Creative economy*, Vol. 2, pp. 84-91 [in Russian].

6. Kelchevskaya N.R. (2002). Intelektualizatsiia upravleniya kak osnova effektivnogo razvitiya predpriyatiya [Intellectualization of management as the basis for the effective development of the enterprise]: monograph. Ekaterinburg, GOU VPO UGTU–UPI. 146 p. [in Russian].

7. Buleev I.P., Buleev E.I., & Briukhovetskii Ya. S. (2016). Intelektualizatsiia truda – osnova razvitiya sovremennoj ekonomiki [Intellectualization of labor is the basis for the development of a modern economy]. *Stratehiia i mekhanizmy rehuliuivannia promyslovoho rozvytku: zb. nauk. prats. – Strategy and mechanisms of regulation of industrial development*, pp. 3-18. Kyiv [in Russian].

8. Buleev I.P., Bryukhovetsky Ya.S., & Ivanenko L.V. (2017). Modelirovanie povysheniya urovnya intelektualizatsii truda rabotnikov predpriyatij [Modelling of increase in intellectualization level of employees' labour]. *Ekonomika promyslovosti – Economy of Industry*.

2017. Vol. 2 (78). pp. 80-96. doi: 10.15407/econindustry2017.02.0809 [in Russian].

9. Bogutskaya O., & Bryukhovetsky Ya. (2017). Otsinka rivnia investytsiino-innovatsiinoi aktyvnosti u vzaiemozviazku z politykoiu intelektualizatsii ta motyvatsii pratsi personalu promyslovykh pidpriemstv [Evaluation of innovative investment activity in relation to the intellectualization and motivation policy of the industry enterprises personnel]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy – Bulletin of Economic Science of Ukraine*, Vol. 1 (32), pp. 19-25 [in Ukrainian].

10. Bryl I. (2019). Vyznachennia motyvatsiinykh perevah intelektualizatsii pidpriemstv bazovykh haluzei promyslovosti [Definition motivation preferences of intellectualization in basic industry enterprises]. *Ekonomichniy visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, Vol. 1 (55), pp. 142-150. doi: 10.12958/1817-3772-2019-1(55)-142-150 [in Ukrainian].

11. Bryukhovetska N. Yu., & Chorna O. A. (2019). Intelektualizatsiia yak priorytetnyi napriamok rozvytku promyslovykh pidpriemstv v umovakh Industrii 4.0. [Intellectualization as a priority direction of industrial enterprise development in the conditions of industry 4.0]. *Ekonomika promyslovosti – Economy of Industry*, Vol. 4 (88), pp. 28-57. doi: 10.15407/econindustry2019.04.028 [in Ukrainian].

12. Liashenko V.I., & Vyshnevskiy O.S. (2018). Tsyfrova modernizatsiia ekonomiky Ukrainy yak mozhlyvist proryvnoho rozvytku [Digital modernization of the Ukrainian economy as an opportunity for breakthrough development]: monograph. Kyiv, NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-sti. 252 p. [in Ukrainian].

13. Azmuk N. (2019). Shtuchnyi intelekt u protsesi pratsi u tsyfrovii ekonomitsi: novi vyklyky ta mozhlyvosti [Artificial intelligence on the labor process in the digital economy: new challenges and opportunities]. *Ekonomichniy visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, Vol. 3 (57), pp. 137-145. doi: 10.12958/1817-3772-2019-3(57)-137-145 [in Ukrainian].

14. Tolkovyy slovar Efremovoy [Lexicon of Efremova]. 2012. Retrieved from <https://slovar.cc/rus/efremova-tolk/290909.html>. [in Russian].

15. Enciklopedicheskij slovar [Encyclopedic Dictionary]. 2009. Retrieved from <https://dic.academmic.ru/dic.nsf/es/157674> [in Russian].

16. Bolshoj francuzsko-russkij i russko-francuzskij slovar [Great french-russian and russian-french dictionary]. 2003. Retrieved from https://dic.academic.ru/dic.nsf/fre_rus/38736/intellectualisation. [in Russian].

17. Davydova T.L., Varlamov O.O., Ostroukh A.V., & Krasnyansky M.N. (2011). Analiz vozmozhnostej mivarnogo podhoda dlya sistem iskusstvennogo intellekta i sovremennoj robototekhniki [The Analysis of Opportunities of Mivar Approach for the Artificial Intelligence Systems and Modern Robotics]. *Vestnik TGTU – Transactions TSTU*, Vol. 17, no. 3, pp. 687-694 [in Russian].

18. Rajzberg B.A., Lozovskij L.Sh., & Starodubceva E.B. (1999). Sovremennyy ekonomicheskij slovar [Modern economic dictionary]. 2nd. Moscow, INFRA-M [in Russian].

19. Zvit pro rukh hroshovykh koshtiv. Mizhnarodnyi standart bukhhalterskoho obliku 7 (MSBO7) [Statement of Cash Flows. International Accounting Standard 7] (2012). International Accounting Standards Board (IASB), on 2012. January 1. Legislation of Ukraine: Website. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_019 [in Ukrainian].

20. Blank I.A. (2002). Upravlenie denezhnymi potokami [Cash flows management]. Kyiv. 736 p. Retrieved from <https://scicenter.online/kniga-menedjment-finansovyy-scicenter/upravlenie-denezhnyimi-potokami-k2002.html> [in Russian].

21. Boiarynova K. O. (2016). Innovatyzatsiia ta intelektualizatsiia vyrobnychoho seredovyshcha mashynobudivnoho pidpriemstva [Innovation and intellectualization of the production environment of the machine-building enterprise]. *Tehnologicheskij audit i rezervy proizvodstva – Technology audit and production reserves*, Vol. 1/3(27), pp. 76-80 [in Ukrainian].

22. Milovidov V. (2017). Informacionnaya asimmetriya i «bolshie dannye»: gryadet li peresmotr paradigmy finansovogo rynku? [Information asymmetry and big data: should financial market paradigm be revised?]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otosheniya – World Economy and International Relations*, Vol. 61, no. 3, pp. 5-14 [in Russian].

23. Timashova L.A., Leschenko V.A., Morozova A.I., & Taran L.Yu. (2017). Intellektualizatsiya sistem upravleniya proizvodstvom [Intellectualization of management systems]. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu "KhPI" – Herald of the National Technical University "KhPI". Subject issue: Information Science and Modelling*, Vol. 50 (1271), pp. 143-158 [in Russian].

Брюховецька Н. Ю., Богуцька О. А. Інтелектуалізація підприємств: підходи, сутність, структура

Інтелектуалізація у загальному розумінні – це процес посилення ролі інтелекту та привнесення інтелектуального початку, що спрямований на людський потенціал, який приводить до підвищення рівня інтелекту в протіканні соціально-економічних процесів. Підвищення рівня інтелекту відбувається шляхом збільшення частки творчої розумової праці в суспільстві, економіці, на підприємстві, виробництві та за рахунок збільшення частки штучного інтелекту в соціально-економічних процесах.

Інтелектуалізацію розглянуто як процес зростання ролі інтелекту, інтелектуальної праці, що підвищує частку сфер нематеріального виробництва та зміну продукту (від матеріального до інтелектуального) праці. Це процес підвищення ролі, застосування та використання знань, інформації інноваційного характеру у суспільному житті.

На основі узагальнення підходів щодо поняття «інтелектуалізація», її сутності та структури, *визначено* спільні та відмінні риси, що об'єднують та розрізняють поняття інтелектуалізації у загальному розумінні, інтелектуалізації економіки, праці, персоналу, підприємства, виробництва, управління тощо.

Встановлено, що інтелектуалізацію об'єднує дві загальні властивості: *перше* – це об'єкт інтелектуаліза-

ції (інтелектуальний потенціал), *друге* – це предмет або результат інтелектуалізації (поліпшення інноваційного продукту). Відмінність підходів щодо інтелектуалізації полягає в рівнях, формах, сферах і зрізах та визначають різноманітність підходів до її класифікації.

Обґрунтовано структуру інтелектуалізації підприємства реального сектору економіки залежно від видів його діяльності – операційної, фінансової, інвестиційної.

Визначено невирішену частину проблеми щодо дослідження категорії «інтелектуалізація підприємств», зокрема, виявлення особливостей інтелектуалізації фінансової сфери підприємств – протікання процесів інтелектуалізації фінансових угод та операцій на підприємствах реального сектору економіки, передачі інвестиційних ресурсів від фінансового сектору реальному сектору. Додаткового аналізу потребують процеси трансформації інструментів фінансування технологічного розвитку, у тому числі «фінтех» як інструмент фінансового забезпечення та стимулювання інтелектуалізації підприємств реального сектору економіки.

Ключові слова: інтелект, штучний інтелект, інтелектуалізація, реальний сектор економіки, види діяльності підприємства

Bryukhovetska N., Bogutska O. Intellectualization of Enterprise: Approaches, the Concept, a Structure

This article presents a common understanding that intellectualization is the process of increasing the role of the intellect in social and economic processes. The enhancement in the level of intellect is based on raising the share of creative and intellectual work in society, in the economy, at the enterprise, in the production also this comes at the expense of the artificial intelligence in social and economic processes.

Intellectualization is seen as a process of increasing the role of intellect, intellectual labor that increases the share of intangible production and product (from material to intellectual) labor. It is a process of increasing the role, application and using of knowledge, innovative information in public life.

This is based on generalization of approaches to the definition of the concept of «intellectual», its essence and structure that *made it possible to identify* similarities and differences in the general understanding, intellectualization of the economy, labor, personnel, enterprise, production, management, etc.

The general properties of intelligence are *set*. It is *an object* (intellectual potential) and *a result* (improvement of an innovative product).

The differences in approaches are expressed in form, scope, levels of intellectualization and determine the diversity of approaches to its classification.

The article *defines* the structure of the intellectualization of an enterprise in the real economy according to its types of activities: operational, financial and investment.

The unsolved part of the problem researching of the category «intellectualization of enterprise» is determined. In particular, these are the characteristics of the intellectualization of the financial sphere of enterprises: the processes of the intellectualization of financial agreements and

operations in enterprises in the real sector of the economy, the transfer of investment resources from the financial sector to the real sector. Processes of transformation instruments of financing the technological development require additional analysis, including «fintech» as an instrument of financial security and stimulation of the intellectualization of enterprises of the real sector of economy.

Keywords: intelligence, artificial intelligence, intellectualization, real sector of the economy, types of business activities.

Брюховецкая Н. Е., Богуцкая О. А. Интеллектуализация предприятий: подходы, сущность, структура

Интеллектуализация в общем понимании – это процесс усиления роли интеллекта и привнесения интеллектуального начала, направленный на человеческий потенциал и приводящий к повышению уровня интеллекта в протекании социально-экономических процессов. Повышение уровня интеллекта происходит путем увеличения доли творческого умственного труда в обществе, экономике, на предприятии, производстве, а также за счет увеличения доли искусственного интеллекта в социально-экономических процессах.

Интеллектуализация рассматривается как процесс возрастания роли интеллекта, интеллектуального труда, повышающий долю сфер нематериального производства и изменение продукта (от материального к интеллектуальному) труда. Это процесс повышения роли, применения и использования знаний, информации инновационного характера в общественной жизни.

На основе обобщения подходов к понятию «интеллектуализация», ее сущности и структуры, *опреде-*

лены общие и отличительные черты, объединяющие и различающие понятия интеллектуализации в общем понимании, интеллектуализации экономики, труда, персонала, предприятия, производства, управления и т.п.

Установлено, что интеллектуализацию объединяет два общих свойства: *первое* – это объект интеллектуализации (интеллектуальный потенциал), *второе* – это предмет или результат интеллектуализации (улучшение инновационного продукта). Различие заключается в уровнях, формах, сферах, срезах, что и определяет разнообразие подходов к классификации интеллектуализации.

Обоснована структура интеллектуализации предприятия реального сектора экономики в зависимости от видов его деятельности – операционной, финансовой, инвестиционной.

Определена нерешенная часть проблемы исследования категории «интеллектуализация предприятий», в частности, определение особенностей интеллектуализации финансовой сферы – протекания процессов интеллектуализации финансовых операций на предприятиях реального сектора экономики, передачи инвестиционных ресурсов от финансового сектора реальному сектору. Требуют дополнительного анализа процессы трансформации инструментов финансирования технологического развития, в том числе «финтех» как инструмент финансового обеспечения и стимулирования интеллектуализации предприятий реального сектора экономики.

Ключевые слова: интеллект, искусственный интеллект, интеллектуализация, реальный сектор экономики, виды деятельности предприятия.

Стаття надійшла до редакції 24.01.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

Н. О. Подлужна,

доктор економічних наук, доцент,

ORCID 0000-0003-4366-4969,

nataliia.podluzhna@donntu.edu.ua,

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Покровськ

РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ НАСЕЛЕННЯ ПРОТЯГОМ УСЬОГО ЖИТТЯ

Постановка проблеми. Функціонування регіонального ринку праці є досить складним процесом, який вимагає залучення цілісного комплексу ресурсів, потенційних можливостей, методів, інструментів й управлінських дій, спрямованих на неперервну активізацію використання наявних і стимулювання створення та/або привласнення новітніх інноваційних знань економічно активного населення. Виникає необхідність створення найбільш сприятливих умов для повного розкриття талантів кожної людини саме на тій території, де вона народилася або тривалий час проживає, що буде супроводжуватися поступовим скороченням міграційних потоків мобільної частини населення у бік більш економічно розвинених регіонів країни та світу. Отже, для втілення зазначених цілей необхідно докорінним чином змінити вектори політики регіонального розвитку та активізації функціонування регіонального ринку праці, зорієнтував їх на розробку дієвих заходів у напрямі підвищення ефективності функціонування ринку праці за рахунок впровадження стратегій навчання протягом життя населення регіону.

Аналіз досліджень. Досвід розвинених країн світу свідчить про високу результативність партнерської взаємодії виробничо-комерційного, освітнього та наукового секторів економіки регіону, у результаті чого ринок праці насичується висококваліфікованими кадрами й інноваційною конкурентоспроможною продукцією та послугами, в основу створення яких було покладено прогресивні знання, впровадження нововведень у всі складові виробничо-господарської діяльності, активне залучення талановитої молоді та неперервний процес професійного розвитку дорослої людини [1; 2; 3; 4, с. 66; 5, с. 5]. У цих процесах досить вагому роль відіграють ті підходи та методи, що спрямовані на активізацію творчої та розумової діяльності людини, поступове виховання особистості у дусі відповідального громадянина та висококласного фахівця, психологічно налаштованого та професійного здатного до впровадження докорінних змін.

У дослідженні Д. Гаврилова і Е. Бардасової розкрито особливості інноваційних технологій, які можна використовувати в кадровому менеджменті

і які сприяють розвитку якісних характеристик позиції робочої сили на ринку праці [1]. У працях Г. Іцковиц, З. Гельмінової, А. Бутрина, Н. Гарта розкривається сутність функціонування підприємницького університету, який дозволяє диверсифікувати знання молодих фахівців, що робить їх конкурентоспроможними на ринку праці [2; 3]. В. Шовкалюк визначає умови створення кластерів та розкриває їхній вплив на розумовий розвиток населення [5]. Попри великої кількості публікацій, що присвячено регулюванню ринку праці, недостатньо розкрито різноаспектні методи навчання економічно активного населення протягом усього життя, що є основою для оптимізації якісних характеристик попиту і пропозиції робочої сили.

Тому **метою статті** є визначення методів нагромадження знань людиною протягом її життя та інструментів кадрового менеджменту суб'єктами господарювання для забезпечення розвитку регіонального ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Виходячи з того, що основним виробником, носієм і користувачем знань виступає людина, саме на її потреби та потенційні можливості доцільно орієнтуватися під час обґрунтування комплексної системи управління знаннями на рівні регіону, яка має бути покладеною в основу стратегії розвитку ринку праці на регіональному рівні. При цьому обов'язковою умовою має стати охоплення відповідними заходами людей усіх вікових категорій – від народження і до останніх хвилин життя. Слід також зазначити, що результативність тих чи інших заходів буде варіюватися залежно від того віку, в якому знаходиться людина, оскільки для певної вікової категорії мають застосовуватися окремі інструменти управління знаннями у межах системи інструментарію регіонального менеджменту. З цією метою доцільно більш чітко виокремити стадії життєвого циклу людини.

Дослідження й узагальнення підходів, що використовуються у науковому середовищі до розмежування стадій життєвого циклу людини дозволило обрати п'ять загальноприйнятих етапів, кожен з яких є чітко регламентованим за віковими критеріями:

дитинство – перший період життєвого циклу людини, який починається від народження, триває у середньому до десяти років і визначається часом людського розвитку, пов’язаного зі сприйняттям навколишнього середовища;

юність – період життєвого циклу людини, який у середньому триває з одинадцяти до двадцяти трьох років і пов’язаний з навчанням, професійним самовизначенням, отриманням відповідного фаху, пошуком роботи;

зрілість – період життєвого циклу людини, який у середньому триває з двадцяти чотирьох до тридцяти дев’яти років і пов’язаний з побудовою власної родини, кар’єрним зростанням й орієнтований на максимальне накопичення матеріальних благ, рівнів і ступенів кваліфікації;

мудрість – період життєвого циклу людини, який у середньому триває з сорока до п’ятдесяти

дев’яти років і пов’язаний з максимізацією усвідомлення професійного досвіду, знань і навичок, їх використання на практиці та прагнення до передачі молодому поколінню фахівців;

зріла досвідченість – період життєвого циклу людини, який у середньому триває з шістдесяти років і до кінця життя і пов’язаний з переключенням уваги з професійної кар’єри на особистісне життя та родину [6, с. 32-34; 7].

На кожному з п’яти виокремлених етапів життєвого циклу людини відбуваються різні за напрямом, інтенсивністю та змістовною наповненістю процеси привласнення, генерації та практичного застосування знань, саме тому на рівні регіону мають бути використаними певні інструменти їхньої активізації, що буде сприяти нагромадженню інтелектуального, людського й інноваційного капіталів та пришвидшенню знаннєвого розвитку (табл. 1).

Таблиця 1

Систематизація інструментів знаннєвого розвитку людини протягом її життя та їхнє змістовне наповнення

Стадія життєвого циклу людини	Інструмент	Змістовне наповнення щодо застосування інструменту
Дитинство (0-10 років)	«Емоційний компас», ТРВЗ, мнемоніка, ментальна арифметика	Цілеспрямований емоційний й інтелектуальний розвиток особистості, прояв талантів і здатностей до чогось як основи подальшого життєвого успіху
	STEM-освіта, STEM-проекти	Популяризація науки та наукових досягнень для дітей різного віку в ігровій та інтерактивній формах
Юність (11-23 років)	Наукові олімпіади, конкурси, турніри	Відбір найбільш талановитих і всебічний їх розвиток, спрямована фінансова підтримка владою регіону
	Наукові пікніки у ЗВО	Профорієнтація молоді на суспільно значущі позиції
	Івент-платформи	Проведення спеціалізованих семінарів і тренінгів у пристосованих для цього локаціях, спрямованих на інтелектуальний, фізичний і творчий розвиток учасників
	Автоматизовані платформи бізнес-освіти	Відкритий доступ до програм дистанційного навчання та досліджень за обраною тематикою
	Освітньо-наукові кластери, бізнес-інкубатори	Узгодження вимог роботодавців до робочої сили та можливостей навчальних закладів щодо її якісної підготовки, набуття професійного досвіду молоддю
	Портфоліо студента	Спрямований пошук роботи за фахом під час навчання
	Орієнтація на дефіцитні та унікальні професії (траблшутер тощо)	Вибір професії або спеціальності, що гарантовано дозволить працевлаштуватися, отримати високий рівень оплати праці та гідні її умови
Зрілість (24-39 років)	Інструменти кадрового менеджменту	Управлінські процедури внутрішнього й зовнішнього характеру, пов’язані з процесами трансформації знань
	Дизайн-мислення	Методологія пошуку рішень в умовах невизначеності, заснованого на творчому й аналітичному мисленні
	Коворкінг	Гнучка організація робочого процесу групи людей
Мудрість (40-59 років)	Інструменти кадрового менеджменту	Управлінські процедури внутрішнього та зовнішнього характеру, пов’язані з передачею досвіду і знань
	Професійна перепідготовка	Отримання нової професії або кваліфікації, що є актуальною за сучасних умов господарювання на ринку праці
Зріла досвідченість (60 – до кінця життя)	«Університет третього віку»	Підтримка достатньої суспільної активності літньої людини завдяки проведенню освітньо-культурних заходів

Складено автором на основі джерел [9-22].

Крім виокремлених новітніх інструментів генерації та трансформації нових знань і навичок найбільш дієвими й ефективними, незалежно від віку людини, виступають процеси самонавчання та саморозвитку [8, с. 29]. При цьому, враховуючи практично необмежені потенційні можливості людського мозку, особистість за наявності високої мотивації та внутрішньої потреби може досягти значних результатів у обраному напрямі самостійного опанування матеріалу або певних практичних навичок.

Саме тому саморозвиток має стати невід'ємною складовою знаннєвого прогресу регіону, для активізації якої мають створюватися спеціальні заходи та програми, спрямовані на підвищення суспільної позиції особистості, визначення її власного місця у регіональному соціумі, пропаганди корисного впливу новітніх знань на потенційні можливості підвищення якості і рівня життя людини.

Досягнення стійких тенденцій розвитку ринку праці на рівні регіону є досить складним і тривалим процесом, який вимагає комплексних підходів до управління знаннями людини протягом усього її життя. При цьому акценти такого управління мають змінюватися та трансформуватися зі збільшенням віку людини [9, с. 28]. Так, у дитинстві основний аспект має бути зробленим на поступовому розкритті у дитини талантів і унікальних здібностей, закладення фундаменту її майбутнього формування як творчої особистості. Юність визначається різноманітними процедурами нагромадження тих базових знань, які будуть закладеними як основа у процеси успішного здобуття людиною тієї професії або спеціальності, яку вона свідомо обрала.

На етапі зрілості найбільшої цінності набувають інструменти отримання, закріплення та підвищення рівня професійних знань і навичок, які дозволяють побудувати успішну кар'єру та досягти гідного рівня життя. Мудрість має супроводжуватися процесами інтенсивної передачі людиною нагромаджених протягом професійного життя знань молодим працівникам, систематизацією й узагальненням здобутого досвіду у професійних каталогах, збірниках, статтях, альбомах тощо. Останній етап життєвого циклу людини має бути присвяченим забезпеченню на максимально довший період її фізичної, розумової та суспільної активності.

Існує велика кількість інструментів, що можуть бути використаними батьками та викладачами у дитинстві з метою активізації розумової діяльності та виявлення талантів, усебічного розвитку дитини, виховання її порядною та чесною людиною, відповідальним громадянином. Важливу роль при цьому відіграють методики розвитку у дитини фантазії, цікавості й уявлення (ТРВЗ, ментальна арифметика, мнемоніка тощо), що лежать у основі загального інтелектуального розвитку особистості та сприяють формуванню власного креативного бачення ситуації, уміння конструктивної критики та прогнозування сценаріїв перебігу подій [23]. Досить важливо

за сучасних темпів інформатизації та глобального оцифрування даних, зберегти внутрішню потребу дитини у відкритому спілкуванні та розвинути у неї почуття турботи, співпереживання, уміння контролювати й управляти власними емоціями та бути врівноваженою, не боятися змін, що допомагають досягти такі інструменти, як «Емоційний компас» або спеціальні вправи EQ-фітнесу. Додаткове використання таких традиційних інструментів, як малювання, музика, мовна та фізична підготовка доповнюють комплексний розвиток дитини, забезпечують її самостійність, надають навички успішних соціальних комунікацій і формують базу для вибору нею власного шляху у подальшому професійному становленні.

Розвиток дитини має носити цілеспрямований характер і орієнтуватися на певний вектор руху, що відповідає професійному вибору, здійсненому нею, та сприяти максимізації віддачі від вкладених інвестицій. Вибір професії є досить складним питанням, оскільки залежить від багатьох чинників – психоемоційної, фізичної, розумової та характерологічної складових особистості, наявності талантів, схильностей і вмій, що може бути визначено за допомогою наукових олімпіад, конкурсів і турнірів. Значний вплив на вибір людиною майбутньої спеціальності також має її безпосереднє оточення, наявна на момент дорослішання дитини шкала соціального престижу професій і результативність профорієнтаційної діяльності ЗВО (наукові пікніки, дні відкритих дверей) і суб'єктів господарювання регіону (форуми роботодавців, ярмарки вакансій, центри кар'єри). При цьому ступінь закріплення знань за обраною професією й успішність її покорокового опанування залежать від прогресивності тих інструментів, що для цього було використано. Спектр значених інструментів є досить широким і охоплює можливість отримання нових знань, досвіду та практичних навичок як у автономному відносно людини режимі (івент-платформи та автоматизовані платформи бізнес-освіти), так і у форматі спеціалізованих об'єднань різних учасників ринкових відносин регіону (освітньо-наукові та соціальні кластери, технологічні й логістичні парки, бізнес-інкубатори тощо).

В основі однієї з ключових проблем сучасного українського регіонального ринку праці, а саме розбалансованості попиту та пропозиції робочої сили, лежить невідповідність знань та умій, отриманих випускниками навчальних закладів і їх спеціальностей виробничим потребам роботодавців. Такий розрив відбувся переважно через непродуктивне та неприродне зміщення інтересів вищої школи, соціуму та бізнес-середовища. У результаті сучасний випускник має такі основні психоемоційні характеристики, як амбіційність, ініціативність, активність і цілеспрямованість, проте не є підготовленим до реалій професійного життя та здебільшого відчуває особистісну невизначеність. При цьому, як зазна-

чено у дослідженні «Випускники українських ЗВО очима роботодавців», серйозною перешкодою у професійній діяльності стає відсутність (або недостатній рівень володіння) навичок міжособистісного спілкування таких, як «комунікабельність, уміння презентувати, вести переговори, емоційний контроль» [24]. До того ж значною проблемою на шляху до успішного працевлаштування за фахом випускників, незалежно від рівня і напряму їхньої теоретичної підготовки, є відірваність набутих ними під час навчання знань від реальних умов практики, невідповідність до роботи у реальному бізнесі та нерозуміння законів функціонування сучасного бізнес-середовища.

Подолати негативну тенденцію, що склалася можливо завдяки створенню освітньо-наукових кластерів і бізнес-інкубаторів, основним призначенням яких є збалансування інтересів, можливостей і перспектив функціонування та розвитку бізнесу, науки, освіти та влади, завдяки чому фахова підготовка випускників має набути осмисленості, раціональності, практичної спрямованості та змістовної наповненості. Окреслені інструменти дозволяють орієнтувати студента протягом навчання у ЗВО до конкретних вимог роботодавця, що створює підґрунтя для управління процесом придбання професійних знань і навичок, вербальну та документальну систематизацію яких доцільно відобразити у його резюме або портфоліо.

Молода людина вступає до навчального закладу з однією метою – набути гарантовану можливість працевлаштуватися за фахом та стати конкурентоздатною на ринку праці. Тобто під час навчання вона має отримати такий обсяг спеціальних знань і практичних навичок, а також такий рівень диплома, яких має бути достатньо, щоб знайти роботу, що відповідає її обґрунтованим очікуванням. Водночас успішність пошуку роботи залежить від багатьох чинників, одним з яких слід вважати наявність у фахівця практичного досвіду роботи за фахом. При цьому безпосередній пошук постійної або тимчасової роботи молода людина за сучасних складних фінансово-економічних умов у країні починає вже з третього курсу навчання, що дозволяє до моменту його закінчення мати не лише практичний досвід, а й сформувані власне уявлення про бажаний рівень посади, обсяг посадових обов'язків, умови праці та рейтинг роботодавця.

Здебільшого роботодавці віддають перевагу найбільш успішним випускникам ЗВО і під час працевлаштування ретельно оцінюють рівень професійних знань, отриманих молодого людиною під час навчання. Деякі з них орієнтуються під час прийому на роботу саме на молодих фахівців через економію грошових коштів на оплату їхньої праці. При цьому певна частина роботодавців обирає випускників як фахівців із твердими теоретичними знаннями, вважаючи, що практичний досвід краще отримувати вже безпосередньо на робочому місці. Тобто існує

диференціація потреб і вимог роботодавців до претендента на вакантне робоче місце і так само різняться й очікування молодих людей, які шукають роботу.

Стандартним документом, який регламентовано, концентровано та з формального боку відображає нагромаджений рівень професійних знань, компетентність і набутий молодого людиною практичний досвід є резюме. Водночас за умов сучасного значного перевищення пропозиції молодих фахівців на ринку праці над реальним попитом на них виникає необхідність відрізнити себе з безлічі претендентів, розкрити свої здібності та таланти, які були проявлені у студентські роки, продемонструвати набути навички, накопичені знання з погляду їхнього фактичного застосування у практичній діяльності, чого резюме не дозволяє зробити. Тому виникає потреба у підвищенні ефективності методів розвитку кар'єри випускників ЗВО, дієвим інструментом серед яких має стати «портфоліо студента».

Портфоліо (від італ. *portfolio* – папка з документами) дозволяє вірно розставити життєві пріоритети та продемонструвати практичні навички та професійні компетентності, що було отримано під час навчання [16]. При цьому портфоліо одночасно виступає інструментом управління знаннями студента, тому що забезпечує концентрацію уваги, зусиль щодо здобуття необхідних компетенцій у процесі навчання для подальшого їхнього використання під час пошуку роботи та працевлаштування, що сприяє ефективному використанню усього періоду навчання й орієнтує молоду людину на обґрунтовану постановку та цілеспрямоване досягнення стратегічних цілей життя людини-професіонала.

Ринкові умови господарювання вимагають створення та постійного оновлення конкурентних переваг, в основі яких мають лежати запаси новітніх знань, навичок і провідний практичний професійний досвід персоналу. Їхнє використання у виробничій діяльності сприяє підвищенню продуктивності праці, розробці нововведень, зростанню ринкової вартості підприємства. Тому суб'єкти господарювання використовують технології управління знаннями, засновані на комплексі стандартних і нових підходів до підготовки фахівців і перетворення їх на професіоналів [25, с. 147]. При цьому призначенням кожного зовнішнього і внутрішнього інструменту кадрового менеджменту (табл. 2) є певна спрямованість на конкретний механізм створення, передачі, поширення, закріплення та використання системних і практичних знань, прискорення швидкості їхнього обігу [17]. Передача знань передбачає оприлюднення фактів, стимулювання працівників до використання нових підходів і методів, розвиток здібностей і талантів, необхідних для ефективного застосування знань у конкретному економічному, діловому, інституційному, культурному чи організаційному середовищах [26]. У результаті отримані знання будуть сприяти підвищенню особистісної ефектив-

ності працівника, його перспективному розвитку та неперервному процесу нагромадження ним додаткової доданої вартості, що є основою знаннєвого зростання регіону на шляху формування ЕЗ.

Не існує єдиного ефективного набору інструментів забезпечення кадрових потреб, який би безумовно підходив усім без винятку суб'єктам господарювання і тому кожен із них самостійно здійс-

нює вибір методів управління персоналом, виходячи із наявної ситуації на ринку праці, економічного стану регіону, потенційних можливостей, ресурсів і стратегічних цілей. При цьому основним завданням менеджерів із персоналу суб'єктів господарювання має стати досягнення ефективності управління через оптимізацію витрат без втрати якості.

Таблиця 2

Роль внутрішніх інструментів кадрового менеджменту для активізації знаннєвого розвитку економічно активного населення регіону

Інструмент	Види знань, які формуються, розповсюджуються, використовуються	Особливості використання професійних знань людини, переваги використання інструменту
Коучинг, наставництво	Практичні, понятійні, особистісні та неявні знання, когнітивні знання (знати що?), знання як набір спеціальних умінь або здібностей зробити що-небудь (знати як?)	Індивідуальне або групове навчання, при якому фахівець допомагає персоналу різними методами розв'язувати висунуті завдання при постійному контролі результату. Передача знань, розвиток навичок і професійного досвіду, підвищення продуктивності праці
Менторство	Практичні, понятійні, особистісні, явні та неявні знання, когнітивні знання (знати що?), знання як набір спеціальних умінь або здібностей зробити що-небудь (знати як?)	Передача знань і практичних навичок від досвідченого працівника; навчання власним прикладом і шляхом моделювання можливих варіантів розвитку подій та обґрунтованого вибору управлінських дій у кожному випадку; розкриття талантів молодих працівників
Проведення нарад, зборів	Неявні знання, розвинені навички, знання як набір спеціальних умінь або здібностей зробити що-небудь (знати як?), системне розуміння (знати чому?)	Передача й обмін неявними знаннями; колективне розв'язання виробничих і управлінських проблем, що дозволяє більш інтенсивно генерувати нове колективне знання; синергетичний ефект від заходів
Ротація персоналу	Процедурні та неявні знання, розвинені навички, знання як набір спеціальних умінь або здібностей зробити що-небудь (знати як?), системне розуміння (знати чому?)	Переміщення фахівця з однієї ділянки роботи до іншої, що сприяє розширенню компетентності фахівця; детальне знайомство з іншими напрямками роботи, отримання додаткових професійних знань і навичок, набуття полівалентної кваліфікації

Складено автором на основі джерел [1; 17, с. 147; 26].

За умови встановлення невикористаного потенціалу працівника до опанування іншим видом діяльності або професією та наявності у нього бажання до змін може бути використаним такий інструмент ефективного кадрового менеджменту, як ротація персоналу. Саме під час внутрішньої ротації фахівці набувають полівалентної кваліфікації, яка лежить в основі забезпечення конкурентоспроможності не лише самого професіонала, а й бізнесу загалом, розвитку галузі та регіону.

Підвищити кадровий потенціал і пришвидшити нагромадження людського капіталу можливо не лише за рахунок проведення внутрішніх процедур розвитку персоналу, а й завдяки використанню зовнішніх по відношенню до суб'єкта господарювання джерел залучення претендентів на вакантні робочі місця та посади. Так, якщо кадрова стратегія спрямована на пошук і прийняття молодих, талановитих і амбітних працівників, які готові до швидкого засвоєння великих обсягів інформації та опанування методів її конструктивної обробки, проте не мають

власного професійного досвіду, то може бути використаним такий інструмент кадрового менеджменту, як прелімінаринг (від лат. pre – до й limen – межа) [1]. При цьому, виходячи з того, що найбільш високий рівень інноваційної активності людини спостерігається саме у молодому віці, інвестиції у її професійний розвиток мають принести найвищу окупність і на найдовший термін [26]. Водночас роботодавець має чітко розуміти, що обрання зазначеної стратегії буде супроводжуватися достатнім ризиком, оскільки через високий рівень мобільності та прагнення до покращення умов життя молода людина через деякий час у результаті зростання її вартості на ринку праці завдяки професійному розвитку та нагромадженню достатнього обсягу фахових знань може прийняти кращу пропозицію щодо працевлаштування від конкурентів, що не дозволить окупити інвестиції у людський капітал.

Для зростання якості результатів пошуку та відбору цінного працівника фахівцям необхідно використовувати багатоступеневі технології, що

передбачають послідовне застосування взаємопов'язаних інструментів кадрового менеджменту, бо комплексність дозволить досягти очікуваних результатів із найменшими втратами коштів і часу, і тільки в цьому випадку недоліки одних методів будуть нівелюватися за рахунок переваг інших. Отже, комплексне використання інструментів кадрового менеджменту буде сприяти підвищенню ефективності функціонування регіонального ринку праці, оскільки створюються більш сприятливі умови праці, впроваджується гнучка система оплати праці, забезпечується підтримка привабливого бренда роботодавця. При цьому результатом є високий професіоналізм, талановитість, креативність персоналу, що є запорукою інноваційного розвитку та забезпечує конкурентні переваги людині, суб'єкту господарювання та регіону.

Водночас слід також зазначити, що чим старшим є вік людини, до якої застосовуються інструменти кадрового менеджменту, тим більший трансформації мають підлягати мета та конкретні процедури реалізації методу. Так, якщо у молодому віці акцент під час використання кадрових інструментів

має робитися на всебічному розвитку та професійному становленні молодого фахівця, то у старшому віці перевага має віддаватися процедурам передачі нагромадженого досвіду новому поколінню фахівців. Подальше життя людини має бути пов'язане з підтримкою достатнього рівня суспільної активності завдяки проведенню різного роду професійно-спрямованих освітньо-культурних заходів, проектів і програм, спектр яких у великих містах України вже сьогодні є досить широким.

Проведене дослідження дозволило дійти висновку, що використання будь-якого інструменту знанневого розвитку протягом життя людини супроводжується різними процесами, у яких беруть участь знання, що формує конкурентні переваги людини на ринку праці та поступово сприяє нагромадженню обсягу її людського капіталу. Водночас спостерігається різна інтенсивність зазначених процесів на тих чи інших етапах життєвого циклу людини, що вимагає врахування окресленої обставини під час створення регіональних програм розвитку (див. рисунок).

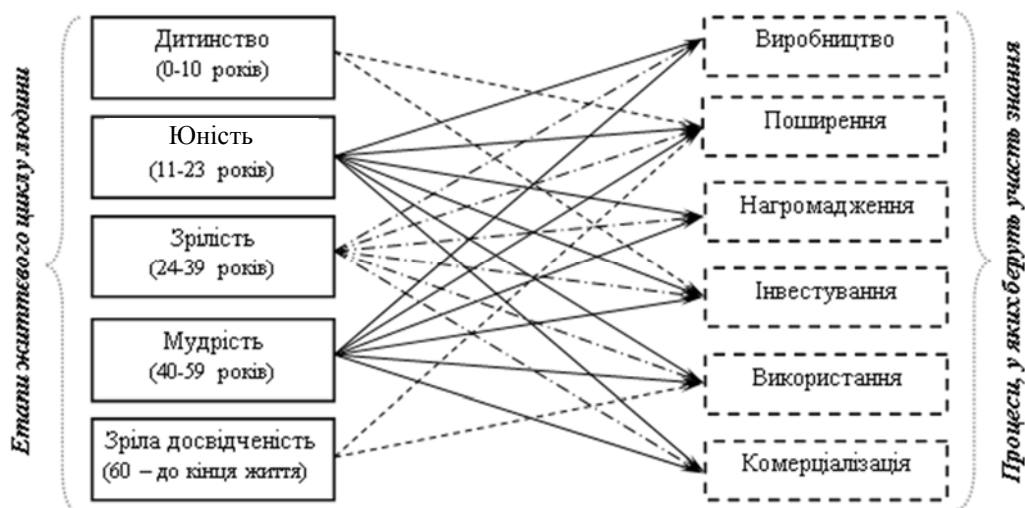


Рисунок. Прояв процесів, у яких беруть участь знання на різних етапах життєвого циклу людини

Складено автором.

Висновки. Отже, протягом життя людини спостерігаються різні процеси, у яких беруть участь знання. Так, виробництво нових знань є результатом творчої інноваційної діяльності людини, яке у середньому здійснюється у період 11-60 років. При цьому в основі активізації створення нового знання мають лежати певні внутрішні та зовнішні стимули, що спонукають людину до участі у розробці ідей і новацій. Процес поширення знань супроводжує людину протягом усього її життя і від того, наскільки активно і, головне, результативно він здійснюватиметься, будуть залежати успішність її професійної сфери, кар'єрне зростання, морально-психо-

логічний стан та досягнутий матеріальний добробут.

Нагромадження знань здійснюється людиною у її найбільш продуктивному віці та базується на систематизації, зберіганні та структуруванні корисної інформації, даних і фактів із метою їх легкого застосування на практиці тоді, коли у цьому виникне необхідність. Інвестування у набуття нових знань відбувається від самого народження дитини та триває до моменту фізіологічної старості людини, коли такі процеси також продовжують здійснюватися, проте меншими обсягами та переважно носять характер хобі.

Процес використання знань розпочинається з отроцтва людини та триває все її життя, що виступає однією з базових умов життєдіяльності та професійного становлення особистості. І кульмінацією процесів знаннєвого розвитку людини виступає комерціалізація знань, яка полягає у втіленні новітніх знань у інновації з отриманням відповідних видів ефектів для самої людини та суспільства загалом і відбувається в середньому з етапу отроцтва і до моменту її старості. Забезпечення достатньої якості здійснення кожного з шести процесів, у яких беруть участь знання при інших рівних умовах має стати запорукою поступового зростання професіоналізму та майстерності людини за фахом, отримання нею гідного місця роботи, нагромадження людського капіталу та досягнення високого рівня життя.

Література

1. **Гаврилов Д.В., Бардасова Э.В.** Инновационные технологии в кадровом менеджменте. *Вестник Казанского технологического университета*. 2013. Т. 16. №3. С. 267-270. 2. **Гельманова З.С., Бутрин А.Г., Гарт Н.А.** Предпринимательский университет, в контексте взаимодействия «тройной спирали». *International journal of applied and fundamental research*. 2016. №7. С. 444-449. 3. **Ицкович Г.** Тройная спираль. Университеты – предприятия – государство. *Инновации в действии* / пер. с англ., под ред. А.Ф. Уварова. Томск: Изд-во Томск. гос. ун-та систем упр. и радиоэлектроники, 2010. 238 с. 4. **Ковалев М.М., Ван Син** Китай строит экономику знаний: монография. Минск: Изд. центр БГУ, 2015. 152 с. 5. **Шовкалок В.С.** Кластеры та інноваційний розвиток України. Створення та функціонування інноваційних кластерів. Київ, 2004. С. 3-14. 6. **Захарова О.В.** Закономірності управління знаннями на рівні підприємства як інструмент досягнення країною стану економіки знань. *Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного ун-ту. Серія: Економічні науки*. Черкаси, 2017. №43. Т. 2. С. 29-36. 7. **Исаенко А.Н., Денискин С.А.** Жизненный цикл человека. *Мир знаний. Педагогика и психология*. 2016. №4. URL: <http://www.psy.piter.com/library/?tp=1&rd=1&l=615&p=1273> (дата звернення: 20.11.2017). 8. **Подлужна Н.О.** Економіка знань: проблеми та перспективи формування в регіонах України: монографія. Харків: ФЛП Панов А.Н., 2018. 416 с. 9. **Захарова О.В.** Потенціал людини третього віку для суспільства. *Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного ун-ту. Серія: Економічні науки*. Черкаси, 2018. Вип. 49. С. 26-33. 10. **Батуркина О.** Как победить в битве за головами? *Кадровый менеджмент*. 2009. №1. С.12-15. 11. **Беленко П.** Хедхантинг: принципы и технологии. Санкт-Петербург: Питер, 2005. 192 с. 12. **Кныш И.А., Переверзев В.Ю., Прудков С.А.** Портфолио студента образовательного учреждения СПО: Методические рекомендации по структуре, технологии организации и оценке (рейтингованию) «портфеля достижений студента». Москва: Е-Медиа, 2007. 48 с. 13. **Мильнер Б.** Управление знаниями: Эволюция и революция в организации. Москва: ИНФРА-М, 2003. 177 с. 14. **Ныязбекова К.С.** Роль «Портфолио студента» и технологий

альтернативного оценивания. URL: http://www.rusnauka.com/27_OINXXI_2011/Pedagogica/5_92867.doc.htm (дата звернення: 26.10.2015). 15. **Онопrienko O.B.** Портфолио як засіб контролю результатів навчання учнів на засадах компетентнісного підходу. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: Зб. наук. праць Уманського державного педагогічного ун-ту ім. Павла Тичини*. Умань, 2010. Вип. 34. С.121-127. 16. **Подлужна Н.О.** Управління знаннями майбутнього фахівця на основі формування його портфолио. *Науковий вісник Ужгородського ун-ту. Серія «Економіка»*. Вип. 1 (38). Ужгород, 2013. С.227-231. 17. **Подлужная Н.А.** Применение инструментов кадрового менеджмента в управлении знаниями предприятия. *Проблемы и тенденции развития инновационной экономики: международный опыт и российская практика: сб. науч. тр. по матер. 1-й Междунар. науч.-практ. конф. / редкол.: Л.И. Ванчухина и др.; под общ.ред. проф. Л.И. Ванчухиной*. Т. 1. Уфа: Изд-во УГНТУ, 2013. С. 146-148. 18. **Пригодій А.В. Клименок І.В.** Портфолио студента як альтернативний спосіб узагальнення та представлення навчальних досягнень. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/ped/2012_97 (дата звернення: 10.09.2017). 19. **Ромащенко Ю.А.** Сучасні педагогічні технології. Донецьк: ДІСО, 2010. 152 с. 20. **Степко М.Ф., Клименко Б.В.** Болонський процес і навчання впродовж життя: монографія. Харків: НТУ «ХП», 2004. 112 с. 21. **Тазутдинова Э.Х.** Учебный портфолио в системе подготовки студента к будущей педагогической деятельности: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01; Институт педагогики и психологии профессионального образования. Москва, 2010. 200 с. 22. **Харрингтон Дж., Воул Ф.** Совершенство управления знаниями / пер с англ. А.Л. Раскина; под ред. А.Б. Болдина. Москва: РИА «Стандарты и качество», 2008. 272 с. 23. **Goodwin T.** Forget coding, we need to teach our kids dream. *World Economic Forum*. 2017. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2017/04/forget-coding-we-need-to-teach-our-kids-how-to-dream/wto> (дата звернення: 20.02.2018). 24. **Випускники** українських ВНЗ очима роботодавців. СКМ. 2012. URL: https://www.yourcompass.org/docs/Employees%20on%20University_Graduates.pdf (дата звернення: 16.10.2017). 25. **Подлужна Н.О.** Методологічні особливості оцінки економіки знань. *Зб. наук. пр. Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2016. №42. С. 41-50. 26. **Podluzhna N.O.** The role of economy of knowledge in the postindustrial environment. *International Journal of New Economics and Social Sciences*. Warszawa. 2017. №1 (5). pp. 130-142.

References

1. Gavrilov D.V., Bardasova E.V. (2013). Innovative technologies in personnel management. *Bulletin of Kazan Technological University*, Vol. 16, №3, pp. 267-270 449 [in Russian].

2. Gelmanova Z.S., Butrin A.G., Gart N.A. (2016). Entrepreneurial University, in the context of the interaction of the "triple helix". *International journal of applied and fundamental research*, 7, pp. 444-449 [in Russian].

3. Itskowitz G. (2010). Triple Helix. Universities – enterprises – state. Innovation in action. Trans. from English. Tomsk. Tomsk Publishing House. state University of Control Systems and radio electronics [in Russian].
4. Kovalev M.M., Wang Xing. (2015). China is building a knowledge economy. Minsk, Publishing House BSU Center [in Russian].
5. Shovkaliuk V.S. (2004). Klasteri ta innovatsiyni rozvytok Ukrainy [Clusters and innovative development of Ukraine]. *Stvorennia ta funktsionuvannia innovatsiynikh klasteriv – Creation and functioning of innovation clusters*, pp. 3-14. Kyiv [in Ukrainian].
6. Zakharova O.V. (2017). Zakonomirnosti upravlinnia znanniamy na rivni pidpriemstva yak instrument dosiahnennia krainoiu stanu ekonomiky znan [Regularities of knowledge management at the enterprise level as a tool for the country to achieve the state of the knowledge economy]. *Zb. nauk. prats Cherkaskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho un-tu. Serii: Ekonomichni nauky – Coll. Science. Proceedings of Cherkasy State Technological University. Series: Economic Sciences*, 43, Vol. 2, pp. 29-36 [in Ukrainian].
7. Isayenko A.N., Deniskin S.A. (2016). Zhiznennyi tsikl cheloveka [The life cycle of a person]. *Mir znaniy. Pedagogika i psikhologiya – The world of knowledge. Pedagogy and psychology*, 4. Retrieved from <http://www.psy.piter.com/library/?tp=1&rd=1&l=615&p=1273> [in Russian].
8. Podluzhna N.O. (2018). Ekonomika znan: problema ta perspektyvy formuvannia v rehionakh Ukrainy [Economy knowledge: problems and perspectives of formulations in the regions of Ukraine]. Kharkiv, FLP Panov A.N. [in Ukrainian].
9. Zakharova O.V. (2018). Potentsial liudyny tretoho viku dlia suspilstva [The potential of the third age for society]. *Zb. nauk. prats Cherkaskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho un-tu. Serii: Ekonomichni nauky – Coll. Science. Proceedings of Cherkasy State Technological University. Series: Economic Sciences*, Issue 49, pp. 26-33 [in Ukrainian].
10. Baturkina O. (2009). Kak pobedit' v bitve za golovami? [How to win the battle behind the head?]. *Kadrovyy menedzhment – HR management*, 1, pp. 12-15 [in Russian].
11. Belenko P. (2005). Khedkhaning: printsipy i tekhnologii [Headhunting: principles and technologies]. St. Petersburg, Piter [in Russian].
12. Knysh I.A., Pereverzev V.YU., Prudkov S.A. (2007). Portfolio studenta obrazovatel'nogo uchrezhdeniya SPO: Metodicheskiye rekomendatsii po strukture, tekhnologii organizatsii i otsenke (reytingovaniyu) «portfelya dostizheniy studenta» [Portfolio of a student of an educational institution of secondary vocational education: Methodological recommendations on the structure, technology of organization and evaluation (rating) of the "portfolio of student achievements"]. Moscow, E-Media [in Russian].
13. Mil'ner B. (2003). Upravleniye znaniyami: Evolyutsiya i revolyutsiya v organizatsii [Knowledge Management: Evolution and Revolution in Organizations]. Moscow, INFRA-M [in Russian].
14. Nyazbekova K.S. Rol' «Portfolio studenta» i tekhnologiy al'ternativnogo otsenivaniya [Role of Student Portfolio and Alternative Assessment Technologies]. (n.d.). Retrieved from http://www.rusnauka.com/27_OI NXXI_2011/Pedagogica/5_92867.doc.htm [in Russian].
15. Onopriienko O.V. (2010). Portfolio yak zasib kontroliu rezultativ navchannia uchniv na zasadakh kompetentnisnogo pidkhodu [Portfolio as a means of monitoring student learning outcomes on the basis of a competency-based approach]. *Psikhologo-pedahohichni problemy silskoi shkoly – Psychological and pedagogical problems of rural schools*, Issue 34, pp. 121-127 [in Ukrainian].
16. Podluzhna N.O. (2013). Upravlinnia znanniamy maibutnoho fakhivtsia na osnovi formuvannia yoho portfolio [Knowledge management of the future specialist based on the formation of his portfolio]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho un-tu. Serii «Ekonomika» – Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Economics series*, Issue 1 (38), pp. 227-231 [in Ukrainian].
17. Podluzhnaya N.A. (2013). Primeneniye instrumentov kadrovogo menedzhmenta v upravlenii znaniyami predpriyatiya [The use of personnel management tools in enterprise knowledge management]. *Problemy i tendentsii razvitiya innovatsionnoy ekonomiki: mezhdunarodnyy opyt i rossiyskaya praktika – Problems and trends in the development of an innovative economy: international experience and Russian practice*, Vol. 1, pp. 146-148. Proceedings of the 1st International scientific-practical conference. Ufa, Publishing House of Ural State Technical University [in Russian].
18. Pryhodii A.V., Klymenok I.V. Portfolio studenta yak alternatyvnyi sposib uzahalnennia ta predstavlennia navchalnykh dosiahnen [Student portfolio as an alternative way of generalizing and presenting academic achievements]. (n.d.). Retrieved from http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/ped/2012_97 [in Ukrainian].
19. Romanenko Yu.A. (2010). Suchasni pedahohichni tekhnologii [Modern pedagogical technologies]. Donetsk, DISO [in Ukrainian].
20. Stepko M.F., Klymenko B.V. (2004). Bolonskyi protses i navchannia vprodovzh zhyttia [Bologna process and lifelong learning]. Kharkiv, NTU «KhPI» [in Ukrainian].
21. Tazutdinova E.Kh. (2010). Uchebnyy portfolio v sisteme podgotovki studenta k budushchey pedagogicheskoy deyatel'nosti [The educational portfolio in the system of preparing a student for future pedagogical activity]. *Candidate's thesis*. Moscow, Institute of Pedagogy and Psychology of Professional Education [in Russian].
22. Harrington J., Voul F. (2008). Perfection of knowledge management. Transl. From English by A.L. Ruskin; Moscow, RIA "Standards and Quality" [in Russian].
23. Goodwin T. (2017). Forget coding, we need to teach our kids dream. *World Economic Forum*. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2017/04/forget-coding-we-need-to-teach-our-kids-how-to-dream/wto>.
24. Vypusknyky ukrainykykh VNZ ochyma robotodavtsiv [Graduates of Ukrainian universities through the eyes of employers]. (2012). SCM. Retrieved from [https://www.yourcompass.org/docs/Employees %20 on%20University_Graduates](https://www.yourcompass.org/docs/Employees%20on%20University_Graduates) [in Ukrainian].
25. Podluzhna N.O. (2016). Metodolohichni osoblyvosti otsinky ekonomiky znan [Methodological features of

knowledge economy assessment]. *Zb. nauk. pr. Cherkaskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky – Coll. Science. Cherkasy State Technological University. Series: Economic Sciences*, 42, pp. 41-50 [in Ukrainian].

26. Podluzhna N.O. (2017). The role of economy of knowledge in the postindustrial environment. *International Journal of New Economics and Social Sciences*, №1 (5), pp. 130-142.

Подлужна Н. О. Регулювання регіонального ринку праці на основі використання методів навчання населення протягом усього життя

У статті визначено методи нагромадження знань людиною протягом її життя та інструментів кадрового менеджменту суб'єктами господарювання, які підвищують ефективність функціонування регіонального ринку праці. Досліджено й узагальнено підходи, що використовуються у науковому середовищі до розмежування стадій життєвого циклу людини, що дозволило обрати п'ять загальноприйнятих етапів, кожен з яких є чітко регламентованим за віковими критеріями, серед яких є дитинство, юність, зрілість, мудрість, зріла досвідченість. Визначено, що виробництво нових знань є результатом творчої інноваційної діяльності людини, яке у середньому здійснюється у період 11-60 років. Систематизовано інструменти знаннєвого розвитку людини протягом її життя та розкрито їхнє змістовне наповнення, використання яких дозволить підвищити якість людського капіталу на регіональному ринку праці. Визначено роль внутрішніх інструментів кадрового менеджменту для активізації знаннєвого розвитку економічно активного населення регіону, до яких віднесено коучинг, наставництво, менторство, проведення нарад, ротація персоналу, прелімінаринг. Обґрунтовано, що використання будь-якого інструменту знаннєвого розвитку протягом життя людини супроводжується різними процесами, у яких беруть участь знання, що формує конкурентні переваги людини на ринку праці та поступово сприяє нагромадженню обсягу її людського капіталу.

Ключові слова: ринок праці, знаннєвий розвиток, регіон, кадровий менеджмент, населення, навчання протягом життя, стадії життєвого циклу людини.

Podluzhna N. Regulation of the Regional Labor Market Based on the Use of the Methods of Education of the Population for the Whole Life

The article defines the methods of accumulating knowledge by a person during his or her life and the tools of personnel management by business entities that increase the efficiency of the functioning of the regional labor market. The approaches used in the scientific environment to distinguish between stages of the human life cycle were examined and generalized, which made it possible to choose five conventional stages, each of which is clearly regulated by age criteria, including childhood, youth, maturity, wisdom, mature experience. It was determined that the production of new knowledge is the result of creative

innovative human activity, which is carried out on average in the period of 11-60 years. The tools of knowledge development of a person during his or her life were systematized and their meaningful content was disclosed, the use of which will improve the quality of human capital in the regional labor market. The role of the internal tools of personnel management for enhancing the knowledge up-growth of the economically active population of the region, which includes coaching, tutorship, mentoring, meetings, staff rotation, and preliminarity, was determined. It was proved that the use of any tool of knowledge development throughout a person's life is accompanied by various processes in which knowledge takes part, forms a person's competitive advantages in the labor market and gradually contributes to the accumulation of their human capital.

Keywords: labor market, knowledge development, region, personnel management, population, lifelong learning, stages of a person's life cycle labor market, knowledge development, region, personnel management, population, lifelong learning, stages of a person's life cycle.

Подлужная Н. А. Регулирование регионального рынка труда на основе использования методов обучения населения на протяжении всей жизни

В статье определены методы накопления знаний человеком в течение его жизни и инструменты кадрового менеджмента субъектами хозяйствования, которые повышают эффективность функционирования регионального рынка труда. Исследованы и обобщены подходы, используемые в научной среде для разграничения стадий жизненного цикла человека, что позволило выбрать пять общепринятых этапов, каждый из которых четко регламентируется по возрастным критериям, среди которых детство, юность, зрелость, мудрость, зрелая опытность. Определено, что производство новых знаний является результатом творческой инновационной деятельности человека, которое в среднем осуществляется в период 11-60 лет. Систематизированы инструменты знаниевого развития человека в течение его жизни и раскрыты их содержательное наполнение, использование которых позволит повысить качество человеческого капитала на региональном рынке труда. Определена роль внутренних инструментов кадрового менеджмента для активизации знаниевого развития экономически активного населения региона, к которым отнесены коучинг, наставничество, менторство, проведения совещаний, ротация персонала, прелиминаринг. Обосновано, что использование любого инструмента знаниевого развития на протяжении жизни человека сопровождается различными процессами, в которых принимают участие знания, формирует конкурентные преимущества человека на рынке труда и постепенно способствует накоплению объема ее человеческого капитала.

Ключевые слова: рынок труда, знаниевое развитие, регион, кадровый менеджмент, население, обучение в течение жизни, стадии жизненного цикла человека.

Стаття надійшла до редакції 22.01.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

А. З. Шайхатдінов,
кандидат історичних наук,

С. В. Гусаков,
аспірант,

*Азовський морський інститут Національного
університету «Одеська морська академія», м. Маріуполь*

ЗНАЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ

Постановка проблеми. За останні кілька десятиліть було зафіксовано багато морських аварій, через те, що не вистачає навичок у морських офіцерів контролювати як ресурси, так і кризові явища. Питання управління людськими ресурсами поступово починають розглядатися як основна частина підходу до управління помилками людини. Міжнародна морська організація гостро підняла питання щодо необхідності формування навичок управління людськими ресурсами на борту суден, проте стандарти компетентності та критерії їх оцінки не повністю сформовані. Управління людськими ресурсами – це інноваційний погляд на управління робочим місцем, який створений як метод стратегічного підходу до організаційного управління. У 1987 р. У. Мілер [1] наголосив на діях, пов'язаних із управлінням працівниками з метою підтримки конкурентної переваги. Слід зазначити, що у 1995 р. Д. Черрінгтон [2] сказав, що управління людськими ресурсами несе відповідальність за залучення людей до організації, надання їм допомоги у виконанні їхньої роботи, компенсацію їх праці та вирішення проблем, що виникають. Хоча всі вищезазначені терміни використовуються, точним і корисним терміном є управління людськими ресурсами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Стратегічне управління людськими ресурсами має велике значення не тільки для підприємств морського транспорту, тому ними займалися багато науковців: У. Мілер [1], Черрінгтон Д. [2], М. Портер [3], Лі Діе [4]. Розвиток підприємства неможливий без формування стратегії розвитку людських ресурсів. Останні представляють собою головну конкурентну перевагу для підприємства. Оскільки ринок морських перевезень функціонує в умовах жорсткої конкуренції, тому всі дослідження стратегічного управління людськими ресурсами мають вагомое практичне значення.

Мета роботи полягає у доведенні ролі та значення стратегічного управління людськими ресурсами для конкурентоспроможності підприємства.

Виклад основного матеріалу. Управління людськими ресурсами стало більш важливим для загального управління, значною мірою внаслідок його ролі у наданні конкурентних переваг, орієнтацією на конкурентоспроможність та усвідомлення потреб

технологічно розвинутого середовища майбутнього. Стратег М. Портер виявив, що управління людськими ресурсами є ключовим фактором для досягнення конкурентної переваги [3]. У зростаючій кількості підприємств морської галузі людські ресурси зараз розглядаються як джерело конкурентних переваг. Широко визнано, що відмінні компетенції отримуються завдяки високорозвиненим навичкам співробітників, передовим організаційним культурам, процесам управління та системам. Це на відміну від традиційного акценту на передових ресурсах, таких як обладнання, яке можуть теж придбати конкуренти. Все частіше визнається, що конкурентну перевагу можна отримати за допомогою високоякісної робочої сили, яка дозволяє морським підприємствам конкурувати на основі ринкової реакції, якості послуг, диференціації послуг та технологічних інновацій замість того, щоб покладатися на низькі витрати. Приклад конкурентної переваги на основі людських ресурсів подається зусиллями Лі Діе щодо автоматизації своїх заводів [4]. У результаті розвитку виняткових талантів та знань у галузі автоматизації фабрики компанія створила технологічний підрозділ. Ще один приклад – посилений акцент ARCO [5] на проблемах управління людськими ресурсами у своїй програмі розвитку виконавчої влади. Такі приклади вказують на більш широкі обов'язки та значення сьогодні більш стратегічно орієнтованого управління людськими ресурсами.

Крім його ролі у забезпеченні конкурентної переваги за рахунок якісної робочої сили, необхідність контролю за витратами на робочу силу також підвищила роль управління людськими ресурсами. В результаті інтенсивного тиску для контролю за витратами керівники отримали більшу обізнаність щодо впливу неефективного використання людських ресурсів. Менеджерам не слід шукати далі як недостатньо використані працівники, відсутність довіри, опір змінам, антагоністичні відносини управління працею, мотиваційні проблеми та обмежувальні трудові практики, щоб знайти причини зниження продуктивності праці. Цікаво, що ресурси, що виділяються на краще використання людських ресурсів, можуть виявитись більш економічно прибутковими, ніж інвестиції в обладнання. Через потен-

ційну економічну ефективність поліпшилася праці людини управління ресурсами може відігравати ключову роль у конкурентній стратегії організації та у розвитку відмінних компетенцій.

Термін «стратегічне управління персоналом» набув широкого поширення в літературі з управління. В цілому метою стратегічного управління людськими ресурсами є ефективне застосування таких ресурсів для задоволення стратегічних вимог та завдань підприємств морської галузі. Визначаючи термін, практики прагнуть підкреслити його роль у здійсненні: «Ефективна реалізація стратегії бізнесу ... – змусити всіх зверху людської організації до низу робити речі, які роблять бізнес успішним» [6]. Більш повне академічне визначення стратегічного управління людськими ресурсами таке: «Стратегічне управління людськими ресурсами багато в чому стосується інтеграції та адаптації. Його завдання полягає в тому, щоб: (1) управління людськими ресурсами (HR) було повністю інтегровано до стратегії та стратегічних потреб корпорації; (2) політика щодо управління персоналом узгоджується як у різних областях, так і в усіх ієрархіях; (3) кадрові практики коригуються, приймаються та використовуються керівниками та службовцями як частина їх повсякденної роботи [7]. П. Райт та Г. Макмахан запропонували подібне визначення стратегічного управління людськими ресурсами. Враховуючи ці визначення стратегічного управління людськими ресурсами, тепер можна використовувати вичерпну теоретичну основу для організації знань про те, як на практику людських ресурсів впливають стратегічні міркування. Такі теоретичні рамки були розроблені П. Райтом та Г. Макмаханом [7] й включають шість теоретичних впливів, чотири з яких дають пояснення практиці, що впливає з міркувань стратегії. Перший – на основі ресурсів погляд – пояснює практику, яка забезпечує конкурентну перевагу, таку як унікальний розподіл ресурсів корпорації, організаційну культуру та відмінну компетенцію. Другий вплив, поведінковий погляд, заснований на теорії надзвичайних ситуацій, пояснює практику, покликану контролювати та впливати на ставлення та поведінку. Він наголошує на важливості такої практики для досягнення стратегічних цілей. Третій стосується систем кібернетики. Цей погляд пояснює прийняття або відмову від практик, що є результатом зворотного зв'язку щодо внеску в стратегію. Якщо розглядати цю перспективу, програми навчання можуть бути прийняті, щоб допомогти організації виконувати стратегію, і вони будуть оновлені відповідно до зворотного зв'язку. Четвертий – розгляд вартості агентства/транзакцій пояснює, чому компанії використовують системи контролю, такі як системи оцінки ефективності та системи винагороди. За відсутності систем оцінювання ефективності, пов'язаних із системами винагород, стратегія може не застосовуватися. Інші дві теорії дають пояснення для кадрових практик, які не визначаються

міркуваннями стратегії. Теорія залежності ресурсів та влади пояснює практику, спричинену владою та політичними впливами, такими як законодавство, об'єднання, контроль над ресурсами та очікування соціальної відповідальності. Кінцевий вплив – інституціональна теорія, пояснює, що такі практики, як використання невідповідних оцінок ефективності діяльності, можуть існувати завдяки організаційній інерції, а не свідомому чи раціональному прийняттю рішень.

Сучасна література дає ряд різних визначень стратегічного управління. Визначення стратегії Дж. Б. Куїна [8] фокусується на інтеграції цілей, політик та послідовностей дій: «Стратегія – це шаблон чи план, який інтегрує основні цілі, політику та послідовності дій організації в єдине ціле». Таким чином, стратегія дозволяє вибрати напрям, що стосується координації та забезпечення прийняття рішень.

Інша роль стратегії стосується розподілу ресурсів. Наступне визначення В. Хенна [10] зосереджене на цьому аспекті стратегії: «Стратегія – це концентрація ресурсів на вибраних можливостях для конкурентної переваги». Стратег К. Охма висловив аналогічний момент [10]: «Просто розподіляючи ресурси так само, як і ваші конкуренти не принесе конкурентної переваги». В. Хенн та К. Охма зосереджені на прийнятті важких рішень щодо отримання ресурсів з менш перспективних ліній продуктів, проєктів тощо та концентрування їх у сферах, де компанія може отримати стратегічну перевагу.

Визначення стратегічного планування, яке також називають процесом формулювання стратегії номер 1, відрізняються своїм акцентом на раціональності та формальності. Дж. Крафт [11] висловлювався щодо раціонального / всебічного стратегічного планування. Воно має тенденцію до довгострокової орієнтації і зосереджується на вимірюваних силах, що впливають на компанію, а також на кількісну діяльність та процедури. Управління людськими ресурсами може відігравати важливу роль у стратегічному плануванні на рівні стратегічного бізнес-підрозділу і, як зазначалося, є однією з ланок аналізу ланцюгів цінностей. Ця роль може бути розглянута в контексті вкладення людських ресурсів у розробку стратегічних альтернатив. Наприклад, маркетингова група стратегічного бізнес-підрозділу може виявити можливість під час своїх процесів планування. Потім маркетингові розробники розробляють альтернативні стратегії використання можливості. Наступний фокус – це стратегія людських ресурсів, яка була визначена Р. Шулером [12] так: «Стратегія управління персоналом – це, по суті, плани та програми для вирішення основних стратегічних питань, пов'язаних з управлінням людськими ресурсами». Людська стратегія спрямована на вирівнювання практики, політику та програми організації людських ресурсів, що стосуються корпоративних та стратегічних планів бізнес-підрозділів. Послідовна

політика та практика людських ресурсів є важливою проблемою загального управління, а також функції людських ресурсів. Відмінність політики та практики управління людськими ресурсами в різних галузях демонструє, що політика та кадрові практики залежать від середовища, в якому працюють компанії. Однак промислові категорії не пояснюють усіх таких відмінностей, оскільки варіації стратегій компанії також визначають кадрову політику та практику. Компанії морської галузі, як правило, намагаються уникати надмірного акценту на досягненні відповідності між своїми стратегіями та політикою та практикою в галузі людських ресурсів. Надмірне занепокоєння пристосованістю може бути згубним, оскільки повинні бути перехідні періоди, під час яких будуть виникати невідповідності. Крім того, занадто велика відповідність між людськими ресурсами компанії та її стратегіями може зайво обмежувати спектр навичок працівників, зменшувати інновації та обмежувати можливості зміни.

Міжнародні стратегії можуть бути описані як багатонаціональні, глобальні, транснаціональні або суміші основних стратегій. За допомогою багатонаціональної стратегії компанії працюють у країнах, обраних за їхнім індивідуальним потенціалом прибутку. Усі види діяльності, пов'язані з дизайном, виробництвом та маркетингом, здійснюються в кожній із цих країн (це називається діяльністю за ланцюжком вартості). Багатосторонні стратегії налаштовують товар та його маркетинг під унікальні переваги кожної країни. На противагу цьому, глобальні стратегії виробляють стандартизовану продукцію, різні види діяльності, такі як проектування та виробництво, розташовані в різних країнах, залежно від витрат на оплату праці, навичок чи інших стратегічних переваг. Завдяки транснаціональним стратегіям компанії конкурують на світовому ринку за допомогою використання мереж та стратегічних альянсів. Багатонаціональні або багатосторонні стратегії забезпечують перевагу в роботі з об'єднаними працівниками, оскільки труднощі з робочою силою або інші виробничі проблеми лише виникають виробничі та потокові надходження від операцій однієї країни або невеликого набору країн. Однак вони не виробляють економію масштабу глобальних стратегій. За допомогою глобальних стратегій економія від масштабу отримується завдяки підтримці лише декількох різних моделей продукції. В результаті отримують менші витрати та більш високу якість. Наприклад, Японські виробники автомобілів наводять приклад успішного застосування цієї стратегії.

Компанії все більше використовують стратегічні альянси з іноземними компаніями. Такі альянси дозволяють компаніям поєднувати свої характерні компетенції, щоб отримати перевагу у виробництві чи збуті товару. Часто американські компанії скорочують свої трудові потреби, утворюючи альянси з іноземними фірмами. Однак історія досвіду

американських компаній зі стратегічними альянсами свідчить про те, що домовленість може бути пов'язана з небезпекою. За словами Д. Лей та Дж. Слокума [13], альянси можуть бути надзвичайно небезпечними для компаній, які займаються аутсорсингом виробництва. Заманливо дешевим виробництвом без витрат на вкладення коштів у розвиток продукції та нових технологій виготовлення особливо спокусливо. Хоча в короткостроковому періоді фінансові вигоди від вступу в альянс можуть бути вражаючими, але в довгостроковій перспективі партнер альянсу, який займається виробництвом, зазвичай стає домінуючим гравцем на ринку. Це відбувається внаслідок зменшення американських партнерів виробничих знань та оволодіння виробничим партнером знань про основні компетенції іншої компанії.

Керівникам кадрів необхідно знати, як зменшити ймовірність виникнення цих небажаних результатів. Заходи, які можуть перешкодити альянсам працювати на користь компанії, включають: розуміння реальних прагнень партнера по альянсу, маючи на увазі початкові цілі альянсу, щоб цілі не були визначені на невідповідність компанії, уникнення помилкових почуттів, що забезпечується юридичним контролем, оскільки справжнім ключем є передача знань, і утримання менеджерів інтерфейсів альянсу протягом тривалих періодів часу, щоб зрозуміти тонкі нюанси. Оскільки останній часто перебуває в опозиції до тривалості циклів обертання роботи програми розвитку менеджменту, менеджерам з людських ресурсів, можливо, доведеться подовжувати такі цикли.

Прогнози деяких спостерігачів про те, що США перетворяться на інформаційну економіку, тоді як слаборозвинені країни візьмуть на себе менш кваліфіковані виробничі ролі, ще не зникли. Ці прогнози занижували інтелектуальні ресурси таких країн та обмежували капітальні вкладення, необхідні для вступу в інформаційну галузь. Наприклад, місто Бангалор (Індія), має високоякісний талант комп'ютерного програмування, який американські компанії та компанії з інших країн використовують для розробки дуже складного комп'ютерного програмного забезпечення. Індійські програмісти мають репутацію виняткової здатності та наполегливості розробляти дуже складні програми. Крім того, їхні нижчі зарплати порівняно з американськими стандартами роблять їх дуже затребуваним джерелом праці світового класу.

Аналогічно, існують й інші наслідки глобалізації, пов'язані з людськими ресурсами. При більшій глобалізації ринків компаніям, які не планують людські ресурси, буде складніше конкурувати з компаніями інших країн, які скористалися такою стратегією та плановими внесками. Наприклад, Volkswagen приписує деякі свої управлінські успіхи своїм людським ресурсам. Volkswagen підтримує довгостроковий підхід, що реалізовано в його навчальних

програмах, які готують працівників до високо автоматизованих виробничих систем. Також пов'язана з його людськими ресурсами та зусиллями планування – велика участь Volkswagen у освітніх програмах навчання. Запас кваліфікованих працівників Volkswagen може забезпечити їй стійку конкурентну перевагу перед своїми конкурентами. Тим не менш, нинішні високі ставки заробітної плати Німеччини певною мірою компенсували цю перевагу.

Висновок. Більшість організацій визнають, що їхні людські ресурси є джерелом конкурентної переваги. Це визнання, разом із підвищеною екологічною невизначеністю, посиленням контролю за витратами та посиленням урядового регулювання підвищили стратегічну роль управління людськими ресурсами. Як результат, зростає участь управління людськими ресурсами у формуванні стратегії. Там, де людські ресурси є джерелом конкурентних переваг організації, управління людськими ресурсами відіграє вирішальну роль у наданні «передового» внеску в процес стратегічного планування на корпоративному рівні. Планування кадрових ресурсів забезпечує ще один важливий зв'язок з організаційною стратегією, забезпечуючи доступність критичної праці та додаючи час для вирішення нестач та надлишків працівників. Інші стратегічні вкладення функції людських ресурсів включають сканування навколишнього середовища та конкурентну розвідку. Ще одним важливим аспектом формування стратегії є міжнародна стратегія людських ресурсів. Крім вирішення таких питань, як переслідувати багатонаціональні або глобальні стратегії, компанії повинні вирішити проблему з людськими ресурсами, щоб стати штатним в результаті міжнародних партнерів по альянсу, і були ослаблені внаслідок цього дефіциту. Рішення щодо розташування виробничих потужностей зараз передбачають набагато ширший спектр альтернатив з усього світу. Нарешті, менеджери з людських ресурсів повинні розвивати особисті навички, необхідні для участі у формуванні стратегії.

Література

1. **Miler W.** Human Resource Management. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall. 1987. 368 p. 2. **Cherrington D.** The Management of Human Resource, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 1995. 422 p. 3. **Porter M. E.** The five competitive forces that shape strategy. *Harvard Business Review*. 2008. Vol. 86, iss. 1. P. 78-93. 4. **Dyer Lee.** (1983). Bringing Human Resources into the Strategy Formulation Process. *Human Resource Management*. №22(3). P.71-257. 5. **ARCO.** (1986). ARCO Annual Report. URL: <https://www.hl.co.uk/shares/shares-search-results/a/arco-platform-ltd-usd0.00005-a/financial-statements-and-reports> 6. **Schuler Randall S.** Strategic Human Resources Management: Linking the People With the Strategic Needs of the Business.

Organizational Dynamics 21. 1992. №1. P.18-32. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(92\)90083-Y](https://doi.org/10.1016/0090-2616(92)90083-Y). 7. **Wright Patrick M., Gary C. McMahan.** Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*. 1992. №2. P. 295-320. <https://doi.org/10.1177/014920639201800205>. 8. **Quinn James B.** Strategies for Change: Logical Incrementalism. Homewood, IL: Richard D. Irwin. 1980. №7. P. 75-96. 9. **Henn William R.** What the Strategist Asks from Human Resources. *Human Resource Planning*. 1985. №. 4. P. 193-200. 10. **Ohmae Kenichi.** The Mind of the Strategist. New York: Penguin Books. 1988. 378 p. 11. **Craft J. A.** Human Resource Planning and Strategy in Lee Dyer. Human Resource Management: Evolving Roles and Responsibilities. Washington, DC: Bureau of National Affairs, 1988. 368 p. 12. **Schuler R. S.** Strategic Human Resources Management: Linking the People with the Strategic Needs of the Business. *Organizational Dynamics*. 1992. №21. P. 46-62. 13. **Lei D., John W. Slocum Jr.** Global Strategy, Competence-Building and Strategic Alliances. *California Management Review* 34. 1992. №2. P.81-97.

References

1. Miler W. (1987). Human Resource Management. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall. 368 p.
2. Cherrington. D (1995). The Management of Human Resource, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 422 p.
3. Porter, M. E. (2008). The five competitive forces that shape strategy. *Harvard Business Review*, Vol. 86, iss. 1, pp. 78-93.
4. Dyer Lee. (1983). Bringing Human Resources into the Strategy Formulation Process. *Human Resource Management*, 22 (3), pp. 71-257.
5. ARCO. (1986). ARCO Annual Report. Retrieved from <https://www.hl.co.uk/shares/shares-search-results/a/arco-platform-ltd-usd0.00005-a/financial-statements-and-reports>.
6. Schuler Randall S. (1992). Strategic Human Resources Management: Linking the People With the Strategic Needs of the Business. *Organizational Dynamics*, Vol. 21, iss. 1, pp. 18-32. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(92\)90083-Y](https://doi.org/10.1016/0090-2616(92)90083-Y).
7. Wright P. M., Gary McMahan. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*, 18, №2, pp. 295-320. <https://doi.org/10.1177/014920639201800205>.
8. Quinn James B. (1980). Strategies for Change: Logical Incrementalism. Homewood, IL: Richard D. Irwin, №7, pp. 75-96.
9. Henn William R. (1985). What the Strategist Asks from Human Resources. *Human Resource Planning*. 8, №. 4. pp. 193-200.
10. Ohmae Kenichi. (1988). The Mind of the Strategist. New York, Penguin Books, p. 42 (378).
11. Craft James A. (1988). Human Resource Planning and Strategy, in Lee Dyer (Ed.). Human Resource Management: Evolving Roles and Responsibilities. Washington. DC: Bureau of National Affairs, p. 53 (368).

12. Schuler R. S. (1992). Strategic Human Resources Management: Linking the People with the Strategic Needs of the Business. *Organizational Dynamics*, 21, pp. 46-62.

13. Lei David and John W. Slocum Jr. (1992). Global Strategy, Competence-Building and Strategic Alliances. *California Management Review*, 34, № 2, pp.81-97.

Шайхатдінов А. З., Гусаков С. В. Значення стратегічного управління людськими ресурсами для підприємств морського транспорту

У статті підкреслено, що за останні кілька десятиліть було зафіксовано багато морських аварій, через те, що не вистачає навичок у морських офіцерів контролювати як ресурси, так і кризові явища. Питання управління людськими ресурсами поступово починають розглядатися як основна частина підходу до управління помилками людини. Міжнародна морська організація гостро підняла питання щодо необхідності формування навичок управління людськими ресурсами на борту суден, проте стандарти компетентності та критерії їх оцінки сформовані не повністю. У статті доведено, що більшість організацій визнають: їхні людські ресурси є джерелом конкурентної переваги. Це визнання разом з підвищеною екологічною невизначеністю, посиленням контролю за витратами і посиленням державного регулювання, підвищили стратегічну роль управління людськими ресурсами. Підкреслено, що там, де людські ресурси є джерелом конкурентних переваг організації, їх управління відіграє вирішальну роль у наданні «передового» досвіду в процес стратегічного планування на корпоративному рівні. Планування кадрових ресурсів забезпечує ще один важливий зв'язок з організаційною стратегією, забезпечуючи доступність критичних робіт і додаючи час для вирішення нестачі або надлишку співробітників. Інше стратегічне значення функції людських ресурсів включає сканування навколишнього середовища і конкурентний аналіз з метою доказу ролі і значення стратегічного управління людськими ресурсами для конкурентоспроможності підприємства. Доведено, що людські ресурси підприємства є джерелом конкурентної переваги і запропоновано на рівні розробки стратегії, узгоджувати практику, політику і програми персоналу з організаційною стратегією, щоб бажані ролі і поведінка співробітників підтримували різні стратегії (наприклад, інновації, підвищення якості, зниження витрат). Встановлено значення управління людськими ресурсами при формуванні організаційної стратегії компанії і проаналізована практика стратегічного управління людськими ресурсами передових підприємств. Практичне значення одержаних результатів полягає в доведенні ролі людських ресурсів для стратегічного управління. Як результат, зросла участь управління людськими ресурсами в формуванні стратегії. Рекомендовано використання відповідних складових процедури планування кадрових ресурсів, що дозволяє вирішувати питання з браком людських ресурсів. У статті підкреслено, що ще одним важливим аспектом формування стратегії є міжнародна стратегія людських ресурсів, яка вирішує проблему людських ресурсів, пов'язану з переводом їх до штату в результаті міжнародних альянсів. Розгляд практики застосування

міжнародних альянсів, дозволило виявити взаємозв'язок між міжнародними стратегіями компаній і плануванням людських ресурсів, оскільки можуть бути серйозні відмінності в підходах до управління людськими ресурсами. Розглянуто чинники, що впливають на рівень інтеграції, які включають галузеві відмінності, зрушення в економічній діяльності, зміну технології та зміну демографії. Нарешті, менеджери з людських ресурсів повинні розвивати особисті навички, необхідні для участі у формуванні стратегії.

Ключові слова: морська галузь, людські ресурси, стратегія персоналу, організаційна стратегія, конкурентні переваги.

Shayhatdinov A., Gusakov S. The Importance of Strategic Management of Human Resources for Maritime Transport Enterprises

The article emphasizes that many maritime accidents have been reported over the last few decades, due to the lack of skills of naval officers to control both resources and crisis. Consideration of human resources management is gradually seen as a core part of the human error management approach. The International Maritime Organization has raised the issue of the need to develop human resource management skills on board ships, but the standards of competence and criteria for their assessment have not been fully established. The article shows that most organizations recognize that their human resources are a source of competitive advantage. This recognition, coupled with increased environmental uncertainty, increased cost control and increased government regulation, have enhanced the strategic role of human resource management. It is emphasized that where human resources are a source of competitive advantage of the organization, their management plays a crucial role in providing "best practices" to the strategic planning process at the corporate level. Personnel planning provides another important link to organizational strategy, making critical work accessible and adding time to addressing staff shortages or redundancies. Another strategic value of the human resources function includes environmental scanning and competitive analysis to prove the role and importance of strategic human resource management for enterprise competitiveness. It has been proven that enterprise human resources are a source of competitive advantage and are proposed at the level of strategy development, aligning staff practices, policies and programs with organizational strategy so that desirable employee roles and behaviors support different strategies (eg innovation, quality improvement, cost reduction). The importance of human resources management in the formation of the organizational strategy of the company is established and the practice of strategic management of human resources of advanced enterprises is analyzed. The practical significance of the results obtained is to prove the role of human resources for strategic management. As a result, the involvement of human resources management in strategy formation has increased. It is recommended to use the appropriate components of the human resources planning procedure to address human resource shortages. The article underlines that another important aspect of strategy formulation is the international human resources strategy, which addresses the human resources issue of transferring them

to the state as a result of international alliances. Consideration of the practice of applying international alliances has revealed the relationship between international company strategies and human resource planning, as there may be major differences in approaches to human resource management. Factors affecting the level of integration, which include industry differences, shifts in economic activity, technology change, and changing demographics, are considered. Finally, human resources managers must develop the personal skills necessary to participate in formulating a strategy.

Keywords: maritime industry, human resources, personnel strategy, organizational strategy, competitive advantage.

Шайхатдінов А. З., Гусаков С. В. Значение стратегического управления человеческими ресурсами для предприятий морского транспорта

В статье подчеркивается, что за последние несколько десятилетий было зафиксировано много морских аварий из-за того, что не хватает навыков у морских офицеров контролировать как ресурсы, так и кризисные явления. Вопросы управления человеческими ресурсами постепенно начинают рассматриваться как основная часть подхода к управлению ошибками человека. Международная морская организация остро подняла вопрос о необходимости формирования навыков управления человеческими ресурсами на борту судов, однако стандарты компетентности и критерии их оценки не полностью сформированы. В статье доказано, что большинство организаций признают, что их человеческие ресурсы являются источником конкурентного преимущества. Это признание, вместе с повышенной экологической неопределенностью, усилением контроля за расходами и усилением государственного регулирования, повысили стратегическую роль управления человеческими ресурсами. Подчеркнуто, что там, где человеческие ресурсы являются источником конкурентных преимуществ организации, их управление играет решающую роль в предоставлении «передового» вклада в процесс стратегического планирования на корпоративном уровне. Планирование кадровых ресурсов обеспечивает еще одну важную связь с организационной стратегией, обеспечивая доступность критических работ и добавляя время для реше-

ния недостатка или избытка сотрудников. Другое стратегическое значение функции человеческих ресурсов включает сканирование окружающей среды и конкурентный анализ с целью доказательства роли и значения стратегического управления человеческими ресурсами для конкурентоспособности предприятия. Доказано, что человеческие ресурсы предприятия являются источником конкурентного преимущества и предложено на уровне разработки стратегии согласовывать практику, политику и программы персонала с организационной стратегией, чтобы желаемые роли и поведение сотрудников поддерживали различные стратегии (например, инновации, повышение качества, снижение затрат). Установлено значение управления человеческими ресурсами при формировании организационной стратегии компании и проанализирована практика стратегического управления человеческими ресурсами передовых предприятий. Практическое значение исследования заключается в доведении роли человеческих ресурсов для стратегического управления. Как результат, выросло участие управления человеческими ресурсами в формировании стратегии. Рекомендовано использование соответствующих составляющих процедуры планирования кадровых ресурсов, что позволяет решать вопросы с нехваткой человеческих ресурсов. В статье подчеркивается, что еще одним важным аспектом формулирования стратегии является международная стратегия человеческих ресурсов которая решает проблему человеческих ресурсов связанную с переводом их в штат в результате международных альянсов. Рассмотрение практики применения международных альянсов, позволило выявить взаимосвязь между международными стратегиями компаний и планированием человеческих ресурсов, поскольку могут быть серьезные различия в подходах к управлению человеческими ресурсами. Рассмотрены факторы, влияющие на уровень интеграции, включающие отраслевые различия, сдвиги в экономической деятельности, изменение технологии и изменение демографии. Наконец, менеджеры по человеческим ресурсам должны развивать личные навыки, необходимые для участия в формулировке стратегии.

Ключевые слова: морская отрасль, человеческие ресурсы, стратегия персонала, организационная стратегия, конкурентные преимущества.

Стаття надійшла до редакції 31.01.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

Т. П. Гітис,
кандидат економічних наук,
ORCID 0000-0002-4992-8438,

Є. Т. Чемерис,

В. І. Антонова,

А. С. Носаньова,

Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ

ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНОГО РІВНЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Однією з головних функцій держави є забезпечення належних умов і стандартів життя та досягнення гідного добробуту громадян [1]. Соціальне забезпечення та соціальний захист населення на сьогодні відіграє значну роль у забезпеченні добробуту населення України.

У першу чергу система соціального захисту залежить від соціальної політики держави, оскільки саме вона регулює у суспільстві соціальні відносини, формує соціальні гарантії та створює систему соціального захисту населення тощо [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові праці з питань соціального захисту знайшли своє відображення у наукових доробках вітчизняних науковців, а саме: А. Дутчак [1], М. Туленков [4], Н. Болотіна [5], В. Базилевич [7], В. Скуратівський [8], П. Шевчук [9], І. Дьяконова, А. Єпіфанов [6], І. Басанцов, Т. Косова [10].

Метою статті є дослідження сучасного рівня соціального захисту населення в Україні, визначення основних проблем у сфері соціального за-

хисту населення та можливих напрямів їх подолання.

Виклад основного матеріалу. Поняття соціального захисту населення досить широке і стосується, вірніше сказати, охоплює всі верстви населення тією чи іншою мірою. Це, з одного боку, дає дуже великий обсяг емпіричного матеріалу, а з іншого – ускладнює аналіз даної сфери людської діяльності [3].

Загалом соціальний захист являє собою невід'ємну складову соціальної політики держави, яка відповідає за соціальний розвиток, добробут і безпеку своїх громадян. Він є саме тим чинником, від ефективної реалізації якого залежить цивілізаційний розвиток будь-якого суспільства.

Особливої актуальності в умовах суспільних трансформацій набуває з'ясування місця соціального захисту в політиці соціальної держави [4, с. 128].

У табл. 1 розглянуто та угруповано підходи вчених щодо трактування суті соціального захисту.

Таблиця 1

Визначення сутності поняття «Соціальний захист»

Автор, джерело	Визначення поняття «Соціальний захист»
Болотіна Н. [5]	– це діяльність держави, спрямована на забезпечення формування й розвиток повноцінної особистості, виявлення й нейтралізація негативних факторів, що впливають на неї, створення умов для самовизначення і ствердження у житті
Дьяконова І., Єпіфанов А., Сало І. [6]	– це система державного матеріального забезпечення ветеранів праці та інших громадян похилого віку, ветеранів війни, громадян, які потерпіли внаслідок Чорнобильської катастрофи, державної допомоги сім'ям з дітьми тощо
Базилевич В. [7]	розглядає соціальний захист як комплекс законодавчо закріплених норм, що гарантує держава окремим верствам населення, а також за певних економічних умов усім членам суспільства (під час зростання інфляції, спаду виробництва тощо)
Скуратівський В. [8]	– це комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на захист добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах
Шевчук П. [9]	як комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на забезпечення життя, здоров'я та добробуту населення за конкретних економічних умов
Басанцов І., Косова Т. [10]	розглядають соціальний захист як систему розподільних відносин, у процесі яких за рахунок частини національного доходу утворюються та використовуються суспільні фонди грошових ресурсів для матеріального забезпечення та обслуговування окремих категорій громадян

* Угруповано авторами на основі опрацьованих джерел [5-10].

Отже, розкриття та тлумачення поняття «соціальний захист», як ми бачимо, є досить дискусійним і неоднозначним у колі науковців. Загалом соціальний захист населення має на меті підтримку державного характеру визначених категорій населення, на яких можуть негативно впливати стан ринкових процесів. Тобто він передбачає перш за все забезпечення відповідного рівня життя населення, яке по-

требує підтримки шляхом надання державою фінансової допомоги, створення соціальних гарантій для економічного активного населення та створення прийнятних умов праці та життя шляхом установлення соціальних стандартів.

Розглядаючи систему соціального захисту України (рис. 1) ми бачимо, що вона здійснюється за трьома основними напрямками та включає системи страхування, допомоги та забезпечення.

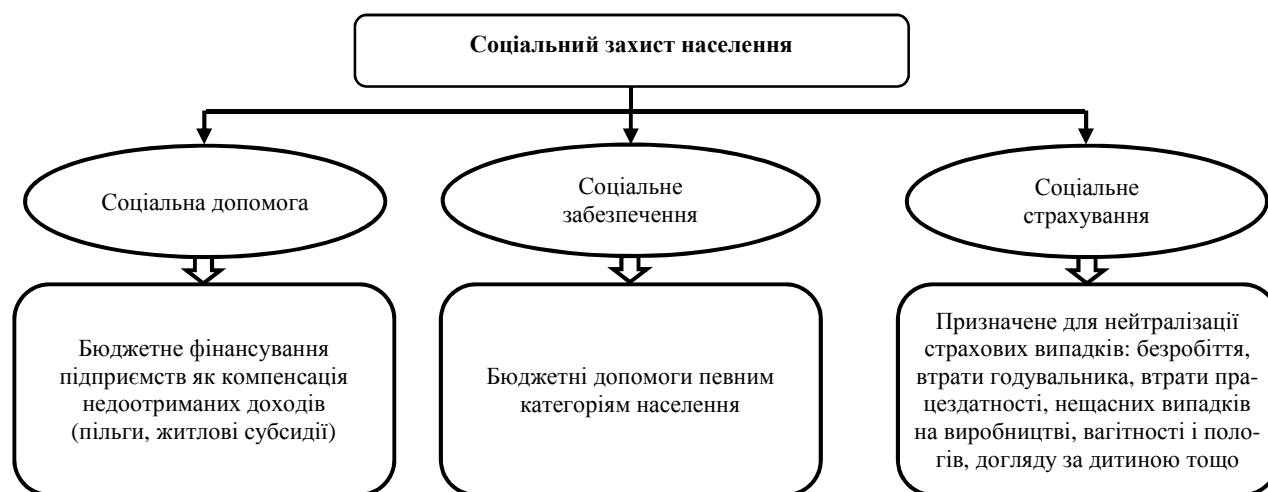


Рис. 1. Структура державної системи соціального захисту населення в Україні
(сформовано авторами на основі опрацьованого джерела [11])

Фінансовий механізм реалізації соціального захисту населення передбачає формування джерел фінансових ресурсів, що направляються на виконання відповідних програм і заходів, а також обґрунтований вибір методів, форм та важелів їх використання [12, с. 133]. У ринковій економіці соціальний захист населення реалізується за допомогою фінансових ресурсів усіх економічних агентів: домашніх господарств, суб'єктів господарювання і держави (рис. 2).

Перехід до ринкових умов господарювання вимагає розробки ефективної системи соціального захисту населення. Така система в Україні створена та складається з таких складових: індексація доходів населення, установлення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, система компенсаційних виплат, державне регулювання цін на найважливіші товари споживчого призначення, служба зайнятості й організація соціального захисту безробітних [13, с. 585].

Індексація доходів населення є збільшенням виплат населенню у зв'язку зі зростанням споживчих цін. У світовій практиці індексація доходів компенсує тільки 60–65% зростання споживчих цін. В Україні індексацію використовували тільки для груп населення з фіксованим заробітком (пенсіонери, студенти, працівники охорони здоров'я, освіти, державні службовці). Але сьогодні доходи населення не індексуються. Базою для індексації доходів населення є індекс зростання споживчих цін. Хоча він відображає лише частину товарів та по-

слуг, які споживаються населенням, але є репрезентативним показником з високим ступенем достовірності [13, с. 585].

Зміну індексу споживчих цін у 2011–2019 рр. наведено у рис. 3.

Прожитковий мінімум в Законі «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 14 квітня 2000 р. визначено як «вартісну величину достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб» [14]. Нині показник величини прожиткового мінімуму залишається одним із ключових під час характеристики рівня життя населення, є основою для реалізації соціальної політики, встановлення розмірів мінімальної заробітної плати та розмірів соціальної допомоги населенню [13, с. 586].

Обсяг прожиткового мінімуму містить два елементи, а саме фізіологічний та соціальний. Фізіологічний мінімум – це вартісне вираження матеріальних цінностей, найнеобхідніших для існування людини. У світовій практиці він становить 85–87% загального прожиткового мінімуму, а решта припадає на соціальну частину – певний набір духовних цінностей мінімально прийнятного рівня життя [13, с. 586].

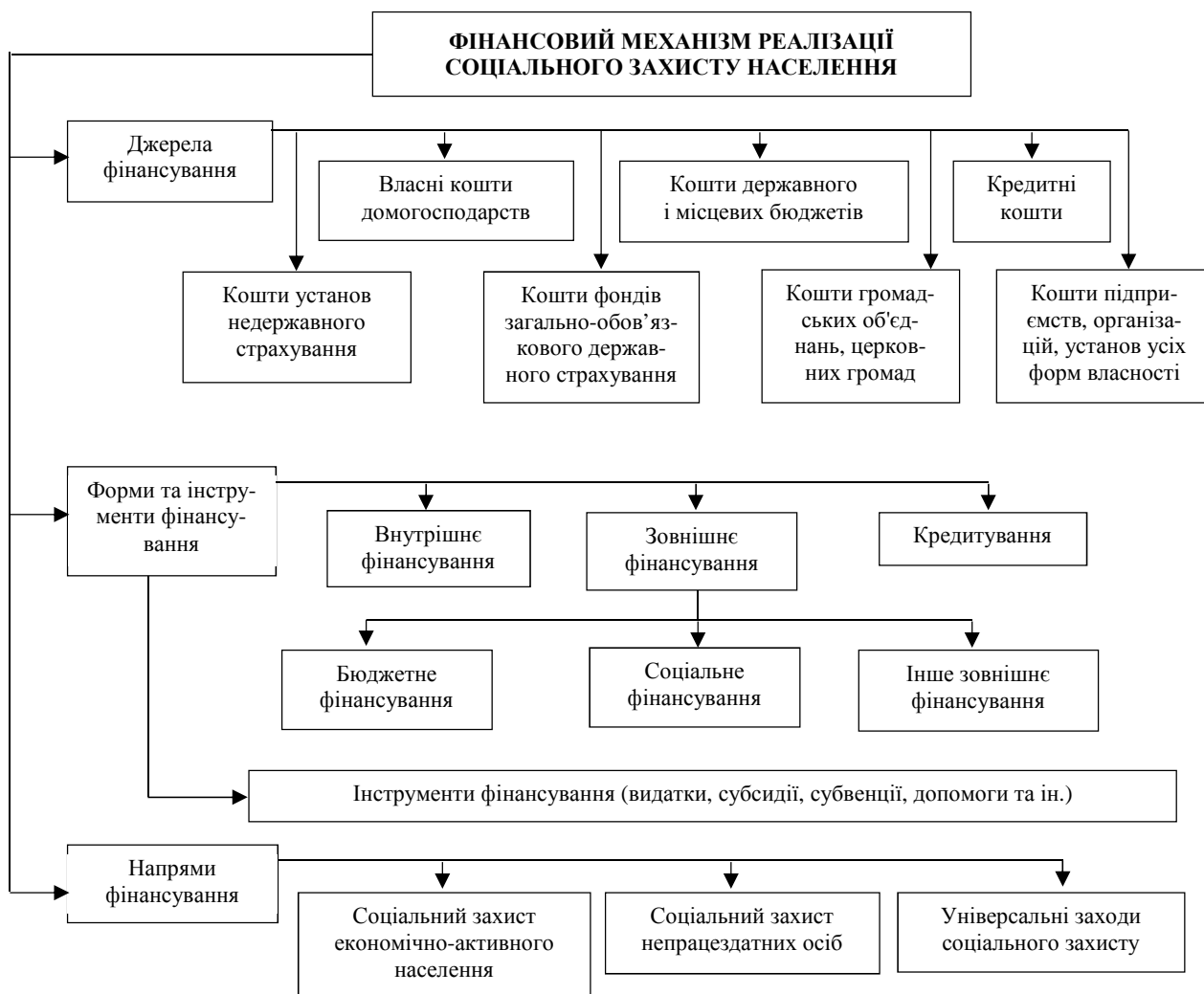


Рис. 2. Структурно-логічна схема фінансового механізму реалізації соціального захисту населення (сформовано авторами на основі опрацьованого джерела [12]).

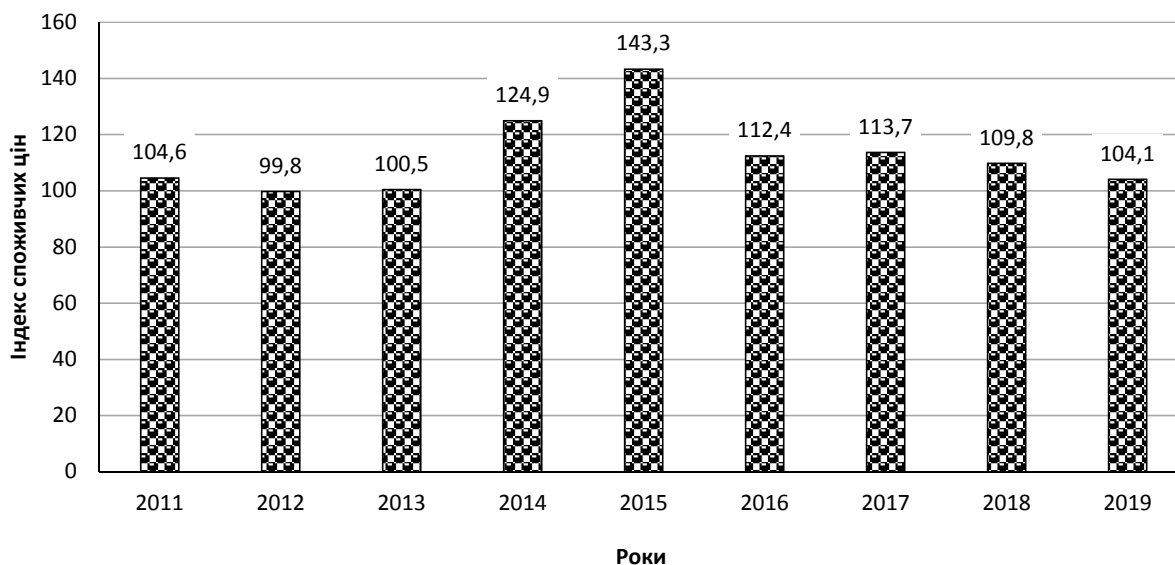


Рис. 3. Динаміка індексу споживчих цін у 2011-2019 рр. (сформовано авторами на основі опрацьованого джерела [13])

Динаміку зміни прожиткового мінімуму у 2011-2019 рр. наведено на рис. 4.

Підсумовуючи, можна наголосити на тому, що розмір прожиткового мінімуму в Україні всупереч законодавству затверджується не з метою забезпе-

чення встановлених соціальних прав, а виходячи з можливостей виділення обмежених бюджетних сум; норми розрахунку застарілі; відсутній законодавчий механізм коригування із зростанням цін в умовах інфляції тощо [13, с. 586].

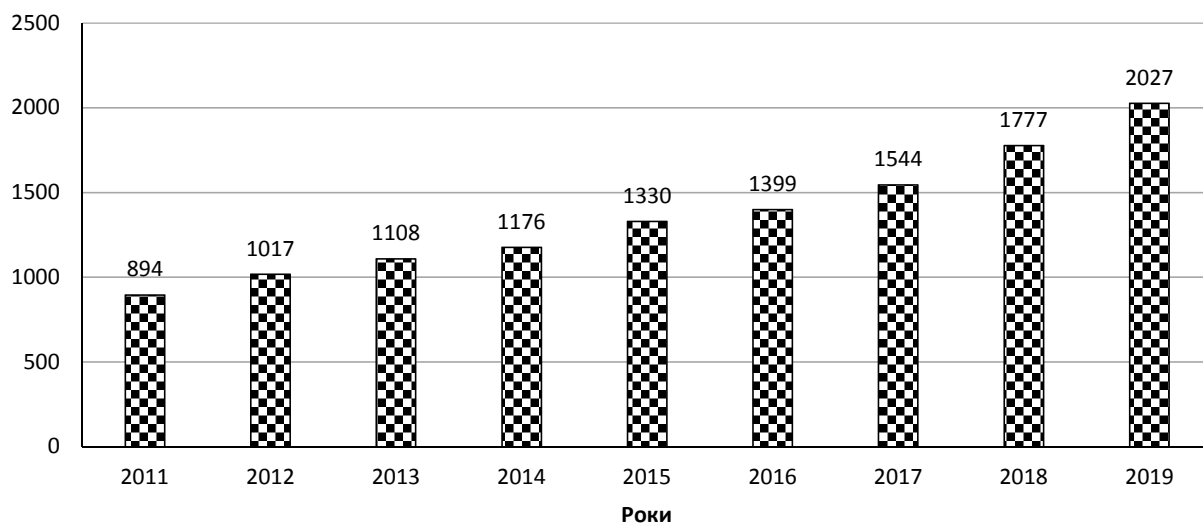


Рис. 4. Динаміка прожиткового мінімуму у 2011-2019 рр., грн
(сформовано авторами на основі опрацьованого джерела [13])

Найпершим видом соціального захисту, встановленим законодавством України, є мінімальний розмір заробітної плати. На практиці її величина

ніяк не може досягти прожиткового мінімуму і ледве забезпечує виживання людини [13, с. 586].

Динаміку зміни мінімальної заробітної плати у 2011-2019 рр. наведено на рис. 5.

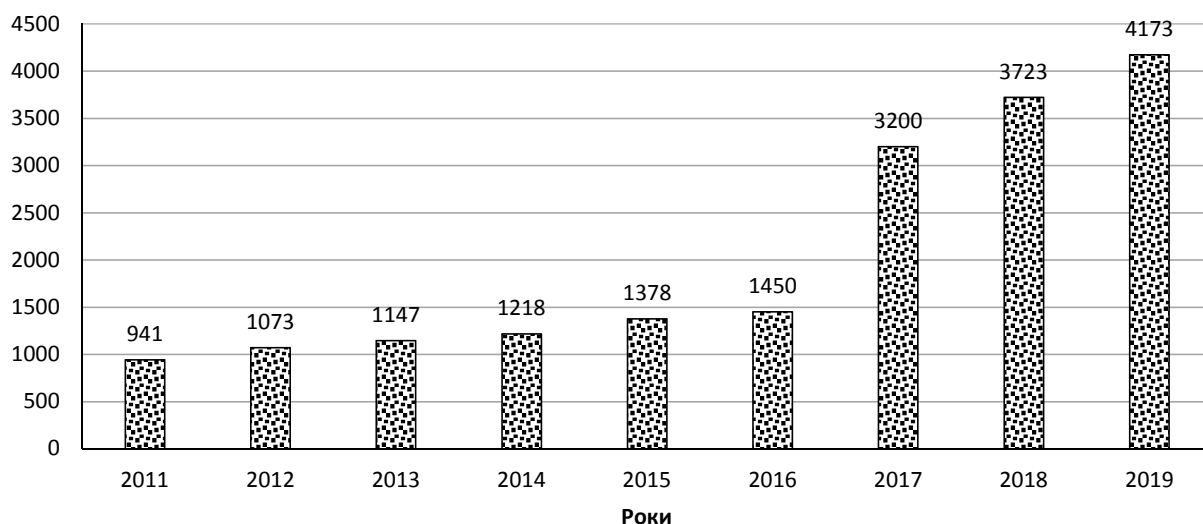


Рис. 5. Динаміка мінімальної заробітної плати у 2011-2019 рр., грн
(сформовано авторами на основі опрацьованого джерела [13])

Очевидно, що встановлений нині розмір мінімальної заробітної плати аж ніяк не може задовольнити потреби працівника та його родини. За таких умов заробітна плата втрачає свою мотиваційну функцію щодо забезпечення відтворення робочої сили і стимулу до праці [13, с. 586].

Також зі зростання мінімальної заробітної плати населення України відбулися зміни в соціальному забезпеченні пенсіонерів, для більш детального аналізу розглянуто динаміку за 2013-2019 рр. (рис. 6).

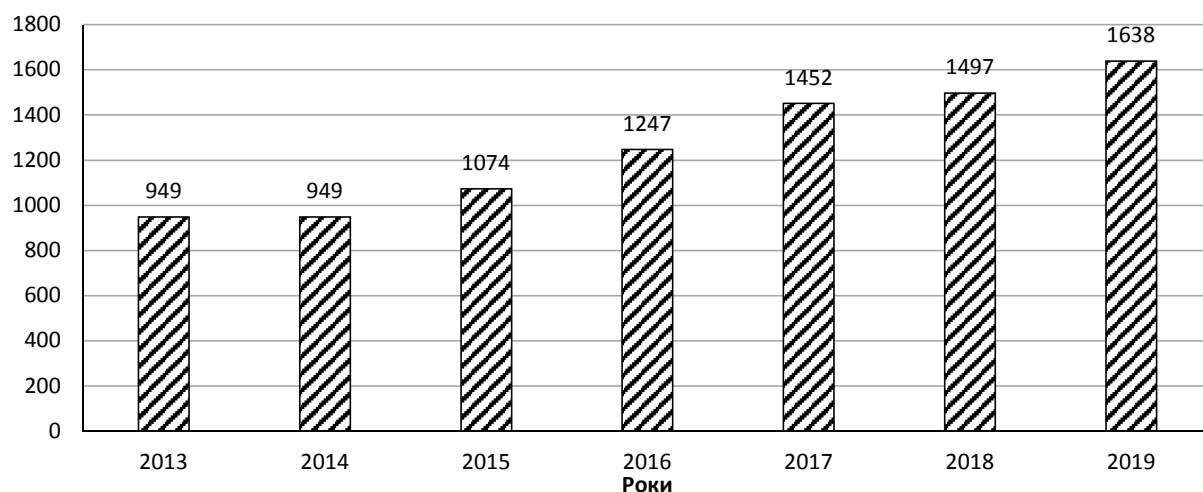


Рис. 6. Динаміка мінімальної пенсії за віком у 2013-2019 рр., грн
(сформовано авторами на основі опрацьованого джерела [13])

Отже, проаналізувавши рис. 5 та рис. 6, ми бачимо, що спостерігається тенденція до збільшення як мінімальної заробітної плати, так і мінімальної пенсії. Мінімальна заробітна плата у 2019 р. порівняно з 2011 р. збільшилась на 3232 грн (на 343,4%), основний скачок якої відбувся у 2017 р. з 1450 грн, аж до 3200 (на 120,7%). Мінімальна пенсія за віком у 2019 р. порівняно з 2013 р. збільшилась на 689 грн (на 72,6%).

Висновки та перспективи подальших досліджень. Проаналізувавши сферу соціального захисту населення України, можна виділити проблеми, які вимагають негайного вирішення:

- занадто високий рівень участі держави у сфері соціального захисту та слабка участь в її функціонуванні населення;

- невідповідність якості послуг, які надають заклади охорони здоров'я, освіти, культури до стрімкого зростання їх вартості;

- бюджетне управління наявними фінансовими ресурсами як головними розпорядниками, так і окремими соціальними установами є неефективним;

- недостатнє фінансування заходів у сфері соціального захисту населення.

Для вирішення розглянутих проблем вважаємо доцільним впровадження комплексу наступних заходів:

- запровадження своєчасного виявлення осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах;

- вдосконалення системи соціального обслуговування;

- надання пільг у розмірі, що є достатнім для забезпечення нормальної життєдіяльності особи;

- сприяння перепідготовці та підвищенню кваліфікації молоді, запобігання негативним проявам у молодіжному середовищі;

- створення правових та соціально-економічних умов для функціонування і зміцнення сім'ї, поліпшення демографічної ситуації, забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок в українському суспільстві.

Література

1. Дутчак А. В. Соціальне забезпечення громадян: сучасний стан та перспективи розвитку. *Молодий вчений*. Чернівці, 2017. № 5 (45). С. 568-572.
2. Міщенко Л. О. Сучасний стан соціального захисту та соціального забезпечення населення в Україні в умовах децентралізації: напрями подальшого розвитку. *Ефективна економіка*. Дніпро, 2017. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5867>.
3. Бичко С. І. Теоретичні аспекти формування системи соціального захисту населення. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej3/txts/SOCIALNA/01-BICHKOV.pdf>.
4. Туленков М. В. Соціальний захист у соціологічному вимірі: монографія. Київ, 2011. с. 178.
5. Болотіна Н. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять. *Право України*. 2000. № 4. С. 36.
6. Єпіфанов А. О., Сало І. В., Дьяконова. Бюджет і фінансова політика України. Київ, 1997. 303 с.
7. Базилевич В. Державні фінанси. Київ, 2002. 128 с.
8. Скуратівський В. Соціальна політика. Київ, 2011. С. 546-548.
9. Шевчук П. І. Соціальна політика. Львів, 2003. 400 с.
10. Косова Т. Д. Сутність і критерії ефективності системи соціального захисту. *Фінанси України*. 2000. № 8. С. 26-32.
11. Підлипна Р. П. Система соціального захисту населення в Україні в сучасних умовах: сутність і основні складові. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. Полтава, 2015. № 1 (69). С. 16-22.
12. Огінська А. Ю. Соціальний захист населення та фінансовий механізм його реалізації: теоретико-концептуальний зріз. *Економіка та держава*. 2018. № 4. С. 131-136.
13. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
14. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 48. Ст. 409.
15. Новікова О. Ф. Управління розвитком підприємств в контексті соціальної відповідальності. *Економічний вісник Донбасу*. 2016. № 2(44). С.153-157.

References

1. Dutchak A. V. (2017). Sotsialne zabezpechennia hromadian: suchasnyi stan ta perspektyvy rozvytku [Social

security of citizens: current status and prospects of development]. *Molodyi vchenyi – Young scientist*, 5 (45), pp. 568-572 [in Ukrainian].

2. Mishchenko L. O. (2017). Suchasnyi stan sotsialnogo zakhystu ta sotsialnogo zabezpechennia naseleennia v Ukraini v umovakh detsentralizatsii: napriamy podalshoho rozvytku [The current state of social protection and social security of the population in Ukraine in the context of decentralization: directions for further development]. *Efektivna ekonomika – Efficient economy*, 11. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5867> [in Ukrainian].

3. Bychko S. I. Teoretychni aspekty formuvannia systemy sotsialnogo zakhystu naseleennia [Theoretical aspects of the formation of the social protection system]. (n.d.). Retrieved from <http://academy.gov.ua/ej/ej3/txts/SOCIALNA/01-BICHKOV.pdf> [in Ukrainian].

4. Tulenkov M. V. (2011). Sotsialnyi zakhyst u sotsiologichnomu vymiri [Social protection in sociological dimension]. Kyiv [in Ukrainian].

5. Bolotina H. (2000). Pravo liudyny na sotsialne zabezpechennia v Ukraini: problema terminiv i poniat [The human right to social security in Ukraine: the problem of terms and concepts]. *Pravo Ukrainy – Law of Ukraine*, 4, pp. 36 [in Ukrainian].

6. Yepifanov A. O., Salo I. V., Diakonova I.I. (1997). Biudzhet i finansova polityka Ukrainy [Budget and financial policy of Ukraine]. Kyiv [in Ukrainian].

7. Bazylevych V. (2002). Derzhavni finansy [Public finances]. Kyiv [in Ukrainian].

8. Skurativskiy V. (2011). Sotsialna polityka [Social policy]. Kyiv [in Ukrainian].

9. Shevchuk P. I. (2003)/ Sotsialna polityka [Social policy]. Lviv [in Ukrainian].

10. Kosova T. D. (2000). Sutnist i kryterii efektyvnosti systemy sotsialnogo zakhystu [The essence and criteria of efficiency of the social protection system]. *Finansy Ukrainy – Finance of Ukraine*, 8, pp. 26–32 [in Ukrainian].

11. Pidlypna R. P. (2015). Systema sotsialnogo zakhystu naseleennia v Ukraini v suchasnykh umovakh: sutnist i osnovni skladovi [The system of social protection of the population in Ukraine in modern conditions: essence and main components]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli – Scientific Bulletin of Poltava University of Economics and Trade*, 1 (69), pp. 16-22 [in Ukrainian].

12. Ohinska A. Yu. (2018). Sotsialnyi zakhyst naseleennia ta finansovyi mekhanizm yoho realizatsii: teoretyko-kontseptualnyi zriz [Social protection of the population and financial mechanism of its realization: theoretical and conceptual section]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and state*, 4, pp. 131-136 [in Ukrainian].

13. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. (n.d.). [ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua/). Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].

14. Pro derzhavni sotsialni standarty ta derzhavni sotsialni harantii : Zakon Ukrainy [On state social standards and state social guarantees: Law of Ukraine]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 48, Art. 409 [in Ukrainian].

15. Novikova O.F. (2016). Upravlinnia rozvytkom pidpriemstv v konteksti sotsialnoi vidpovidalnosti [Enterprise development management in the context of social responsibility]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 2(44), pp. 153-157 [in Ukrainian].

Гітис Т. П., Чемерис Є. Т., Антонова В. І., Носаньова А. С. Дослідження сучасного рівня соціального захисту населення в Україні

На даний час економіка України перебуває у кризовому стані, що обумовлює підвищення значимості та ролі соціального забезпечення та захисту у забезпеченні добробуту населення України.

Соціальний захист населення має на меті підтримку державного характеру визначених категорій населення, на яких може негативно впливати стан ринкових процесів. Тобто він передбачає перш за все забезпечення відповідного рівня життя населення, яке потребує підтримки шляхом надання державою фінансової допомоги, створення соціальних гарантій для економічного активного населення та створення прийнятних умов праці та життя шляхом установа соціальних стандартів.

У статті досліджено теоретичні підходи до інтерпретації концепту «соціального захисту», визначено особливості соціального захисту населення України. Розглянуто основні напрями системи соціального захисту та фінансовий механізм його реалізації. Проаналізовано динаміку індексу споживчих цін, динаміку зміни прожиткового мінімуму, динаміку зміни мінімальної заробітної плати, динаміку зміни мінімальної пенсії за віком.

У процесі дослідження виявлено основні проблеми у сфері соціального захисту населення України, які вимагають негайного вирішення: занадто високий рівень участі держави у сфері соціального захисту та слабка участь в її функціонуванні населення; невідповідність якості послуг, які надають заклади охорони здоров'я, освіти, культури до стрімкого зростання їх вартості; бюджетне управління наявними фінансовими ресурсами як головними розпорядниками, так і окремими соціальними установами є неефективним; недостатнє фінансування заходів у сфері соціального захисту населення.

Вирішення визначених проблем у сфері соціального захисту населення України потребує впровадження комплексу наступних заходів: запровадження своєчасного виявлення осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах; вдосконалення системи соціального обслуговування; надання пільг у розмірі, що є достатнім для забезпечення нормальної життєдіяльності особи; сприяння перепідготовці та підвищенню кваліфікації молоді, запобігання негативним проявам у молодіжному середовищі; створення правових та соціально-економічних умов для функціонування і зміцнення сім'ї, поліпшення демографічної ситуації, забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок в українському суспільстві.

Ключові слова: соціальний захист населення, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, індекс споживчих цін, фінансовий механізм.

Gitis T. P., Chemerys Ye. T., Antonova V. I., Nosanyova A. S. Study of the Current Level of Social Protection of the Population in Ukraine

Currently, the Ukrainian economy is in a crisis state, which leads to an increase in the importance and role of social security and protection in ensuring the welfare of the population of Ukraine.

Social protection of the population is aimed at supporting the state character of certain categories of the population, which can be negatively affected by the state of market processes. That is, it involves primarily ensuring an appropriate level of the population, needs support by providing the state with financial assistance, creating social guarantees for the economically active population and creating acceptable working and living conditions by establishing social standards.

The article explores theoretical approaches to the interpretation of the concept of "social protection", identifies the features of social protection of the population of Ukraine. The main directions of the social protection system and the financial mechanism for its implementation are considered. The dynamics of the consumer price index, the dynamics of changes in the cost of living, the dynamics of changes in the minimum wage, the dynamics of changes in the minimum old-age pension are analyzed.

The study identified the main problems in the field of social protection of the population of Ukraine that require immediate solution: too high a level of state participation in the field of social protection and poor participation of the population in its functioning; inconsistency in the quality of services provided by healthcare, education, and culture institutions to the rapid increase in their cost; budget management of available financial resources by both the main managers and individual social institutions is inefficient; insufficient financing of measures in the field of social protection of the population.

The solution of certain problems in the field of social protection of the population of Ukraine requires the implementation of a range of measures: the introduction of timely identification of persons in difficult life circumstances; improving the system of social services; the provision of benefits in the amount that is sufficient to ensure normal human life; assistance to retraining and advanced training of youth, prevention of negative manifestations in the youth environment; creation of legal and socio-economic conditions for the functioning and strengthening of the family, improving the demographic situation, ensuring equal rights and opportunities for men and women in Ukrainian society.

Keywords: social defense of population, minimal wages, living wage, consumer price index, financial mechanism.

Гітис Т. П., Чемерис Е. Т., Антонова В. І., Носаньова А. С. Исследование современного уровня социальной защиты населения в Украине

В настоящее время экономика Украины находится в кризисном состоянии, что обуславливает по-

вышение значимости и роли социального обеспечения и защиты в обеспечении благосостояния населения Украины.

Социальная защита населения направлена на поддержку государственного характера определенных категорий населения, на которые может негативно влиять состояние рыночных процессов. То есть он предполагает в первую очередь обеспечение соответствующего уровня населения, нуждается в поддержке путем предоставления государством финансовой помощи, создание социальных гарантий для экономически активного населения и создание приемлемых условий труда и жизни путем установления социальных стандартов.

В статье исследованы теоретические подходы к интерпретации концепта «социальная защита», определены особенности социальной защиты населения Украины. Рассмотрены основные направления системы социальной защиты и финансовый механизм его реализации. Проанализирована динамика индекса потребительских цен, динамика изменения прожиточного минимума, динамика изменения минимальной заработной платы, динамика изменения минимальной пенсии по возрасту.

В процессе исследования выявлены основные проблемы в сфере социальной защиты населения Украины, которые требуют немедленного решения: слишком высокий уровень участия государства в сфере социальной защиты и слабое участие в ее функционировании населения; несоответствие качества услуг, оказываемых учреждениями здравоохранения, образования, культуры к стремительному росту их стоимости; бюджетное управление имеющимися финансовыми ресурсами как главными распорядителями, так и отдельными социальными учреждениями неэффективно; недостаточное финансирование мероприятий в сфере социальной защиты населения.

Решение определенных проблем в сфере социальной защиты населения Украины требует внедрения комплекса мероприятий: введение своевременного выявления лиц, находящихся в сложных жизненных обстоятельствах; совершенствование системы социального обслуживания; предоставление льгот в размере, что является достаточным для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека; содействие переподготовке и повышению квалификации молодежи, предотвращение негативных проявлений в молодежной среде; создание правовых и социально-экономических условий для функционирования и укрепления семьи, улучшения демографической ситуации, обеспечения равных прав и возможностей мужчин и женщин в украинском обществе.

Ключевые слова: социальная защита населения, минимальная заработная плата, прожиточный минимум, индекс потребительских цен, финансовый механизм.

Стаття надійшла до редакції 03.02.2020
Прийнято до друку 20.02.2020

В. В. Ровенська,
кандидат економічних наук, доцент,
ORCID 0000-0002-1341-0100,

Є. О. Саржевська,
магістр,

Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТА ПРОЯВИВ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ЛІКАРІВ

Постановка проблеми. В умовах сучасного суспільства підвищуються вимоги до кваліфікації медичних працівників, продуктивності їх професійної діяльності, до якості медичної допомоги, яку вони надають. Це можливо при умові професійної компетентності лікаря, його психологічного та фізичного здоров'я, і, що важливо, психічної стійкості до розвитку негативних станів, обумовлених стресогенністю їх праці. На сьогодні останнє завдання важко виконувати. Професійні обов'язки медичних працівників пов'язані з високим ступенем відповідальності за життя та здоров'я інших людей. Вони часто потребують від спеціаліста термінового прийняття рішення, самодисципліни, вміння зберігати високу працездатність в екстремальних умовах, емоційної віддачі, постійного психологічного та інтелектуального напруження. Все це може призводити до виснаження психологічних та фізичних ресурсів спеціаліста і, як наслідок, – до його емоційного (професійного) вигорання. При цьому сьогодні практично відсутні дієві клініко-психологічні та медичні технології, спрямовані на збереження здоров'я лікаря, попередження або зниження ризику виникнення даного синдрому [1]. У зв'язку з цим необхідний комплексний підхід до вирішення даної проблеми. Треба відзначити, що емоційне вигорання є складним багатокомпонентним феноменом і сьогодні не існує однозначного розуміння його сутності.

Аналіз останніх досліджень. Аналізуючи закордонну літературу, можна виділити, як мінімум, два основні підходи до визначення емоційного вигорання та його симптоматики: результативний та процесуальний. Представники першого підходу розглядають вигорання як певний стан, що включає в себе ряд конкретних та стабільних елементів, а другого – вигорання як процес, який складається з послідовних фаз. Сьогодні існують кілька моделей емоційного вигорання, які представляють результативний підхід [2-4].

Однофакторна модель емоційного вигорання (Е. Пайнс, Е. Аронсон). Відповідно до неї, вигорання – це стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Висна-

ження є головною причиною, а інші прояви дисгармонії переживань та поведінки є наслідками.

Двофакторна модель (Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сиксма). Синдром вигорання зводиться до двомірної конструкції, яка складається з виснаження та деперсоналізації. Перший компонент, який назвали «афективним», відноситься до сфери скарг на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервово напруження, емоційне виснаження. Другий – деперсоналізація – проявляється у зміні відношення або до пацієнтів, або до себе.

Найбільш поширеною концепцією результативного підходу є **трифакторна модель** (К. Маслач та С. Джексон). Вигорання за цими авторами – це реакція-відповідь на тривалі професійні стреси міжособистісних комунікацій, яка включає три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень.

Метою статті є вивчення характерних особливостей синдрому емоційного вигорання у медичних працівників різних спеціальностей України та впливу рівня особистісної тривожності у формуванні симптомів професійного вигорання.

Виклад основного матеріалу дослідження. За визначенням ВООЗ, синдром емоційного вигорання – це фізичне, емоційне, або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі, втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин для отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізичної залежності та (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки. Цей синдром розцінюється як стрес-реакція на тривалі виробничі та емоційні вимоги, які виникають унаслідок надмірної відданості людини своїй роботі з одночасним нехтуванням сімейним життям або відпочинком [5]. За Міжнародною класифікацією хвороб Х перегляду, цей стан належить до рубрики «Стрес, пов'язаний з труднощами підтримки нормального способу життя» [6].

Основною причиною розвитку синдрому емоційного вигорання вважається психологічна перевтома людини за наявності тривалого впливу професійного стресу. Однією з професій, у представників якої синдром емоційного вигорання трапляється

у майже 70% фахівців, є лікарська спеціальність. Слід відзначити, що серед лікарів спостерігається досить висока частота депресивних порушень, а близько третини медичних працівників регулярно застосовують медикаментозні засоби для корекції емоційного рівня напруження та тривожності [7, 8].

Висока частота синдрому емоційного вигорання лікарів частково пояснюється інтенсивним тривалим психологічним перевантаженням, специфікою пацієнтів, фінансовою нестабільністю сучасної сфери медичної допомоги. Зовнішніми передумовами розвитку емоційного вигорання є наявність хронічної напруженої психоемоційної діяльності, дестабілізуюча організація роботи, підвищений рівень відповідальності, несприятлива психологічна сфера професійної діяльності та складний психологічний контингент пацієнтів. Внутрішніми чинниками розвитку синдрому емоційного вигорання є інтенсивність та стиль спілкування людини, відповідність її темпераменту роботі, спрямованість до екстра- чи інтравертованості [9]. Схильні до розвитку синдрому емоційного вигорання люди є емоційно холодними або виражено емоційно лабільними, які не здатні до чіткого, злагодженого та рівномірного розподілу свого робочого часу та професійних дій. Окремим чинником розвитку синдрому є робота з психологічно важким контингентом хворих, зокрема онкохворими, та постійний безпосередній контакт із пацієнтами, які потребують термінової допомоги чи знаходяться у критично важкому стані [7].

У дебюті розвитку синдром емоційного вигорання проявляється почуттям байдужості до хворих, підвищеною втомлюваністю, погіршенням професійних якостей, уваги та пам'яті, негативним ставленням до колег та хворих, невпевненістю в собі. Надалі лікар може ставати відчуженим, ригідним у мисленні, буде уникати колег та пацієнтів, фізично і духовно дистанціюючись від них. Слід відмітити, що наслідки синдрому емоційного вигорання можуть проявлятися у психосоматичних порушеннях, психологічній зміні особистості та вираженій деперсоналізації, навіть схильності до суїциду [10].

Наразі існує кілька теорій, які виділяють стадії розвитку синдрому емоційного вигорання. Одна з найпоширеніших – п'ятиступенева модель Дж. Грінберга [11, 12]:

I стадія («медовий місяць») – працівник задоволений своєю роботою і завданнями, ставиться до них з ентузіазмом.

II стадія («нестача палива») – з'являється втома, апатія, можуть виникати проблеми зі сном. За умов відсутності додаткової мотивації та стимулювання у працівника втрачається інтерес до роботи і знижується продуктивність діяльності.

III стадія (хронічні симптоми) – надмірна робота без відпочинку, особливо у трудоголиків, приводить до виснаження і схильності до захворювань, а також психологічних переживань – хронічної

втоми, загостреного почуття злоби чи пригніченості, відчуття загнаності в кут.

IV стадія (криза) – розвиваються хронічні захворювання, в результаті чого людина повністю або частково втрачає працездатність.

V стадія («пробивання стіни») – фізичні та психологічні проблеми переходять в гостру форму і можуть спровокувати розвиток небезпечних захворювань, які загрожують життю людини. Унаслідок цих проблем під загрозою часто знаходиться кар'єра людини.

У вітчизняній літературі [13] переважно розрізняють 3 фази формування синдрому вигорання:

- фаза напруження – характеризується переживаннями психотравмуючої ситуації; незадоволенням собою; відчуттям загнаності в клітку; тривоги та депресією;

- фаза резистенції – включає такі симптоми як неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-етична дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій; редукція професійних обов'язків;

- фаза виснаження – характеризується емоційним дефіцитом; емоційною віддаленістю, особистісною віддаленістю (деперсоналізацією), психоматичними і психовегетативними порушеннями.

Для визначення рівня професійного вигорання медичних працівників різних спеціальностей шляхом анонімного опитування охоплено 100 осіб (жінок – 70%, чоловіків – 30%). Серед них: лікарі станції швидкої медичної допомоги – 22 особи, фельдшери станції швидкої медичної допомоги – 10, хірурги – 20, лікарі терапевтичного профілю – 48 (педіатри – 14, кардіологи – 16, сімейні лікарі – 18). Середній вік обстежених становив $45 \pm 8,7$ року. Для оцінки рівня професійного вигорання використана методика Maslach Burnout Inventory (MBI), створена в 1986 р. К. Маслач і С. Джексон та адаптована Н. Водоп'яною [9]. Всього опитувальник має три шкали:

1) «емоційне виснаження» (проявляється зниженим емоційним тонутом, психічною втомою, втратою інтересу до навколишньої реальності, частими агресивними реакціями, спалахами гніву, появою симптомів депресії);

2) «деперсоналізація» (проявляється в знеціненні (дегуманізації) міжособистісних стосунків, негативізмі, втраті почуттів до близьких людей, зниженням емпатії, цинічним ставленням до почуттів та переживань інших людей);

3) «редукція професійних досягнень» (проявляється у зменшенні значущості власних досягнень, негативному оцінюванні себе, зниженні професійної ефективності працівників, негативізмі відносно службових обов'язків, зниженні самооцінки та професійної мотивації, в редукції власної гідності).

Визначення рівня особистісної тривожності працівників здійснювалося за шкалою самооцінки тривожності Ч. Спілбергера – Ю. Ханіна.

За результатами оцінки особистісної тривожності у медичних працівників виявлено переважно середній (58%) та високий (38%) рівень особистісної тривожності (рис. 1).

Найвищою особистісна тривожність є у педіатрів (86%) та сімейних лікарів (89%), у той час як у працівників станції швидкої медичної допомоги та хірургів відзначено переважно середній рівень особистісної тривожності (рис. 2).

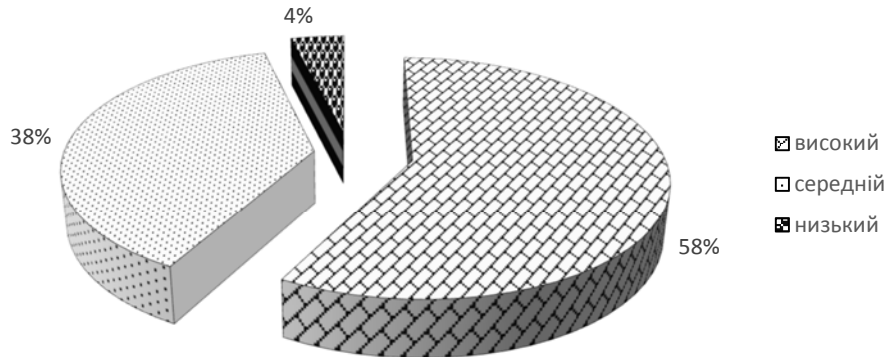


Рис. 1. Розподіл обстеженого контингенту медичних працівників за рівнем особистісної тривожності (розроблено авторами на основі джерела [9])

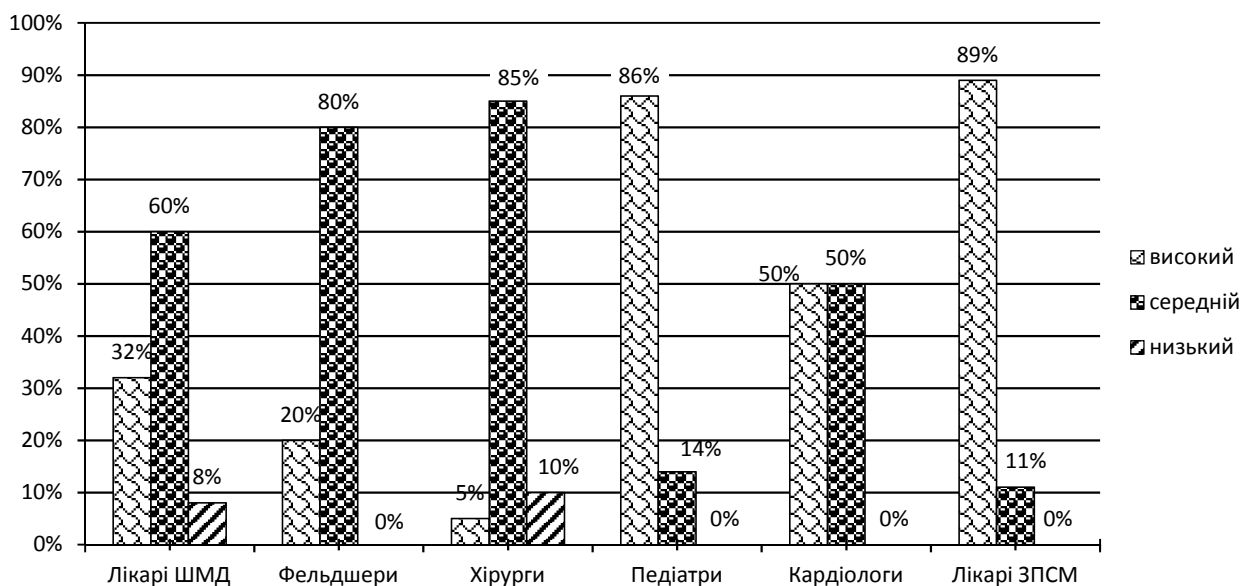


Рис. 2. Розподіл обстеженого контингенту медичних працівників за рівнем особистісної тривожності (розроблено авторами на основі джерела [9])

Аналіз результатів щодо виявлення рівня професійного вигорання у медичних працівників різних спеціальностей дозволив встановити певні особливості залежно від шкали та спеціалізації лікарів (табл. 1).

Вираження емоційного виснаження (ЕВ) серед обстежених медичних працівників становило 19,9+6,6 бала, що відповідає переважаючому середньому рівню виразності проявів (42% обстежених), проте у структурі вираження ЕВ найвищий рівень виявлено у хірургів (60%), педіатрів (64%) та сімейних лікарів (83%), що проявлялося зниженням емоційним тонусом, підвищенням психічного висна-

ження, відчуттям «пересиченості» роботою, у той час як низький рівень ЕВ виявлено у 41% лікарів СШМД (рис. 3).

Показник «редукція особистих досягнень» відповідає високому рівню у першій групі та середньому рівню у другій. Підвищення цього показника відбиває тенденцію до негативної оцінки своєї компетентності і продуктивності і, як наслідок, – зниження професійної мотивації, наростання негативізму стосовно службових обов’язків, тенденція до зняття з себе відповідальності, ізоляція від оточуючих, відстороненість і неучасть, уникнення роботи спочатку психологічно, а потім фізично.

Розподіл лікарів різних спеціальностей за ступенем вираження категорій професійного вигорання (розроблено авторами)

Категорія ПВ	Емоційне виснаження			Деперсоналізація			Професійне вигорання		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Лікарі СШМД	3 (14%)	10 (45%)	9 (41%)	8 (37%)	11 (50%)	3 (14%)	4 (18%)	9 (41%)	9 (41%)
Фельдшери СШМД	3 (30%)	6 (60%)	1 (10%)	8 (80%)	2 (20%)	0	2 (20%)	6 (60%)	4 (40%)
Хірурги	12 (60%)	5 (25%)	3 (15%)	12 (60%)	5 (25%)	3 (15%)	1 (5%)	8 (40%)	11 (55%)
Педіатри	9 (64%)	5 (36%)	0	13 (93%)	1 (7%)	0	10 (71%)	4 (29%)	0
Кардіологи	7 (44%)	5 (30%)	4 (25%)	4 (25%)	7 (44%)	5 (31%)	3 (19%)	6 (37%)	7 (44%)
Лікарі ЗПСМ	15 (83%)	3 (17%)	0	17 (94%)	1 (6%)	0	16 (88%)	2 (12%)	0

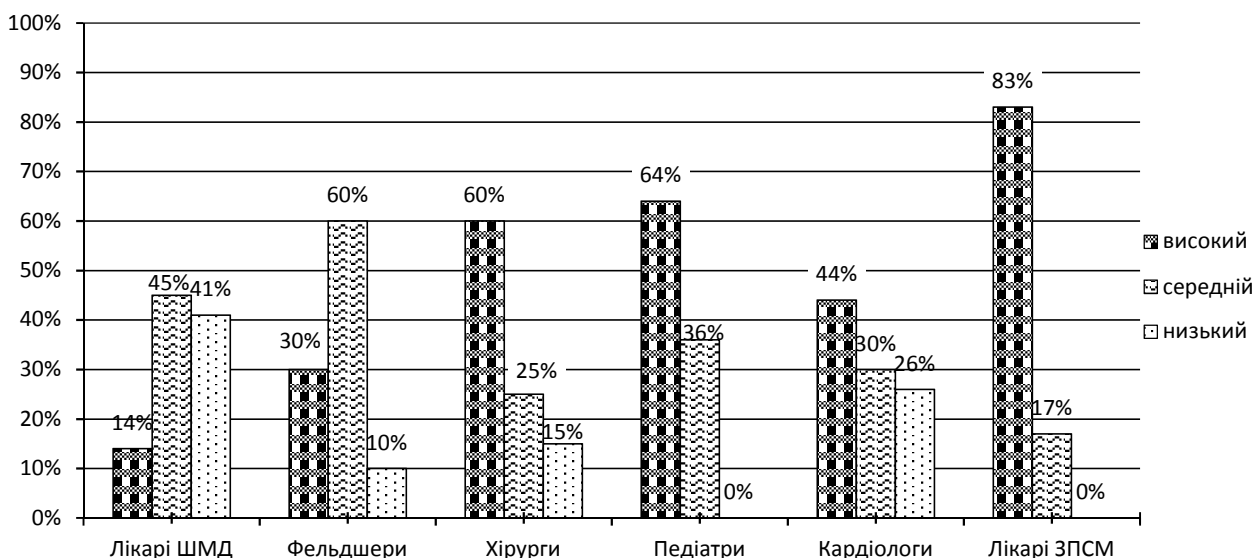


Рис. 3. Ступінь вираження емоційного вигорання у медичних працівників різних спеціальностей (розроблено авторами на основі джерела [9])

Середній показник рівня редукції професійних обов'язків у медичних працівників становив 35,6+7,2 бала, що відповідало низькому рівню. Достатньо задоволеними своєю професійною діяльністю були 40% опитаних, помірно задоволеними – 34 та незадоволеними – 26%. Аналіз структури компонентів РПО залежно від спеціалізації лікарів виявив низку відмінностей: високий рівень редукції професійних досягнень відзначено у педіатрів (71%) та сімейних лікарів (88%), про що свідчила негативна оцінка своєї продуктивності, зниження професійної мотивації, наростання негативізму щодо службових обов'язків, тенденції до зняття з себе відповідальності, втрата перспективи подальшої професійної діяльності, зниження самооцінки.

Лікарів-хірургів тестували за методикою діагностики емоційного вигорання В. Бойко [14]. В. Бойко дає наступне визначення емоційного вигорання. Емоційне вигорання – це механізм психологічного захисту, вироблений особистістю, який має форму повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на окремі психотравмуючі впливи. Емоційне вигорання є надбаним стереотипом емоційної, частіше професійної поведінки. Вигорання є частково функціональним стереотипом, оскільки дає змогу людині дозувати та економно витратити енергетичні ресурси. Водночас можуть виникнути його дисфункційні наслідки, коли вигорання спричиняє негативний вплив на професійну діяльність та стосунки з партнерами. Бойко розглядає емоційне виго-

рання як професійну деформацію особистості, яка виникає під впливом низки чинників – зовнішніх та внутрішніх.

Запропонована методика дає докладну картину синдрому емоційного вигорання як динамічного процесу, що виникає поетапно у повній відповідності до механізму розвитку стресу, коли присутні три його фази. Рівень емоційного вигорання оцінюється за 12 шкалами, які відповідають трьом фазам:

- фаза «Тривожна напруга»: передвісник і «пусковий механізм» у формуванні емоційного вигорання. Напруга має динамічний характер, що зумовлено вимотуючою постійністю або посиленням дії психотравмуючих чинників;
- фаза «Резистенція»: опір наростаючому стресу;
- фаза «Виснаження»: характеризується більш або менш вираженим падінням енергетичного тону або послабленням нервової системи (табл. 2).

Відповідно до ключа визначається сума балів окремо для кожної з фаз вигорання.

Результати, отримані в процесі проведення методики наведені в табл. 3. Дані табл. 3 дозволяють зробити висновок, що всі три фази емоційного вигорання, а саме – «тривожна напруга», «резистенція» та «виснаження» у лікарів обох груп знаходяться у стадії формування. Середні бали у Г1 та Г2 за шкалою «тривожна напруга» – 44 та 43,5 відповідно, свідчать про усвідомлення посилення психотравмуючих чинників професійної діяльності, відчуття незадоволеності собою, обраною професією, відчуття безвихідності, зростання напруги під час професій-

Таблиця 2

Фази стресу та симптоми вигорання за В. Бойко

Фаза	Симптом
Тривожна напруга	Переживання психотравмуючих обставин. Незадоволеність собою. Відчуття «Загнаності в клітку». Тривога і депресія
Резистенція	Неадекватне (вборче) емоційне реагування. Емоційно-етична дезорієнтація. Економія емоцій. Редукція професійних обов'язків
Виснаження	Емоційний дефіцит. Емоційна відчуженість. Деперсоналізація. Психосоматичні і психофізіологічні порушення

ної діяльності. У Г2 отримані достовірно вищі показники за шкалою «резистенція» ($p < 0,05$). Це говорить про те, що у лікарів з більшим професійним стажем роботи формується захисна реакція у вигляді обмеження емоційної віддачі, що може спостерігатися не тільки на роботі, а і вдома. Також сума балів у Г2 за шкалою «виснаження» більше, ніж у Г1. Характеризується більш або менш вираженим падінням загального тону і ослабленням нервової системи. Емоційний захист стає невід'ємним атрибутом особи.

Таблиця 3

Результати за методикою В. Бойко (середні бали)

Показник	Г1 (n=41)	Г2 (n=48)
Переживання психотравмуючих обставин	11,4	15,6
Незадоволеність собою	7,9	8,1
Відчуття «Загнаності в клітку»	9,4	8,3
Тривога і депресія	15,3	11,5
Сума балів	44	43,5
Неадекватне (вборче) емоційне реагування	8,7	10,6
Емоційно-етична дезорієнтація	8,6	12,7
Економія емоцій	7,9	12,9
Редукція професійних обов'язків	11,8	8,3
Сума балів	37	44,5
Емоційний дефіцит	9,6	10,4
Емоційна відчуженість	7,8	9,1
Деперсоналізація	10,9	10,1
Психосоматичні і психофізіологічні порушення	10,2	11,1
Сума балів	38,5	40,7

Висновки

1. Оцінка результатів дослідження вказує на те, що складність лікувального процесу, постійне емоційне, психофізичне напруження призводить до формування високого рівня синдрому професійного вигорання з акцентом на емоційне виснаження та деперсоналізацію у більшості медичних працівників.

2. Найбільш виражений синдром професійного вигорання за всіма шкалами у лікарів-педіатрів та сімейних лікарів, оскільки саме ці професійні категорії проводять найбільше часу у безпосередньому тісному спілкуванні з хворими, що проявляється емоційним спустошенням, високою особистісною тривожністю, зниженням настрою, психоемоційним

відстороненням, зниженням продуктивності праці, незадоволенням собою.

Проведене дослідження виявило ознаки «психічного вигорання» лікарів-хірургів та показало схожу структуру цього феномена в групах лікарів з меншим і більшим стажем професійної діяльності. У кожній з груп лікарів в структурі синдрому «психічного вигорання» в мінімальному ступені представлені ознаки «емоційного виснаження», а в середньому і високому ступені – ознаки «деперсоналізації» і «редукції особистих досягнень». Також можна зробити висновок, що всі три фази емоційного вигорання, а саме – «тривожна напруга», «резистенція» та «виснаження» у лікарів обох груп знаходяться у стадії формування.

Література

1. **Милакова В. В.** Проблема професійного вигорання. *Бюллетень Волгоградського научного центру РАМН і Адміністрації Волгоградської області*. 2007. № 4. С. 5–6. 2. **Винокур В. А., Рыбина О. В.** Синдром професійного вигорання у медичних працівників: психологічні характеристики і методичні аспекти діагностики. *Психодіагностика і психокорекція: Руководство для лікарів і психологів*. СПб.: Пітер, 2008. 235 с. 3. **Ильин Е. П.** Емоції і чувства. СПб.: Пітер, 2008. 783 с. 4. **Ожогова Е.Г.** Взаємозв'язь синдрому «психічного вигорання» і особливостей ціннісно-смысловий сфери у педагогів. *Психологічний журнал*. 2008. Т. 5, № 3. С. 17–28. 5. **Митченко Л.Э.** Исследование факторов емоційного вигорання педагогів. Тюмень, 2003. 72 с. 6. **World Health Organization.** The ICD-10 Classification of Mental and Behavioral Disorders: clinical descriptions and diagnostic guidelines. Geneva: WHO, 1992. 7. **Косарев В. В., Бабанов С. Л.** Неврози у медичних працівників. *Здоров'я України*. 2011. № 1. С. 49. 8. **Щавелева М.В., Шваб Л.В., Байкова И.А.** Выраженность синдрома емоційного вигорання у лікарів-організаторів здравоохрания. *Вопросы организации и информатизации здравоохрания*. 2009. № 3. С. 73-77. 9. **Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С.** Синдром вигорання: діагностика і профілактика. СПб.: Пітер, 2005. 336 с. 10. **Борисова М.В.** Психологічні детермінанти феномена емоційного вигорання у педагогів. *Вопросы психологии*. 2005. №2. С. 97-104. 11. **Скугаревская М.М.** Синдром емоційного вигорання. *Медицинские новости*. 2002. №7. С. 3-9. 12. **Holloway F., Szmukler G., Carson J.** Support systems. 1. Introduction. *Advances in Psychiatric Treatment*. 2000. Vol. 6. P. 226-235. 13. **Малец Л.** Вниманіє: «вигораніє». *Персонал*. 2000. № 2. С. 99-102. 14. **Бойко В. В.** Енергія емоцій в обшчєнні: взгляд на себя и на других. Москва: Филинь, 1996. 472 с. 15. **Новікова О.Ф.** Управління розвитком підприємств в контексті соціальної відповідальності. *Економічний вісник Донбасу*. 2016. № 2(44). С. 153-157.

References

1. Milakova V. V. (2007). Problema professional'nogo vygoraniya [The problem of professional burnout]. *Byulleten' Volgogradskogo nauchnogo tsentra RAMN i*

Administratsii Volgogradskoy oblasti – Bulletin of the Volgograd Scientific Center of the Russian Academy of Medical Sciences and the Administration of the Volgograd Region, 4, pp. 5–6 [in Russian].

2. Vinokur V. A., Rybina O.V. (2008). Sindrom professional'nogo vygoraniya u meditsinskikh rabotnikov: psikhologicheskiye kharakteristiki i metodicheskiye aspekty diagnostiki. *Psikhodiagnostika i psikhokorreksiya: Rukovodstvo dlya vrachey i psikhologov* [Syndrome of professional burnout among medical workers: psychological characteristics and methodological aspects of diagnosis. Psychodiagnosics and psychocorrection: a Guide for doctors and psychologists]. SPb., Piter [in Russian].

3. Il'in Ye. P. (2008). Emotsii i chuvstva [Emotions and feelings]. SPb., Piter [in Russian].

4. Ozhogova Ye.G. (2008). Vzaimosvyaz' sindroma «psikhicheskogo vygoraniya i osobennostey tsennostno-smyslovoy sfery u pedagogov [The relationship of the syndrome of "mental burnout and the characteristics of the value-semantic sphere in teachers]. *Psikhologicheskii zhurnal – Psychological Journal*, Vol. 5, No. 3, pp. 17-28 [in Russian].

5. Mitchenko L.E. (2003). Issledovaniye faktorov emotsional'nogo vygoraniya pedagogov [The study of factors of emotional burnout of teachers]. Tyumen [in Russian].

6. World Health Organization. (1992). The ICD-10 Classification of Mental and Behavioral Disorders: clinical descriptions and diagnostic guidelines. Geneva, WHO.

7. Kosarev V. V., Babanov S. L. (2011). Nevrozy u meditsinskikh rabotnikov [Neuroses in medical workers]. *Zdorovia Ukrainy – Health of Ukraine*, 1, p. 49 [in Russian].

8. Shchhaveleva M.V., Shvab L.V., Baykova I.A. (2009). Vyrashennost' sindroma emotsional'nogo vygoraniya u vrachey-organizatorov zdravookhraneniya [The severity of burnout syndrome among healthcare providers]. *Voprosy organizatsii i informatizatsii zdravookhraneniya – Health Organization and Informatization Issues*, 3, pp. 73-77 [in Russian].

9. Vodop'yanova N.Ye., Starchenkova Ye.S. (2005). Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika [Burnout Syndrome: Diagnosis and Prevention]. SPb., Piter [in Russian].

10. Borisova M.V. (2005). Psikhologicheskiye determinanty fenomena emotsional'nogo vygoraniya u pedagogov [Psychological determinants of the phenomenon of emotional burnout among educators]. *Voprosy psikhologii – Psychology Issues*, 2, pp. 97-104 [in Russian].

11. Skugarevskaya M.M. (2002). Sindrom emotsional'nogo vygoraniya [Burnout Syndrome]. *Meditsinskiye novosti – Medical news*, 7, pp. 3-9 [in Russian].

12. Holloway F., Szmukler G., Carson J. (2000). Support systems. 1. Introduction. *Advances in Psychiatric Treatment*, Vol. 6, pp. 226-235.

13. Malets L. Vnimanіє: «vygoraniє» [Attention: "burnout"]. *Personal – Staff*, 2, pp. 99-102 [in Russian].

14. Boyko V. V. (1996). Energiya emotsiy v obshchenii: vzglyad na sebya i na drugih [Energy of emotions in communication: a look at yourself and others]. Moscow, Filin" [in Russian].

15. Novikova O.F. (2016). Upravlinnia rozvytkom pidpriemstv v konteksti sotsialnoi vidpovidalnosti [Enter-

prise development management in the context of social responsibility]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 2(44), pp. 153-157 [in Ukrainian].

Ровенська В. В., Саржевська Є. О. Особливості розвитку та проявів синдрому емоційного вигорання у лікарів

У статті проаналізовано рівень та прояви професійного вигорання у медичних працівників різних спеціальностей в Україні та вплив рівня особистісної тривожності у формуванні симптомів професійного вигорання. Для визначення рівня професійного вигорання медичних працівників шляхом анонімного опитування охоплено 100 осіб. Серед них: лікарі станції швидкої медичної допомоги – 22 особи, фельдшери станції швидкої медичної допомоги – 10, хірурги – 20, лікарі терапевтичного профілю – 48 осіб (педіатри – 14, кардіологи – 16, сімейні лікарі – 18). Для оцінки рівня професійного вигорання використана методика Maslach Burnout Inventory (MBI) з адаптацією Н. Водоп'янової. Установлено відмінності в показниках цього синдрому відповідно до спеціальності. Найбільш виражений синдром професійного вигорання за всіма шкалами у лікарів педіатрів та сімейних лікарів, оскільки саме ці професійні категорії проводять найбільше часу у безпосередньому тісному спілкуванні з хворими, що проявляється емоційним спустошенням, високою особистісною тривожністю, зниженням настрою, психоемоційним відстороненням, зниженням продуктивності праці, незадоволенням собою. Відмічено, що синдром емоційного вигорання лікарів проходить три фази, із яких у фазі напруження він характеризується переважно надмірним переживанням психотравмуючих обставин, у фазі резистенції проявляється економією емоційної сфери, у фазі виснаження – емоційним дефіцитом. Проведено аналіз залежності між ступенем вираженості окремих ознак синдрому емоційного вигорання у лікарів та тривалістю їх лікарняної практики.

Ключові слова: синдром емоційного вигорання, професійна діяльність лікарів, психосоматичні розлади, особистісні фактори, професійний стаж, емоційне виснаження, лікарі-хірурги.

Rovenska V., Sarzhevskaya E. Features of Development and Manifestations of Emotional Burnout Syndrome in Physicians

The article analyzes the level and manifestations of professional burnout in medical professionals of different specialties of Ukraine and the influence of the level of personal anxiety in the formation of symptoms of professional burnout. To determine the level of professional burnout of health workers by anonymous survey, 100 people were enrolled. Among them: doctors of the ambulance station – 22 people, paramedics of the ambulance station – 10, surgeons – 20, doctors of therapeutic profile – 48 (pediatricians – 14, cardiologists – 16, family doctors – 18). The Maslach Burnout Inventory (MBI) technique with adaptation by N. Vodopyanova. Differences in indicators of this syndrome according to specialty were found. The most pronounced syndrome of professional burnout on all scales in

pediatricians and family doctors, because it is these professional categories spend the most time in direct close communication with patients, manifested by emotional devastation, high personal anxiety, decreased mood, reduced mood yourself. It is noted that the emotional burnout syndrome of doctors goes through three phases, of which in the stress phase it is characterized mainly by excessive experience of psycho-traumatic circumstances, in the phase of resistance is shown by the saving of the emotional sphere, in the phase of exhaustion - by an emotional deficit. The analysis of the dependence between the severity of certain signs of emotional burnout syndrome in doctors and the duration of their hospital practice.

Keywords: emotional burnout syndrome, doctors' professional activity, psychosomatic disorders, personal factors, professional experience, emotional exhaustion, surgeons.

Ровенская В. В., Саржевская Е. А. Особенности развития и проявления синдрома эмоционального выгорания у врачей

В статье проанализированы уровень и проявления профессионального выгорания у медицинских работников разных специальностей в Украине и влияние уровня личностной тревожности в формировании симптомов профессионального выгорания. Для определения уровня профессионального выгорания медицинских работников путем анонимного опроса охвачено 100 человек. Среди них: врачи станции скорой медпомощи – 22 человека, фельдшера станции скорой медпомощи – 10, хирурги – 20, врачи терапевтического профиля – 48 человек, (педиатры – 14, кардиологи – 16, семейные врачи – 18). Для оценки уровня профессионального выгорания использована методика Maslach Burnout Inventory (MBI) с адаптацией Н. Водопьяновой. Установлены отличия в показателях этого синдрома соответственно специальности. Наиболее выраженный синдром профессионального выгорания по всем шкалам у врачей педиатров и семейных врачей, поскольку именно эти профессиональные категории проводят больше всего времени в непосредственном тесном общении с больными, что проявляется эмоциональным опустошением, высокой личностной тревожностью, снижением расположения духа, психоэмоциональным отстранением, снижением производительности труда, неудовлетворением собой. Отмечено, что синдром эмоционального выгорания врачей проходит три фазы, из которых в фазе напряжения он характеризуется преимущественно чрезмерным переживанием психотравмирующих обстоятельств, в фазе резистенции проявляется экономией эмоциональной сферы, в фазе истощения – эмоциональным дефицитом. Проведен анализ зависимости между степенью выраженности отдельных признаков синдрома эмоционального выгорания у врачей и продолжительностью их больницы практики.

Ключевые слова: синдром эмоционального выгорания, профессиональная деятельность врачей, психосоматические расстройства, личностные факторы, профессиональный стаж, эмоциональное истощение, врачи-хирурги.

Стаття надійшла до редакції 05.02.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

І. І. Смирнова,

*кандидат економічних наук, доцент,
ORCID 0000-0002-6941-1276,*

К. І. Сімаков,

*кандидат економічних наук, доцент,
Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТА ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИНЦИПАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ

Постановка проблеми. В умовах ринкової трансформації економіки метою будь-якого підприємства є отримання максимального прибутку за найменших витрат, тому перед керівниками підприємств стоять комплексні проблеми підвищення ефективності роботи. Дана проблема залежить від багатьох факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. Одним з основних факторів внутрішнього середовища, що контролюється і формується підприємством для соціально-економічного розвитку та підвищення ефективності, є забезпеченість кваліфікованим персоналом, формування складу, структури, рівня професійної відданості та професіоналізму всіх учасників виробничої діяльності на підприємстві. Слід зазначити, що серед усіх чинників виробництва людський фактор значною мірою впливає на результати діяльності підприємства. Виходячи із цього, головною метою стає розроблення стратегій розвитку професійної компетентності персоналу підприємства. Менеджмент персоналу передбачає широке використання результатів оцінки персоналу для збереження конкурентоспроможних працівників, здатних забезпечити розвиток підприємства. Оцінка персоналу на засадах соціальної відповідальності спрямована на виявлення потенціалу кожного працівника і за її результатами складаються програми навчання та подальшого розвитку. Для підвищення ефективності оцінки персоналу необхідно застосовувати сучасні методи, залучати персонал до регулярного проходження оцінки, включаючи самоаналіз та саморозвиток [1].

Аналіз останніх досліджень. Теоретичні та практичні засади становлення принципів соціальної відповідальності визначені у наукових працях А. Колота, Г. Задорожного, М. Дейч, І. Булеєва, А. Ермоленко, В. Звоняра, І. Лебедева, О. Олійник, В. Шаповал та ін. Підходи, напрями і механізми розвитку трудової сфери досліджені в роботах В. Антонюк, О. Грішнєвої, С. Калініної, С. Кожем'якіної, Т. Костишиної, В. Костриці, Л. Лутай, О. Макарової, В. Надраги, І. Новак, О. Новікової, Ю. Маршавіна, І. Петрової, М. Руженського, У. Садової, С. Цимбалюк, А. Черкасова, Л. Шамілевої, Л. Шаульської, Л. Шевченко, І. Ящишиної та інших вітчизняних вчених. Разом із тим проблема розвитку

трудої сфери на засадах соціальної відповідальності залишається актуальною. Необхідною є розробка дієвих інструментів та методів інтеграції принципів соціальної відповідальності, що сприятиме реформуванню соціально-трудої відносин.

Метою статті є визначення основних засад поліпшення управління персоналом у сучасних умовах, застосування інноваційних підходів до формування ефективної системи оцінки та розвитку персоналу на принципах соціальної відповідальності для підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в ринкових умовах, його раціональне структурне і просторове розміщення, зміна культури управління підприємства, врешті-решт, залежать від ефективності функціонування служби управління персоналом і є запорукою досягнення підприємством успіху. Без мотивованих і кваліфікованих співробітників жодна організація не в змозі створити добре працюючі системи маркетингу, продажу, фінансів або бухгалтерського обліку. Управління персоналом – особливо важлива сфера діяльності в сучасних умовах глобальної конкуренції і стрімкого науково-технічного прогресу, коли продукти, технології, операційні методи і навіть організаційні структури старіють із нечуваною швидкістю, а знання та навички співробітників стають головним джерелом тривалого розквіту будь-якої організації.

Професіоналізм та кваліфікація трудових ресурсів, безумовно, є одними з головних переваг сучасних підприємств, що може гарантувати стратегічне зростання підприємства в довгостроковій перспективі. Для вирішення складних технічних і організаційних завдань, які ставить виробництво, потрібні професійні кадри з високим рівнем наукової і техніко-технологічної культури, а становлення висококласного фахівця – досить тривалий процес. Мотивація нині відіграє найважливішу роль у структурі сучасної компанії, вона пронизує організаційні, економічні, соціально-психологічні сфери взаємодій, отже, це кровноносна система підприємства, що дасть змогу всім іншим органам нормально

функціонувати. Базовою основою для здійснення мотивації є визначення потреб, що зумовлюють

формування поведінки як окремого співробітника, так і колективу підприємства у цілому (рис. 1).

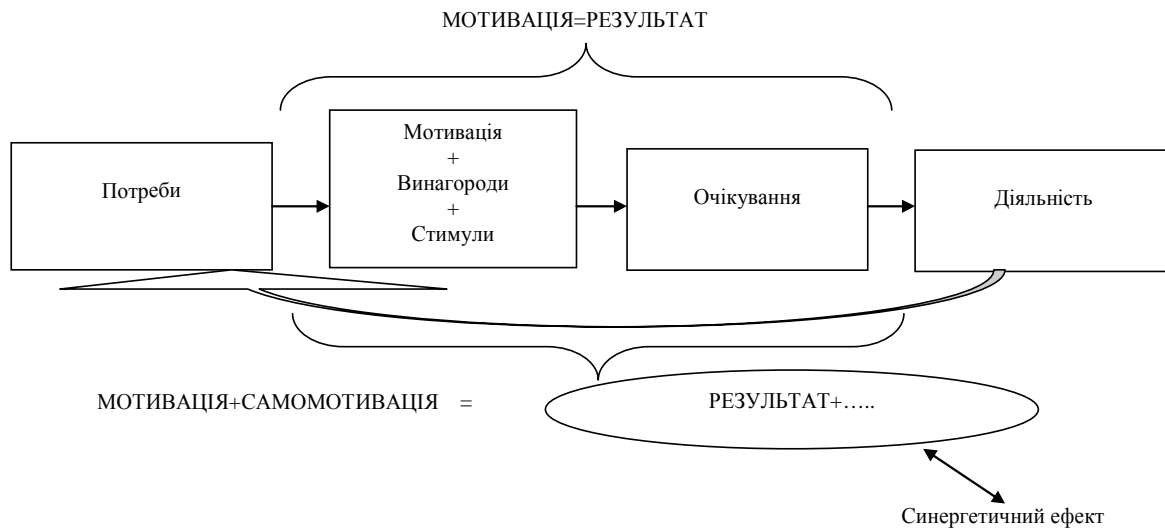


Рис. 1. Процес мотивації в управлінні персоналом підприємства
(розроблено авторами на основі джерела [2])

Система мотивації персоналу на засадах соціальної відповідальності промислового підприємства включає у себе організацію оплати праці, систему винагород та заохочень, соціальний захист та підтримку персоналу. Система мотивації є комерційною таємницею будь-якого підприємства, відомо лише певні її особливості, які представлені на рис. 2.

Промислові підприємства України здійснюють свою діяльність із метою досягнення цілей, що є стратегічними для підприємств. Ступінь реалізації цих цілей відображає, наскільки ефективно діє підприємство, тобто наскільки ефективно воно використовує ресурси, що знаходяться в його розпорядженні. Зрозуміло, що головний акцент у досягненні цілей підприємств відбувається завдяки зусиллям компетентного та професійного персоналу. Отже, перед підприємствами стоїть завдання щодо утримання та збереження на робочих місцях «знавців своєї справи» та звільнення тих працівників, діяльність яких є найменш ефективною. Це можна досягти шляхом проведення регулярної систематизації потреб в оцінці та навчанні персоналу на підставі:

- вимог або рекомендацій із навчання та підвищення кваліфікації співробітників виробничих відділів із боку керівництва компанії;
- рекомендацій із навчання співробітників, які складаються за результатами проведення атестації співробітника і фіксуються в індивідуальних планах розвитку співробітників;
- аргументованих із погляду виробничої необхідності пропозицій про проведення навчання, отриманих від співробітників структурних підрозділів

компанії в ході періодичного визначення потреб у роботі з персоналом.

Оцінка персоналу – це процес у системі ефективного управління, який спрямований на пошук та оцінку відповідних знань, умінь, навичок та інших якісних характеристик персоналу підприємства вимогам посади або робочого місця. Оцінка персоналу передбачає порівняння певних характеристик людини – професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці – з відповідними вимогами, еталонами. Оцінка персоналу – це процедура, що здійснюється для виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних та якісних результатів його трудової діяльності. Працівник повинен відповідати вимогам, які висувуються до нього посадовими обов'язками, змістом і характером праці та культурою підприємства у цілому. Оцінці підлягають не лише потенціальні можливості працівників, їх професійний рівень, компетентність, а й уміння реалізувати ці можливості у процесі виконання доручених обов'язків [4]. Оцінка персоналу розглядається як елемент управління й як система атестації персоналу, що застосовується на підприємстві в тій чи іншій модифікації. Водночас це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації [5].

Система оцінки персоналу повинна базуватися на принципах дієвості, тобто забезпечувати високий рівень мотивації працівників; на принципах практичності, тобто досягнення максимальної зручності для тих, хто проводить оцінку, та для тих, хто підлягає оцінці, та на принципах зрозумілості та доступності [6].

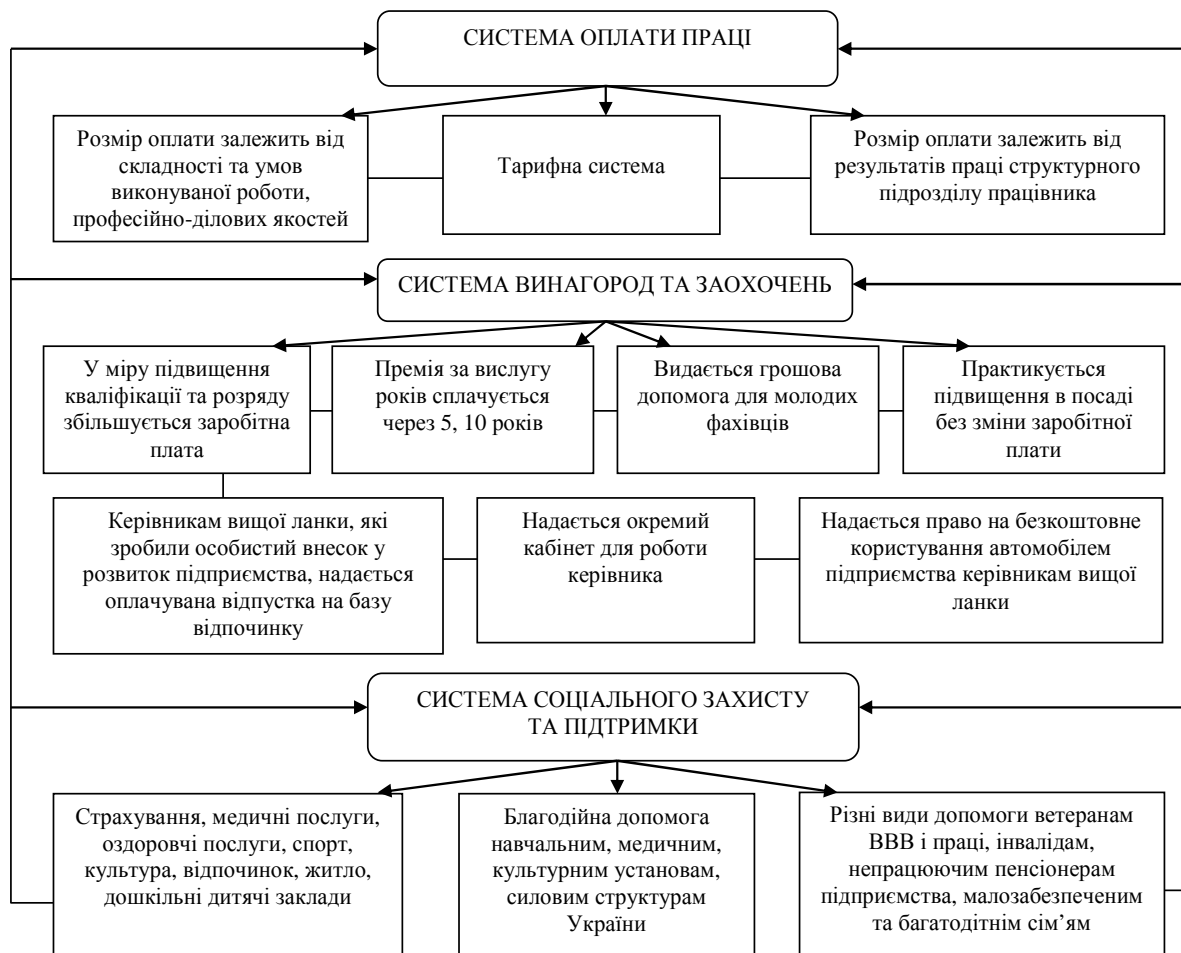


Рис. 2. Система мотивації персоналу промислового підприємства на засадах соціальної відповідальності (доповнено авторами на основі джерела [3])

Оцінка персоналу слугує багатьом цілям. Найпоширенішою є класифікація цілей оцінки, яка розроблена Д. МакГрегором. До неї належить інформативна мета, яка полягає в забезпеченні керівників різних рівнів управління необхідними даними про роботу своїх підлеглих, а також про їх індивідуальні здобутки та недоліки; мотиваційна мета, яка передбачає взаємозв'язок матеріальної винагороди і морального заохочення з трудовою поведінкою і результатами праці і, таким чином, орієнтує персонал на покращення діяльності, набуття нових професійних навичок, необхідних для кращого виконання завдань із соціального захисту; адміністративна мета, яка постійно реалізується в процесі прийняття кадрових рішень: підвищення (пониження) по службі, переведення на іншу роботу, перепідготовка та перекваліфікація, заохочення або покарання, припинення трудового договору [1].

Із усієї сукупності цілей і напрямів проведення оцінки персоналу виділяють основну – покращити управління діяльністю організації. Підприємство не може розраховувати на довготривалий розвиток без ефективного управління людьми та організації їх діяльності. Основою забезпечення цього й є оцінка

кадрів як відправна точка для вдосконалення персоналу, його мотивації та відповідної оплати праці.

Важливим завданням оцінки персоналу є забезпечення зворотного зв'язку: працівник повинен знати, як оцінюються результати його діяльності, бажання якісного виконання його роботи з боку керівництва. Оцінка повинна розглядатися відкрито, слід обговорювати досягнення працівника та розглядати шляхи підвищення його діяльності. Оцінка персоналу пов'язує, об'єднує всі елементи системи управління персоналом в єдине ціле.

Найповнішою мірою система оцінки персоналу проявляється в комплексній оцінці працівника, яка може розроблятися за всіма категоріями персоналу організації (рис. 3). Оцінка заради характеристики та порівняння включає в себе аналіз оцінки особистості та оцінку здібностей, пов'язаних із роботою. Такий підхід намагається пов'язати оцінку персоналу виключно з роботою, а також необхідними навичками та можливостями для її ефективного виконання. Крім того, цей підхід зумовлює оцінку навичок та здібностей, що необхідні для освіти, розвитку та вдосконалення [7].

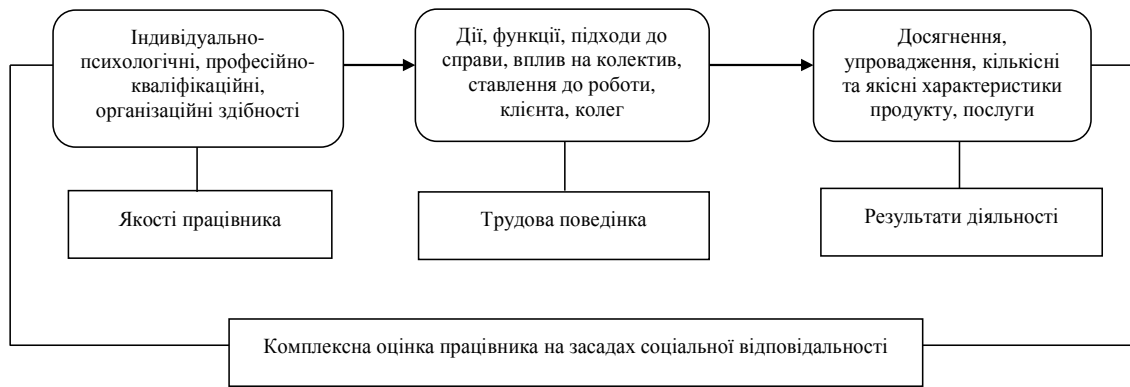


Рис. 3. Модель комплексної оцінки персоналу промислового підприємства на засадах соціальної відповідальності

Заходи, які дають змогу оцінити ефективність навчання персоналу, повинні також плануватися заздалегідь, до моменту відправлення співробітника на навчання. Незалежно від специфіки навчального

заходу в компанії може застосовуватися тривірнева оцінка ефективності з використанням різних інструментів оцінки (рис. 4).

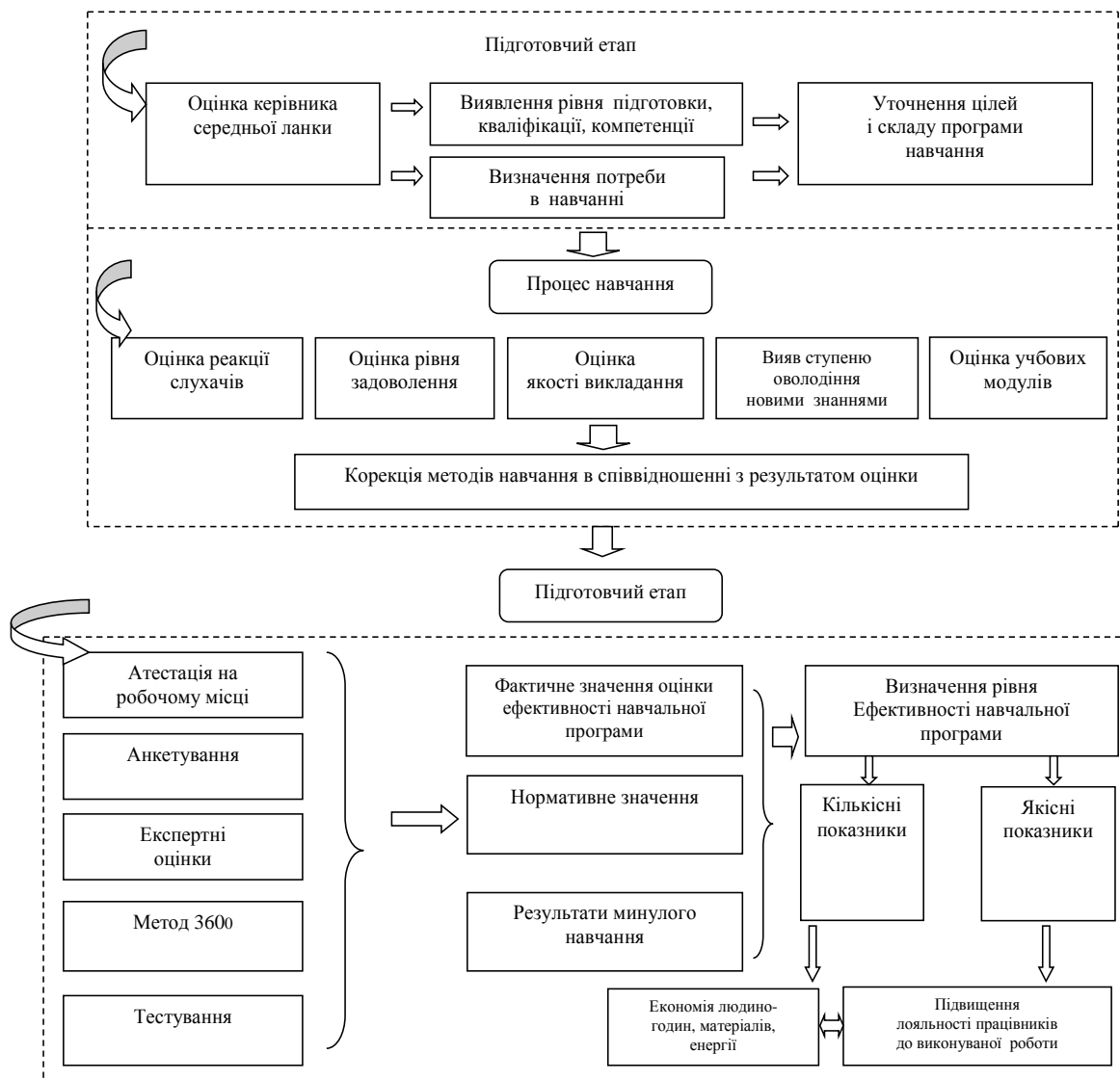


Рис. 4. Алгоритм оцінки ефективності освітньої програми персоналу підприємства (сформовано авторами на основі джерела [8])

На підготовчому етапі фахівцями відділу кадрів має бути проведений збір інформації про те, як самі учасники навчальної програми оцінюють її ефективність. Для цього можна використати анкети зворотного зв'язку (анкета «Оцінка програми (курсу) навчання»). Подібну анкету тренер/викладач дає учасникам відразу після завершення навчання. У разі внутрішнього навчання, яке проводить штатний тренер, аналіз анкет зворотного зв'язку проводить менеджер із персоналу. Підсумкові оцінки, представлені співробітниками в рамках оцінки програм навчання, у подальшому будуть використовуватися під час оцінки курсів навчання у цілому.

Під час процесу навчання тренер має дати оцінку знанням, отриманим співробітником за підсумками проходження курсу навчання. Для оцінки цього рівня тренер має використати спеціально розроблені тести, опитувальники і завдання (розроблені самостійно або надані провайдером, який проводив навчання), мета яких – кількісно виміряти прогрес в отриманих знаннях. За результатами оціночних заходів учасникам виставляються оцінки.

Довгострокова оцінка ефективності навчання – це найбільш складний рівень, на якому як ніколи стає важливим зв'язок між відділом кадрів і лінійними керівниками. Спочатку тренер спільно з лінійними керівниками повинні відповісти на питання, які функції повинні виконувати учасники тренінгу або навчальної програми в рамках своєї професійної діяльності, щоб використовувати отримані знання та навички. На підставі цих відповідей безпосередні керівники формують план дій кожного учасника тренінгу (освітньої програми). Одним із найбільш важливих завдань безпосередніх керівників є контроль виконання співробітниками цих планів у визначені часові рамки.

Основним інструментом оцінки на даному етапі є анкета «Оцінка співробітника після проходження програми навчання». Завдання безпосереднього керівника – оцінка за шкалою від 0 до 4 ступеня досягнення цих цілей із погляду придбання (розвитку) співробітником знань (навичок), що демонструються в трудовій діяльності. Анкети передаються менеджеру з персоналу для узагальнення й аналізу зведених даних.

Оцінку ефективності замикає цикл заходів із навчання та розвитку персоналу. За підсумками звітного періоду (квартал, рік) менеджер із персоналу готує для керівництва компанії зведений звіт про навчання і розвиток співробітників, в якому мають бути відображені кількісні й якісні показники, що характеризують систему навчання. Після цього починається новий цикл. Також ще треба забезпечити застосування співробітниками отриманих знань і навичок на практиці, тільки тоді інвестиції будуть виправдані, результатом навчання стане розвиток, а ризик звільнення знизиться. При цьому ключовою ланкою в плануванні навчання є оцінка потреби в ньому: від якості даного аналізу залежать

ефективність витрат і результативність подальшої діяльності співробітника.

Таким чином, оцінка персоналу на засадах соціальної відповідальності – це важливий елемент ефективного управління і актуальний в умовах сьогоднішнього процесу, спрямований на підвищення конкурентоспроможності підприємства. Різні системи, методи та методики оцінки персоналу дають змогу виявити і розкрити потенціал кожного працівника і спрямувати цей потенціал на реалізацію стратегічних цілей підприємства. Оцінка персоналу на засадах соціальної відповідальності потребує використання всіх наукових підходів, їхнього узагальнення та комбінування для досягнення її ефективності, оптимальності та економічності. Найповніше система оцінки персоналу виявляється у комплексній оцінці працівника, яку слід розробляти за всіма категоріями персоналу організації. Об'єктивна оцінка може бути досягнута лише на основі врахування професійно-кваліфікаційних, особистісних та ділових характеристик працівника.

Висновки. Отже, в умовах високого рівня конкуренції підвищується значимість вибору стратегічних пріоритетів розвитку підприємства. Як показує практика, саме таким стратегічним пріоритетом є система оцінки та розвитку персоналу підприємства на засадах соціальної відповідальності. Розробка ефективної системи оцінки персоналу дає можливість для утримання власної позиції на ринку праці, підвищення конкурентоспроможності підприємства та його іміджу як роботодавця. Визначення поточного та прогнозованого стану конкурентоспроможності системи стратегічного управління персоналом дозволяють оцінити ефективність системи та виявити слабкі місця, розробити ефективну кадрову стратегію.

Література

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : [навч. посіб.]. Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. 471 с.
2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 1998. 224 с.
3. Офіційний сайт ПАТ «Мотор Січ». URL: <http://www.motorsich.com/ukr/> (дата звернення: 04.01.2019).
4. Ткаченко А.М., Морщенко Т.С. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом : монографія. Запоріжжя, 2008. 234 с.
5. Опанасюк Ю.А., Рудь А.В. Удосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві. *Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка»*. 2012. № 1. С. 134–140.
6. Менеджмент персоналу : [навч. посіб.] / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк [та ін.] ; за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. Київ : КНЕУ, 2004. 398 с.
7. Ядранська О.В. Оцінка персоналу в системі ефективного управління. *Економіка & держава*. 2009. № 1. С. 60–63.
8. Коваленко В.С., Маркова С.В., Олійник О.М. Розвиток та оцінка персоналу як системоутворюючий елемент поліпшення результатів діяльності підприємства в нестабільних умовах. *Вісник Класичного приватного університету*. 2019. № 1 (12).

С. 82-89. 9. **Новікова О.Ф.** Управління розвитком підприємств в контексті соціальної відповідальності. *Економічний вісник Донбасу*. 2016. № 2(44). С.153-157. 10. **Нефедов Ю. Н.** Природная мотивация: усилить или не дать снизиться? *Управление персоналом*. 2006. № 17. С. 32 – 35. 11. **Тугускина Г. Н.** Методика оценки человеческого капитала предприятий. *Управление персоналом*. 2009. № 5. С. 42–46. 12. **Панькова А.Д.** Модернізація системи суспільних відносин у трудовій сфері на засадах соціальної відповідальності. *Економіка промисловості*. 2015. №2. С. 131-135.

References

1. Balabanova L.V., Sardak O.B. (2006). Upravlinnia personalom [Personnel management]. Donetsk, DonDUET [in Ukrainian].
2. Kolot A.M. (1998). Motyvatsiia, stymuliuвання u otsinka personalu [Motivation, stimulation and evaluation of staff]. Kyiv, KNEU [in Ukrainian].
3. ПАТ «Motor Sich» [PJSC "Motor Sich"]. *motorsich.com*. Retrieved from <http://www.motorsich.com/ukr/> [in Ukrainian].
4. Tkachenko A.M., Morshchenok T.S. (2008). Stratehichni napriamy udoskonalennia upravlinnia personalom [Strategic directions of personnel management improvement]. Zaporizhzhia [in Ukrainian].
5. Opanasiuk Yu.A., Rud A.V. (2012). Udoskonalennia systemy otsinky personalu na pidpriemstvi [Improving the personnel evaluation system at the enterprise]. *Visnyk Sumskoho derzhavnoho universytetu. Serii «Ekonomika» – Bulletin of Sumy State University. Economics Series*, 1, pp. 134–140 [in Ukrainian].
6. Daniuk V.M., Petiukh V.M., Tsybaliuk S.O. et al. (2004). Menedzhment personalu [Personnel management]. Kyiv, KNEU [in Ukrainian].
7. Yadranska O.V. (2009). Otsinka personalu v systemi efektyvnoho upravlinnia [Evaluation of personnel in the system of effective management]. *Ekonomika & derzhava – Economy & state*, 1, pp. 60–63 [in Ukrainian].
8. Kovalenko V.S., Markova S.V., Oliinyk O.M. (2019). Rozvytok ta otsinka personalu yak systemo-utvoriuiuchy element polipshennia rezultativ diialnosti pidpriemstva v nestabilnykh umovakh [Development and evaluation of personnel as a system-forming element of improving the results of the enterprise in unstable conditions]. *Visnyk Klasychnoho pryvatnoho universytetu – Bulletin of the Classical Private University*, 1 (12), pp. 82-89 [in Ukrainian].
9. Novikova O.F. (2016). Upravlinnia rozvytkom pidpriemstv v konteksti sotsialnoi vidpovidalnosti [Enterprise development management in the context of social responsibility]. *Ekonomichniy visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 2(44), pp. 153-157 [in Ukrainian].
10. Nefedov Yu. N. (2006). Prirodnaya motivatsiya: usilivat' ili ne dat' snizit'sya? [Natural motivation: to strengthen or not to decrease?]. *Upravleniye personalom – Personnel Management*, 17, pp. 32 – 35 [in Russian].
11. Tuguskina G. N. (2009). Metodika otsenki chelovecheskogo kapitala predpriyatii [The methodology for assessing the human capital of enterprises]. *Upravleniye personalom – Personnel Management*, 5, pp. 42 – 46 [in Russian].

12. Pankova A.D. (2015). Modernizatsiia systemy suspilnykh vidnosyn u trudovii sferi na zasadakh sotsialnoi vidpovidalnosti [Modernization of public relations system in labour sphere on principles of social responsibility]. *Ekonomika promyslovosti*, 2, pp. 131-135 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.15407/econindustry2015.02.131>.

Смирнова І. І., Сімаков К. І. Концептуальні засади розвитку та оцінки персоналу промислового підприємства на принципах соціальної відповідальності в умовах модернізації

У статті досліджено методологічні основи формування ефективної системи оцінки персоналу на засадах соціальної відповідальності. Визначено, що мотивація відіграє найважливішу роль у структурі сучасної компанії, вона пронизує організаційні, економічні, соціально-психологічні сфери взаємодій, отже, це кровноносна система підприємства, що дасть змогу всім іншим органам нормально функціонувати. Висвітлено, що головною метою підприємств в умовах конкуренції стає розроблення стратегій розвитку професійної компетентності персоналу підприємства, де головна роль відводиться оцінці, яка спрямована на виявлення потенціалу кожного працівника. Підкреслено необхідність застосування сучасних методів оцінки персоналу на принципах соціальної відповідальності, а також важливість залучення персоналу до регулярного проходження оцінки, включаючи самоаналіз та саморозвиток. Обґрунтовано доцільність розроблення комплексного методичного підходу до формування належної оцінки персоналу на принципах соціальної відповідальності як важливого елементу ефективного управління. Запропоновано проведення комплексної оцінки персоналу на підприємстві на принципах соціальної відповідальності для підвищення його конкурентоспроможності.

Ключові слова: соціальна відповідальність, персонал, оцінка персоналу, методи оцінки персоналу, принципи оцінки персоналу, управління персоналом, конкурентоспроможність, мотивація, навчання та розвиток персоналу.

Smyrnova I., Simakov K. Conceptual Framework for the Development and Evaluation of Personnel of an Industrial Enterprise on the Principles of Social Responsibility in Modernization

The article explores the methodological foundations of the formation of an effective personnel assessment system based on social responsibility. It is determined that motivation plays a crucial role in the structure of a modern company, it permeates the organizational, economic, social and psychological spheres of interactions, thus, it is a circulatory system of the enterprise, which will enable all other bodies to function normally. It is determined that the main goal of enterprises in a competitive environment it becomes the development of strategies for the development of professional competence of enterprise personnel, where the main role is given to assessment, which is aimed at identifying the potential of each employee. The necessity of applying modern methods of personnel assessment based on the principles of social responsibility, as well as

the importance of involving staff in regular assessment, including self-analysis and self-development, was emphasized. The feasibility of developing an integrated methodological approach to the formation of an appropriate staff assessment based on the principles of social responsibility as an important element of effective management is substantiated. A comprehensive assessment of the personnel of the enterprise on the principles of social responsibility to increase its competitiveness is proposed.

Keywords: social responsibility, personnel, personnel assessment, personnel assessment methods, personnel assessment principles, personnel management, competitiveness, motivation, staff training and development.

Смирнова И. И., Симаков К. И. Концептуальные основы развития и оценки персонала промышленного предприятия на принципах социальной ответственности в условиях модернизации

В статье исследованы методологические основы формирования эффективной системы оценки персонала на основе социальной ответственности. Определено, что мотивация играет важнейшую роль в структуре современной компании, она пронизывает организационные, экономические, социально-психологические сферы взаимодействий, таким образом, это кро-

веносная система предприятия, которая даст возможность всем другим органам нормально функционировать. Определено, что главной целью предприятий в условиях конкуренции становится разработка стратегий развития профессиональной компетентности персонала предприятия, где главная роль отводится оценке, которая направлена на выявление потенциала каждого работника. Подчеркнута необходимость применения современных методов оценки персонала на принципах социальной ответственности, а также важность привлечения персонала к регулярному прохождению оценки, включая самоанализ и саморазвитие. Обоснована целесообразность разработки комплексного методического подхода к формированию надежной оценки персонала на принципах социальной ответственности как важного элемента эффективного управления. Предложено проведение комплексной оценки персонала предприятия на принципах социальной ответственности для повышения его конкурентоспособности.

Ключевые слова: социальная ответственность, персонал, оценка персонала, методы оценки персонала, принципы оценки персонала, управление персоналом, конкурентоспособность, мотивация, обучение и развитие персонала.

Стаття надійшла до редакції 10.02.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

Л. О. Бившева,
кандидат економічних наук, доцент,

О. О. Кондратенко,
асистент,
ORCID 0000-0001-8572-0477,
Донбаська державна машинобудівна академія,

С. В. Желдак,
ПРАТ «Новокраматорський машинобудівний завод»,

А. О. Коваленченко,
Донбаська державна машинобудівна академія,
м. Краматорськ

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР ЗРОСТАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. В умовах посилення стратегічно-маркетингової орієнтації підприємств, виникає необхідність у стратегічному управлінні персоналом. Невизначеність та динамічність конкурентної боротьби роблять стратегію управління персоналом однією з головних. Тобто персонал підприємства стає основою забезпечення конкурентоспроможності підприємства та передумовою формування успішного менеджменту в умовах наявних вимог забезпечення розвитку підприємств. Основне завдання керівництва підприємств у ситуації, що склалася, полягає у виборі ефективних кадрових стратегій. Головною метою стратегічного управління персоналом підприємства є формування такого кадрового потенціалу та системи управління персоналом, що здатні забезпечити підприємству стійку ринкову позицію, економічну стабільність та високу конкурентоспроможність.

Аналіз останніх досліджень. Проблему стратегічного управління персоналом підприємства досліджували як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, серед яких: М. Армстронг, І. Ансофф, Л. Балабанова, Н. Богдан, В. Гриньова, О. Громова, А. Кібанов, В. Маслов, М. Сорокіна, Ф. Хміль та ін. Крім того, питання розвитку персоналу, зокрема стратегічні аспекти, розглянуто у роботах таких науковців, як: І. Грузіна, А. Колот, В. Савченко, А. Топмсон та Дж. Стрікленд. Проте вивчення й узагальнення наукових праць засвідчує, що чимало питань стосовно стратегічного розвитку персоналу у вітчизняних підприємствах недостатньо досліджені. Зокрема існує необхідність у формуванні методичного забезпечення об'єктивної оцінки конкурентоспроможності системи стратегічного управління персоналом, що відповідає стратегічним орієнтирам підприємства і сучасним умовам господарювання.

Метою статті є визначення ролі стратегічного управління персоналом у сучасних умовах, розкриття вимог до системи стратегічного управління

персоналом для підвищення конкурентоспроможності промислового підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стрімкий розвиток ринкових відносин в Україні вимагає від підприємств нових підходів та ефективних методів управління, що здатні забезпечити швидку адаптацію до змін мінливого зовнішнього середовища, конкурентоспроможність, а також сталий економічний і соціальний розвиток підприємства у довгостроковому періоді. Досягнення цього можливе за умови чітко спланованої та розробленої стратегії, яка є основою стратегічного управління діяльністю підприємства. Успіх процесу розробки й реалізації стратегії залежить від ефективного використання трудового потенціалу, оскільки персонал стає ключовим фактором, який забезпечує розвиток підприємства у довгостроковому періоді. Якщо в оперативному управлінні працівники розглядаються як ресурс підприємства, тобто виконавці окремих функцій, то для стратегічного управління персонал становить головну цінність підприємства й джерело підвищення конкурентоспроможності. У основі забезпечення ефективності процесу формування персоналу одну з ключових ролей відіграє обраний на підприємстві підхід до підбору персоналу, конкретний вибір якого залежить від багатьох чинників, серед яких слід назвати стадію життєвого циклу підприємства та етап становлення трудового колективу, фінансові можливості, кадрову стратегію та стратегію розвитку підприємства тощо [1, с. 24; 2, с. 33, 52]. У загальному випадку фахівцями з менеджменту персоналу може бути обрано один з трьох варіантів розвитку подій. У першому випадку ставка робиться на молодих, амбітних й мобільних, проте ще недосвідчених, випускників навчальних закладів різного рівня акредитації залежно від вимог робочого місця, які ще позбавлені стереотипів мислення і прагнуть найбільш результативно й швидко пройти перші етапи власного професійного станов-

лення на конкретному підприємстві [2, с. 407]. Використання даного підходу при мінімальних стартових витратах, пов'язаних із пошуком і наймом персоналу, потребує значних інвестицій у професійне становлення нового працівника, що прогнозовано має принести досить високий рівень фінансової окупності проте через певний, досить тривалий, період часу [3, с. 78]. Водночас, за твердженням Л. Шевченко, завчасно спрогнозувати ймовірність отримання та встановити конкретний розмір економічної ефективності інвестицій у розвиток персоналу представляється практично неможливим або досить ускладненим [4, с. 49]. Саме тому попит на випускників ВНЗ в Україні є невисоким, а ринок праці ними перенасиченим. До того ж Л. Лісогор наголошує на досить слабкій «мотивації як роботодавців, так і працівників України до підвищення кваліфікаційного рівня» персоналу [5, с. 181]. Аналогічний висновок було зроблено й у національних доповідях «Інноваційна Україна 2020» та «Цілі Розвитку Тисячоліття. Україна: 2000-2015»: у програмах стверджується, що в Україні спостерігається дуже низький рівень зацікавленості «приватного капіталу у підвищенні кваліфікації працівників без переорієнтації на виробництво високотехнологічної продукції» та невисока інтенсивність навчання на виробництві [6, с. 280; 7, с. 36]. Здебільшого це пов'язано із тим, що вибір даного напрямку супроводжується для підприємства значними ризиками втрати фінансових коштів, які було вкладено у розвиток персоналу, який завчасно звільнився через плінність або не зміг повною мірою засвоїти новий матеріал та набути необхідних для розвитку підприємства знань і компетенцій. При цьому М. Портер звертає увагу також і на такий досить потужний фактор ризику, як отримання повного або часткового доступу конкурентів до конфіденційної інформації й унікальних інноваційних знань підприємства через переманювання його ключових перспективних працівників [8, с. 223]. О. Сущенко наголошує, що втрата персоналу несе такі ризики інтерфейсній безпеці підприємства, як «розголошення комерційної таємниці та саботаж» [9, с. 131].

Слід також зазначити, що кризові явища в економіці країни значно підвищують ступінь ризикованості будь-яких рішень щодо інвестування коштів із різних джерел у розвиток і професійне самовизначення персоналу. За цих умов чинником результативного страхування підприємства від означених ризиків є «системно і якісно організована робота з персоналом, яка спрямована на формування його лояльності й відданості», що виступають підґрунтям для набуття тенденцій збільшення людського капіталу, скорочення витрат й утримання ключових для підприємства фахівців [5, с. 80]. О. Грیشнова вказує на ще один досить дієвий інструмент страхування від ризику втрати інвестицій у людський капітал – «необхідно відбирати тих працівників, у яких мотивація, цінності, ставлення, норми поведінки є близь-

кими до корпоративної культури та цінностей компанії» [10, с. 114].

Другий підхід до підбору персоналу пов'язаний із орієнтацією на самостійний або за допомогою фахівців пошук на вторинному ринку праці або переманювання у конкурентів високопрофесійних фахівців і талантів із потужним практичним досвідом роботи, які здатні навіть без періоду адаптації генерувати ідеї для запровадження очікуваних змін на підприємстві та легко їх впроваджувати у життя [2, с. 179, 407]. Водночас А. Колот наголошує на тому, що при постійному зростанні в Україні попиту на фахівців із високою професійною компетентністю, спостерігається дуже низький рівень їх мобільності, що обмежує можливості для реалізації означеного підходу [11, с. 52]. До того ж реалізація цієї достатньо агресивної стратегії вимагає досить значних грошових і часових витрат на етапі пошуку та працевлаштування відповідного фахівця, проте розміри інвестицій у людський капітал будуть меншими і мають спрямовуватися виключно на підтримку тих знань і навичок, якими вже володіють нові працівники. Головною умовою успішної реалізації даного підходу на підприємстві є забезпечення високого й конкурентоздатного рівня оплати праці й гідних умов праці професіоналам і висококваліфікованим працівникам, що запрошуються. Водночас незалежно від вибору стратегії кадрового набору дуже важливе значення для ефективного формування персоналу має створення на підприємстві перспективної системи професійного розвитку персоналу та сертифікації, що базується на забезпеченні працівників навичками щодо управління власними знаннями на принципах саморозвитку. Важливо відзначити, що сертифікація забезпечує об'єктивну та незалежну оцінку персоналу, спонукає його до ефективної діяльності, підвищує конкурентоспроможність на ринках праці. Як свідчить практика передових компаній, розробка механізму встановлення корпоративних вимог до компетенцій працівників, що враховують специфіку конкретних робочих місць підприємства, вимоги кваліфікаційних довідників і потреби споживачів продукції або послуг, є основою системи управління персоналом за компетенціями. Така система сприяє підтриманню цілісності організації, яка базується на єдиних корпоративних стандартах управління, стандартах якості, цінності підприємства і представляється у вигляді спеціальних моделей. Відчуваючи необхідність удосконалення системи управління персоналом, підприємства, фірми та організації створюють власні моделі корпоративних вимог до робочих місць, компетенцій працівників і системи їх сертифікації. Враховуючи, що процедура сертифікації вимагає трудові і фінансові витрати, в першу чергу на підприємстві необхідно визначитися з конкретним переліком професій, посад, на які моделі корпоративних вимог до робочих місць і компетенцій працівника розробляються безпосередньо фахівцями під-

приємства або залученими зі сторони фахівцями акредитованих фірм і організацій, що мають відповідний досвід. Розробка моделей корпоративних вимог до робочих місць і компетенцій фахівців та практична реалізація компетенцій є вкрай складним і творчим процесом. Далі визначаються органи сертифікації, їх функції, механізм сертифікації, розробляються програми навчання фахівців, також проводиться їх навчання, що передує процедурі сертифікації. Для достовірності оцінки компетенцій фахівців при проведенні сертифікації застосовуються декілька видів інструментів (факторно-критеріальний аналіз виконуваних робіт, тестування, теоретичний екзамен, розв'язання завдань тощо), а для економії

часу і коштів рекомендується проводити одночасне оцінювання груп фахівців однієї спеціальності.

Після проведення сертифікації персоналу проводиться порівняльний аналіз корпоративних вимог до робочих місць і компетенцій фахівців з фактичним рівнем. Процедура сертифікації також передбачає системний аудит сертифікованого персоналу, в процесі якого контролюється якість і своєчасність робіт та прийнятих рішень; при наявності відхилень, порушень, браку сертифікат вилучається і його поновлення проводиться в установленому порядку. Завершальним етапом процедури сертифікації є розробка заходів щодо підвищення рівня компетенцій фахівців підприємства, впровадження їх в бізнес-процеси та контроль виконання (рис. 1).

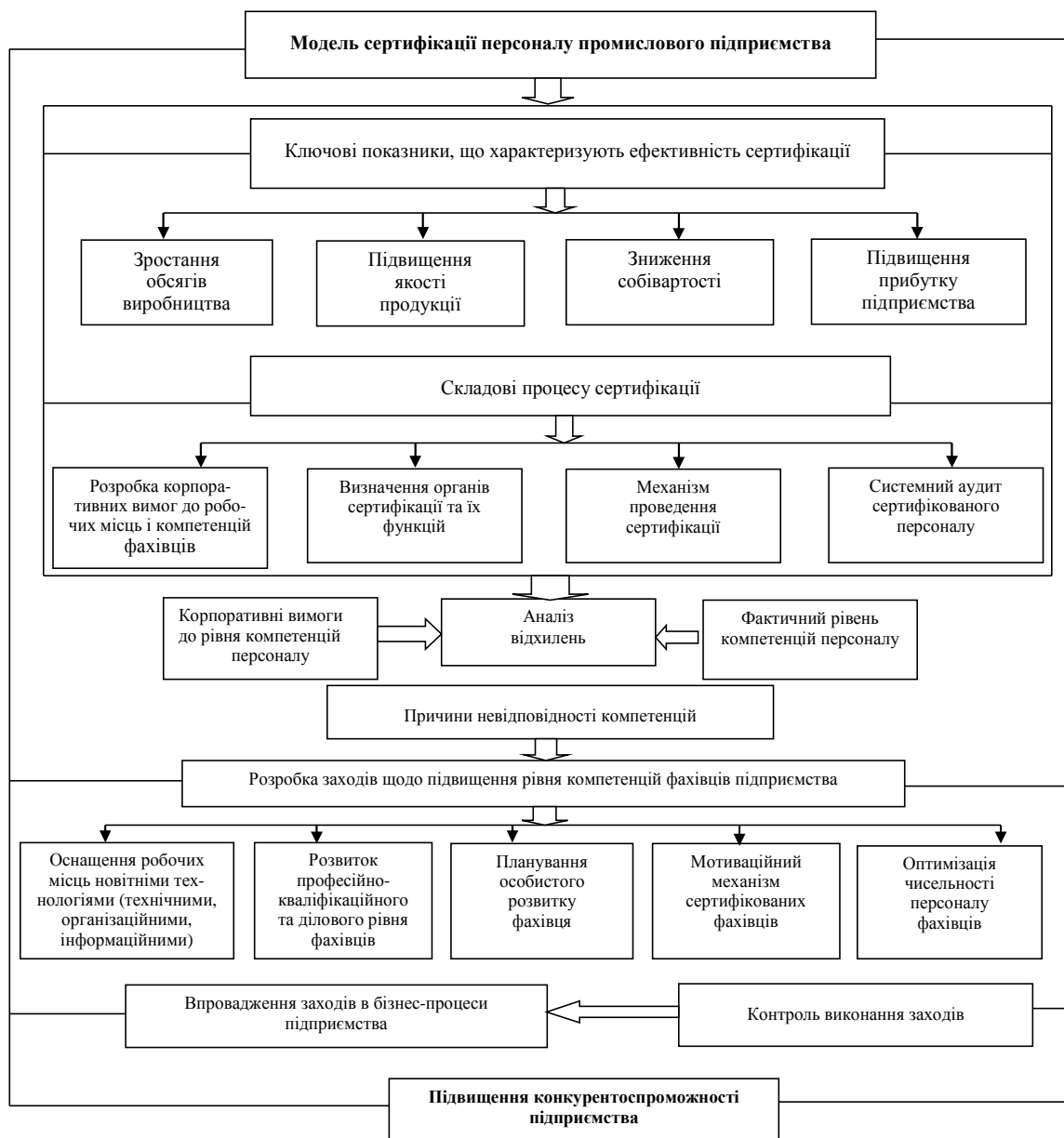


Рис. 1. Модель сертифікації персоналу промислового підприємства (розроблено авторами на основі джерела [12])

В Україні досвід впровадження внутрішньої фірмової сертифікації персоналу мають ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» (НКМЗ), ПАТ «Старокраматорський машинобудівний завод», ПАТ «Краматорський завод важкого верстатобудування», ЗАТ «Київстар Дж. Ес. Ем.» та інші, також інтерес представляє система оцінки персоналу на основі моделей компетенцій керівників всіх рівнів і співробітників компанії ДТЕК.

ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» впровадив програму внутрішньої фірмової сертифікації у декілька етапів: на першому етапі згідно стратегії підприємства були визначені провідні професії, які мають значущість для підприємства (верстатники, конструктори, технологи); на другому – сформовані корпоративні вимоги до робочих місць і працівників цих професій і моделі робочих місць; на третьому – розроблено механізм оцінки компетенцій і мотивації працівників, а також методика виявлення потенційних можливостей персоналу з покращення якості роботи. Для реалізації механізму оцінки персоналу на основі сертифікації на підприємстві створено виконавчий орган з сертифікації персоналу, мультидисциплінарну групу, сертифікаційну комісію. Сертифікація, що впроваджена на НКМЗ, складається з попереднього сертифікаційного навчання працівників, визначення особистих якостей оцінюваного працівника, його цінності на основі заповнення оцінного листа, факторно-критеріального аналізу, теоретичного екзамену, розрахунку комплексної оцінки згідно розробленої на підприємстві методики, а для кожного з видів сертифікаційних процедур встановлено коефіцієнт значущості [13, с. 74]. Такий процес сертифікації доволі складний і трудомісткий, пред'являє високі вимоги до персоналу, потребує значних витрат робочого часу як керівників підрозділів, так і фахівців служб управління персоналом, незважаючи навіть на те, що розрахунки комплексної оцінки проводяться автоматизовано. Вищевказане визначає можливість застосування такої процедури сертифікації персоналу на великих промислових підприємствах в рамках реалізації стратегічних цілей, які мають відповідні фінансові і трудові ресурси. Стратегія управління персоналом – одна з функціональних стратегій промислового підприємства, що забезпечує: формування й використання трудового потенціалу відповідно до змін в умовах господарювання; підготовку персоналу до відповідної професійної діяльності, належну оцінку і розвиток персоналу; формування та набір необхідних категорій персоналу; створення безпечних умов праці і соціальну захищеність. Стратегічна мета системи управління персоналом полягає у забезпеченні розвитку за рахунок ефективного використання людського потенціалу. Процес стратегічного управління персоналом промислового підприємства складається з трьох основних етапів [13]:

стратегічне планування персоналом; стратегічна організація персоналу; стратегічний контроль персоналу.

Найважливішим етапом стратегічного управління персоналом є стратегічне планування, оскільки саме на цьому етапі встановлюються цільові орієнтири у сфері управління на довгостроковий період, формується кадрова стратегія підприємства, організаційне забезпечення досягнення встановлених цілей. Специфічною особливістю управління персоналом є його здатність одночасно виступати об'єктом і суб'єктом управління. Цілеспрямоване формування й розвиток персоналу збагачує механізм управління й тим самим дозволяє успішно вирішувати багато проблем науково-технічного прогресу, підвищення конкурентоспроможності підприємства, використання нових сучасних технологій, підвищення ефективності й продуктивності. В основі вибору стратегії інноваційної діяльності промислового підприємства має бути оцінка персоналу, тому що це дозволить оцінити збалансованість складових людських ресурсів й привести їх у відповідність зі специфікою конкретної інновації. Механізм стратегічного управління персоналом промислового підприємства в умовах інноваційного розвитку наведено на рисунку (рис. 2).

Характерна риса даного механізму полягає в прийнятті рішень на основі розуміння цінності інтелектуального ресурсу для конкурентоспроможності підприємства.

У рамках даного підходу можлива реалізація таких прогресивних і пов'язаних із процесом нововведень тенденцій, як: забезпечення взаємодії працівників і груп між собою в інноваційному процесі; активізація їх творчого й організаційного потенціалу; інтеграція зусиль усього персоналу підприємства в досягненні кінцевих результатів. Без сумніву, для будь-якого підприємства в умовах жорсткої конкуренції пріоритетним завданням є розширення кола споживачів. Врахування інтересів споживачів особливо важливе для продуктивних інновацій, але при цьому також необхідне дотримання збалансованості всіх складових персоналу промислового підприємства. Саме людським фактором визначається ефективність як процесних, так і продуктивних інновацій. Набір показників і підходи до оцінки персоналу будуть значно відрізнятися залежно від виду інновації, а також стадії її життєвого циклу й темпів здійснення, що послужило підставою розробки наукової концепції управління персоналом в умовах інноваційного розвитку.

При розробці стратегії управління персоналом необхідно враховувати вплив факторів внутрішнього середовища та можливих змін, а також результати аналізу сильних і слабких сторін трудового потенціалу.

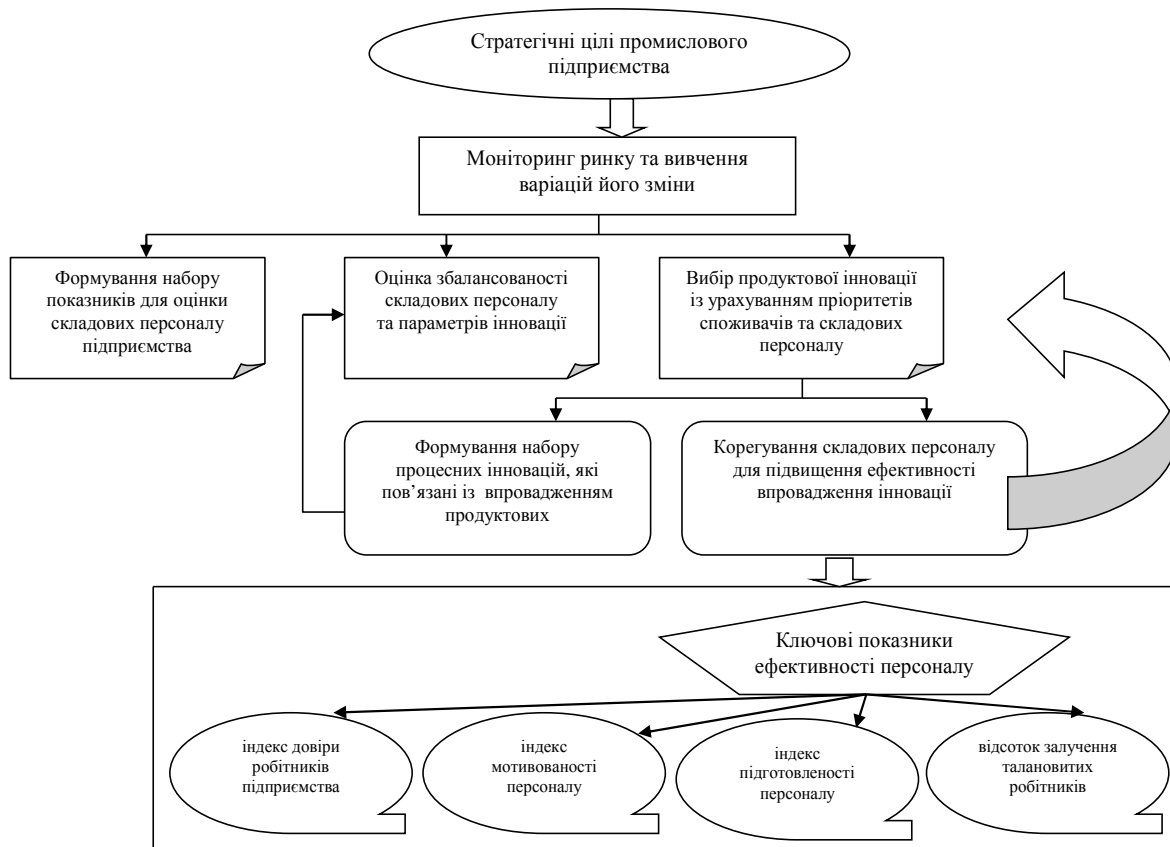


Рис. 2. Механізм стратегічного управління персоналом промислового підприємства в умовах інноваційного розвитку (авторська розробка)

Оскільки сам процес розробки та реалізації стратегії управління персоналом відбувається у межах системи, у якій реалізується весь комплекс його функцій, то доцільно виокремити її складові елементи – підсистеми [14]:

- планування персоналу (складання планів та розробка прогнозів щодо якісної й кількісної потреби у персоналі; вибір методів розрахунку кількісної потреби у працівниках; розробка системи автоматизованого управління персоналом);

- підбір та найм персоналу (аналіз інформації щодо кваліфікації персоналу; розробка посадових інструкцій; здійснення його відбору та оцінки; формування й комплектування кваліфікованого штату);

- профорієнтація та адаптація персоналу (постійна робота з персоналом; створення належних умов праці та розвитку працівників;

- ознайомлення із системою цінностей підприємства);

- оцінка й атестація персоналу (розробка ефективних методів, критеріїв і принципів оцінки персоналу); оцінка, проведення атестації;

- оцінка результатів діяльності персоналу;

- формування кадрового потенціалу (аналіз якісного складу управлінського персоналу);

- організація постійної роботи з молодими спеціалістами; розробка науково-практичних основ підбору та розстановки керівних кадрів;

- мотивація персоналу (розробка ефективної системи мотивації, постійний аналіз потреб працівників; удосконалення форм матеріального й морального стимулювання персоналу);

- розвиток персоналу (підготовка та контроль за реалізацією процесу навчання, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів;

- сприяння самовираженню та саморозвитку працівників);

- управління плінністю кадрів (розробка процедур підвищення, пониження, переводу й звільнення працівників);

- соціальний розвиток та організаційна культура (організація громадського харчування; забезпечення охорони здоров'я та відпочинку; медичного й житлово-побутового обслуговування; розвиток організаційної культури; соціальне страхування).

Впровадження на підприємстві системи стратегічного управління персоналом передбачає чітку організацію й практичне здійснення професійної діяльності стосовно стратегічного аналізу, розробки, реалізації та контролю стратегії, що спрямована на досягнення головної місії й цілей функціонування підприємства. У якості головної складової системи стратегічного управління найчастіше застосовують систему збалансованих показників, це комплексний інструмент, спрямований на управління показниками, що забезпечує досягнення стратегічних цілей

[15]. Між всіма складовими збалансованої системи існують причинно-наслідкові відносини, які допомагають визначити найважливіших факторів при досягненні оптимальних показників. Фінансова складова описує матеріальні результати реалізації стратегії за допомогою фінансових показників. Клієнтська – визначає споживча пропозиція для цільових клієнтів, що є необхідною умовою, при якій нематеріальні активи створюють вартість. Процеси внутрішньої складової й складової навчання та розвитку є рушійною силою стратегії. Внутрішня складова визначає створення нових або вдосконалення існуючих процесів, що мають значення для реалізації стратегії. Складова навчання та розвитку відбиває ті нематеріальні активи: людський капітал, системи (інформаційний капітал) і моральний клімат (організаційний капітал), які необхідні для підтримки процесів створення вартості.

Для формалізації стратегічних цілей збалансованої системи використовуються як фінансові, так і нефінансові показники, що є одним головних принципів збалансованості даної системи. Концентрація уваги тільки на фінансових показниках не дає повної картини стану підприємства й не дозволяє побудувати точний прогноз його розвитку. Тому необхідно використати, поряд з фінансовими, також нефінансові показники, які не тільки доповнюють фінансові, але й перебувають у логічному зв'язку з ними. Нефінансові показники за допомогою взаємодії з фінансовими показниками перетворюють стратегію в ряд послідовних мікрозавдань, рішення яких пов'язане з їхньою здатністю на ранніх стадіях сигналізувати про дію несприятливих факторів, які практично не вловлюються фінансовими показниками.

Пошук оптимальних цільових значень як для фінансових, так і для нефінансових показників збалансованої системи є скоріше мистецтвом, чим формальною процедурою, оскільки майбутні показники діяльності підприємства залежать від безлічі факторів, більшість із яких є невизначеними. У результаті впровадження збалансованої системи показників підприємство одержує можливість не просто аналізувати й оцінювати результати діяльності за минулий період, але й ефективно управляти своєю діяльністю на основі даного аналізу. Конкурентоспроможність промислових підприємств прямо залежить від здатності виготовляти продукцію точно в строк, за мінімальною ціною й з винятковою якістю. При цьому головною умовою втримання наявних і завоювання нових клієнтів є безперечне виконання договірних зобов'язань по всіх укладених контрактах. Це у свою чергу вимагає розробки й впровадження принципово нових підходів до управління персоналом підприємства, знання й здібності якого сьогодні є основним джерелом збільшення вартості промислового підприємства у відповідності до стратегії.

Висновки. Таким чином, можна сказати, що збалансована система показників є ефективним інструментом управління діяльністю промислового підприємства, яке орієнтоване на стратегію, а

успішна її реалізація забезпечується завдяки професіоналізму працівників. Без керівництва у вигляді збалансованої системи показників програми розвитку персоналу на підприємстві не мають чітко структурованого плану дій щодо того, якими знаннями повинен володіти працівник, щоб досягти прогнозних значень стратегічно важливих показників, який розмір премії одержить при виконанні показників, включених у збалансовану систему. Розвиваючи, інтегруючи свій людський капітал і приводячи його у відповідність з найважливішими стратегічними процесами, підприємство забезпечує високу рентабельність нематеріальних активів. Збалансована система показників – це не тільки вдалий спосіб ілюстрування стратегії, але й ефективний інструмент комунікації даної стратегії співробітникам. Для кожного показника, який включено до збалансованої системи показників, необхідно встановити прогнозне значення. Досягнення прогнозних значень показників збалансованої системи відбувається в рамках системи мотивації співробітників. Мотивований персонал є передумовою успішного функціонування підприємства як у тактичному, так й у стратегічному аспектах. Причому, якщо тактичні кроки можуть приводити до зіткнення інтересів менеджменту й рядового складу (виплати дивідендів, рішення соціальних питань), то стратегічні плани, навпаки, їх поєднують.

Література

1. **Ві Н.З.** The impact of national factors on personnel management: a cross-national examination of HRM practices in Singapore and Thailand. *International Journal of Business and Management*. 2012. Vol. 7. №13. Pp. 21-27. doi:10.5539/ijbm.v7n13p21.
2. **Технології** управління персоналом: монографія / О.А. Гавриш, Л.С. Довгань, І.М. Крейдич, Н.В. Семенченко. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
3. **Factors** affecting the role of human resource department in private healthcare sector in Pakistan: a case study of Rehman Medical Institute (RMI) / Md.Y. Rosman, F.A. Shah, J. Hussain, A. Hussain. *Research Journal of Recent Sciences*. 2013. Vol. 2(1). Pp. 84-90.
4. **Шевченко Л.С.** Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: монографія. Харків: Видавець ФОП Вапнярчук Н.М., 2007. 336 с.
5. **Лісогор Л.С.** Трансформація ринку праці: можливості реалізації інноваційних змін в сучасних умовах. *Вісник Прикарпатського університету. Економіка*. 2015. Вип. XI. С.177-183.
6. **Інноваційна** Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця та ін. Київ: НАН України, 2015. 336 с.
7. **Цілі** розвитку тисячоліття Україна: 2000-2015: національна доповідь. Київ, 2016. 125 с.
8. **Портер М.** Международная конкуренция / под ред. В.Д. Щетинина. Москва: Междунар. Отношения, 1993. 896 с.
9. **Сущенко О.А.** Управління взаємодією суб'єктів експортної діяльності підприємства. *Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського*. 2016. Вип. 1. С. 129-133.
10. **Грішнова О.А.** Взаємозв'язок цінностей людини й цінностей організації в си-

стемі соціальної відповідальності. *Чернігівський науковий часопис Чернігівського державного інституту економіки і управління. Сер. 1: Економіка і управління*. 2011. № 2. С. 109-116. 11. **Колот А.М.** Соціально-трудова сфера України в умовах глобальних викликів. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 2. С. 51-54. 12. **Зайцев В.С.** Сертифікація персоналу – нова технологія оцінювання компетенцій працівників підприємств. *Економічний вісник Донбасу*. 2017. № 1(47). С. 119-125. 13. **Суков Г.С., Тупик І.Я.** Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика: монография / науч. ред. В.М. Данилюк. Киев: КНЭУ, 2008. 232 с. 14. **Богдан Н.Н., Могилевкин Е.А.** Кадровый менеджмент в вузе: монография. Владивосток: Владивосток. гос. ун-т экономики и сервиса, 2003. 244 с. 15. **Каплан Р., Нортон Д.** Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / пер. с англ. 2-е изд., испр. и доп. Москва: ЗАО «Олимп-бизнес», 2004. 320 с. 16. **Белюсов В.В.** Стратегия развития персонала как фактор повышения конкурентоспособности промышленного предприятия: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05. Ижевск, 2007. 24 с. 17. **Армстронг М.** Стратегическое управление человеческими ресурсами: пер. с англ. Москва: ИНФРА-М, 2002. 328 с. (Серия: Менеджмент для лидера). 18. **Громова О.Н.** Формирование стратегии управления персоналом предприятия (теоретические и методические аспекты): дис. д-ра экон. наук: 08.00.05. Москва, 1999. 283 с.

References

1. Bi N.Z. (2012). The impact of national factors on personnel management: a cross-national examination of HRM practices in Singapore and Thailand. *International Journal of Business and Management*, Vol. 7, №13, pp. 21-27. doi:10.5539/ijbm.v7n13p21.
2. Havrysh O.A., Dovhan L.Ye., Kreidych I.M., Semenchenko N.V. (2017). Tekhnologii upravlinnia personalom [Technologies of personnel management]. Kyiv, NTUU «KPI imeni Ihoria Sikorskoho» [in Ukrainian].
3. Rosman Md.Y., Shah F.A., Hussain J., Hussain A. (2013). Factors affecting the role of human resource department in private healthcare sector in Pakistan: a case study of Rehman Medical Institute (RMI). *Research Journal of Recent Sciences*, Vol. 2(1), pp. 84-90.
4. Shevchenko L.S. (2007). Rynok pratsi: suchasnyi ekonomiko-teoretychnyi analiz [Labor market: modern economic-theoretical analysis]. Kharkiv, Publisher FOP Vapniarchuk N.M. [in Ukrainian].
5. Lisohor L.S. (2015). Transformatsiia rynku pratsi: mozhlyvosti realizatsii innovatsiinykh zmin v suchasnykh umovakh [Labor market transformation: opportunities for innovative changes in modern conditions]. *Visnyk Prykarpatskoho universytetu. Ekonomika – Bulletin of the Precarpathian University. Economy*, Issue XI, pp.177-183 [in Ukrainian].
6. Heiets V.M. et al. (Eds.). (2015). Innovatsiina Ukraina 2020: natsionalna dopovid [Innovative Ukraine 2020: national report]. Kyiv, NAN of Ukrainy [in Ukrainian].
7. Tsili rozvytku tysiacholittia Ukraina: 2000-2015: natsionalna dopovid [Millennium Development Goals Ukraine: 2000-2015: National Report]. (2016). Kyiv [in Ukrainian].
8. Porter M. (1993). International Competition. Moscow, Int. Relationship [in Russian].
9. Sushchenko O.A. (2016). Upravlinnia vzaiemo-diiieu subiektiv eksportnoi diialnosti pidpriemstva [Management of interaction of subjects of export activity of the enterprise]. *Visnyk Kremenchutskoho natsionalnoho universytetu imeni Mykhaila Ostrohradskoho – Bulletin of Kremenchug National University named after Mykhailo Ostrogradsky*, Issue 1, pp. 129-133 [in Ukrainian].
10. Hrishnova O.A. (2011). Vzaiemozviazok tsinnosti liudyny y tsinnosti orhanizatsii v systemi sotsialnoi vidpovidalnosti [Relationship between human values and organizational values in the system of social responsibility]. *Chernihivskiyi naukovyi chasopys Chernihivskoho derzhavnogo instytutu ekonomiky i upravlinnia. Ser. 1: Ekonomika i upravlinnia – Chernihiv Scientific Journal of the Chernihiv State Institute of Economics and Management. Ser. 1: Economics and management*, 2, pp. 109-116 [in Ukrainian].
11. Kolot A.M. (2012). Sotsialno-trudova sfera Ukrainy v umovakh hlobalnykh vyklykiv [Social and labor sphere of Ukraine in the conditions of global challenges]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleння – Labor market and employment*, 2, pp. 51-54 [in Ukrainian].
12. Zaitsev V.S. (2017). Sertyfikatsiia personalu – nova tekhnolohiia otsiniuvannya kompetentsii pratsivnykiv pidpriemstv [Personnel certification is a new technology for assessing the competencies of employees]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 1(47), pp. 119-125 [in Ukrainian].
13. Sukov G.S., Tupik I.Ya. (2008). Upravleniye razvitiyem personala na mashinostroitel'nom zavode. Teoriya i praktika [Managing staff development at an engineering plant. Theory and practice]. Kyiv, KNEU [in Russian].
14. Bogdan N.N., Mogilevkin Ye.A. (2003). Kadrovyy menedzhment v vuze [Personnel Management at a University]. Vladivostok, Vladivostok. state University of Economics and Service [in Russian].
15. Kaplan R., Norton D. (2004). Balanced Scorecard. From strategy to action. Trans. from English. 2nd ed., Rev. and add. Moscow, CJSC Olympus Business [in Russian].
16. Belousov V.V. (2007). Strategiya razvitiya personala kak faktor povysheniya konkurentosposobnosti promyshlennogo predpriyatiya [Personnel development strategy as a factor in increasing the competitiveness of an industrial enterprise]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Izhevsk [in Russian].
17. Armstrong M. (2002). Strategic Human Resource Management. Trans. from English. Moscow, INFRA-M, 328 p. (Series: Management for the Leader) [in Russian].
18. Gromova O.N. (1999). Formirovaniye strategii upravleniya personalom predpriyatiya (teoreticheskiye i metodicheskiye aspekty) [Formation of an enterprise personnel management strategy (theoretical and methodological aspects)]. *Doctor's thesis*. Moscow [in Russian].

Бившева Л. О., Кондратенко О. О., Желдак С. В., Коваленченко А. О. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності промислового підприємства

У статті розглянуто характеристику стратегічного підходу до управління персоналом підприємства. Наведено основні напрями формування системи стратегічного управління персоналом підприємства. Визначено систему індикаторів конкурентоспроможності системи стратегічного управління персоналом підприємства та встановлено вимоги до них. Обґрунтовано, що підвищення ефективності діяльності підприємства є основою стратегічного потенціалу, який впливає на його конкурентоспроможність та визначає напрями подальшого розвитку. Встановлено, що сертифікація персоналу на основі моделей вимог до компетенцій необхідна для успішної діяльності підприємства. Запропоновано механізм управління персоналом промислових підприємств в умовах інноваційного розвитку. Реалізація механізму спрямована на підвищення конкурентоспроможності підприємств за рахунок активізації інноваційної діяльності на основі ефективного управління персоналом.

Ключові слова: персонал, оцінювання, компетенції, сертифікація, конкурентоспроможність підприємства, стратегія розвитку персоналу, стратегічне управління, збалансована система показників.

Byvsheva L., Kondratenko O., Zheldak S., Kovalchenko A. Strategic personnel management as a factor in the growth of competitiveness of an industrial enterprise

The article describes the characteristics of the strategic approach to the personnel management of the enterprise. The main directions of the formation of the strategic personnel management system of the enterprise are given. The system of indicators of competitiveness of the strategic personnel management system of the enterprise is determined and the requirements for them are established. It is proved that increasing the efficiency of the enterprise is the basis of strategic potential, which affects its competitiveness and determines the direction of further development.

It was established that certification of personnel on the basis of competency requirements models is necessary for the successful operation of the enterprise. The mechanism of personnel management of industrial enterprises in the conditions of innovative development is proposed. The implementation of the mechanism is aimed at increasing the competitiveness of enterprises through the intensification of innovative activities based on effective personnel management.

Keywords: personnel, assessment, competencies, certification, enterprise competitiveness, personnel development strategy, strategic management, balanced scorecard.

Бившева Л. А., Кондратенко О. А., Желдак С. В., Коваленченко А. А. Стратегическое управление персоналом как фактор роста конкурентоспособности промышленного предприятия

В статье рассмотрена характеристика стратегического подхода к управлению персоналом предприятия. Приведены основные направления формирования системы стратегического управления персоналом предприятия. Определена система индикаторов конкурентоспособности системы стратегического управления персоналом предприятия и установлены требования к ним. Обосновано, что повышение эффективности деятельности предприятия является основой стратегического потенциала, что влияет на его конкурентоспособность и определяет направления дальнейшего развития. Установлено, что сертификация персонала на основе моделей требований к компетенциям необходима для успешной деятельности предприятия. Предложен механизм управления персоналом промышленных предприятий в условиях инновационного развития. Реализация механизма направлена на повышение конкурентоспособности предприятий за счет активизации инновационной деятельности на основе эффективного управления персоналом.

Ключевые слова: персонал, оценивание, компетенции, сертификация, конкурентоспособность предприятия, стратегия развития персонала, стратегическое управление, сбалансированная система показателей.

Стаття надійшла до редакції 12.02.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

УДК 330.338: 351.746.1: 502/504(477)

doi: 10.12958/1817-3772-2020-1(59)-145-161

О. В. Латишева,
кандидат економічних наук,
ORCID 0000-0001-6626-1420,

Є. О. Підгора,
кандидат технічних наук, доцент,
ORCID 0000-0002-9380-204X,

С. В. Касьянюк,
кандидат технічних наук, доцент,
ORCID: 0000-0002-1552-2050,

В. Е. Візіров,
Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ

ПРИРОДНО-ТЕХНОГЕННА БЕЗПЕКА ТА ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА: СУТЬ, ІНДИКАТОРИ ОЦІНЮВАННЯ, РОЛЬ У ФОРМУВАННІ СТРАТЕГІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

Постановка проблеми. При формуванні стратегії національної безпеки засади забезпечення її окремих складових – природно-техногенної та екологічної безпеки – закладені на рівні держави [1-5], зокрема в Законі України «Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2030 року» [2], в якому наголошено, що «першопричинами екологічних проблем України є: підпорядкованість екологічних пріоритетів економічній доцільності; неврахування наслідків для довкілля у законодавчих та нормативно-правових актах, зокрема у рішеннях Кабінету Міністрів України та інших органів виконавчої влади; переважання ресурсо- та енергоємних галузей у структурі економіки із здебільшого негативним впливом на довкілля, що значно посилюється через неврегульованість законодавства при переході до ринкових умов господарювання; фізичне та моральне зношення основних фондів у всіх галузях національної економіки; неефективна система державного управління у сфері охорони навколишнього природного середовища та регулювання використання природних ресурсів, зокрема неузгодженість дій центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; незадовільний стан системи державного моніторингу навколишнього природного середовища; низький рівень розуміння в суспільстві пріоритетів збереження довкілля та переваг збалансованого (сталого) розвитку; недосконалість системи екологічної освіти та просвіти; незадовільний рівень дотримання природоохоронного законодавства та екологічних прав і обов'язків громадян; незадовільний контроль за дотриманням природоохоронного законодавства та незабезпечення невідворотності відповідальності за його порушення; недостатнє фінансування з державного та місцевих бюджетів природоохоронних заходів, фінансування

природоохоронних заходів за залишковим принципом» [2].

У цьому ж документі проголошено, що «процеси глобалізації та суспільних трансформацій підвищили пріоритетність збереження довкілля, а отже, потребують від України вжиття термінових заходів» [2]. Здійснити ці заходи неможливо без чіткої програми, яка формується на базі аналізу отриманих результатів оцінювання поточного стану та тенденцій змін складових природно-техногенної безпеки, встановлення існуючих ризиків екологічного характеру.

Метою даного дослідження є визначення суті понять «природно-техногенна безпека», «екологічна безпека», з'ясування їх специфіки їх оцінювання, встановлення динаміки показників їх стану та їх місця в системі національної безпеки України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом увагу фахівців все більше привертає проблема забезпечення національної безпеки України, у тому числі в її екологічному аспекті. Дану тему досліджували В. Аветисян, Ю. Сенчихін [6], С. Боголюбов [7, с.95], В. Горбулін, А. Качинський [8], В. Дудюк, В. Гобела [9, с.134], Ю. Харазішвілі [27-30] та інші [10-18]. У роботах приділяється багато уваги аналізу рівня забезпечення національної безпеки України та пошуку можливостей його покращення, але дана тема потребує глибшого вивчення в аспекті екологічного збалансованого розвитку у зв'язку із обраною нашою країною Стратегією сталого розвитку «Україна-2020».

Виклад основного матеріалу дослідження. Проведене дослідження нормативно-правової бази [1+5] та фахової літератури [6-16; 22-26] дозволяє нам констатувати, що у широкому розумінні категорію «безпека» зазвичай трактують з позицій «захисності життєво необхідних інтересів особи, сус-

пільства, держави від внутрішніх і зовнішніх загроз, від фактичних або потенційних загроз, тобто як «стан захищеності життєво важливих інтересів усіх об'єктів безпеки (держави, суспільства, особистості) від реальних чи потенційних, різних за своїм походженням, зовнішніх та внутрішніх небезпек: політичних, економічних, військових, інформаційних, екологічних тощо» [6].

Складовими екологічної безпеки (надалі – ЕБ) є природна та техногенна безпеки або їх поєднання у вигляді природно-техногенної безпеки (надалі – ПТБ) (табл. 1).

Загальноприйнятим підходом до трактування суті поняття «екологічна безпека» (табл. 1) є розглядання її як «такий стан навколишнього природного середовища, за якого гарантована захищеність життєво важливих інтересів держави (особи, суспільства) від реальних чи потенційних загроз, що створюються природним або антропогенним впливом на навколишнє природне середовище», отже, екологічна безпека розглядається як «стан захищеності населення та довкілля від різноманітних видів небезпеки природного та техногенного походження [6]».

Таблиця 1

Трактування сутності понять «екологічна безпека», «природно-техногенна безпека» та інших споріднених понять*

Автор, джерело	Визначення поняття «екологічна безпека» (надалі – ЕБ), «природно-техногенна безпека» та інших споріднених понять
1	2
Закон України «Про охорону навколишнього природного середовища» (ст. 50) [4]	ЕБ це стан навколишнього природного середовища, при якому забезпечується попередження погіршення екологічної обстановки та виникнення небезпеки для здоров'я людей, що гарантується здійсненням широкого комплексу взаємопов'язаних екологічних, політичних, економічних, технічних, організаційних, державно-правових та інших заходів
Аветисян В.Г., Сенчихін Ю.М. та ін.[6]	ЕБ це такий стан навколишнього природного середовища, за якого гарантована захищеність життєво важливих інтересів держави (особи, суспільства) від реальних чи потенційних загроз, що створюються природним або антропогенним впливом на навколишнє природне середовище
Боголюбов С.О. [7, с.95]	ЕБ це стан захищеності життєво важливих інтересів людини, суспільства і навколишнього середовища від загроз, які можуть виникнути в результаті шкідливих природних і техногенних дій на неї, а також у результаті екологічних правопорушень
Горбулін В.П., Качинський А.Б. [8]	ЕБ це складова національної безпеки, яка гарантується законодавчими актами держави і забезпечує захищеність життєво важливих інтересів людини, суспільства, довкілля та держави від реальних або потенційних загроз, що створюються антропогенними чи природними чинниками стосовно навколишнього середовища
Дудюк В.С., Гобела В.В. [9, с.134]	ЕБ це стан, що характеризується забезпеченням всіх життєво необхідних потреб людини з дотриманням негативного впливу на навколишнє природне середовище на рівні, що гарантує безпечні умови життєдіяльності та здоров'я людей, не передбачає погіршення умов життя в майбутньому та створює систему заходів для запобігання та усунення наслідків природних явищ і стихійних лих
Краснова І.О. [10, с.548]	ЕБ це, по суті, сприятливий стан навколишнього середовища, який забезпечується загальними заходами з охорони навколишнього середовища, спрямованими до всіх суб'єктів сучасного суспільства. З іншої, – це відсутність ризику виникнення небезпечних ситуацій на промислових та інших підприємствах, при здійсненні деяких видів діяльності, які загрожують руйнуванням екосистем, заподіянням значної майнової та екологічної шкоди і, звичайно, які є небезпечними для життя і здоров'я людей
Качинський А.Б., Єгоров Ю.В. [11, с.72]	ЕБ це стан захищеності життєво важливих інтересів об'єктів екологічної безпеки (особистості, суспільства та держави) від загроз природного, техногенного та соціального характеру, а також забруднень внаслідок антропогенної діяльності (аварій, катастроф, тривалої господарської та воєнно-оборонної й іншої діяльності), від природних явищ і стихійних лих
Козаченко Т.П. [7, с.95]	ЕБ це стан захищеності природних об'єктів, життя й здоров'я людини, її майна та господарської діяльності від екологічних загроз, де всі складові природного оточення є оптимальними для нормального функціонування і розвитку людської цивілізації
Махмуд А.А. [7, с.95; 12, с.8]	ЕБ це стан, за якого всі складові природного оточення, за рахунок балансування взаємовпливів природних, технічних і соціальних систем, формування природокультурного середовища, є оптимальними для нормального функціонування і розвитку людської цивілізації

1	2
Омаров А.Е. [13, с.133]	ЕБ це здатність управлінської системи зберігати рівновагу і збалансованість взаємовідносин по лінії «довкілля – соціум – економіка – управління», вміння протистояти зовнішнім і внутрішнім загрозам і викликам та забезпечувати прийнятні рівні ризику життєдіяльності населення і стійкості соціально-економічного розвитку, а також відтворення природного і соціально-економічного потенціалу
Хіміч О. [14, с.47; 16]	ЕБ як складова національної безпеки є станом захищеності людини, суспільства та держави від загроз з боку небезпечних природних об'єктів, забруднених внаслідок аварій, катастроф, господарської діяльності, природних явищ, надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру
Александров І.О., Половян О.В., Коновалов О.Ф., Логачова О.В., Тарасова М.Ю. [17]	Еколого-економічна безпека – такий стан системи, «який характеризується збалансуванням між цілями розвитку соціально-економічної системи та негативними наслідками від її дії на довкілля з урахуванням впливу дестабілізуючих факторів захищеності від негативного екологічного впливу з урахуванням досягнення економічних цілей соціально-економічної системи»
Хвесик М.А., Степаненко А.В., Обиход Г.О. та ін. [15, с.24]	ЕБ це здатність системи «довкілля – соціум – економіка» зберігати рівновагу і збалансованість на основі динамічного відновлення і самовдосконалення, протистояти зовнішнім і внутрішнім загрозам і викликам та забезпечувати прийнятні рівні ризику життєдіяльності населення і стійкості соціально-економічного розвитку, а також відтворення природного і соціально-економічного потенціалу. ЕБ розуміється як якісна характеристика системи, при якій відсутня загроза нанесення збитку природному середовищу і здоров'ю населення, нормальному розвитку соціально-економічних процесів, як прийнятний соціально-економічний рівень захищеності життєво важливих інтересів особистості, суспільства, держави, світової спільноти від загроз і негативних змін (деградації) навколишнього середовища антропогенного і стихійного характеру
Шпильовий І.М. [18, с.14]	Природно-техногенну безпеку (ПТБ) пропонується розглядати як сукупність певних властивостей об'єктів природного навколишнього середовища і створених цілеспрямованою діяльністю людини умов, за яких з урахуванням природних, екологічних, економічних, соціальних факторів утримуються на мінімально можливому рівні ризику виникнення негативні зміни в природному навколишньому середовищі, техногенний вплив на нього, забезпечується збереження здоров'я, життєдіяльності людей і виключаються віддалені наслідки цього впливу для сучасного і майбутніх поколінь

* Угруповано авторами.

Отже, якщо зазвичай у широкому розумінні (див. табл. 1) природна безпека як компонента екологічної безпеки характеризує «стан захищеності людини, населення та довкілля від потенційно небезпечних природних явищ або впливу їх наслідків», то техногенна безпека – це «відсутність дій, станів чи процесів у техносфері, які прямо чи опосередковано призводять (або можуть призвести) до негативних змін (наслідків) у навколишньому природному середовищі, відтворенні населення та економіці» [6].

При такому підході при забезпеченні техногенної безпеки необхідно враховувати потенційну техногенну небезпеку, що пов'язана із наявністю серед об'єктів техносфери таких, раптові порушення технічних та технологічних процесів на яких можуть стати причиною виникнення значних за масштабами аварій чи катастроф [6].

У результаті техногенних аварій та стихійних лих виникають умови, які визначаються як надзвичайна ситуація (НС), іншими словами НС – це порушення нормальних умов життя і діяльності людей на об'єкті або території, спричинене аварією, стихій-

ним лихом або іншими чинниками, що призвело (може призвести) до загибелі людей та/або значних матеріальних втрат. У більш вузькому значенні, НС – це практично майже неконтрольована подія природного чи техногенного характеру, яка призводить до значних екологічних та економічних втрат, пов'язаних із руйнуванням природних та створених людиною об'єктів, забруднення навколишнього природного середовища, загибелі або травмування людей та інших негативних соціальних наслідків [6].

Ці негативні наслідки, а також динаміка інших параметрів стану природно-техногенної та екологічної безпеки держави, кількості та наслідків НС, є предметом детального вивчення фахівців, зокрема державної служби з надзвичайних ситуацій України (надалі – ДСНС), економістів, екологів та інших вітчизняних та закордонних науковців. Основною задачею таких досліджень постає дослідження стану та динаміки певних параметрів, оцінювання отриманих результатів, пошук та розробка заходів запобігання природно-техногенним ризикам і усунення негативних наслідків, зокрема завдяки моделюванню, прогнозуванню, своєчасному реагуванню на

них, прийняттю обґрунтованих державних рішень, вживанню заходів управління та регулювання в екофері.

Згідно даних фахівців Українського науково-дослідного інституту цивільного захисту державної служби з надзвичайних ситуацій України (надалі – ДСНС) [18] розрізняють наступні параметри, які характеризують стан природно-техногенної та екологічної безпеки держави:

1) стан загроз техногенного характеру, а саме:

- загрози транскордонного характеру;
- загрози терористичного характеру та збройного конфлікту на сході України;
- стан безпеки на транспорті;
- стан безпеки людей на водних об'єктах;
- стан пожежної безпеки;
- стан радіаційної безпеки;
- стан хімічної безпеки;
- стан безпеки на різних об'єктах (промисловості, нафтогазового комплексу, шахтах, очисних спорудах, об'єктах життєзабезпечення та ін.) та системах (електроенергетичних, гідродинамічних та ін.);

2) небезпечні явища природного характеру та заходи щодо зменшення їх негативного наслідку, а саме:

- загрози геофізичного, геологічного, гідрологічного характеру;
- пожежі у природних екосистемах [18, с.160-184].

Згідно загальноприйнятого у світі теоретико-методологічного підходу до опису та оцінювання стану природно-техногенної та екологічної безпеки держави [18, с. 191-211] фахівці Українського науково-дослідного інституту цивільного захисту ДСНС України аналізують статистичні дані про надзвичайні ситуації в трьох ракурсах:

1) надзвичайні ситуації;

2) стан травматизму;

3) узагальнені показники стану техногенної та природної безпеки.

Територія України характеризується наявністю великої кількості природних загроз та техногенних джерел небезпеки. Проте слід усвідомити, що наявність джерела небезпеки на певній території ще не означає, що обов'язково має виникнути надзвичайна ситуація, а скоріш свідчить про існування чи можливість утворення конкретної екстремальної ситуації, за якої буде заподіяна шкода. Зростаюча інтенсивність експлуатації природних ресурсів, підвищення частки застарілих технологій та устаткування, зниження рівня модернізації та оновлення основних фондів збільшують ризик виникнення НС і вимагають пошуку нових шляхів підвищення рівня природно-техногенної безпеки [20, с. 8].

Основні причини збільшення кількості НС і, як наслідок, зниження рівня природно-техногенної безпеки (ПТБ) мають свої особливості для кожного виду НС, проте їх можна об'єднати в окремі групи: природні, організаційні, технічні, психофізіологічні. Складовими екологічної безпеки території є техногенна та природна безпеки або ж їх комбінація – природно-техногенна, які вказують на захищеність від можливих надзвичайних ситуацій техногенного і природного характеру [20, с. 8].

Для аналізу показників стану техногенної та природної безпеки насамперед узагальнюють інформацію щодо кількості надзвичайних ситуацій, кількості аварій, пожеж і тому подібних НС, кількості постраждалих та загиблих від пожеж, ДТП (згідно аналітичних даних спостережень ДСНС України, статистичних даних [18; 20-22]) та інших індикаторів екологічного стану держави (на підставі статистичних даних «Навколишнє природне середовище» [23]) (рис. 1 – рис. 10).

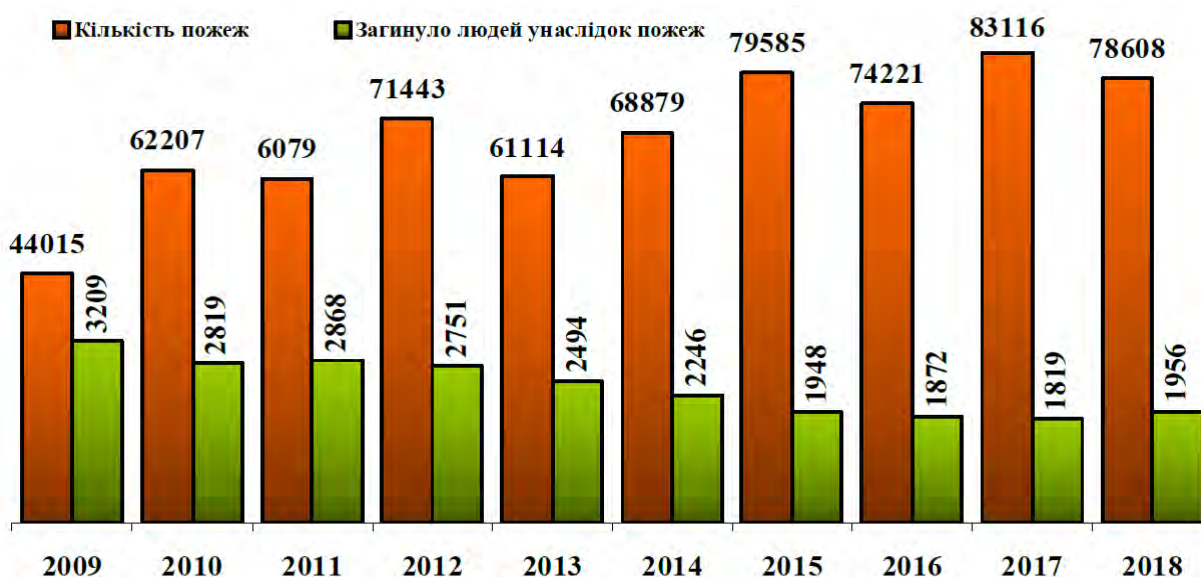


Рис. 1. Динаміка кількості пожеж та загибелі людей унаслідок пожеж (за даними ДСНС України [18, с. 17; 20-22])

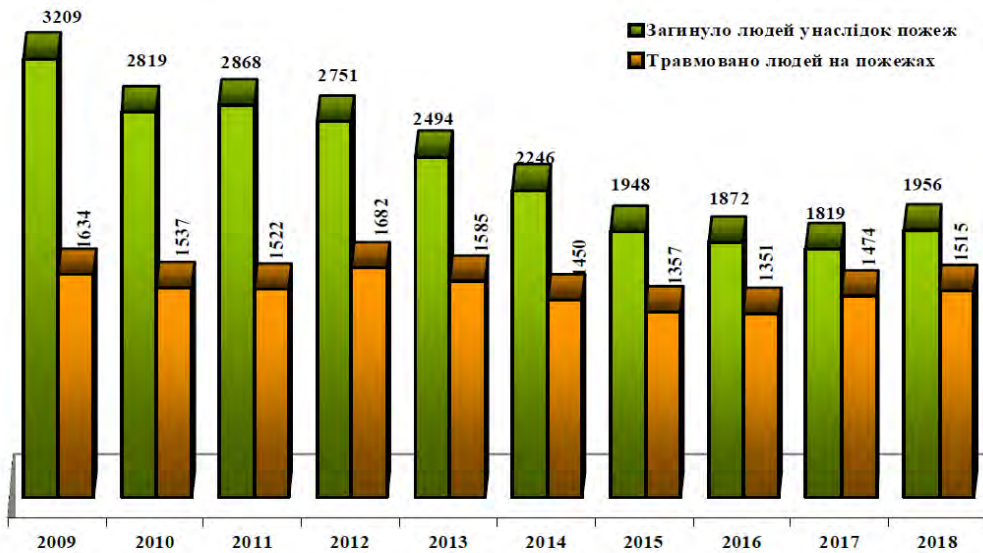


Рис. 2. Динаміка кількості загиблих унаслідок пожеж і травмованих на пожежах (за даними ДСНС України [18, с. 18; 20 - 22])

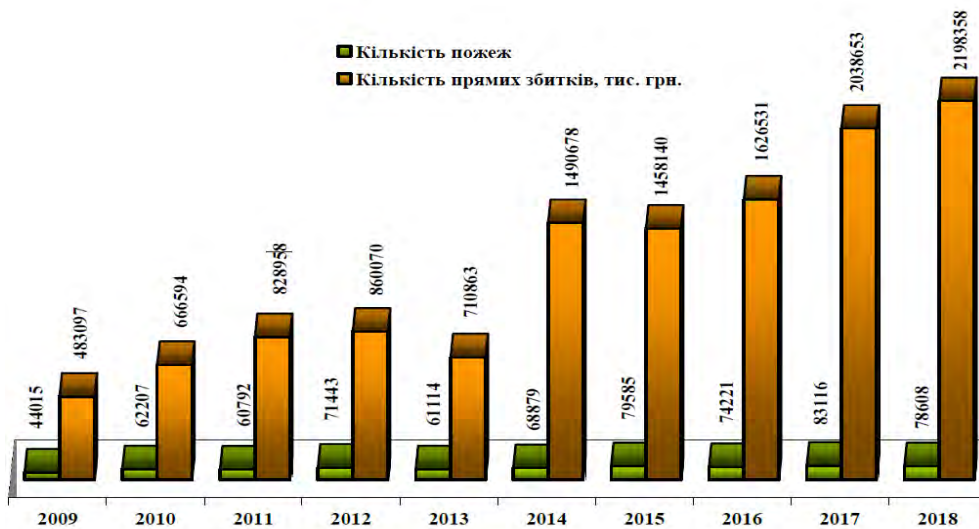


Рис. 3. Динаміка кількості пожеж і прямих збитків від них (за даними ДСНС України [18, с. 18; 20 - 22])

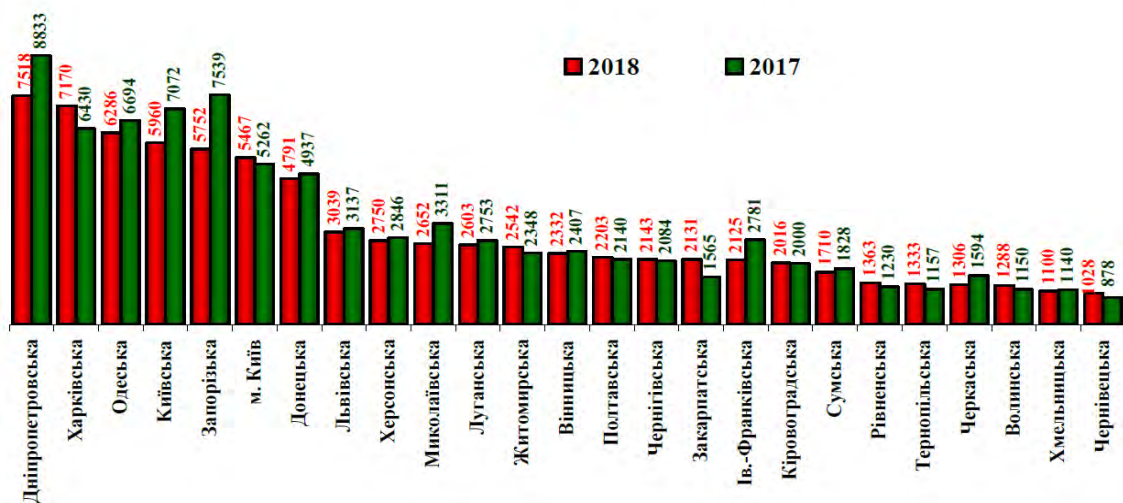


Рис. 4. Ранжування регіонів України за абсолютним показником кількості пожеж (за даними ДСНС України [18, с. 20; 20 - 22])

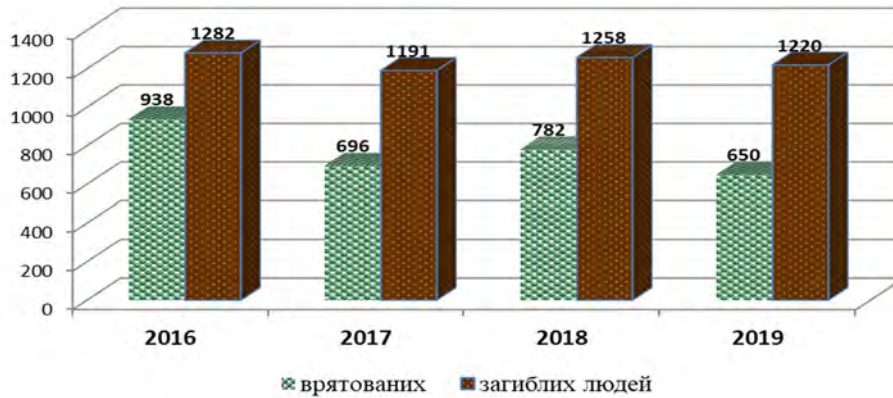


Рис. 5. Динаміка врятованих та загиблих людей на водних об'єктах (побудовано за даними ДСНС України [18; 20 - 22])

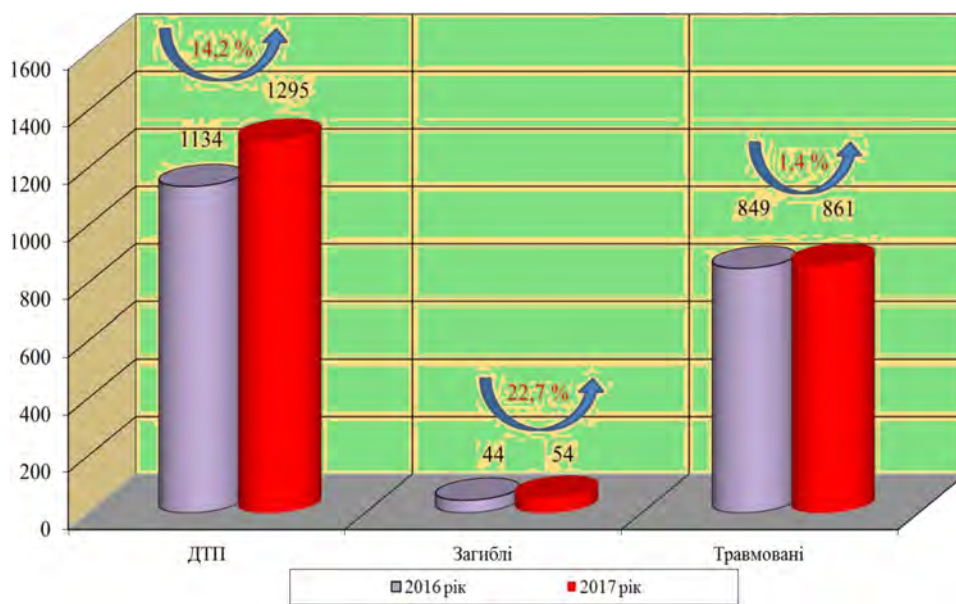


Рис. 6. Динаміка ДТП та їх наслідків (за даними ДСНС [18; 20 - 22])

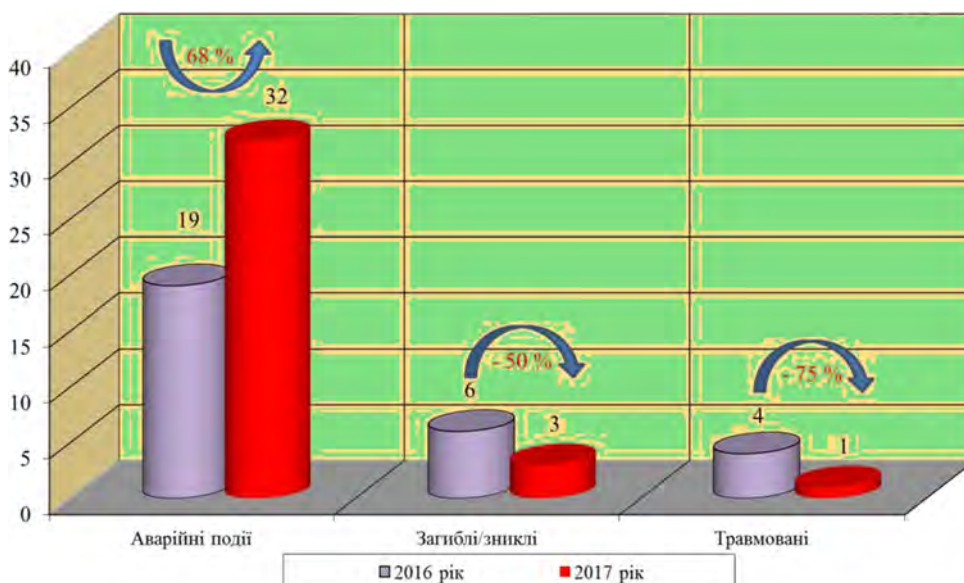


Рис. 7. Стан аварійності на водному транспорті (за даними ДСНС України [18; 20 - 22])

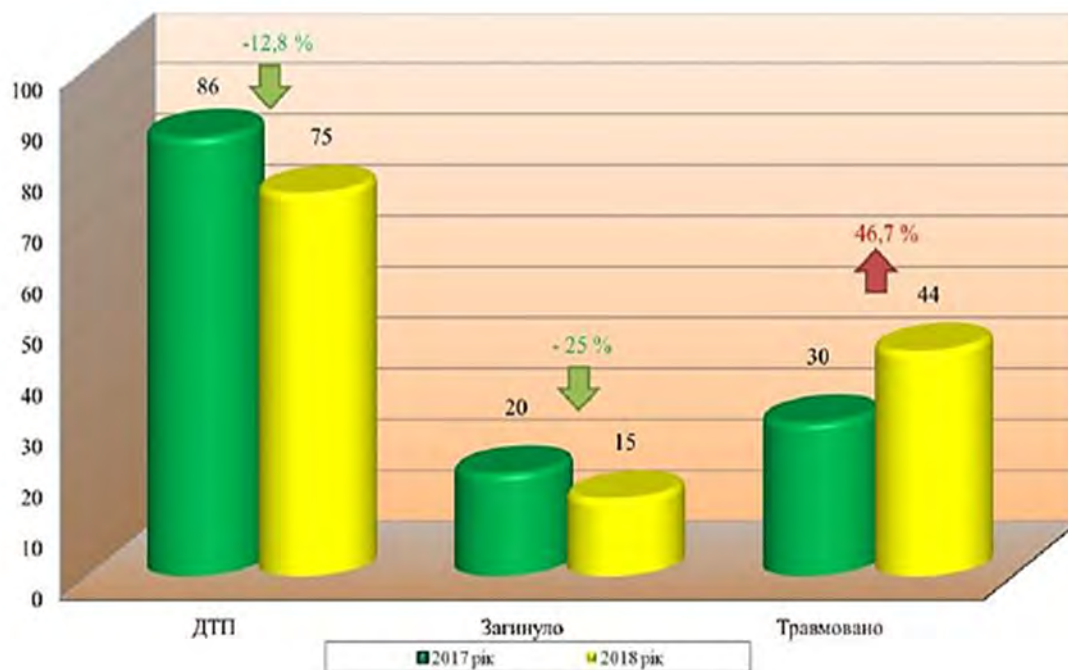


Рис. 8. Динаміка ДТП на залізничних переїздах і поза ними та їх наслідки (за даними ДСНС України [18, с. 33; 20 – 22])



Рис. 9. Динаміка виникнення надзвичайних ситуацій та їх наслідків (за даними ДСНС України [18, с. 218; 20 – 22])

Варто відмітити, що для оцінювання використовуються статистичні дані ДСНС України, які узагальнюються фахівцями Українського науково-дослідного інституту цивільного захисту. При оцінці стану забезпечення (природно-техногенної) екологічної безпеки держави варто аналізувати також показники, які характеризують екологічну складову (рис. 1 – рис. 4), а також параметри, що відображають стан та рівень загроз й небезпек (рис. 5 – рис. 9) з їх прогнозними даними (2019 р. – на рис. 5).

Аналіз забезпечення природно-техногенної та екологічної безпеки держави на підставі статистичних даних щодо виникнення надзвичайних ситуацій та їх наслідків (рис. 1 – рис. 10) свідчить, що існують недоліки в цивільному захисті, пов'язані із недостатнім інформаційним забезпеченням органів державного управління, сил цивільного захисту та населення, що суттєво впливає на спроможність перших – своєчасно реагувати на надзвичайні ситуації та якісно організувати рятувальні роботи, інших – адекватно діяти в екстремальних ситуаціях.

Так, упродовж 2018 р. в Україні зареєстровано 128 надзвичайних ситуацій, які відповідно до Національного класифікатора «Класифікатор надзвичайних ситуацій» ДК 019:2010 розподілилися на:

техногенного характеру – 48; природного характеру – 77; соціального характеру – 3 (рис. 10), які також спричинили збитки матеріального характеру (рис. 11).

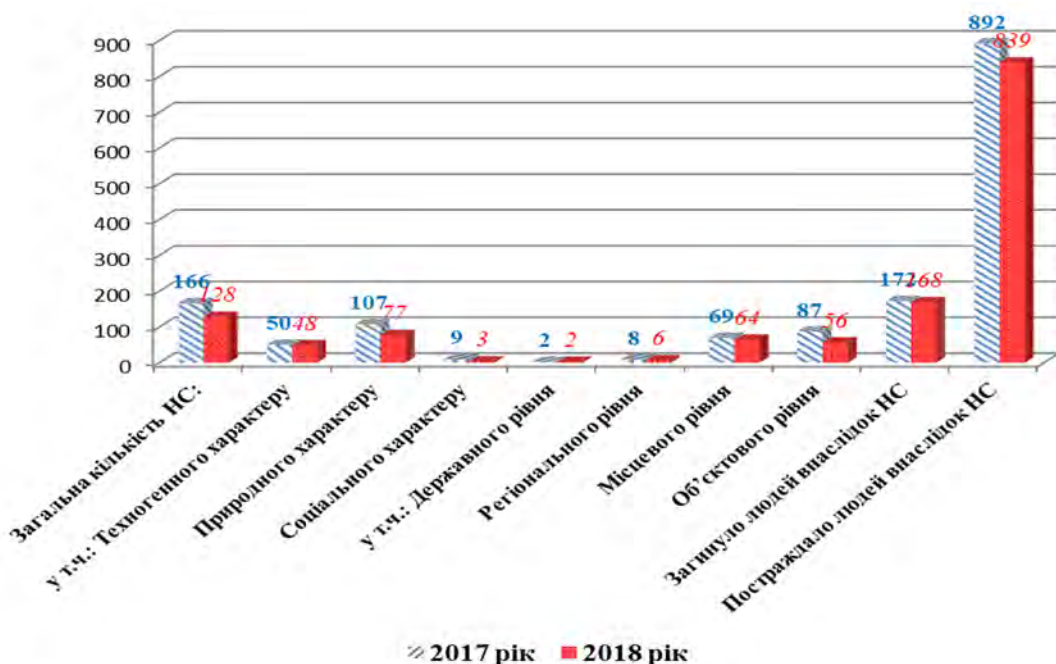


Рис. 10. Кількісні показники класифікованих надзвичайних ситуацій (НС), що виникли у 2017–2018 рр. (побудовано на підставі [18; 20 - 22])



Рис. 11. Показники збитків від надзвичайних ситуацій (НС), що виникли у 2017–2018 рр. (побудовано на підставі [18; 20 - 22])

За даними Державної служби України з надзвичайних ситуацій [18; 20 - 22] (табл. 2), незважаючи на зменшення у 2018 р. загальної кількості надзвичайних ситуацій техногенного характеру, зафіксовано зростання на 12,5% кількості НС, пов'язаних із аваріями на транспорті та на 10% – НС, пов'язаних із пожежами та вибухами, проте кількість загиблих та постраждалих в них зменшилася, за винятком

надзвичайних ситуацій на транспорті, де кількість постраждалих збільшилася більше ніж у 2 рази.

Серед надзвичайних ситуацій природного характеру (табл. 2) зафіксовано зменшення кількості надзвичайних ситуацій та постраждалих в них людей за усіма видами, натомість кількість загиблих збільшилася, через велику їх частку в НС, пов'язаних із отруєнням людей чадним газом та дикорослими грибами [18; 20 - 22].

Як бачимо з табл. 2, більшість показників у 2018 р. порівняно з 2017 р. зменшилась, що характеризується позитивними змінами в системі цивільного захисту. Незважаючи на зменшення у 2018 р. кількості надзвичайних ситуацій та тенденцію до

зниження рівня техногенної та природної небезпеки, рівні ризиків виникнення надзвичайних ситуацій природного та техногенного характеру і ризиків збитків від них залишаються практично незмінними та досить високими для України [18; 20 - 22].

Таблиця 2

Кількісні показники надзвичайних ситуацій (НС), відповідно до Національного класифікатора (за даними ДСНС України [18, с.217; 20 - 22])

Вид НС	Кількість НС		Загибло людей		Постраждало людей	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
НС техногенного характеру						
НС унаслідок аварій чи катастроф на транспорті	16	18	67	63	33	80
НС унаслідок пожеж, вибухів	22	22	61	52	42	9
у тому числі, у будівлях або спорудах житлової призначення	14	17	42	50	17	2
НС унаслідок наявності у навколишньому середовищі шкідливих і радіоактивних речовин понад ГДК	1	2	0	0	0	0
НС унаслідок раптового руйнування будівель і споруд	4	0	6	0	10	0
НС унаслідок аварій в електроенергетичних системах	0	1	0	0	0	0
НС унаслідок аварій у системах життєзабезпечення	7	5	0	0	0	0
Всього НС техногенного характеру	50	48	134	115	85	89
НС природного характеру						
Геологічні НС	1	1	0	0	0	
Метеорологічні НС	7	4	0	0	54	
Гідрологічні НС поверхневих вод	2	2	1	0	0	
НС, пов'язані з пожежами у природних екологічних системах	11	9	0	0	0	2
Медико-біологічні НС	86	61	12	47	747	744
Всього НС природного характеру	107	77	13	47	801	746
НС соціального характеру						
Встановлення вибухового пристрою у багатолюдному місці, установі, житловому секторі, транспорті	2	1	3	0	5	4
НС, пов'язані з нещасними випадками з людьми	7	2	22	6	1	0
Всього НС соціального характеру	9	3	25	6	6	4
Всього НС	166	128	172	168	892	839

Далі в обмежених обсягах нашого дослідження зупинимось лише стисло на отриманих результатах аналізу окремих базових елементів стану екологічної безпеки.

Останні опубліковані статистичні дані обсягів викидів основних забруднюючих речовин в атмосферу від стаціонарних джерел забруднення дозволили побудувати графік їх динаміки (рис. 12), який можна використовувати в моделюванні в майбутньому для отримання досить повної картини прогнозу можливих змін цих показників. Варто враховувати, що отримані дані викидів в атмосферу від пересувних джерел забруднення (рис. 13) потребують доповнення за попередні періоди, а при оцінюванні стану поведінки з відходами необхідно враховувати неспівставність (внаслідок різних методик розрахунку) показників до 2009 р. та після 2009 р. (рис. 14 – рис. 15).

Так, за даними проекту Національного кадастру антропогенних викидів із джерел та абсорбції поглиначами парникових газів викиди парникових газів (ПГ) в Україні у 2018 р. склали 344,1 млн т CO₂-еквіваленту (з урахуванням сектору «Землекористування, зміни в землекористуванні та лісове господарство» (ЗЗЗЛГ)) або 341,5 млн т CO₂-еквіваленту (без урахування ЗЗЗЛГ). Порівняно з 1990 р. сумарні викиди і поглинання ПГ у 2018 р. скоротилися на 61,2%, однак відносно 2017 р. – збільшилися на 8,9% або на 28 тис. т CO₂-еквіваленту [24; 18; 20 – 22; 24].

На рис. 16 та рис. 17 представлені тенденції викидів та поглинань парникових газів (ПГ), а також основних економічних та енергетичних показників (валовий внутрішній продукт – ВВП, загальне первинне постачання енергії – ЗПШЕ) протягом 1990-2018 років [18; 20 – 22; 24; 26].

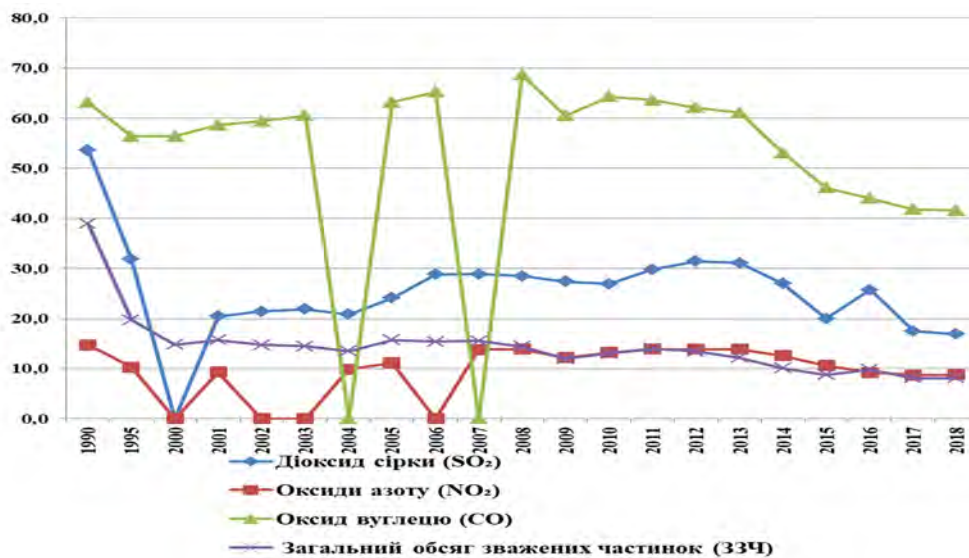


Рис. 12. Динаміка викидів основних забруднюючих речовин в атмосферу від стаціонарних джерел забруднення (побудовано за даними Держаного управління статистики України [23])



Рис. 13. Динаміка викидів в атмосферу від пересувних джерел забруднення (побудовано за даними Держаного управління статистики України [23])



Рис. 14. Динаміка поводження з відходами з 1995 по 2018 р. (побудовано за даними Держаного управління статистики України [23])*

*Примітка: 1) до та після 2009 р. була застосована різна методика обліку: до 2009 р. відображались дані по відходах I-III класів небезпеки від економічної діяльності підприємств та організацій; з 2010 р. – по відходах I-IV класів небезпеки, з урахуванням відходів, утворених у домогосподарствах. 2) Дані з 2015 р. наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

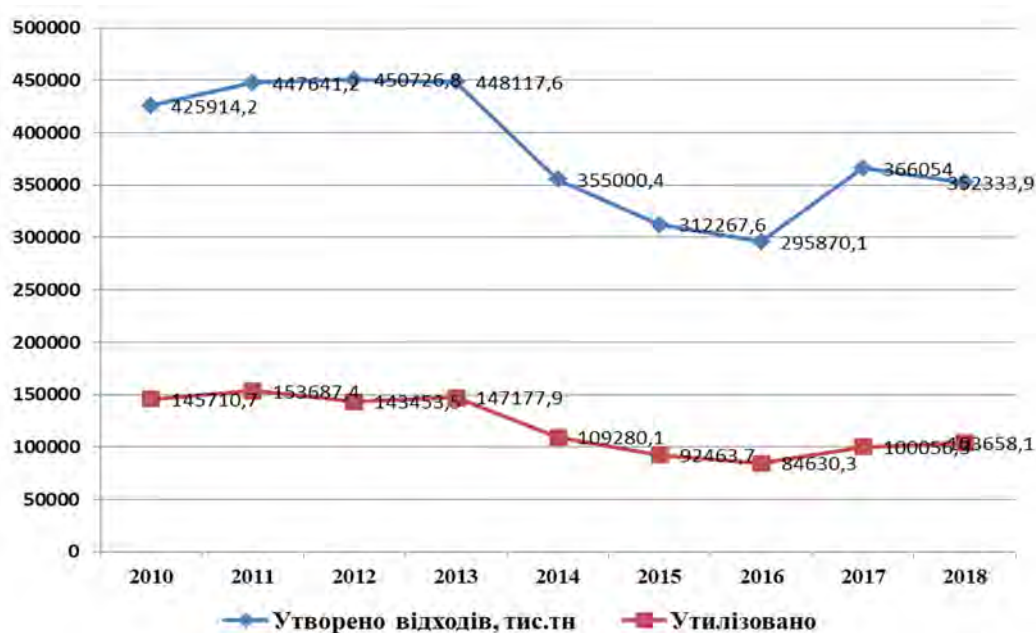


Рис. 15. Динаміка поводження з відходами з 2010 р. (перший рік застосування нової методики оцінювання) по 2018 р. (побудовано за даними Держаного управління статистики України [23])*

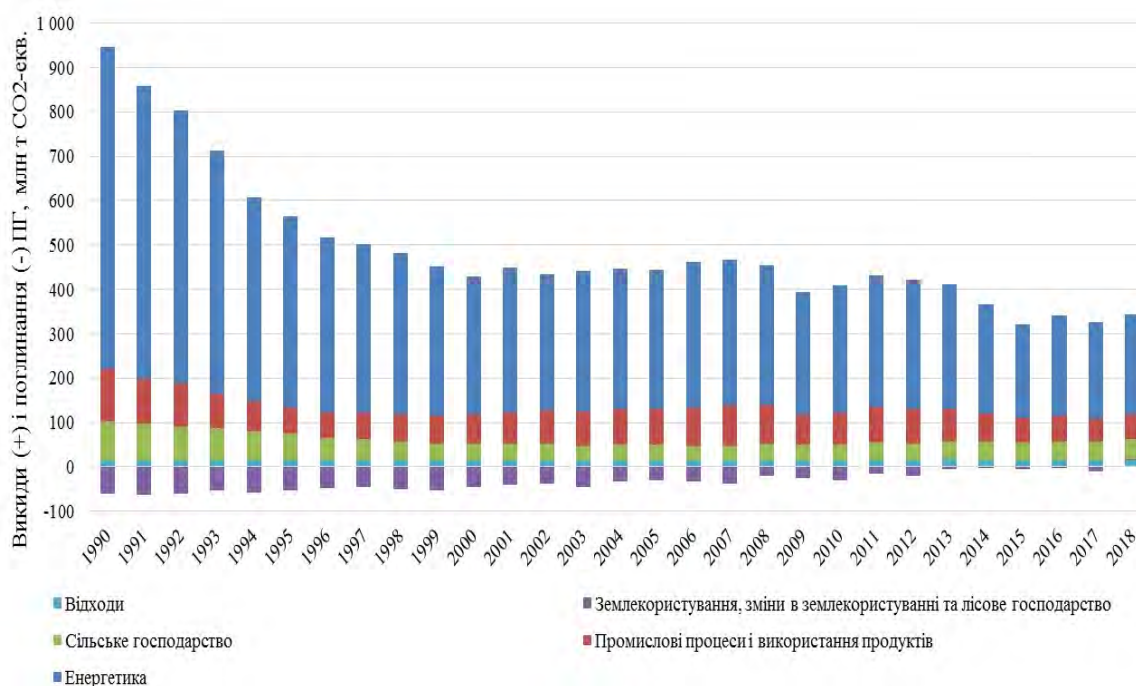


Рис. 16. Тенденції викидів та поглинань парникових газів (ПГ) протягом 1990–2018 рр. [24]

Збільшення викидів ПГ у 2018 р. (рис. 16) на 6,5% порівняно з попереднім роком у секторі «Промислові процеси і використання продуктів» пояснюється зростанням виробництва в хімічній промисловості на 17,4% (категорії «Виробництво аміаку» та «Виробництво азотної кислоти»), в цементній галузі на 7,5% (категорії «Виробництво цементу» та «Виробництво вапна») та в металургійній промисловості на 0,6% (категорії «Виробництво чавуну та сталі» та «Виробництво феросплавів»). Зазначене зрос-

тання обсягів виробленої продукції супроводжувалося збільшенням споживання палива та сировини на підприємствах. Викиди ПГ у секторі «Енергетика» у 2018 р. становили 226,3 млн т CO₂-еквіваленту. Їх частка у загальних викидах ПГ складає 66%. Найбільше викидів ПГ у цьому секторі дає категорія «Енергетичні галузі», а саме викиди від спалювання палива при виробництві електроенергії та тепла, які у 2018 р. склали 51,8% від загальної кількості викидів у секторі «Енергетика» (у 1990 р. –

45,6%). Аналіз даних про викиди ПГ у цій категорії у 2018 р. свідчить про їх зниження порівняно з базовим 1990 р. (-63,4%) та збільшення порівняно з 2017 р. (+7,8%). Викиди ПГ у секторі «Відходи» у 2018 р. склали 15,8 млн т CO₂-еквіваленту, що на 1% більше, ніж у 1990 та 2017 рр. При цьому на категорії «Захоронення твердих побутових відходів на по-

лігонах» та «Поводження з господарсько-побутовими стічними водами» припадає відповідно 57% та 33% від сумарних викидів у секторі. Збільшення викидів метану від захоронення твердих побутових відходів пов'язане із щорічним збільшенням обсягів утворення відходів та домінуючою практикою їх захороненням (94%) [24].

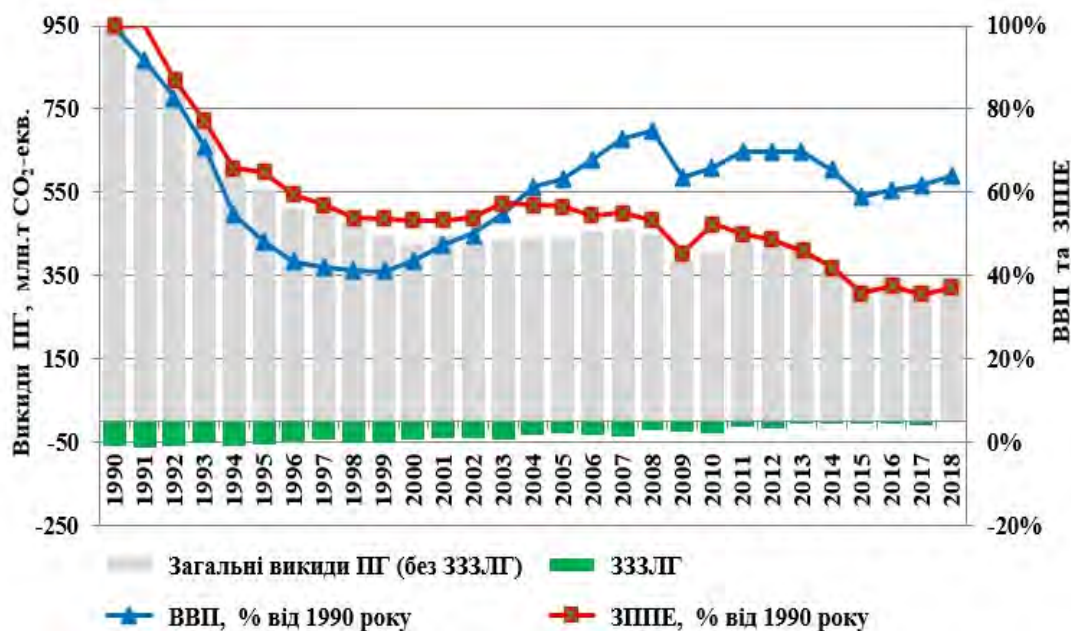


Рис. 17. Тенденції викидів парникових газів (ПГ) та основних економічних і енергетичних показників протягом 1990–2018 рр. [24]

За даними Міністерства енергетики та захисту довкілля України у секторі 333.ЛГ у 2018 р. вперше з 1990 р. обсяг викидів парникових газів (ПГ) перевищив їх поглинання. На протигагу досить стабільному рівню поглинання ПГ лісами значно коливається рівень викидів ПГ від ріллі та пасовищ. У той час, як протягом 2015–2018 рр. поглинання ПГ лісами становило близько 50 млн т CO₂-еквіваленту, рівень викидів ПГ від сільськогосподарської діяльності на землях коливається від 40 до 48 млн т CO₂-еквіваленту. Хоча поглинання ПГ лісами має досить стабільний рівень, однак порівняно з 1990 р. воно знизилось на приблизно 20%. Незважаючи на збільшення загальної площі лісів за рахунок лісорозведення, значно збільшились об'єми рубок деревини (на близько 60%), а також посилились несприятливі погодні умови (пожежі, хвороби та шкідники), через які площі загибелі лісів збільшились у 1,5–2 рази. Викиди ПГ від ріллі та пасовищ значною мірою залежать від практики господарювання та погодних умов [25].

Значні об'єми внесення органічних та мінеральних добрив забезпечувало поглинання ПГ на початку 90-х років. В 2018 р. органічних добрив було внесено всього 5% від рівня 1990 р., мінеральних –

близько 88%. Крім цього, значно змінилась структура культур, що вирощуються. На фоні деякого збільшення частки зернових, частка технічних культур (цукрові буряки, льон, конопля) сильно впала (з близько 35 до 10%). Значно зросла частка олійних культур (соняшник, ріпак, соя) – з близько 7 до 30%. Це в свою чергу призвело до зміни тренду – з поглинання на рівні 5 млн т CO₂-еквіваленту до викидів на рівні 48 млн т CO₂-еквіваленту [24].

За даними Міністерства енергетики та захисту довкілля України протягом 1990-2018 рр. тренд загальних викидів парникових газів (ПГ) характеризується наступними ключовими етапами (див. рис. 16) [24]:

- різке скорочення викидів ПГ у період з 1990 р. до початку 2000-х років, яке було спричинене скороченням виробництва у промисловості та сільському господарстві внаслідок розпаду СРСР та, як наслідок, скороченням споживання палива в енергетиці, відбулася реструктуризація економіки і почала значно зростати сфера послуг;

- стабілізація та зростання викидів ПГ у період з початку 2000-х років до 2008 р., що характеризується зростанням виробництва мінеральної та металургійної продукції, а також загальним зростанням економіки, також зросло споживання твердого ви-

копного палива в енергетиці, але паралельно було реалізовано низку заходів з модернізації та енергоефективності в промисловості з метою скорочення споживання природного газу внаслідок підвищення ціни на газ з 2006 р.;

– скорочення викидів ПГ на 15 % у 2009 р. порівняно з 2008 р., яке було обумовлено наслідками світової економічної кризи 2008 р.;

– зростання викидів ПГ у 2010–2013 рр., що характеризується загальним відновленням економіки від наслідків світової кризи 2008 року, також зросло споживання твердого викопного палива в енергетиці через газовий конфлікт із РФ;

– різке скорочення викидів ПГ у 2014–2015 рр., спричинене падінням економіки через анексію АР Крим та міста Севастополь та також початком бойових дій у Донецькій та Луганській областях, в яких зосереджена значна частина промисловості та об'єктів видобування і споживання корисних копалин;

– коливання викидів ПГ у 2016–2018 рр. на рівні 320–340 млн т CO₂-еквіваленту внаслідок активної реалізації політики енергоефективності (програма «Теплі кредити» для стимулювання заходів з енергоефективності в будівлях, заміни газових котлів на котли на біомасі тощо) та поступового приведення тарифів на електроенергію, гарячу воду та тепло до їх ринкових значень, що зробило низку енергоефективних заходів економічно привабливими [24].

На підставі аналізу трендів, наведених на рис. 17, можна зробити висновок про те, що, починаючи з 2015 р., намітився певний розрив (де-каплінг) між поведінкою ВВП та викидами ПГ, тобто зростанням ВВП не супроводжується обов'язковим зростанням викидів ПГ, як це було у попередні роки. При цьому залишається пряма залежність викидів ПГ від загального постачання первинної енергії – ЗППЕ [24].

Висновки. Отже, в цій роботі розглядається суть екологічної безпеки та її компонентів (техногенної та природної безпеки) як важливих складових національної безпеки, наочно представлено зміни параметрів, що їх характеризують. Встановлено, що складовими екологічної безпеки є природна та техногенна безпеки або їх поєднання у вигляді природно-техногенної безпеки.

Охарактеризовано завдання та напрями покращення умов забезпечення техногенної та природної безпеки в системі національної безпеки України.

У процесі дослідження визначено, що екологічну безпеку розглядають з позицій забезпечення суспільної безпеки і безпеки для навколишнього природного середовища.

У статті визначено та охарактеризовано сутність та індикатори оцінювання компонентів екологічної безпеки – техногенної та природної безпеки в контексті їх поєднання у вигляді природно-техногенної безпеки.

Варто констатувати, що оскільки метою управління екологічною безпекою фахівці ДСНС України [18; 20 - 22] зазвичай вважають «створення належних умов для життя суспільства, функціонування техносфери, самовідтворення природного середовища», то за таким підходом «основними проблемними завданнями для ефективного забезпечення природно-техногенної безпеки є:

– оцінка рівнів ризику настання тих чи інших НС на конкретних територіях чи окремих об'єктах; що передбачає, по-перше, подальшу розробку заходів із зниження ризику до прийняттого рівня, і, по-друге, розробку сценаріїв реагування на НС в разі їх настання;

– класифікація об'єктів підвищеної небезпеки відповідно до рівнів їх ризику, потужності та оточення за ступенем їх небезпечності; класифікація природних явищ відповідно до рівнів їх настання, масштабів локалізації в просторі та часі і зони їх розташування за ступенем небезпеки; класифікація ситуацій на/та довкола об'єктів підвищеної небезпеки та територіях по рівню режиму ситуативного реагування (повсякденний, підвищеної готовності, надзвичайної ситуації, надзвичайний стан);

– розробка сценаріїв попереджувальних дій та дій по ліквідації негативних наслідків відповідно до рівнів ситуативного реагування на об'єктах та територіях; розробка нормативно-правової бази управління екологічною безпекою; розробка економічних механізмів запобігання та відшкодування збитків від техногенної та природної небезпеки; формування матеріальних, фінансових та людських резервів для ситуативного реагування за сценаріями запобігання та ліквідації НС» [18; 20 - 22].

Недарма в цьому контексті пошуку можливості удосконалення управління екологічною безпекою основними завданнями покращення умов забезпечення техногенної та природної безпеки визнано: «аналіз виникнення надзвичайних ситуацій, визначення (поліпшення) заходів щодо реагування та зменшення матеріальних втрат; удосконалення системи забезпечення техногенної та природної безпеки шляхом удосконалення нормативно-правової бази; оптимізація структури та розмежування відповідальності органів управління з питань цивільного захисту; забезпечення техногенної та природної безпеки на основі досвіду зарубіжних країн тощо» [25; 26 с. 42].

У контексті означеного вище завдання аналізу виникнення надзвичайних ситуацій у подальших дослідженнях планується розробити моделі можливих сценаріїв змін індикаторів техногенної та природної безпеки (побудувати трендові моделі). Для цього варто обирати теоретико-методологічний підхід науково-дослідного інституту цивільного захисту ДСНС України, згідно якого необхідною складовою оцінювання техногенної та природної безпеки є аналіз наслідків ДТП, аналіз аварійності та травма-

тизму, динаміки виникнення надзвичайних ситуацій, як основних складових від загальної кількості надзвичайних ситуацій, а також додатково варто оцінювати параметри екологічного стану в країні. Пропонується також надалі побудувати економетричні моделі динаміки для складання прогнозів екологічних чинників національної безпеки країни, які дозволяють дослідити тенденцію процесу забезпечення екологічної безпеки, встановити періодичність його коливань та можливі непередбачувані впливи екзогенних факторів.

Оскільки отримані значення того чи іншого показника екологічної безпеки у своїх змінах у побудованих моделях відображають хід розвитку досліджуваного явища в екологічному аспекті забезпечення національної безпеки країни, то ці значення, зокрема, можуть використовуватись для обґрунтування (або заперечення) різних моделей програм екологічно спрямованого (екологічно збалансованого) розвитку в країні.

Література

1. **Про основи** національної безпеки України: Закон України від 19.06.2003 р. №964-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=964-15>.
2. **Про Основні** засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2030 року: Закон України від 28.02.2019 р. №2697-VIII. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/t192697?an=1>.
3. **Про Основні** засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 року: Закон України від 21.12.2010 р. № 2818-VI. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2818-17>.
4. **Про охорону** навколишнього природного середовища: Закон України від 25 черв. 1991 р. № 1264-XII [із змінами та доп., внесеними законами України]. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
5. **Про Стратегію** сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.
6. **Аветисян В.Г., Сенчихін Ю. М., Кулаков С.В., Куліш Ю.О., Тригуб В.В.** Організація аварійно-рятувальних робіт: підручник / за заг. ред. В. П. Садкового. Харків 2009. URL: <https://nuczu.edu.ua/images/menu/it-tehnologii/publish/9700.html>.
7. **Козаченко Т. П.** Загрози екологічної безпеки в системі національної безпеки України. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія". Серія : Державне управління.* 2016. Т. 281, Вип. 269. С. 92-98. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdu_2016_281_269_16.
8. **Горбулін В.П., Качинський А. Б.** Системноконцептуальні засади стратегії національної безпеки України : монографія. Київ : ДП «НВЦ «Євроатлантикінформ», 2007. 592 с. 9. **Дудюк В. С., Гобела В. В.** Теоретичні підходи до визначення поняття екологічної безпеки. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2015. Вип. 25.5. С. 130-135. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2015/25_5/23.pdf.
10. **Краснова И.О.** Экологическая безопасность как правовая категория. *LEX RUS-SICA.* 2014. №5. С. 543–555. URL: http://lexrussica.ru/articles/article_49.html.
11. **Качинський А.Б., Єгоров Ю.В.** Екологічна безпека України: системні принципи та методи її формалізації. *Національна безпека: український вимір.* 2009. №4 (23). С. 71–79.
12. **Махмуд А.А.** Екологічна безпека як предмет політики міжнародного співробітництва. Автореферат на здобуття наукового ступеня кандидата політичних наук. НАН України. Інститут держави і права ім. В.М.Корецького. Київ, 2000. 16 с. URL: <http://disser.com.ua/contents/17414.html>.
13. **Омаров А.Е.** Екологічна безпека як чинник національної безпеки держави. *Вісник Національного університету цивільного захисту України.* Вип.2(5). 2016. С.132 – 141. URL: https://nuczu.edu.ua/sciencearchive/PublicAdministration/vol5/visnyk_nuczu_19_2016_2.
14. **Хіміч О.** Екологічна безпека як елемент національної безпеки. *Право України.* 2002. №11. С.47.
15. **Хвесик М.А., Степаненко А.В., Оби-ход Г. О. та ін.** Екологічна і природно-техногенна безпека України в регіональному вимірі: монографія / за наук. ред. д.е.н., проф., академіка НААН України М.А. Хвесика. Київ: ДУ “Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України”, 2014. 340 с.
16. **Соціально-економічний** потенціал сталого розвитку України та її регіонів: національна доповідь / за ред. акад. НАН України Е.М. Лібанової, акад. НААН України М.А. Хвесика. Київ: ДУ ІЕПСР НАНУ, 2014. 776 с.
17. **Александров І.О. та ін.** Стратегія сталого розвитку регіону: монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук І.О. Александрова; НАН України. Донецьк: Вид-во Ін-та економ. пром-сті, 2010. 204 с.
18. **Аналітичний** огляд стану техногенної та природної безпеки в Україні за 2017 рік. Український науково-дослідний інститут цивільного захисту ДСНС України; колектив авторів під кер. Євдіна О.М., Коваленко В.В., Кропивницького В.С., Київ. 2018, 345 с. URL: <https://www.dsns.gov.ua/ua/Analitichniy-oglyad-stanu-tehnogennoyi-ta-prirodnoyi-bezpeki-v-Ukrayini-za-2015-rik.html>.
19. **Шпильовий І.М.** Державне регулювання у сфері природно-техногенної безпеки України: автореферат дисертації на здобуття наук.ступеня канд. наук з держ. управління зі спец. 25.00.02 / Національна академія державного управління при Президентові України. Київ. 2008. 23 с. URL: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Avtoreferat/ae05d85b-eea2-494d-9f95-830c4d2c5654.pdf.
20. **Стан** техногенної та природної безпеки в Україні. *Офіційний сайт ДСНС України.* URL: <https://www.dsns.gov.ua>.
21. **Показники** надзвичайних ситуацій: аналітичні та статистичні дані. *Офіційний сайт ДСНС України.* URL: <https://www.dsns.gov.ua/files/prognoz/report/2018/rozdil1.pdf>.
22. **Небезпечні** явища природного характеру та заходи щодо зменшення їх негативних наслідків: аналітичні дані. *Офіційний сайт ДСНС України.* URL: <https://www.dsns.gov.ua/files/prognoz/report/2018/rozdil2.pdf>.
23. **Статистичні дані** Державного управління статистики: офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
24. **Проект** Національного кадастру антропогенних викидів із джерел та абсорбції поглиначами парникових газів в Україні за 1990-2018 роки (англійською мовою відповідно до вимог Секретаріату Рамкової конвенції ООН про зміну клімату) для публічного ознайомлення та отримання зауважень і пропозицій: за даними офіційного сайту Мінекоенерго від 25.03.2020 р. URL:

<https://menr.gov.ua/news/34928.html>. 25. **Віктор Джигар**. Зарубіжний досвід забезпечення екологічної безпеки на територіях, що зазнали радіаційного впливу в результаті техногенних катастроф, та перспективи його застосування в Україні. URL: irbis-nbuv.gov.ua > cggirbis_64. 26. **Капля А.С., Чубань В.С., Снісар О.Г.** Удосконалення державного управління систем запобігання і реагування на надзвичайні ситуації в Україні з використанням досвіду зарубіжних країн: проблеми та перспективи. *Пожежна безпека: теорія і практика*. Вип. №14. 2013, С. 39-46 URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pbtp_2013_14_9. 27. **Харазішвілі Ю.М., Шевченко А.І.** Стратегічні сценарії сталого розвитку залізничного транспорту України з позицій економічної безпеки. *Економічний вісник Донбасу*. 2017. № 1(47). С.67-76. 28. **Ляшенко В.І., Харазішвілі Ю.М.** Стратегічні сценарії структурного розвитку промислових регіонів України. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 2 (31). С.113-126. 29. **Харазішвілі Ю.М.** Стан та стратегічні орієнтири інвестиційно-інноваційної безпеки України. *Вісник економічної науки України*. 2015. №2. С. 108-112. 30. **Харазішвілі Ю.М.** Системна безпека сталого розвитку: інструментарій оцінки, резерви та стратегічні сценарії реалізації: монографія / НАН України, Ін-т економіки пром.-сті. Київ, 2019. 304 с.

References

1. Pro osnovy natsionalnoi bezpeky Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 19.06. 2003 r. №964-IV [On the foundations of national security of Ukraine: Law of Ukraine of 19.06. 2003 №964-IV]. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=964-15> [in Ukrainian].
2. Pro Osnovni zasady (stratehiiu) derzhavnoi ekolohichnoi polityky Ukrainy na period do 2030 roku: Zakon Ukrainy vid 28.02.2019 r. №2697-VIII [On the Basic Principles (Strategy) of the State Environmental Policy of Ukraine for the Period up to 2030: Law of Ukraine of February 28, 2019 №2697-VIII]. Retrieved from <https://ips.ligazakon.net/document/view/t192697?an=1> [in Ukrainian].
3. Pro Osnovni zasady (stratehiiu) derzhavnoi ekolohichnoi polityky Ukrainy na period do 2020 roku: Zakon Ukrainy vid 21.12.2010 r. № 2818-VI [On the Basic Principles (Strategy) of the State Environmental Policy of Ukraine for the period up to 2020: Law of Ukraine of 21.12.2010 № 2818-VI]. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2818-17> [in Ukrainian].
4. Pro okhoronu navkolyshnoho pryrodnoho seredyshcha: Zakon Ukrainy vid 25 cherv. 1991 r. № 1264-XII (iz zminamy ta dop., vnesenyi zakonamy Ukrainy) [On environmental protection: Law of Ukraine of June 25. 1991 № 1264-XII (as amended and supplemented by the laws of Ukraine)]. Retrieved from <http://www.rada.gov.ua> [in Ukrainian].
5. Pro Stratehiiu staloho rozvytku «Ukraina – 2020»: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 12 sichnia 2015 roku № 5/2015 [On the Strategy of Sustainable Development "Ukraine - 2020": Decree of the President of Ukraine of January 12, 2015 № 5/2015]. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> [in Ukrainian].
6. Avetysian V.H., Senchykhin Yu. M., Kulakov S.V., Kulish Yu.O., Tryhub V.V. (2009). Orhanizatsiia avariino-riatuvalnykh robit [Organization of emergency rescue operations]. Kharkiv. Retrieved from <https://nuczu.edu.ua/images/menu/it-tehnologii/publish/9700.html> [in Ukrainian].
7. Kozachenko T. P. (2016). Zahrozy ekolohichnoi bezpeky v systemi natsionalnoi bezpeky Ukrainy [Threats of ecological safety in the system of national security of Ukraine]. *Naukovi pratsi Chornomorskoho derzhavnoho universytetu imeni Petra Mohyly kompleksu "Kyievo-Mohylianska akademiia". Seriia : Derzhavne upravlinnia – Scientific works of the Petro Mohyla Black Sea State University of the Kyiv-Mohyla Academy complex. Series: Public Administration*, Vol. 281, Issue 369, pp. 92-98. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdu_2016_281_269_16 [in Ukrainian].
8. Horbulin V.P., Kachynskiy A. B. (2007). Systemnokontseptualni zasady stratehii natsionalnoi bezpeky Ukrainy [Systemnoconceptual principles of national security strategy of Ukraine]. Kyiv, Euroatlanticinform Research and Production Center [in Ukrainian].
9. Dudiuk V. S., Hobela V. V. (2015). Teoretychni pidkhody do vyznachennia poniattia ekolohichnoi bezpeky [Theoretical approaches to the definition of environmental safety]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy – Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine*, Issue 25.5, pp. 130-135. Retrieved from https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2015/25_5/23.pdf [in Ukrainian].
10. Krasnova I.O. (2014). Ekologicheskaya bezopasnost' kak pravovaya kategoriya [Environmental safety as a legal category]. *LEX RUSSICA*, 5, pp. 543–555. Retrieved from http://lexrussia.ru/articles/article_49.html [in Russian].
11. Kachynskiy A.B., Yehorov Yu.V (2009). Ekolohichna bezpeka Ukrainy: systemni pryntsyipy ta metody yii formalizatsii [Ecological safety of Ukraine: system principles and methods of its formalization]. *Natsionalna bezpeka: ukrainskyi vymir – National security: the Ukrainian dimension*, 4 (23), pp. 71–79 [in Ukrainian].
12. Makhmud A.A. (2000). Ekolohichna bezpeka yak predmet polityky mizhnarodnoho spivrobitnytstva [Environmental security as a subject of international cooperation policy]. *Candidate's thesis*. Kyiv, Institute of State and Law V.M. Korotkiy of NAS of Ukraine. Retrieved from <http://disser.com.ua/contents/17414.html> [in Ukrainian].
13. Omarov A.E. (2016). Ekolohichna bezpeka yak chynnyk natsionalnoi bezpeky derzhavy [Ecological security as a factor of national security of the state]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu tsyvilnoho zakhystu Ukrainy – Bulletin of the National University of Civil Defense of Ukraine*, Issue 2 (5), pp. 132 - 141. Retrieved from https://nuczu.edu.ua/sciencearchive/PublicAdministration/vol5/visnyk_nuczu_19_2016_2 [in Ukrainian].
14. Khimich O. (2002). Ekolohichna bezpeka yak element natsionalnoi bezpeky [Ecological security as an element of national security]. *Pravo Ukrainy – Law of Ukraine*, 11, p. 47 [in Ukrainian].
15. Khvesyuk M.A., Stepanenko A.V., Obykhod H. O. et al. (2014). Ekolohichna i pryrodno-tekhnohenna bezpeka Ukrainy v rehionalnomu vymiri [Ecological and natural-technogenic safety of Ukraine in the regional dimension]. Kyiv, State Institution "Institute of Environmental

Economics and Sustainable Development of the National Academy of Sciences of Ukraine” [in Ukrainian].

16. Libanova E.M., Khvesyk M.A. (Eds.). (2014). Sotsialno-ekonomichniy potentsial staloho rozvytku Ukrainy ta yii rehioniv [Socio-economic potential of sustainable development of Ukraine and its regions]. Kyiv, SI IEPFR NASU [in Ukrainian].

17. Aleksandrov I.O. et al. (2010). Stratehiia staloho rozvytku rehionu [Strategy of sustainable development of the region]. Donetsk, IIE of NAS of Ukraine [in Ukrainian].

18. Yevdin O.M., Kovalenko V.V., Kropyvnytskii V.S. et al. (2018). Analitichnyi ohliad stanu tekhnogennoi ta pryrodnoi bezpeky v Ukraini za 2017 rik [Analytical review of the state of technogenic and natural security in Ukraine in 2017]. Kyiv, Ukrainian Research Institute of Civil Defense of the SES of Ukraine. Retrieved from <https://www.dsns.gov.ua/ua/Analitichniy-oglyad-stanu-tehnogennoi-ta-pryrodnoi-bezpeki-v-Ukrayini-za-2015-rik.html> [in Ukrainian].

19. Shpylovyi I.M. (2008). Derzhavne rehuliuвання u sferi pryrodno-tekhnogennoi bezpeky Ukrainy [State regulation in the field of natural and man-made safety of Ukraine]. *Candidate's thesis*. Kyiv, National Academy of Public Administration under the President of Ukraine. Retrieved from http://academy.gov.ua/NMKD/library_nad_u/Avtoferat/ae05d85b-eea2-494d-9f95-830c4d2c5654.pdf [in Ukrainian].

20. Stan tekhnogennoi ta pryrodnoi bezpeky v Ukraini [The state of man-made and natural security in Ukraine]. *Official site of the SES of Ukraine*. Retrieved from <https://www.dsns.gov.ua> [in Ukrainian].

21. Pokaznyky nadzvychainykh sytuatsii: analitichni ta statystychni dani [Emergency indicators: analytical and statistical data]. *Official site of the SES of Ukraine*. Retrieved from <https://www.dsns.gov.ua/files/prognoz/report/2018/rozdil1.pdf> [in Ukrainian].

22. Nebezpechni yavyscha pryrodnoho kharakteru ta zakhody shchodo zmenshennia yikh nehatyvnykh naslidkiv: analitichni dani [Dangerous phenomena of natural nature and measures to reduce their negative consequences: analytical data]. *Official site of the SES of Ukraine*. Retrieved from <https://www.dsns.gov.ua/files/prognoz/report/2018/rozdil2.pdf> [in Ukrainian].

23. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. (n.d.). [ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua/). Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].

24. Proiekt Natsionalnoho kadastru antropohennykh vykydiv iz dzherel ta absorptsii pohlynachamy parnykovykh haziv v Ukraini za 1990-2018 roky (anhliiskoiu movoiu vidpovidno do vymoh Sekretariatu Ramkovi konventsii OON pro zminu klimatu) dlia publichnoho oznaiomlennia ta otrymannia zauvazhen i propozyttsii: za danymy ofitsiinoho saituv Minekoenerho vid 25.03.2020 r. [Draft National Inventory of Anthropogenic Emissions from Sources and Absorption by Greenhouse Gas Absorbers in Ukraine for 1990-2018 (in English in accordance with the requirements of the Secretariat of the UN Framework Convention on Climate Change) for public acquaintance and receipt of comments and suggestions: according to the official website of the Ministry of Energy dated 25.03.2020]. Retrieved from <https://menr.gov.ua/news/34928.html>.

25. Viktor Dzhyhar. Zarubizhnyi dosvid zabezpechennia ekolohichnoi bezpeky na terytoriakh, shcho zaznaly radiatsiinoho vplyvu v rezultati tekhnogenykh katastrof, ta perspektyvy yoho zastosuvannia v Ukraini [Foreign experience in ensuring environmental safety in areas affected by radiation as a result of man-made disasters, and prospects for its application in Ukraine]. Retrieved from irbis-nbuv.gov.ua/cgiirbis_64 [in Ukrainian].

26. Kaplia A.S., Chuban V.S., Snisar O.H. (2013). Udoskonalennia derzhavnoho upravlinnia system zapobihannia i reahuvannia na nadzvychaini sytuatsii v Ukraini z vykorystanniam dosvidu zarubizhnykh krain: problemy ta perspektyvy [Improving public administration of emergency prevention and response systems in Ukraine using the experience of foreign countries: problems and prospects]. *Pozhezhna bezpeka: teoriia i praktyka – Fire safety: theory and practice*, Issue 14, pp. 39-46 [in Ukrainian].

27. Kharazishvili Yu.M., Shevchenko A.I. (2017). Stratehichni stsenarii staloho rozvytku zaliznychnoho transportu Ukrainy z pozytsii ekonomichnoi bezpeky [Strategic scenarios of sustainable development of railway transport of Ukraine from the standpoint of economic security]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 1(47), pp. 67-76 [in Ukrainian].

28. Liashenko V.I., Kharazishvili Yu.M. (2016). Stratehichni stsenarii strukturnoho rozvytku promyslovykh rehioniv Ukrainy [Strategic scenarios of structural development of industrial regions of Ukraine]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy – Bulletin of Economic Science of Ukraine*, 2 (31), pp. 113-126 [in Ukrainian].

29. Kharazishvili Yu.M. (2015). Stan ta stratehichni oriientyry investytsiino-innovatsiinoi bezpeky Ukrainy [Status and strategic guidelines of investment and innovation security of Ukraine]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy – Bulletin of Economic Science of Ukraine*, 2, pp. 108-112 [in Ukrainian].

30. Kharazishvili Yu.M. (2019). Systemna bezpeka staloho rozvytku: instrumentarii otsinky, rezervy ta stratehichni stsenarii realizatsii [System security of sustainable development: assessment tools, reserves and strategic implementation scenarios]. Kyiv, IIE of NAS of Ukraine [in Ukrainian].

Латишева О. В., Підгора Є. О., Касьянюк С. В., Візіров В. Е. Природно-техногенна безпека та екологічна безпека: суть, індикатори оцінювання, роль у формуванні стратегії національної безпеки держави

У даній статті розглядається суть екологічної безпеки та її компонентів (техногенної та природної безпеки) як важливих складових національної безпеки, наочно представлено зміни параметрів, що їх характеризують. Проведено аналіз сутності понять «екологічна безпека», «техногенна безпека», «природна безпека». Встановлено, що складовими екологічної безпеки є природна та техногенна безпеки або їх поєднання у вигляді природно-техногенної безпеки. Охарактеризовані завдання та напрями покращення умов забезпечення техногенної та природної безпеки в системі національної безпеки України.

Визначено проблемні місця у змінах параметрів екологічної безпеки (окремо індикаторів техногенної та природної безпеки) в Україні та запропоновано шляхи їх вирішення. У статті визначено, що екологічну безпеку розглядають з позицій забезпечення суспільної безпеки і безпеки для навколишнього природного середовища. У статті визначено та охарактеризовано сутність та індикатори оцінювання компонентів екологічної безпеки – техногенної та природної безпеки в контексті їх поєднання у вигляді природно-техногенної безпеки. Окреслена специфіка їх оцінювання. Проаналізовано зміни параметрів екологічної безпеки (окремо індикаторів техногенної та природної безпеки) за останній проміжок часу. Запропоновано надалі використати ці дані для моделі прогнозу стану екологічної безпеки на майбутні періоди. Представлено інформацію щодо завдань та можливостей ефективного забезпечення природно-техногенної безпеки. Запропоновано у подальших дослідженнях розробити моделі сценаріїв розвитку з урахуванням специфіки змін індикаторів забезпечення техногенної та природної безпеки.

Ключові слова: безпека, стратегія, національна безпека, система національної безпеки, екологічна безпека, техногенна безпека, природна безпека, природно-техногенна безпека, показники надзвичайних ситуацій.

Latysheva O., Pidhora Ye., Kasianiuk S., Vizirov V. Natural and Technological Safety and Environmental Safety: the Essence, Indicators of Assessment, the Role in the Formation of the National Security Strategy of the State

This article examines the essence of environmental security and its components (technogenic and natural security) as important components of national security, and presents the changes in the parameters that characterize them. The analysis of the essence of the concepts of "ecological safety", "technogenic safety", "natural security". It is established that the components of ecological safety are natural and technogenic safety or their combination in the form of natural and technogenic safety. The tasks and directions of improvement of conditions of providing technogenic and natural security in the national security system of Ukraine are characterized. Problem in the changes of environmental safety parameters (individually anthropogenic and natural safety indicators) in Ukraine are identified and ways of their solution are suggested.

The article determines that environmental security is considered from the point of view of ensuring public safety and security for the environment. The article defines and characterizes the nature and indicators of the assessment of the components of ecological safety - technogenic and natural safety in the context of their combination in the form of natural and technogenic safety. The specifics of their evaluation are outlined. Changes in environmental safety parameters (individually anthropogenic and natural safety indicators) have been analyzed recently. It is suggested to further use this data for a model of forecasting environmental safety for future periods. Information on the tasks and

possibilities of effective provision of natural-technogenic safety is presented. It is proposed in further studies to develop models of development scenarios, taking into account the specificity of changes in indicators of technological and natural security.

Keywords: security, strategy, national security, national security system, ecological safety, technogenic safety, natural security, natural-technogenic safety, indicators of emergency situations.

Латышева Е. В., Подгора Е. А., Касьянюк С. В., Визиров В. Э. Природно-техногенная безопасность и экологическая безопасность: сущность, индикаторы оценивания, роль в формировании стратегии национальной безопасности государства

В данной статье рассматривается суть экологической безопасности и ее компонентов (техногенной и природной безопасности) как важной составляющей национальной безопасности, наглядно представлены изменения параметров, ее характеризующих. Проведен анализ, позволяющий рассмотреть сущность понятий «экологическая безопасность», «техногенная безопасность», «естественная безопасность». Установлено, что составляющими экологической безопасности являются естественная и техногенная безопасности или их сочетание в виде природно-техногенной безопасности. Охарактеризованы задачи и направления улучшения условий техногенной и природной безопасности в системе национальной безопасности Украины.

Определены проблемные направления в изменениях параметров экологической безопасности (отдельно индикаторов техногенной и природной безопасности) в Украине и предложены пути их решения. В статье определено, что экологическую безопасность рассматривают с позиций обеспечения общественной безопасности и безопасности для окружающей среды. В статье определены и охарактеризованы сущность и индикаторы оценки компонентов экологической безопасности – техногенной и природной безопасности в контексте их сочетания в виде природно-техногенной безопасности. Обозначена специфика их оценки. Проанализированы изменения параметров экологической безопасности (отдельно индикаторов техногенной и природной безопасности) за последнее время. Предложено в дальнейшем использовать эти данные для модели прогноза состояния экологической безопасности на будущие периоды. Представлена информация о задачах и возможностях эффективного обеспечения природно-техногенной безопасности. Предложено в дальнейших исследованиях разработать модели сценариев развития с учетом специфики изменений индикаторов техногенной и природной безопасности.

Ключевые слова: безопасность, стратегия, национальная безопасность, система национальной безопасности, экологическая безопасность, техногенная безопасность, естественная безопасность, природно-техногенной безопасности, показатели чрезвычайных ситуаций.

Стаття надійшла до редакції 05.02.2020
Прийнято до друку 20.02.2020

ДИСКУСІЙНИЙ КЛУБ

В. П. Фокін

ЛИХОЛІТТЯ Дума

*Думи мої думи
Горе мені з вами...
Т.Г.Шевченко*

Приснився сон мені тривожний і сумний:

Сліпий кобзар на призьбі біля хати,
Стоїть, босоніж, молода ще мати,
А поруч я, безбатченко малий,
І мовчазних людей юрба строката.

Старий відкашлявся, бандуру взяв до рук,
До серця пригорнув, немов дитину,
Додолу скинув латану торбину...
Невдовзі чарівний розлігся звук –
Загомоніли струни без зупину.

Дзвін полонив, зростав і прикрашався,
Ревіли сурми, гуркіт наростав,
Досяг *crescendo*¹ й раптом обірвався –
Дід заспівав:

«Ой, не море котить хвилі,
І не ворон кряче:
На занедбаній могилі
Козак сивий плаче.

То не буря вовком вила,
Дерева ламала, -
Україна, Богу мила,
Про захист благала.
Бо неситі вороженьки,
Свої та й чужії,
Розпинають її, неньку,
Із ярмом на шиї.

Звідусюди позлітали
До нас хижі круки,
Гендлярі та діловари –
Загребуші руки.

Баришів не поділили,
Братія пихата,
Нацькували, посварили –
Пішов брат на брата.

Кажуть: «Воля сама прийде,
Як Божая милість»,
Тільки ж доки сонце зійде
Роса очі виїсть.

Українці вимирають,
Лиха у них доля,
Журавлі не прилітають
До нашого поля.

А на вишитій сорочці
Нитки тільки чорні:
Підрубали інородці
Українські корні.

Чорнобривці ваші, мамо,
Геть повисихали,
Нам вашими рушниками
Очі зав'язали.

Щоб не бачити, не чути,
Як люди бідують
І не буде їм покути,
Прощення не буде.

Намірялись панувати,
Драби² недолугі,
Довелось жебракувати,
Бо панують слуги.

¹ Crescendo (італ.) – у музиці: все голосніше, з зростанням сили звучання.

² Драби – босяки.

Усміхалася нам доля, -
Лихварі-паскуди
Проміняли нашу волю
На срібло Іуди.

Рідну землю продавати
Готують торжище,
Тільки цьому не бувати,
Доки ми живі ще!

Затьмарились лихоліттям
Козацькая слава,
Стала мачухою дітям
Власная держава.
Грають нами бусурмани,
Як чорт на сопілці,
Обирають в отамани
Вже не українців.

Розучилися радіти,
Живемо в печалі,
Скажіть, мамо, що робити?
Як нам жити далі?

Тужить козак і нудьгує,
Голова нагнулась
До грудей, та раптом чує –
Могила здригнулась.

І, землю міцно скутий,
Хрест на ній хитнувся:
Голос матері забутий
З глибини почувся:

«Засмутив мене ти, сину,
Кепсько хазяйнуєш,
Занапастив Україну,
А тепер жалкуєш?

Працювати починайте,
Чи роботи мало?
Лихварів повиганяйте,
Як Христос із храму.

Східняки і западенці,
Ви ж одна родина,
Дайте спокій своїй ненці –
Просить Україна.

Шлях тернистий, та не маєш
Іншого шукати
Може щастя й завітає
До вашої хати.

Вам сваритися негоже,
В злуці ваша сила.
Хай Господь вам допоможе,
А я вже простила».

Підвівся дід, вклонився. Люд мовчав.
Кобзар сповив бандуру у ряднину.
Ніхто ні хліба, ні води не дав.
Не зупинив. Він тяжко почвалав...
Не мов би камінь хтось поклав йому в торбину.

*Лютий 2020 року
м. Київ*

О. В. Шинкарьук,*кандидат економічних наук, докторант,*

ORCID 0000-0002-3004-0404,

*Інститут фізичної економіки**ім. С.А. Подолінського, м. Київ*

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТІЙКОГО ЛЮДИНОЦЕНТРИСТСЬКОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ

Вступ. В Конституції України (1996) зазначено, що суверенітет держави поширюється на всю її територію, яка в межах існуючого кордону (1990-1991) є цілісною і недоторканою [1, ст. 2].

Відповідно до Конституції Концепцією реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, яка була схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 року №333-р (за підписом А. Яценюка), було наголошено, що територія адміністративно-територіальної одиниці є нерозривною, а на кожному рівні адміністративно-територіального устрою функціонують відповідні органи місцевого самоврядування та органи виконавчої влади [2, с. 5]:

– на базовому рівні – сільська, селищна, міська рада та їх виконавчі органи, представництва (представники) окремих органів виконавчої влади;

– на районному рівні – районні ради та їх виконавчі органи, районні державні адміністрації, територіальні органи центральних органів виконавчої влади;

– на регіональному рівні – Рада міністрів АР Крим, обласні ради та їх виконавчі органи, обласні державні адміністрації, Київська та Севастопольська міські ради та їх виконавчі органи, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації, територіальні органи центральних органів виконавчої влади.

Концепцією реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні було передбачено трирівневий адміністративно-територіальний устрій нашої держави як суверенної і незалежної, демократичної, соціальної і правової (ст. 1 Конституції України) та унітарної (ст. 2 Конституції України):

– базовий рівень (адміністративно-територіальна одиниця-громада);

– районний рівень (адміністративно-територіальна одиниця-район);

– регіональний рівень (адміністративно-територіальна одиниця – АР Крим, області, м. Київ і Севастополь [2, с. 5].

Регіональні стратегії і Плани заходів з їх реалізації розробляються Радою Міністрів АР Крим, обласними, Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями після прийняття Верховною Радою АР Крим, обласною, Київською та Севастопольською міськими радами відповідного рішення (п. 3 постанови Уряду від 11.11.2015 р. №932 «Про затвердження Порядку розроблення ре-

гіональних стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій і планів заходів», за підписом А. Яценюка).

Розроблення проєктів Регіональних стратегій згідно постанови Уряду від 11.11.2015 р. № 932 повинно починатися не пізніше ніж за 15 місяців до завершення строку реалізації діючої Регіональної стратегії [3, п. 6]. Регіональні стратегії розробляються на період дії Державної стратегії регіонального розвитку та повинні відповідати її положенням [3, п. 7].

Термін дії діючих у 2019 р. Державної стратегії регіонального розвитку України та Регіональних стратегій, які були розроблені у 2014-2015 рр. на шестирічний строк, завершується у 2020 р.

Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року була затверджена постановою Уряду від 6 серпня 2014 р. № 385, яка передбачала Мінрегіону України разом з іншими центральними та регіональними органами виконавчої влади забезпечити у шестимісячний строк розроблення Плану заходів з реалізації Стратегії [4, п. 3].

Органам влади на регіональному рівні передбачалось забезпечити у шестимісячний строк приведення Регіональних стратегій у відповідність із Державною стратегією регіонального розвитку України [4, п. 4]. Тобто в строк до лютого 2016 р.

Виконати це доручення у визначений термін спромоглися лише 7 регіональних органів влади з 23 (без врахування АР Крим, м. Севастополь, Луганської та Донецької областей). Крім того, стратегічні індикатори оцінки результативності виконання Плану заходів на 2015-2017 рр. (затверджений постановою Уряду від 7 жовтня 2015 р. № 821, за підписом А. Яценюка) з реалізації Державної стратегії регіонального розвитку України на період до 2020 року були наведені з урахуванням їх прогнозних значень на 1 січня 2017 р. (тобто фактично на один 2016 р., а не по роках на весь період до 2020 р.) [5, с. 16].

Але, слід відмітити що для приведення Регіональних стратегій у відповідність з Державною стратегією регіонального розвитку України на період до 2020 р. стратегічні індикатори регіонального розвитку були доведені регіональним органам влади лише через 2 місяця після початку їх роботи над виконанням постанови Уряду від 06 серпня 2014 р. № 385.

Тобто, для досягнення узгодженості Регіональних стратегій з Державною стратегією ці строки виявилися занадто стислими. Саме це стало причиною виникнення такого проблемного питання реалізації Регіональних стратегій розвитку, яке вказано в проекті Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року – «*неузгодженість періоду дії окремих Регіональних стратегій і планів заходів з їх реалізації (відповідно до вимог чинного законодавства)*» [6, с. 44].

В умовах євроінтеграції суб'єктів національної економіки необхідно було керуватись таким принципом проектування, що використовується в країнах-членах ЄС: *узгодженість, ієрархія та взаємопов'язаність – передбачення у планувальних документах нижчого рівня узгодженості з планами вищого рівня з можливою більшою конкретизацією*. Але, і цей принцип виконати не було реальних можливостей.

Враховуючи досвід Робочої групи Хмельницької облдержадміністрації у впровадженні системи Прогнозування – Програмування – Бюджетування (ППБ) в її діяльність, до складу якої увійшли запрошені вчені і викладачі ТОВ «Бердянський університет менеджменту і бізнесу» (БУМіБ), було запропоновано здійснювати розроблення нових Регіональних стратегій адміністративних областей на період до 2027 р. та 2030 р. починати за 21 місяць до завершення строків реалізації попередніх стратегій (тобто не з 1 жовтня, а з 1 квітня попереднього календарного року [7; 8, с. 8].

Також було визнано доцільним здійснювати це одночасно з розробкою Державної стратегії регіонального розвитку України завдяки тому, що замість минулого шестирічного терміну це необхідно здійснювати вже на сім років [7; 8; 9].

Згідно постанови Уряду (від 11.11.2015 р. №931 «Про затвердження Порядку розроблення Державної стратегії регіонального розвитку України і плану заходів з її реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених стратегій і планів заходів», за підписом А. Яценюка) Мінрегіон розробляє проєкт Державної стратегії регіонального розвитку України не пізніше ніж за 18 місяців та подає її на розгляд Кабінету Міністрів України не пізніше ніж за шість місяців до закінчення строку реалізації діючої стратегії [9, п. 4].

Розроблені в установленому порядку Мінрегіоном проєкти Державної стратегії та Плану заходів з її реалізації затверджуються Кабінетом Міністрів України [9, п. 9].

Мінрегіон України 13 березня 2019 р. повідомив про початок роботи над проєктом Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року. Пропозиції згідно визначеної форми було запропоновано надсилати електронною поштою до 1 квітня 2019 р. (тобто за 21 місяць до завершення строку реалізації діючої Державної стратегії до 2020 року).

Вочевидь, це збіглося з пропозиціями 2016-2017 рр. Робочої групи Хмельницької ОДА з питань ППБ: збільшення на шість місяців строків обґрунтування стратегічних рішень сприяло б досягненню більшої узгодженості і збалансованості Регіональних стратегій з Державною стратегією регіонального розвитку України.

Додатковий час доцільно б було використати для побудови «Дерева цілей розвитку» від Об'єднаних територіальних громад (ОТГ) з повноваженнями міст обласного значення, Органів місцевого самоврядування (ОМС) і адміністративних районів до адміністративних областей, а від останніх – до Центральних органів виконавчої влади (ЦОВВ) в контексті вибору й адаптації національних завдань трьох-чотирьох цілей з сімнадцяти Цілей Сталого Розвитку на період до 2027 р. та 2030 р.

«Дерево цілей розвитку» виглядатиме як матриця ієрархії напрямів розвитку і стратегічних індикаторів Національного плану дій зі сталого розвитку, який повинен стати концептуальною основою розробки Державної стратегії регіонального розвитку України і Регіональних стратегій розвитку.

Недопущення відцентровості операційних (оперативних) цілей проєктів Регіональних стратегій, які визначаються шляхом проведення Регіональних консультацій на місцевому рівні (за досвідом проведення ПРООН Регіональних консультацій у 2016 р. по 10 містах України), від операційних (оперативних) цілей проєкту Державної стратегії регіонального розвитку України, а навпаки – забезпечення їх доцентровості в Національному плані дій зі сталого розвитку на десять років стає базою збереження й укріплення територіальної єдності нашої суверенної, незалежної і унітарної держави [7; 8].

Узгодження з оптимізацією складових «Дерева цілей розвитку» можливо забезпечити завдяки використанню теорії графів, що свого часу було здійснено Михайлом Михайловичем Ворончуком з Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України (РВПС України була створена Володимиром Івановичем Вернадським у 1919 р., а ліквідована під зовнішнім впливом «реформаторами» у 2010 р.).

Початок роботи з 1 квітня 2019 р. над проєктом Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2027 р. збігся з підготовкою позачергових у травні 2019 р. виборів Президента України. У соціально орієнтованій ринковій економіці в передвиборчих програмах претендентів на цей пост мали б знайти місце обґрунтовані із соратниками Соціальні бачення досягнення Україною сімнадцяти Цілей Сталого Розвитку на період до 2027 р. та 2030 р. як центральних ланок Національного плану дій, що ставав загальною основою для подальших перетворень у суверенній, незалежній і унітарній державі Україна.

У свою чергу проєкт Програми діяльності Уряду повинен був би розкривати механізми забезпечення майбутньої макроекономічної стабілізації та розвитку національного господарства, основні напрями і заходи дотримання екологічного балансу

з природою, досягнення соціальної згуртованості українського народу, підвищення рівня і якості його життя (див. *виступ президента України Петра Порошенка 25 вересня 2015 р. у Нью-Йорку в рамках 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН*).

Вочевидь, що передвиборчі програми претендентів на пост Голови Держави та програми діяльності претендентів на посаду Голови Уряду повинні бути базуватися на науково-аналітичних доповідях «Адаптація і локалізація цілей сталого розвитку на період до 2027 р. та 2030 р.».

Механізм державного управління регіональним людським розвитком, розроблений фахівцями ТОВ «БУМІБ» – членами робочої групи Хмельницької ОДА на основі використання системи ППБ, передбачав, що ці доповіді повинні готувати місцеві державні адміністрації шляхом проведення Регіональних консультацій разом з ОМС та ОТГ за участі регіональних наукових установ та ЗВО, представників бізнесу та експертів від організованої громадськості.

Керівництво ТОВ «БУМІБ», фахівці якого плідно і продуктивно працювали у складі Робочої групи Хмельницької ОДА з проблем впровадження системи ППБ в діяльність облдержадміністрації, письмово звернулося до центральних органів виконавчої влади (ЦОВВ) з пропозиціями співпраці:

– по-перше, у проведенні Регіональних консультацій щодо адаптації ЦСР до кожної адміністративно-територіальної одиниці України;

– по-друге, у впровадженні пілотного проекту «Державне регулювання регіонального людського розвитку в адміністративній області»;

– по-третє, щодо використання прогнозних розрахунків Індексу регіонального людського розвитку (ІРЛР) на періоди до 2020 р. та 2027 р., як основи розробки Регіональних програм людського розвитку з визначенням стратегічних пріоритетів і індикаторів регіонального розвитку.

Також з пропозиціями щодо налагодження співпраці, які були представлені в Науково-аналітичній записці Робочої групи Хмельницької ОДА «Аналіз стану справ, що склався зі стратегічним плануванням у Хмельницькій ОДА та Хмельницькій облраді з рекомендаціями щодо його здійснення повному» (*грудень 2016 р. – січень 2017 р., в контексті оцінок становлення соціальної відповідальності голови ОДА О.О. Корнійчука перед населенням Хмельниччини у процесі розробки Стратегії регіонального розвитку області на періоди до 2020 та 2030 рр.*), була електронною поштою відправлена заступнику директора з наукової роботи А.Ф. Ткачуку ГО «Інститут громадянського суспільства», який відповів одним словом "Дякую" та не підтримав ідеї співпраці.

Вчений секретар Робочої групи Хмельницької ОДА з проблем впровадження системи ППБ в діяльність облдержадміністрації, д.е.н., професор В.Ф. Столяров був запрошений для участі 13 квітня 2017 р. для наради в Мінрегіон України з порядком

денним по узгодженню положень проекту постанови Уряду «Деякі питання удосконалення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики» щодо вдосконалення методик та порядку розроблення Індексів регіонального людського розвитку та конкурентоспроможності регіонів.

На виконання постанови Уряду (від 7 жовтня 2015 р. № 821 «Про затвердження Плану заходів на 2015-2017 рр. з реалізації Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 р.») під час наради була презентована Методика проведення планово-прогнозних розрахунків ІРЛР за методикою його вимірювання 2012 р. за шістьма блок-аспектами та тридцятьма трьома показниками, яка пройшла апробацію в Хмельницькій ОДА під час підготовки першої в Україні «Регіональної програми стійкого людського розвитку Хмельниччини» на 2016-2020 рр. [5, п. 12; 7; 8; 9].

З мотивів недоброчесної конкуренції з боку ГО «Інститут громадянського суспільства» презентована Методика не була схвалена Мінрегіоном України, а згодом голову Хмельницької ОДА О.О. Корнійчука було звільнено з його посади за рекомендаціями А.Ф. Ткачука та Г.Г. Зубко.

Визиває подив щодо мотивів звільнення О.О. Корнійчука з посади голови Хмельницької ОДА, як уродженця міста Константиновськ на Хмельниччині та представника партії «Удар», лідери якої на той час займали провідні посади в Адміністрації Президента України завідуючого сектором і першого заступника керівника Адміністрації.

В Адміністрації Президента П.О. Порошенко виявилися непроінформованими стосовно ініціативи Хмельниччини, тому заміну Голови Облдержадміністрації було здійснено, можливо, як етап його наступних перевиборів на цю посаду з орієнтацією на представників «Солідарності».

Отримання позитивних результатів пілотного проекту «Державне регулювання регіонального людського розвитку в адміністративній області» передбачалось розповсюдити розробниками і кураторами з ЦОВВ на усі області України, а не як підстави особистої перемоги в отриманні міжнародних грантів або більш високих посад в Мінрегіоні чи Уряді України. Головна місія проекту – підвищення ролі вітчизняної економічної науки у підготовці і прийнятті Україною власних державних рішень шляхом зменшення «зовнішнього впливу» на намічену для проведення адміністративно-територіальну реформу в умовах децентралізації.

Пілотний проект для Хмельницької ОДА базувався не тільки на нових і осучаснених базових знаннях членів Робочої групи з питань ППБ, а й на використанні їх власного досвіду у створенні Автоматизованих систем управління (АСУ) Бердянського заводу «Азовкабель», вугільних об'єднань – тресту «Свердловвугілля» та комбінату «Свердловантрацит», комплексу економетричних моделей «Укр-1», «Укр-2», «Укр-3» та «Дісплан», розробці моделей

узгодження цільових програм народногосподарського плану, системи індикативного планування та інших наукових наробок ЕНДІ та Голів НДІОЦ Держплану України та Інституту кібернетики НАН України.

Але несприйняття діючої в державі системою влади вітчизняних наукових розробок, які не супроводжувались "Грантовою халявою", стало звичним явищем професійної соціальної стратифікації українських економістів і гуманітаріїв.

Завершуючи гносеологічні оцінки професійної соціальної стратифікації вітчизняних вчених та українського чиновництва загальнонаціональних і регіональних органів влади, доречним стає наголошення та взяття на озброєння наступного народного прислів'я для інтелігенції: **«Без переосмислення історичного досвіду минулого, власні граблі завжди будуть виглядати, як щось заморське і новеньке».**

Характеристика ситуації та стан її розв'язання. В умовах реалізації пілотного проекту «Державне регулювання регіонального людського розвитку в адміністративній області» передбачалось вдосконалення методичного забезпечення формульних розрахунків субвенцій, дотацій і трансфертів на рівні області, виходячи з того положення, що так звані коригувальні коефіцієнти визначались би Хмельницькою ОДА відносно середніх значень відповідних показників ОТГ, ОМС та районів області, а не відносно середніх значень відповідних показників по Україні в цілому [8; 9].

ОДА, маючи за такими провідними складовими людського розвитку, як рівень освіти, стан здоров'я і добробут у своїй структурі територіальні підрозділи ЦОВВ (як Головних розпорядників бюджетних коштів) – Департаменти освіти, охорони здоров'я, соціального захисту і соціальної допомоги населенню, спроможні самостійно розробляти і схвалювати регіональні нормативно-правові акти щодо:

– затвердження в описовому та вартісному вигляді соціальних параметрів за кожним із делегованих державою органам місцевого самоврядування повноважень у розрахунку на середньостатистичну адміністративно-територіальну одиницю, визначивши мінімальне і максимальне значення таких нормативів з урахуванням обсягів фінансових ресурсів;

– внесення змін до нормативно-правових актів, що регламентують застосування галузевих нормативів і стандартів надання послуг;

– формування Реєстрів наступних показників:

а) державних стандартів соціальних послуг та порядку визначення в них потреб населення адміністративно-територіальних одиниць і проведення моніторингу та оцінки їх якості;

б) галузевих нормативів і стандартів надання послуг, насамперед у сферах освіти, охорони здоров'я та соціального захисту населення;

в) соціальних нормативів за кожним із делегованих державою органам місцевого самоврядування повноважень у розрахунку на середньостатистичну

адміністративно-територіальну одиницю в описовому та вартісному вигляді (min/max) з урахуванням обсягів власних та додатково необхідних фінансових ресурсів.

Згідно заходів щодо реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади від 2014 р. ці акти і реєстри мали би бути затверджені Урядом ще, відповідно, у жовтні та грудні 2016 р., але й досі, станом на початок 2020 р., це не було виконано.

ОДА повинні здійснювати контроль за досягненням відповідності фінансового нормативу бюджетної забезпеченості суспільної послуги в врахуванням різноманітних особливостей населення кожної місцевості та збереження його моральних засад: духовності й освіченості, історичної спадщини і територіальної єдності, звичаїв і традицій, культури і світогляду, мирного менталітету та етнічних цінностей. Обласні державні адміністрації признані сприяти виникненню взаємообумовленого емерджентного розвитку регіонів країни як цілого, єдиного національного: **«Україна – єдина країна».**

Програвши "конкурентні" змагання з ГО «Інститут громадянського суспільства», члени Робочої групи з питань ППБ Хмельницької ОДА не спромоглися завадити його презентації (*при кураторстві з боку Уряду та Мінрегіону України*) проекту Закону України «Про внесення змін до Конституції України (щодо децентралізації влади)».

В проекті цього закону було запропоновано створення округів замість адміністративних районів, де представниками держави стають призначені Президентом України за поданням Кабінету Міністрів України префекти замість голів державних адміністрацій районів і областей. І це, незважаючи на те, що Концепцією реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади 2014 р. в Україні передбачалося збереження району на районному рівні в якості адміністративно-територіальної одиниці [2, с. 5].

У проекті вказаного Закону України визначено, що префект на відповідній території спрямовує і координує діяльність територіальних органів ЦОВВ, забезпечує їх взаємодію з ОМС в умовах **воєнного** або надзвичайного стану, надзвичайної екологічної ситуації [проект Закону, ст. 119, п. 3]. Серед двадцяти п'яти індикаторів Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» (*схвалена Указом Президента П.О. Порошенка 12 січня 2015 р. №5/2015*), які визначені під зовнішнім впливом, один з них, що розрахований Стокгольмським міжнародним інститутом дослідження миру, передбачає **збільшення чисельності професійних військових на тисячу населення із 2,8 до 5,6 осіб.**

Основні прогностичні макропоказники економічного і соціального розвитку України на 2018-2020 рр. (*схвалені постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. №411 за підписом В. Гройсмана*) передбачають збільшення фонду оплати праці найманих працівників і грошового забезпечення військовослужбовців у 2020 р. проти

2018 р.: на 213,6 млрд (122%) – за першим сценарієм; на 280,8 млрд (128,3%) – за другим сценарієм; 234,7 млрд (108,8%) – за третім сценарієм.

Але це сприймається вже як підготовка України до війни з надуманим агресором на основі русофобії або як нову форму "смотрящих".

Дійсно, що це – нова форма "смотрящих" на модний французький манер (або *коленкор*) при конституційному закріпленні феодально-олігархічної системи диктаторської влади? Чи можливо в корумпованій системі влади – це продукт розвитку вітчизняного парламентаризму в парламентсько-президентській республіці, якою вважає себе Україна?

На явно доцільним стає згадка заповіту Великого Кобзаря – Тараса Григоровича Шевченка: «**Чужому навчайтесь, та свого не цурайтесь!**»

Нині діючі райони державні адміністрації можливо було б більш доцільнішим реорганізувати у юридично-консультативні та аналітико-статистичні підрозділи ОДА з функціями Центрів медичних округів, Центрів адміністративних послуг і статистики, Агенцій регіонального розвитку.

Слід підкреслити, що проектом Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року серед органів влади, що забезпечують її реалізацію, райони державні адміністрації також не передбачаються [6, с. 66].

Більш раціональним було б їх збереження за рахунок ліквідації всеукраїнських асоціацій ОМС, які під гаслом "демократії та свободи", не маючи висококваліфікованих фахівців та вчених – патріотів, "вимушені" освоювати гранти іноземних ляльководів як тягар "зовнішнього впливу" на адміністративно-територіальну реформу, що мала здійснюватися самостійно в суверенній і незалежній Україні за участі вітчизняної правової науки.

Постановка проблеми і напрями її вирішення. Девіз «Розвиток та єдність, орієнтовані на людину» проекту Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року продемонстрував продовження людиноцентристського підходу до стратегічного планування та фінансування регіонального розвитку, який Міністерство розвитку громад та територій (*колишнє Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України*) використало в якості методологічного забезпечення.

Орієнтація Державної стратегії регіонального розвитку України на **Людину** в контексті узгодженості з Регіональними стратегіями засвідчило визнання **Людей** епіцентром прогресу, тому що **Людський розвиток** став не лише ключовою метою, а й найбільш важливим детермінантом і чинником соціально-економічного розвитку регіонів та держави в цілому.

У зв'язку з цим органам центральної і регіональної влади необхідно, з одного боку, більшу увагу зосереджувати на заохоченні **Людей** до їх особистого розвитку, посилення їх ролі у суспільстві та розширенню їх можливостей щодо вибору свого майбутнього. З іншого боку, органам державної

влади різних рівнів адміністративно-територіального устрою необхідно дбати, щоб **Люди** брати на себе відповідальність як за свій вибір, так і за його реалізацію.

Саме ці визначення процесів взаємодії **Людей** та органів державної влади на всіх рівнях адміністративно-територіального устрою дозволили б замінити сепаратистські настрої населення Українського Донбасу впровадженням ідей і положень бюджетного федералізму в унітарній державі, як основи фінансового забезпечення стабільного соціально-економічного (в тому числі і людського) розвитку кожного регіону та держави в цілому як суверенної, незалежної та унітарної [10-14].

У загальному плані формування регіональної політики держави та регіональних стратегій і програм повинно базуватись на теорії і методології регіонально відтворення, а не на положеннях загальнонаціонального і галузевого відтворення у територіальному аспекті. Але саме такий непродуктивний підхід був реалізований в аналітичних частинах Державних стратегій регіонального розвитку України на період 2015 та 2020 рр.

Структурно-відтворювальний підхід до розгляду положень теорії і методології регіонального відтворення базується на класифікації територіальних процесів відтворення, насамперед, органічних складових матеріальної бази соціальної сфери: житлово-комунальне господарство, освіта, охорона здоров'я, соціальний захист і соціальне забезпечення, культура і мистецтво, засоби масової інформації, фізична культура і спорт.

Наступним етапом класифікації процесів відтворення є: об'єкти зв'язку, телекомунікацій та інформації; виробничої та дорожньо-транспортної інфраструктури; охорони навколишнього природного середовища; забезпечення комплексного і раціонального природокористування [15, с. 19].

Головне при цьому – визначення завершеності натурально-речового і вартісного кругообігу цих процесів на регіональному та місцевому рівнях.

Бюджетування територіальних відтворювальних процесів стає провідним елементом фінансового механізму здійснення соціально-економічних процесів різних масштабів національної економіки: село, селище, місто, адміністративний район та райони великих міст, адміністративна область, АР Крим, м. Київ і Севастополь.

В умовах децентралізації влади основним повноваженням органів місцевого самоврядування обласного рівня визнано стійке забезпечення сталого регіонального розвитку (передбачено Концепцією реформування місцевого самоврядування), який є динамічною характеристикою регіонального простору. Останній об'єднує в межах відповідних територій виробників і споживачів товарів та послуг в єдину органічну цілісну еколого – економіко – соціальну систему регіону.

Тобто регіон повинен розглядатися як просторово-територіальна концентрація галузей суспільно-господарської діяльності. При цьому результати

соціально-економічного розвитку територій повною мірою будуть залежати від характеру та ефективності діяльності трьох соціальних секторів (як рівноправних партнерів): громадського, приватного і державного.

Саме тому в основу регіонального розвитку має бути покладена плідна співпраця між організованою громадськістю, бізнесом та органами місцевого самоврядування. Останні мають складати баланси місцевих фінансових ресурсів за усіма джерелами їх формування та використання, як орієнтирів визначення громадського бюджету та пропорцій і меж взаємодії бюджетного централізму з бюджетним федералізмом.

Проектом Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2027 наголошено комплекс проблемних питань у сфері її майбутньої реалізації. Серед них, насамперед, *«непрогнозованість джерел та обсягів фінансування Стратегії, а також фінансова незабезпеченість більшості її завдань»* [6, с. 43-44].

Вирішенню цих проблемних питань, на наш погляд, буде сприяти нормативно-правове визначення меж взаємодії бюджетного централізму з бюджетним федералізмом для фінансового забезпечення бюджетування відповідних аспектів і складових регіонального людського розвитку.

Бюджетний федералізм в унітарній державі має полягати у планомірній за часом регламентації таких масштабів фінансової самодостатності органів регіональної влади та місцевого самоврядування на основі бюджетно-фіскальної децентралізації за доходами, які їм будуть визначені державою, виходячи з видаткових повноважень в соціально-економічному розвитку.

Тобто, під час впровадження бюджетного федералізму шляхом регламентації пропорцій і співвідношень між коштами державного і місцевих бюджетів в зведеному бюджеті держави видаткові повноваження органів регіональної влади та місцевого самоврядування мають відповідати обсягу надходжень, регламентованих державою [див. 10, табл. с. 139].

В умовах бюджетного федералізму унітарної держави регіональні органи влади та органи місцевого самоврядування, не очікуючи вказівок і контрольних цифр від органів загальнонаціональної влади, спроможні будуть самостійно аналізувати й оцінювати варіанти власних фінансових можливостей у базовому, звітному і плановому періодах (як мінімум у трирічному вимірюванні).

На підставі соціальних нормативів не нижче рівня мінімальних соціальних потреб і галузевих стандартів надання послуг населенню (*освітня та медична субвенції, кошти на соціальний захист і соціальне забезпечення*) органи влади та органи місцевого самоврядування самостійно приймають рішення щодо реалізації проєктів Місцевих цільових програм і проєктів Планів заходів з реалізації Регіональних стратегій.

Таким чином, впровадження бюджетного федералізму в унітарній державі буде націлено, з одного боку, на забезпечення фінансових потреб кожної територіальної громади адекватно її економічній спроможності, а, з іншого боку, на забезпечення соціальної рівності та соціальної справедливості в отриманні населенням конституційно гарантованих державою публічних послуг у кожному адміністративному районі.

У 2011 р. в Передмові Науково-практичного коментаря до оновленого у 2010 р. Бюджетного; кодексу України (заг. ред. Ф.О. Ярошенко, наук. ред. відп. викон. В.Ф. Столяров) було запропоновано включити до складу фінансових нормативів бюджетної забезпеченості під час планування коштів місцевих бюджетів (*державне управління; освіта; охорона здоров'я; соціальний захист і соціальне забезпечення; культура і мистецтво; фізична культура і спорт*) додаткові нормативи бюджетного забезпечення **гарантованих послуг житлово-комунального господарства та засобів масової інформації** (до глави 13 «Загальні положення», у статті «Фінансові нормативи бюджетної забезпеченості») [15, с. 26].

Також у Передмові було рекомендовано розробити *«Основні положення щодо впровадження відповідальності вищих органів державної і місцевої влади та органів місцевого самоврядування за недофінансування за нормативами бюджетної забезпеченості Національної і Регіональних програм людського розвитку»* (до розділу V «Контроль за додержанням бюджетного законодавства та відповідальність за порушення бюджетного законодавства») [15, с. 27].

У Національній доповіді 2015 р. **«Політика інтеграції українського суспільства в контексті викликів та загроз подій на Донбасі»** (за ред. Е.М. Лібанової) також наголошувалось на необхідності **«визначення у Бюджетному кодексі України відповідальності розпорядників бюджетних коштів за несвочасне й неповне фінансування делегованих повноважень»** [16, с. 313].

Наведені пропозиції і рекомендації спрямовано на встановлення фінансових нормативів бюджетування соціальних послуг в залежності від соціальних потреб, інституційованих законодавством, на відміну від поточного підходу Мінфіну України, який разом із Головними розпорядниками бюджетних коштів вважає можливим виділення фінансових ресурсів у довільних обсягах на забезпечення цих потреб (*насамперед, бюджетних коштів на освітню і медичну субвенції, та на соціальний захист і соціальне забезпечення населення*).

Тобто, в умовах інституалізації людиноцентричного підходу бюджетний федералізм повинен був би базуватись, як мінімум, на фінансових нормативах бюджетної забезпеченості Індексу регіонального людського розвитку (ІРЛР) за складовими і в цілому.

Передмова Науково-практичного коментаря до оновленого у 2010 р. Бюджетного кодексу України

(2011) включала обґрунтовані уточнення Кодексу, які необхідно прийняти для розробки Національної і Регіональної програм людського розвитку. Разом з цим ІРЛР розглядався в якості критерія ефективності державної соціально-економічної, регіональної, інноваційно-інвестиційної і екологічної політики та методологічних положень бюджетного федералізму [10; 11; 15, с. 23-27].

Ідеї бюджетного федералізму мав би використати т. в. о. Президента України О. Турчинов у перемовинах з активістами створення Луганської та Донецької народних республік Українського Донбасу для збільшення їх фінансової автономії з метою збереження територіальної єдності нашої держави. Це було викликано відсутністю системи підготовки і прийняття державних рішень із залученням фахівців вітчизняних наукових установ та висококваліфікованих радників, яка призвела до надто поспішного впровадження т. з. АТО на теренах Луганської і Донецької областей.

Також, не був задіяний механізм соціально адекватного менеджменту регіонального людського розвитку в Українському Донбасі [13; 14]:

1) нові знання і конкретні пропозиції «Наукових основ подальшого вдосконалення та розвитку концептуальних положень Бюджетного кодексу України» діючою на той час владою не використовувались;

2) не сталося практичного впровадження Програми подолання бідності в Україні, розробленої Народним Рухом України (за ред. д. е. н., професора В.К. Черняка);

3) не було освоєно девіз світової спільноти ЕКСПО-2005 «Мудрість природи», який розкривали три органічні складові нового світогляду Людства – «Матриця природи», «Мистецтво життя», «Розвиток екоспільнот»;

4) не імplementовано в українському законодавстві досягнення Цілі 1 «Подолання бідності (3 завдання, 5 індикаторів)» з семи Цілей Розвитку Тисячоліття (ЦРТ), прийнятих світовою спільнотою на період 2000-2015 рр.;

5) не реалізовано попередньо погоджені пілотні проекти 2005-2006 рр. «Луганщина-ЦРТ» і «Донецьчина-ЦРТ» (у 2010 р. також АР Крим-ЦРТ).

Реалізація зазначених заходів на Українському Донбасі забезпечила б від проведення місцевих референдумів активістами проекту "Новоросія" під гаслом отримання населенням високих зарплат та пенсій за прикладом анексованого Криму. Але, більш високий рівень життя на Українському Донбасі у порівнянні з населенням сусіднього Російського Донбасу та завдяки створенню у 2001-2013 рр. суттєвого прошарку середнього класу не сприяв би створенню передумов проведення цих референдумів.

Формування соціокультурного простору з метою інтеграції українського суспільства на основі синтезу культур національних спільнот, представлених на Донбасі, не може суперечити проігнорованому

сучасною владою фундаментальному положенню того, що не «**Суспільна свідомість визначає суспільне буття**», а навпаки – «**Суспільне буття визначає суспільну свідомість**».

У вказаній Національній доповіді 2015 р. відмічалось, що принцип «*Одна нація, одна мова, одна церква*» не тільки належить минулому і позаминому століттю... Але це не заважало його використанню як у тривалому розмежуванні України, так і майже миттєвому сепаратистському спалаху. Донбас – це специфічна соціокультурна спільність, що виникла як синтез сукупності процесів (економічних, політичних і культурних), ні один з яких не може трактуватись як абсолютна детермінанта. В її основі лежить синтез двох головних (російської і української) і цілого ряду інших культур, який має не призводити до кризи будь-якої з її складових, а навпаки, як найбільше відкривати її внутрішній потенціал [16, с. 77].

Переосмислюючи прорахунки у становленні ліберальної економіки відкритого, вільного ринку та динаміку рейтингових оцінок ІРЛР з 1999 р. в Українському Донбасі, а також враховуючи результати виконання Угоди щодо регіонального розвитку Донецької області між Кабінетом Міністрів України та Донецькою обласною радою від 15 вересня 2007 р. на 2008-2011 рр. і виконання Додаткової Угоди від 20 жовтня 2010 р. на 2011 р. були визначені межі бюджетного федералізму унітарної України стосовно регіонального людського розвитку в Луганській та Донецькій областях [13, 14, 17, 18].

Головною причиною невиконання вказаної Угоди щодо спільних заходів Уряду і Облради стало її недофінансування на 50,6%, у тому числі, за рахунок коштів державного бюджету – на 52,5%, місцевих бюджетів – на 34,7, інших джерел – на 44,2%. Але найбільший рівень фінансування спільних заходів Угоди був забезпечений саме за рахунок коштів місцевих бюджетів – 65,3% [17, с. 248].

Стан фінансування (факт/план) спільних заходів Угод щодо регіонального розвитку Івано-Франківської і Львівської областей у 2011 р. за рахунок коштів державного бюджету України склав, відповідно, 105,6 та 106,3% проти 43,5% по Донецькій області [17, с. 252].

Крім того, доцільно звернути увагу на те, що виконання надходжень з інших джерел (крім державного і місцевих бюджетів), які розкривають внутрішні регіональні резерви склали у 2011 р. по Львівській області 1178,9% (проти 119,2% у 2010 р.), по Донецькій області – 537,4% (проти 322,8% у 2010 р.) і по Івано-Франківській області – тільки всього 3,5%.

Тобто наявна необхідність збільшення фінансової автономії областей у саморозвитку за рахунок внутрішніх регіональних резервів.

Серед 25-ти стратегічних індикаторів реалізації Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» 17-й індикатор був визначений таким чином: «**питома вага місцевих бюджетів становитиме не менше**

65-ти відсотків у зведеному бюджеті держави» [19, с. 7].

Існують нормативно-правові передумови регламентувати фінансування регіонального людського розвитку за рахунок місцевих бюджетів у співвідношенні з коштами державного бюджету, використовуючи гармонійну пропорцію «Золотого Перетину»: 62% / 38% [20]. При цьому, якщо 62% коштів Зведеного бюджету держави на людський розвиток забезпечується за рахунок коштів місцевих бюджетів, то це є верхньою межею бюджетного федералізму, а 38% – нижньою межею бюджетного централізму [7; 8; 13; 14].

Граничні пропорції «Золотого Перетину» адекватні спільним межам бюджетного централізму і бюджетного федералізму, які відображають рівень автономності і глибину сумісності загальнодержавних і територіальних відтворювальних процесів людського капіталу. Тим самим вони утворюють зону вибору узгоджених рішень щодо співфінансування відповідних проектів і заходів при соціальному діалозі органів загальнонаціональної і регіональної влади в розмірі 24% (62%-38%) від загального обсягу бюджетних коштів на людський розвиток регіону.

Тобто до 24% коштів Зведеного бюджету держави можуть бути використані для узгодженого спільного фінансування завдань і заходів Національної і Регіональних програм людського розвитку.

Реформування фінансової структури видатків бюджетного унітаризму доцільно розпочати з визначення обсягу бюджетних коштів для простого відтворення наявного людського капіталу кожного регіону, частка яких повинна складати не менше 38% Зведеного бюджету держави на людський розвиток за рахунок місцевих бюджетів.

Розширене відтворення людського капіталу території необхідно передбачати шляхом планового збільшення частки коштів місцевих бюджетів на людський розвиток до 62% у Зведеному бюджеті держави.

Застосування стисло розглянутої логічної схеми планового реформування бюджетного унітаризму забезпечує досягнення співвідношення коштів з державного та місцевих бюджетів на розвиток людського капіталу згідно гармонійних пропорцій «Золотого Перетину».

Завдяки цьому можливе досягнення структурної гармонії бюджетної системи держави, яка, з одного боку, забезпечить узгодженість і збалансованість соціально-економічних інтересів (відносин) органів загальнонаціональної і регіональної влади. З іншого боку, стане свого роду Генератором покращення рівня і якості життя українського народу в унітарній державі, народу, який виконує таким чином свою планетарну місію в розвитку Європейського Гуманізму.

Громадянсько-військовий конфлікт на Українському Донбасі можна було б упередити у 2013-2014 рр., а на сьогодні й припинити шляхом збіль-

шення фінансової автономії Луганської і Донецької областей в межах України на підставі впровадження фінансових нормативів бюджетування складових людського розвитку. На наше переконання, саме це складає передумови здійснення покаяння обох сторін конфлікту – органів загальнонаціональної та регіональних гілок влади різних масштабів ринкового господарювання.

Виходячи з положень і принципів системної методології, кошти державного і місцевих бюджетів в Зведеному бюджеті держави являють собою органічне ціле й одночасно єдність, яка діалектично розподілена на частини. Саме тому гармонійні пропорції «Золотого перетину» спроможні відобразити гармонію структурного порядку коштів Зведеного бюджету через зв'язок і співвідношення коштів державного і місцевих бюджетів.

Пропорції зв'язків і співвідношень складових цілого будуть вважатися гармонійними, якщо вони будуть розподілені у відношенні 62% / 38% від точки початку виміру цілого, *по-перше*, як у разі оцінки розміру відрізка відстані, так і, *по-друге*, у разі оцінки розміру обсягу, що містить однорідну складову (*це грошові кошти національної скарбниці у формі циліндра, які мають єдиний неподільний елемент – будь який номінал гривні*).

Виходячи з положень структурно-відтворювального підходу до розгляду розподілу загальнонаціональних відтворювальних процесів на регіональні, галузеві та індивідуальні стає можливим виділення з них таких, які автономно та у взаємодії з іншими процесами (за масштабами господарювання) забезпечують людський розвиток у розглянутому вимірі.

Джерелами відтворювальних циклів людського капіталу регіону доречно вважати кошти державного та місцевих бюджетів, а також власні доходи населення.

Після досягнення гармонії взаємозв'язку, частини цілого можуть діяти самостійно, але тільки у взаємодії з іншими частинами, так із цілим, не будучи спроможними змінити його рівновагу як системи, що характеризується такою її властивістю як цілісність або емерджентність. Результатом взаємодії частин цілого стає синергія, яка розкриває надлишок між арифметичною сумою частин та цілісністю системи.

Луганська і Донецька області – це органічні частини єдиного цілого – держави Україна, як суверенної, незалежної і унітарної.

Згідно з принципом демократичного централізму, бюджетний федералізм в унітарній державі полягає в нормативно-правовій регламентації таких масштабів фінансової самодостатності органів регіональної влади та місцевого самоврядування, які визначають їх видаткові повноваження в соціально-економічному, в тому числі і людському, розвитку. Завдяки бюджетно-фіскальній децентралізації заходами видатковій повноваження органів влади на місцевих рівнях мають відповідати обсягу фіскальних надходжень.

Забезпечуючи виконання та подальший розвиток 17-го індикатора Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», Міністерство фінансів України в розроблених та схвалених Основних напрямках бюджетної політики на 2018-2020 роки (червень 2017 р.) передбачило забезпечення самостійності місцевих бюджетів позитивною динамікою частки доходів місцевих бюджетів у загальному обсязі доходів Зведеного бюджету, яка не повинна бути менша ніж 20% [21, с. 22].

Визначаючи стратегічні співвідношення державного і місцевих бюджетів в Зведеному бюджеті держави по доходах і видатках, доречним та доцільним стає розгляд соціальної гармонії, яка **«характеризує якість соціальних зв'язків і соціальної системи в цілому, що передбачає єдність у різноманітності»** [22, с. 77].

Соціологічна енциклопедія, розглядаючи гармонію соціальну, наголошує, що **«у соціальній філософії гармонійними вважають зв'язки, яким притаманні: узгоджена єдність елементів, що дає змогу кожному з них якнайповніше виявити свою індивідуальність; симетрія, або домірна рівновага; наявність функціонального ритму; здатність до стійкого розвитку. Соціальну систему вважають гармонійною, коли кожен з її елементів як свою передумову передбачає наявність інших, а їх взаємодія породжує соціальну синергію. Якісні зміни такої системи характеризуються наступністю та переважанням еволюційних форм переходу над революційними»** [22, с. 77].

Першим, вихідним аспектом людського розвитку є «Відтворення населення». Тому, соціально адекватний менеджмент регіонального людського розвитку повинен бути націлений на досягнення гармонійної симетрії та рівноваги по ієрархії управління та динамічної синхронізації за часом територіальних і загальнонаціональних відтворювальних процесів людського капіталу.

Враховуючи розглянуті положення гіпотези, стає можливим та доцільним забезпечувати гармонізацію відтворювальних процесів населення з використанням гармонійних [божественних] пропорцій «Золотого перетину» у встановленні еталонних співвідношень обсягів та динаміки коштів з державного та місцевих бюджетів (включаючи кошти ОМС і ОТГ на місцевий людський розвиток).

Завдяки визначеним положенням планового реформування фінансової структури видатків бюджетного унітаризму вартісні варіанти проектних рішень Планів заходів з реалізації Державної та Регіональних стратегій розвитку, як форми прояву власних та спільних інтересів суміжних масштабів життєдіяльності населення, повинні знаходитись в межах соціального діалогу суміжних рівнів державного управління для досягнення узгодженості співфінансування процесів людського розвитку на основі соціальної рівноваги та соціальної справедливості.

Якщо національну економіку та державу в цілому розглядати як молекулу ДНК, стуктуру-

утворюючим параметром якої є співвідношення коштів місцевого і державного бюджетів у Зведеному бюджеті України, то тільки в результаті штучного або умисного порушення гармонійної [божественної] пропорції "Золотого перетину", які відображають ці співвідношення, можуть призвести до загибелі молекули ДНК, що адекватно знищенню цілісності національної економіки та держави в цілому.

В іншому випадку – це основа стабільності функціонування і розвитку та збереження територіальної єдності регіонів нашої суверенної, незалежної і унітарної держави в межах кордонів 1990 року!!!

Відношення більшої частини коштів Зведеного бюджету України на соціально-економічний розвиток до його меншої частини повинен дорівнювати відношенню загального обсягу коштів Зведеного бюджету України на соціально-економічний розвиток до його більшої частини і складати 1,618 (62% / 38% – гармонійна пропорція «Золотого перетину»). Числове значення 1, 618 – це число Творця, згідно якого вочевидь визначені православні хрести на теренах України та структура ДНК генетичного коду Українців. **Це число Краси, яка правила, править і буде правити в Природі, Людстві та Суспільстві, незважаючи на форми, важелі і методи взаємодії Людей у суспільному житті.** Тільки, якщо людські рішення будуть відбуватись відповідно законам природи, їх інтереси, бажання і механізми їх досягнення будуть гармонійними.

Якщо пропорції між державним і місцевими бюджетами Луганської та Донецької областей будуть побудовані за пропорціями «Золотого перетину», то буде досягнута структурна гармонія фінансово-бюджетної системи нашої держави, тому що вони, як генетичні складові ДНК, діалектично об'єднані у єдине ціле – Зведений бюджет України.

Не тільки адміністративним областям Українського Донбасу, а й усім областям України слід встановити фінансову автономію в межах місцевих бюджетів, які знаходяться в гармонійних пропорціях «Золотого перетину» з державним бюджетом. Це божественна основа територіальної єдності України.

Результати дослідження. Складові «Матриця природи», «Мистецтво життя» та «Розвиток екоспільноти» девізу ЕКСПО-2005 «Мудрість природи» з використанням гармонійної пропорції мають бути покладені в основу світогляду Українського народу щодо відношення до землі та первинних природних ресурсів, як національної скарбниці.

Конституція України гарантує не тільки право державної і комунальної власності на землю, а й право приватної власності на землю, закріплюючи його за громадянами України [1, Ст. 13-14].

В умовах запровадження ринку землі на часі стають питання визначення запобіжників зосередження земельних ресурсів у фізичних та юридичних осіб незалежно від громадянства. Попередній досвід стихійного розподілення землі між земле-

користувачами призвів до фактичного знищення сільського населення. Оскільки подекуди склалась така ситуація, що земельний ресурс декількох сільських громад обробляється вахтовим методом заїзних бригад, а отримані економічні результати його використання не розподіляються на користь вирішення соціальних питань місцевого населення.

Землекористувачі відверто заявляють, що їх цікавлять тільки земельні ресурси, а не місцеве населення.

Отже, об'єктивно доцільним стає, з одного боку, підвищення земельної ренти, а, з іншого – обмеження площ сільськогосподарських угідь у одного землекористувача. Це повинно стати поштовхом до збільшення самозайнятості населення (місцеві фермери, їх наймані працівники, родичі та ін.), і як результат – підвищення конкуренції і суб'єктності місцевого розвитку.

Підвищення конкуренції і суб'єктності місцевого розвитку на основі впровадження високомаржинальної сільськогосподарської діяльності буде сприяти значному збільшенню вкладу сільського господарства у Валовий регіональний продукт областей і Валовий внутрішній продукт України.

Державне регулювання ринку земельних ресурсів повинно бути обмежене тільки контролем нормативів їх розділення між землекористувачами з використанням кращого зарубіжного досвіду.

Протягом останнього десятиріччя (2009-2019 рр.), після розгляду Конституційним Судом України дискусійного питання приватизації землі, на жаль, вітчизняні філософські, соціальні, економічні та правові науки не були задіяні для обґрунтування **державності** рішень Українського народу щодо Землі, як предметного виміру його генофонду.

Бездумне перетворення землі і первинних природних ресурсів України в полігон **Міжнародного геополітичного бізнесу під гаслом "свободи і демократії"**, може призвести до руйнації основ державності територій.

Проектом Державної стратегії Регіонального розвитку України на період до 2027 року були також наголошені проблеми інституалізації забезпечення регіонального розвитку щодо: міжвідомчої координації; діяльності Агенцій розвитку; моніторингу та оцінки Державної регіональної політики. Постановою Уряду від 16 вересня 2015 р. № 714 було утворено Міжвідомчу координаційну комісію з питань регіонального розвитку (МКК), як інституційний майданчик для координації дій органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування в процесі формування та реалізації Державної регіональної політики шляхом розроблення пропозицій щодо забезпечення взаємозв'язку та узгодженості довгострокових стратегій, планів і програм розвитку на державному, регіональному та місцевому рівнях.

Відсутність власного, стабільного у часі, Комітету економічних реформ в Україні (або Національної ради) триєдиного підпорядкування (НАН України, Президенту України, Уряду України при первин-

ності науки) призводить до залежності державотворення від **"зовнішнього впливу"** при змінах Президента Держави та складу Верховної Ради України (див. *статтю автора «Науково-освітняське забезпечення державного управління "Життям по-новому" (в умовах децентралізації влади)» // Вісник економічної науки України. 2014. №3 (27)*). На жаль, МКК не виконує своїх функцій, а з часу її утворення відбулось лише одне організаційне засідання.

Висновки і рекомендації. Враховуючи негативний досвід співпраці з Мінрегіоном України та його кураторами з Уряду у 2017 р. щодо впровадження Методики здійснення планово-прогнозних розрахунків ІРЛР та пілотного проекту «Державне регулювання регіонального людського розвитку в адміністративній області» нами було вирішено надати свої пропозиції публічно для майбутнього використання при підготовці нових державних рішень на науковій основі.

На сьогодні більш зрозумілими стали несприятливі дії можновладців у 2017 р. стосовно вітчизняних наукових розробок у порівнянні з грантовими рекомендаціями ГО «Інститут громадянського суспільства» та Асоціації міст України, а також проєктів ПРООН щодо децентралізації влади в Україні в останні роки.

Підтвердженням такого становища стала відсутність вітчизняних наробок науково-методичного забезпечення державних рішень при підготовці проекту Закону України «Про внесення змін до Конституції України (щодо децентралізації влади)», який був внесений до Верховної Ради України новим Президентом України в ІV кварталі 2019 р. та, начебто, за рекомендаціями деяких європейських країн, у січні 2020 р. був знятий з розгляду.

На підставі власних ініціативних наукових досліджень та отриманих результатів, головними складовими основ досягнення узгодженості і збалансованості Регіональних стратегій з Державною стратегією регіонального розвитку України були визначені:

– «Дерево цілей розвитку» від ОТГ і ОМС, районів і областей до ЦОВВ в контексті досягнення ЦРТ до 2015 р. та ЦСР на період до 2030 р.;

– Національна і Регіональні програми людського розвитку на основі планово-прогнозних розрахунків ІЛР та ІРЛР для обґрунтування стратегічних пріоритетів і стратегічних індикаторів;

– Гармонійні пропорції «Золотого перетину» у визначенні меж бюджетного централізму і бюджетного федералізму кожного регіону як зони соціального діалогу органів загальнонаціональної і регіональної влади;

– Механізм державного регулювання соціально-економічним (з визначенням людського) розвитком регіонів та держави в цілому на основі використання системи ПШБ та соціально адекватного менеджменту на усіх рівнях адміністративно територіального устрою України.

З сімнадцяти ЦСР, які були прийняті у вересні 2015 р. на саміті ООН «Зі сталого розвитку та прийняття Порядку денного розвитку після 2015 року на період до 2030 року» й адаптовані до України, доцільно обрати вісім цілей (1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 11), що безпосередньо пов'язані з моніторингом ІРЛР, який необхідно узгоджувати з моніторингом Цілей Сталого Розвитку: **Ціль 1.** Подолання бідності (3 завдання/ 5 індикаторів); **Ціль 2.** Подолання голоду, розвиток сільського господарства (4/9); **Ціль 3.** Міцне здоров'я і благополуччя (9/16); **Ціль 4.** Якісна освіта

(7/11); **Ціль 5.** Гендерна рівність (6/12); **Ціль 6.** Чиста вода та належні санітарні умови (5/13); **Ціль 8.** Гідна праця та економічне зростання (6/16); **Ціль 11.** Сталий розвиток міст і громад (6/18). Найявна збереженість цільової орієнтації соціально-економічного і людського розвитку в Україні при переході від реалізації ЦРТ на період до 2015 року до досягнення ЦСР на періоди до 2027 та 2030 рр. На першому місці знову визначена Ціль – «Подолання бідності» (три завдання, п'ять індикаторів, див. таблицю) [23-25].

Таблиця

Система узгодженості національних завдань та індикаторів ЦСР з показниками блок-аспектів виміру регіонального людського розвитку (ІРЛР)

Ціль 1. Подолання бідності				
Завдання	Індикатор	Дезагрегування	Цільові значення	Індикатори ІРЛР
1.1. Скоротити в 4 рази рівень бідності, зокрема шляхом ліквідації її крайніх форм	1.1.1. Частка населення, чій середньодушові еквівалентні сукупні витрати є нижче від фактичного (розрахункового) прожиткового мінімуму, %	<ul style="list-style-type: none"> За віком (до 18 років, 18-34 роки, 35-59 років, понад 60 років) За статтю За наявністю дітей у домогосподарстві 	2015 – 58,3 2020 – 30,0 2025 – 20,0 2030 – 15,0	Блок 4. Добробут
	1.1.2. Частка осіб, добове споживання яких є нижче 5,05 дол. США за ПКС, %		2015 – 2,2 2020 – 0,5 2025 – 0,0 2030 – 0,0	
1.2. Збільшити охоплення бідного населення адресними програмами соціальної підтримки	1.2.1. Частка бідних, які охоплені державною соціальною підтримкою, у загальній чисельності бідного населення, %	<ul style="list-style-type: none"> За віком (до 18 років, 18-34 роки, 35-59 років, понад 60 років) За статтю За наявністю дітей у домогосподарстві 	2014 – 56,3 2020 – 65,0 2025 – 75,0 2030 – 85,0	4.1. Рівень бідності за відносним критерієм (питома вага населення, еквівалентні сукупні витрати якого не перевищують 75% медіанного рівня), %. 4.2. Питома вага домогосподарств які робили заощадження, або купували нерухомість, %. 4.3. Кількість мінімальних продуктових кошиків, які можна придбати за середньодушовий дохід.
1.3. Підвищити життєстійкість соціально вразливих верств	1.3.1. Співвідношення рівнів бідності домогосподарств з дітьми та домогосподарств без дітей, рази	<ul style="list-style-type: none"> За типом місцевості проживання (м/с) За статтю голови домогосподарства 	2015 – 1,77 2020 – 1,60 2025 – 1,40 2030 – 1,27	4.4. Валовий регіональний продукт (на 1 особу). 4.5. Питома вага домогосподарств, які мають всі товари тривалого користування базового набору (телевізор, холодильник, пральна машина), %
	1.3.2. Частка витрат на харчування в сукупних витратах домогосподарств, %	<ul style="list-style-type: none"> За типом місцевості проживання (міська / сільська) 	2015 – 54,6 2020 – 50,0 2025 – 40,0 2030 – 30,0	
Ціль 2. Подолання голоду, розвиток сільського господарства				
Завдання	Індикатор	Дезагрегування	Цільові значення	Індикатори ІРЛР
2.1. Забезпечити доступність збалансованого харчування на рівні науково обґрунтованих норм для всіх верств населення	2.1.1. Споживання м'яса в розрахунку на одну особу, кг/рік	<ul style="list-style-type: none"> За регіонами 	2015 – 51 2020 – 61 2025 – 71 2030 – 80	Блок 4. Добробут 4.3. Кількість мінімальних продуктових кошиків, які можна придбати за середньодушовий дохід
	2.1.2. Споживання молока в розрахунку на одну особу, кг/рік	<ul style="list-style-type: none"> За регіонами 	2015 – 210 2020 – 270 2025 – 320 2030 – 380	
	2.1.3. Споживання фруктів у розрахунку на одну особу, кг/рік	<ul style="list-style-type: none"> За регіонами 	2015 – 51 2020 – 65 2025 – 78 2030 – 90	
2.4. Знизити волатильність цін на продукти харчування	2.4.1. Індекс споживчих цін на продукти харчування (середньорічний), %	<ul style="list-style-type: none"> За основними групами продуктів: – хліб і хлібопродукти; м'ясо і м'ясопродукти; молоко; риба та продукти з риби; овочі; фрукти; цукор; олія соняшникова; яйця 	2015 – 144,4 2020 – 105,0 2025 – 105,0 2030 – 105,0	
Ціль 3. Міцне здоров'я і благополуччя				
Завдання	Індикатор	Дезагрегування	Цільові значення	Індикатори ІРЛР
3.1. Знизити материнську смертність	3.1.1. Кількість випадків материнської смерті, на 100 000 живонароджених	<ul style="list-style-type: none"> За типом місцевості проживання (міська / сільська) 	2015 – 12,0 2020 – 11,8 2025 – 11,4 2030 – 11,2	Блок 1. Відтворення населення 1.5. Ймовірність жінок дожити від 20 до 65 років

Продовження таблиці

Завдання	Індикатор	Дезагрегування	Цільові значення	Індикатори ІРЛР
3.2. Мінімізувати смертність, якій можна запобігти, серед дітей віком до 5 років	3.2.1. Смертність дітей у віці до 5 років, випадків на 1000 живонароджених	• За типом місцевості проживання (міська / сільська)	2015 – 9,3 2020 – 8,5 2025 – 7,5 2030 – 6-7	Блок 1. Відтворення населення 1.2. Дитяча смертність (смертність дітей у віці до п'яти років), %
3.3. Зупинити епідемії ВІЛ/ СНІДу та туберкульозу, у тому числі за рахунок використання інноваційних практик та засобів лікування	3.3.1. Кількість хворих з уперше в житті встановленим діагнозом ВІЛ, на 100 000 населення	• За статтю • За регіонами	2015 – 37,2 2020 – 30,9 2025 – 24,8 2030 – 20,6	Блок 2. Соціальне становище 2.3. Кількість хворих із вперше встановленим діагнозом алкоголізм і алкогольний психоз, розлад психіки та поведінки в наслідок вживання наркотиків та інших психоактивних речовин (на 100 тис. населення)
	3.3.2. Кількість хворих з уперше в житті встановленим діагнозом активного туберкульозу, на 100 000 населення		2015 – 56,0 2020 – 51,7 2025 – 45,4 2030 – 32,9	Блок 2. Соціальне становище 2.2. Кількість хворих із вперше встановленим діагнозом активного туберкульозу (на 100 тис. населення)
3.4. Знизити передчасну смертність від неінфекційних захворювань	3.4.1. Кількість смертей чоловіків від цереброваскулярних хвороб у віці 30–59 років, на 100 000 чоловіків відповідного віку	• За регіонами	2015 – 64,0 2020 – 56,2 2025 – 50,1 2030 – 45,0	Блок 1. Відтворення населення 1.4. Ймовірність чоловіків дожити від 20 до 65 років
	3.4.2. Кількість смертей жінок від цереброваскулярних хвороб у віці 30–59 років, на 100 000 жінок відповідного віку	• За регіонами	2015 – 28,9 2020 – 25,5 2025 – 23,1 2030 – 22,0	Блок 1. Відтворення населення 1.5. Ймовірність жінок дожити від 20 до 65 років
	3.4.3. Кількість смертей від злоякісного новоутворення молочної залози у віці 30-59 років, на 100 000 жінок відповідного віку	• За регіонами	2015 – 26,3 2020 – 23,0 2025 – 20,0 2030 – 18,3	Блок 1. Відтворення населення 1. 5. Ймовірність жінок дожити від 20 до 65 років
	3.4.4. Кількість смертей від злоякісного новоутворення шийки матки у віці 30–59 років, на 100 000 жінок відповідного віку	• За регіонами	2015 – 12,2 2020 – 10,1 2025 – 9,8 2030 – 9,5	Блок 1. Відтворення населення 1. 5. Ймовірність жінок дожити від 20 до 65 років
3.5. Знизити на чверть передчасну смертність населення, у тому числі за рахунок упровадження інноваційних підходів до діагностики захворювань	3.5.1. Ймовірність померти в 20–64 роки, чоловіки, %	• За типом місцевості проживання (міська / сільська)	2015 – 389 2020 – 360 2025 – 330 2030 – 290	Блок 1. Відтворення населення 1. 4. Ймовірність чоловіків дожити від 20 до 65 років
	3.5.2. Ймовірність померти в 20–64 роки, жінки, %	• За типом місцевості проживання (міська / сільська)	2015 – 155 2020 – 150 2025 – 140 2030 – 130	Блок 1. Відтворення населення 1. 5. Ймовірність жінок дожити від 20 до 65 років
3.7. Забезпечити загальну якісну імунізацію населення з використанням інноваційних препаратів	3.7.1. Рівень охоплення імунопрофілактикою згідно з Національним календарем щеплень (відповідно до медичних показань), %	• За типом місцевості проживання (міська / сільська)	2015 – 50 2020 – 95 2025 – 95 2030 – 98	Блок 5. Гідна праця 5.4. Частка працівників які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. 5.6. Рівень охоплення соціальним страхуванням (частка застрахованих осіб у зайнятому населенні), %
3.8. Знизити поширеність тютюнокуріння серед населення з використанням інноваційних засобів інформування про негативні наслідки тютюнокуріння	3.8.1. Частка осіб, які курять, серед жінок віком 16–29 років, %	• За типом місцевості проживання (міська / сільська)	2015 – 5,0 2020 – 4,5 2025 – 4,0 2030 – 4,0	Блок 2. Соціальне становище 2.6. Кількість померлих від навмисного самоушкодження (на 100 тис. населення)
	3.8.2. Частка осіб, які курять, серед чоловіків віком 16–29 років, %	• За типом місцевості проживання (міська / сільська)	2015 – 31,4 2020 – 27,0 2025 – 23,0 2030 – 20,0	Блок 2. Соціальне становище 2. 6. Кількість померлих від навмисного самоушкодження (на 100 тис. населення)
Ціль 4. Якісна освіта				
Завдання	Індикатор	Дезагрегування	Цільові значення	Індикатори ІРЛР
4.1 Забезпечити доступність якісної шкільної освіти для всіх дітей та підлітків	4.1.1. Частка населення, задоволеного доступністю та якістю послуг шкільної освіти, %	• За типом місцевості проживання (міська / сільська) • За видами освітньої підготовки (початкова, базова, повна середня)	Дані очікуються	Блок 6. Освіта 6. 2. Охоплення загальною середньою освітою дітей шкільного віку (6-18 років), %
4.2 Забезпечити доступність якісного дошкільного розвитку для всіх дітей	4.2.1. Чистий показник охоплення дошкільними навчальними закладами дітей віком 5 років, %	• За типом місцевості проживання (міська / сільська)	2015 – 70,6 2020 – 80,0 2025 – 90,0 2030 – 95,0	Блок 6. Освіта 6. 1. Чистий показник охоплення дошкільними навчальними закладами дітей віком (3-5 років), %

Завдання	Індикатор	Дезагрегування	Цільові значення	Індикатори ІРЛР
4.7 Створити у школах сучасні умови навчання, включаючи інклюзивне, на основі інноваційних підходів	4.7.1. Частка сільських денних загальноосвітніх навчальних закладів, що мають доступ до Інтернету, %		2015 – 81,6 2020 – 85,0 2025 – 90,0 2030 – 95,0	Блок 6. Освіта 6. 2. Охоплення загальною середньою освітою дітей шкільного віку (6-18 років), %
	4.7.2. Частка сільських денних загальноосвітніх навчальних закладів, що мають комп'ютерні програмні засоби навчання, %		2015 – 60,5 2020 – 65,5 2025 – 70,0 2030 – 80,0	
	4.7.3. Частка денних загальноосвітніх навчальних закладів, в яких організовано інклюзивне навчання, %	• За типом місцевості проживання (міська / сільська)	Дані очікуються	
Ціль 5. Гендерна рівність				
Завдання	Індикатор	Дезагрегування	Цільові значення	Індикатори ІРЛР
5.5 Розширити доступ населення до послуг з планування сім'ї та знизити рівень підліткової народжуваності	5.5.2. Коефіцієнт народжуваності у віці до 20 років, на 1000 жінок віком 15–19 років	• За віком (15, 16, 17, 18, 19 років) • За регіонами (для віку 15–19 років)	2015– 27,3 2020 – 20,0 2025 – 15,0 2030 – 10,0	Блок 2. Соціальне становище 2. 5. Коефіцієнт підліткової народжуваності (кількість дітей, народжених дівчатами у віці 15-17 років, на 10000 дівчат відповідного віку)
Ціль 6. Чиста вода та належні санітарні умови				
Завдання	Індикатор	Дезагрегування	Цільові значення	Індикатори ІРЛР
6.1 Забезпечити доступність якісних послуг з постачання безпечної питної води, будівництво та реконструкцію систем централізованого питного водопостачання із застосуванням новітніх технологій та обладнання	6.1.1. Частка сільського населення, яке має доступ до безпечної питної води, %	• За регіонами • За типом місцевості проживання (міська / сільська)	2015 – 5013 2020 – 70 2025 – 95 2030 – 100	Блок 3. Комфортне життя 3. 3. Питова вага квартир (одноквартирних будинків), обладнаних централізованою каналізацією та водовідведенням у сільській місцевості
	6.1.3. Частка міського населення, яке має доступ до безпечної питної води, %	• За регіонами • За типом місцевості проживання (міська / сільська)	2015 – 9013 2020 – 95 2025 – 100 2030 – 100	
	6.1.5. Частка сільського населення, яке має доступ до централізованого водопостачання, %	• За регіонами • За типом місцевості проживання (міська / сільська)	2015 – 17,2 2020 – 20,0 2025 – 30,0 2030 – 50,0	
	6.1.6. Частка міського населення, яке має доступ до централізованого водопостачання, %	• За регіонами • За типом місцевості проживання (міська / сільська)	2015 – 89,8 2020 – 90,0 2025 – 95,0 2030 – 100,0	
Ціль 8. Гідна праця та економічне зростання				
Завдання	Індикатор	Дезагрегування	Цільові значення	Індикатори ІРЛР
8.1. Забезпечити стійке зростання ВВП на основі модернізації виробництва, розвитку інновацій, підвищення експортного потенціалу	8.1.1. Індекс фізичного обсягу ВВП (середньорічний), %		2015 – 90,2 2020 – 104,0 2025 – 106,0 2030 – 107,0	Блок 4. Добробут 4.4. Валовий регіональний продукт (на одну особу)
	8.1.2. Частка валового нагромадження основного капіталу у ВВП, %		2015 – 13,5 2020 – 23,0 2025 – 28,0 2030 – 22,0	
8.2. Підвищувати ефективність виробництва на засадах сталого розвитку та розвитку високотехнологічних конкурентних виробництв	8.2.1. Коефіцієнт віддачі основних засобів		2015 – 0,23 2020 – 0,26 2025 – 0,35 2030 – 0,45	Блок 4. Добробут 4.4. Валовий регіональний продукт (на одну особу)
	8.2.2. Темп зростання продуктивності праці, %	За видами економічної діяльності	2015 – 99,1 2020 – 104,0 2025 – 103,6 2030 – 105,8	
	8.2.3. Матеріалоємність ВВП		2015 – 0,88 2020 – 0,87 2025 – 0,82 2030 – 0,77	
8.3. Підвищити рівень зайнятості населення	8.3.1. Рівень зайнятості населення віком 20–64 роки, %	• За типом місцевості проживання (міська / сільська)	2015 – 64,4 2020 – 66,0 2025 – 68,0 2030 – 70,0	Блок 5. Гідна праця 5.1. Рівень зайнятості населення (частка зайнятих серед населення 18-65 років), %
8.4. Скоротити частку молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок	8.4.1. Частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, у загальній чисельності осіб віком 15–24 роки, %	• За типом місцевості проживання (міська / сільська)	2015 – 17,7 2020 – 17,0 2025 – 16,5 2030 – 15,5	Блок 5. Гідна праця 5.1. Рівень зайнятості населення (частка зайнятих серед населення 18-65 років), %

Закінчення таблиці

Завдання	Індикатор	Дезагрегування	Цільові значення	Індикатори ІРЛР
8.5. Сприяти забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих, зокрема шляхом застосування інноваційних технологій у сфері охорони праці та промислової безпеки	8.5.1. Кількість потерпілих від нещасних випадків на виробництві, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, % до рівня 2015 року	За регіонами	2015 – 100 (5851 особа) 2020 – 75 2025 – 60 2030 – 55	Блок 5. Гідна праця 5.4. Частка працівників які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам
	8.5.2. Кількість загиблих від нещасних випадків на виробництві, % до рівня 2015 року	За регіонами	2015 – 100 (831 особа) 2020 – 70 2025 – 50 2030 – 45	
	8.5.3. Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, у загальнообліковій кількості штатних працівників, %	За регіонами	2015 – 26 2020 – 22 2025 – 17 2030 – 12	
8.6. Створити інституційні та фінансові можливості для самореалізації потенціалу економічно активної частини населення та розвитку креативної економіки	8.6.1. Кількість зайнятих працівників у суб'єктів середнього та малого підприємства, млн осіб	За регіонами	2015 – 6,5 2020 – 8,3 2025 – 9,5 2030 – 10,5	Блок 5. Гідна праця 5.1. Рівень зайнятості населення (частка зайнятих серед населення 18-65 років), %
Ціль 11. Сталий розвиток міста і громад				
Завдання	Індикатор	Дезагрегування	Цільові значення	Індикатори ІРЛР
11.1. Забезпечити доступність житла	11.1.1. Коефіцієнт платоспроможності позичальника, РТІ		2015 – 45 2020 – 40 2025 – 35 2030 – 30	Блок 3. Комфортне життя 3.1. Забезпеченість житлом у міських поселеннях (загальна площа на 1 особу), кв. м
11.2. Забезпечити розвиток поселень і територій виключно на засадах комплексного планування та управління за участю громадськості	11.2.1. Частка регіонів, що затвердили і впроваджують регіональні стратегії розвитку та плани заходів з їх реалізації, розроблені за участю громадськості, %	• За типом суб'єкта планування (області / м. Київ)	2015 – 80 2020 – 100 2025 – 100 2030 – 100	Блок 5. Гідна праця 5.1. Рівень зайнятості населення (частка зайнятих серед населення 18-65 років), %
11.6. Забезпечити розробку і реалізацію стратегій місцевого розвитку, спрямованих на економічне зростання, створення робочих місць, розвиток туризму, рекреації, місцевої культури і виробництво місцевої продукції	11.6.1. Кількість робочих місць у сфері туризму (середньооблікова кількість штатних працівників колективних засобів розміщення та суб'єктів туристичної діяльності України), тис. одиниць	• За регіонами • За типом місцевості проживання (міська / сільська)	2015 – 88 2020 – 100 2025 – 120 2030 – 150	Блок 3. Комфортне життя 3.1. Забезпеченість житлом у міських поселеннях (загальна площа на 1 особу), кв. м

Складено за джерелом [25, с. 128-141].

Необхідно розширити перелік показників-індикаторів ІРЛР Методики 2012 відповідно до потреб оцінки виконання національних завдань ЦСР: Ціль 1 – 2/3; Ціль 2 – 2/5; Ціль 3 – 3/3; Ціль 4 – 4/6; Ціль 5 – 5/11; Ціль 6 – 5/13; Ціль 8 – 2/4; Ціль 11 – 3/10. Тобто, інституалізації підлягає така система моніторингу складових та рейтингових оцінок в цілому та за складовими ІРЛР регіонів, яка забезпечить реалізацію національних завдань ЦСР на періоди до 2027 та до 2030 рр.

Досягнення узгодженості і збалансованості Регіональних стратегій з Державною стратегією регіонального розвитку України з використанням осмислених елементів бюджетного федералізму на основі забезпечення гармонійних пропорцій стане першим результатом удосконалення діючої в нашій суверенній, незалежній і унітарній державі моделі ринкової економіки в напрямку підвищення її соціальності і, як наслідок, укріплення державності.

Література

1. Конституція України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про схвалення «Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні»: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 року №333-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80>.
3. Про затвердження Порядку розроблення регіональних стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій і планів заходів: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 р. №932. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/932-2015-%D0%BF>.
4. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 року № 385. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF>.
5. Деякі питання реалізації у 2015-2017 роках Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 7 жовтня 2015 р. №821. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/821-2015-%D0%BF>.

zakon.rada.gov.ua/laws/show/821-2015. 6. **Проект** Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року / Мінрегіон України. Київ, 2019. С. 80. 7. **Корнійчук О.О., Столяров В.Ф., Шинкарьук О.В.** Формування механізму державного регулювання стійкого людського розвитку Хмельницької області (від ідеї до експерименту: Ч. 1 – Стан і проблеми державного регулювання). *Економіка та держава*. 2017. № 3. С. 4–15. 8. **Корнійчук О.О., Столяров В.Ф., Шинкарьук О.В.** Формування механізму державного регулювання стійкого людського розвитку Хмельницької області (від ідеї до експерименту: Ч. 2 — перспективи державного регулювання по-новому). *Економіка та держава*. 2017. № 4. С. 4–15. 9. **Про затвердження** Порядку розроблення Державної стратегії регіонального розвитку України і плану заходів з її реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених Стратегії і плану заходів: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 р. №931. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/931-2015-%D0%BF>. 10. **Столяров В.Ф., Шинкарьук О.В.** Провідні складові механізму державного управління «Життя по-новому» (в умовах децентралізації влади). *Вісник економічної науки України*. 2014. № 2 (26). С. 131–140. 11. **Столяров В.Ф., Шинкарьук О.В.** Науково-освітнє забезпечення механізму державного управління «Життя по-новому» (в умовах децентралізації влади). *Вісник економічної науки України*. 2014. № 3(27). С. 113-126. 12. **Шинкарьук О. В.** Становлення передумов впровадження державного регулювання регіонального людського розвитку в Україні (від цілей людського розвитку до завдань сталого розвитку). *Економіка та держава*. 2016. № 8. С. 70–78. 13. **Столяров В.Ф., Шинкарьук О.В.** Соціально адекватний менеджмент регіонального людського розвитку в Українському Донбасі та на Поділлі (виклики, наміри та реалії виміру 2003-2013; 2017-2027): частина 1 Метрологія людського розвитку та проблеми менеджменту в регіоні. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 2 (56). С. 229-256. 14. **Столяров В.Ф., Шинкарьук О.В.** Соціально адекватний менеджмент регіонального людського розвитку в Українському Донбасі та на Поділлі (виклики, наміри та реалії виміру 2003-2013; 2017-2027): частина 2 Парадигма людяності, гармонії та місії регіону. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3 (57). С. 241-281. 15. **Науково-практичний коментар до Бюджетного Кодексу України / кол.авт.; заг. ред. Ф.О. Ярошенка; від. вик. наук. ред. В.Ф.Столярова.** – 2-е вид., доп. та перероб. Київ: Державна навчально-наукова установа «Академія фінансового управління», Український державний університет фінансів та міжнародної торгівлі, 2011. 560 с. 16. **Політика** інтеграції українського суспільства в контексті викликів та загроз подій на Донбасі (національна доповідь) / [Лібанова Е.М., Горбулін В.П., Пирожков С.І. та ін.]; за ред. Е.М. Лібанової. Київ: НАН України, 2015. 363 с. 17. **Романюк С.А.** Розвиток регіонів у відкритій економіці: теорія, політика, практика: монографія. Київ: НАДУ, 2013. 408 с. 18. **Столярова В.В., Овчаренко Т.В., Калашнікова Л.М.** Становлення бюджетного федералізму в Україні та особливості сучасного Донбасу. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3 (57). С. 89-102. 19. **Про Стратегію** сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015

року № 5/2015. URL: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>. 20. **Стахов А., Слученкова А., Щербаков І.** Код да Винчи и ряды Фибоначчи. СПб: Питер, 2007. 320 с. 21. **Основні** напрями бюджетної політики на 2018-2020 роки. Міністерство фінансів України. Київ, 2017. 33 с. 22. **Соціологічна** енциклопедія / укладач В. Г. Городяненко. Київ: Академвидав, 2008. 456 с. (Серія "Енциклопедія ерудита"). 23. **Цілі** розвитку тисячоліття «Україна – 2010». Національна доповідь. Київ: Міністерство економіки України, 2010. 108 с. 24. **Столяров В.Ф., Шинкарьук О.В., Столярова В.В.** Організаційно-методичне забезпечення узгодженого стратегічного управління соціально-економічним розвитком регіонів та держави в трансформаційних умовах. *Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку України*: кол. моногр. / за ред. Столярова В.Ф., Фролової Г.І. Київ: Талком, 2020. 471 с. 25. **Цілі** сталого розвитку «Україна – 2030: Національна доповідь. Київ: Міністерство економіки України, 2017. 174 с.

References

1. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine]. (1996). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 30, Art. 141 [in Ukrainian].
2. Pro skhvalennia «Kontseptsii reformuvannia mistsevoho samovriaduvannia ta terytorialnoi orhanizatsii vlady v Ukraini»: Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 1 kvitnia 2014 roku №333-r [On Approving the Concept of Reforming Local Self-Government and Territorial Organization of Government in Ukraine : Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine of April 1, 2014 No. 333-p]. Retrieved from URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80> [in Ukrainian].
3. Pro zatverdzhennia Poriadku rozroblennia rehionalnykh stratehii rozvytku i planiv zakhodiv z yikh realizatsii, a takozh provedennia monitorynhu ta otsinky rezultatyvnosti realizatsii zaznachenykh rehionalnykh stratehii i planiv zakhodiv: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 11 lystopada 2015 roku № 932 [On approving the Procedure for development of regional development strategies and action plans for their implementation, as well as monitoring and evaluation of the effectiveness of the implementation of the mentioned regional strategies and action plans: Cabinet of Ministers of Ukraine of November 11, 2015 № 932]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/932-2015-%D0%BF> [in Ukrainian].
4. Pro zatverdzhennia Derzhavnoi stratehii rehionalnoho rozvytku na period do 2020 roku: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 6 serpnia 2014 roku № 385 [On Approving the State Regional Development Strategy for the Period to 2020: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of August 6, 2014 No. 385]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF/> [in Ukrainian].
5. Deiaki pytannia realizatsii u 2015-2017 rokakh Derzhavnoi stratehii rehionalnoho rozvytku na period do 2020 roku: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 7 zhovtnia 2015 roku № 821 [Some Issues of Implementation of the 2015-2017 State Strategy for Regional Development for the Period up to 2020: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of October 7, 2015 No. 821]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/821-2015> [in Ukrainian].

6. Proekt Derzhavnoi stratehii rehionalnoho rozvytku na period do 2027 roku "Rozvytok ta yednist, oriientovani na liudynu" [The draft National Strategy for Regional Development for the period up to 2027 "Development and unity focused on the human being"]. Kyiv, Ministry of Development of Territories and Communities [in Ukrainian].

7. Korniiichuk O.O., Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V. (2017). Formuvannia mekhanizmu derzhavnoho rehulivannia stiikoho liudskoho rozvytku Khmelnytskoi oblasti (vid idei do eksperymentu: Ch. 1 – stan i problemy derzhavnoho rehulivannia) [Formation of the mechanism of state regulation of sustainable human development of Khmelnytsky region (from idea to experiment: Part 1 - state and problems of state regulation)]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and the state*, 3, pp. 4-15 [in Ukrainian].

8. Korniiichuk O.O., Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V. (2017). Formuvannia mekhanizmu derzhavnoho rehulivannia stiikoho liudskoho rozvytku Khmelnytskoi oblasti (vid idei do eksperymentu: Ch. 2 – perspektyvy derzhavnoho rehulivannia po-novomu) [Formation of the mechanism of state regulation of sustainable human development of Khmelnytsky region (from idea to experiment: Part 2 – prospects of state regulation in a new way)]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and the state*, 4, pp. 4-15 [in Ukrainian].

9. Pro zatverdzhennia Poriadku rozroblennia Derzhavnoi stratehii rehionalnoho rozvytku Ukrainy i planu zakhodiv z yii realizatsii, a takozh provedennia monitoringu ta otsinky rezultatyvnosti realizatsii zaznachenykh Stratehii i planu zakhodiv : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 11 lystopada 2015 r. №931 [On Approval of the Procedure for Development of the State Strategy for Regional Development of Ukraine and the Plan of Measures for Its Implementation, as well as for Monitoring and Evaluation of the Effectiveness of the Implementation of the aforementioned Strategies and Plan of Measures: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of November 11, 2015 No. 931]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/931-2015-%D0%BF> [in Ukrainian].

10. Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V. (2014). Providni skladovi mekhanizmu derzhavnoho upravlinnia «zhyttiam po-novomu» (v umovakh detsentralizatsii vlady) [Main constituents of state administration mechanism of «new life» (in the conditions of decentralization of the power)]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy – Bulletin of Economic Science of Ukraine*, 2 (26), pp. 131-140 [in Ukrainian].

11. Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V. (2014). Nauko-vo-osvitiianu zabezpechennia mekhanizmu derzhavnoho upravlinnia «zhyttiam po-novomu» (v umovakh detsentralizatsii vlady) [Scientific and educational maintenance of the mechanism of public administration «new life» (in the conditions of decentralization)]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy – Bulletin of Economic Science of Ukraine*, 3 (27), pp. 113-126 [in Ukrainian].

12. Shynkariuk O.V. (2016). Stanovlennia pered-umov vprovadzhennia derzhavnoho rehulivannia rehionalnoho liudskoho rozvytku v Ukraini (vid tsilei liudskoho rozvytku do zavdan staloho rozvytku) [Formation of prerequisites for implementation of state regulation of regional human development in Ukraine (from human development goals to sustainable development tasks)]. *Ekonomika i Derzhava – Economy and the State*, 8, pp. 70-78 [in Ukrainian].

13. Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V. (2019). Sotsialno adekvatnyi menedzhment rehionalnoho liudskoho rozvytku v Ukrainському Donbasi ta na Podilli (vyklyky, namiry ta realii vymiru 2003-2013; 2017-2027). Chastyna 1: Metrolohiia liudskoho rozvytku ta problemy menedzhmentu v rehioni [Socially adequate management of regional human development in the Ukrainian Donbass and Podillia (challenges, intentions and realities of the 2003-2013 dimension; 2017-2027). Part 1: Metrology of Human Development and Management Problems in the Region]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 2 (56), pp. 229-256. doi: 10.12958/1817-3772-2019-2(56)-229-256 [in Ukrainian].

14. Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V. (2019). Sotsialno adekvatnyi menedzhment rehionalnoho liudskoho rozvytku v Ukrainському Donbasi ta na Podilli (vyklyky, namiry ta realii vymiru 2003-2013; 2017-2027). Chastyna 2: Paradyhma liudianosti, harmonii ta misii rehionu [Socially adequate management of regional human development in the Ukrainian Donbass and Podillia (challenges, intentions and realities of the 2003-2013 dimension; 2017-2027). Part 2: Paradigm of humanity, harmony and mission of the region]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 3 (57), pp. 241-281. doi: 10.12958/1817-3772-2019-3(57)-241-281 [in Ukrainian].

15. Naukovo-praktychnyi komentar do Biudzhethnoho Kodeksu Ukrainy [Scientific and Practical Commentary to the Budget Code of Ukraine]. (2011). (2nd ed., rev.). Kyiv, State Educational and Scientific Institution "Academy of Financial Management", Ukrainian State University of Finance and International Trade [in Ukrainian].

16. Libanova E.M., Horbulin V.P., Pyrozhekov S.I. et al. (2015). Polityka intehtatsii ukrainskoho suspilstva v konteksti vyklykiv ta zahroz podii na Donbasi: natsionalna dopovid [The policy of integration of Ukrainian society in the context of challenges and threats of events in the Donbass]. Kyiv, NAS of Ukraine [in Ukrainian].

17. Romaniuk S.A. (2013). Rozvytok rehioniv u vidkrytii ekonomitsi: teoriia, polityka, praktyka [Development of regions in an open economy]. Kyiv, NADU [in Ukrainian].

18. Stoliarova V.V., Ovcharenko T.V., Kalashnikova L.M. (2019). Stanovlennia biudzhethnoho federalizmu v Ukraini ta osoblyvosti suchasnoho Donbasu [Formation of budget federalism in Ukraine and features of modern Donbass]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 3 (57), pp. 89-102. doi: 10.12958/1817-3772-2019-3(57)-89-102 [in Ukrainian].

19. Pro Stratehiiu staloho rozvytku «Ukraina – 2020»: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 12 sichnia 2015 roku № 5/2015 [On the Sustainable Development Strategy "Ukraine 2020": Presidential Decree No. 5/2015 of 12 January 2015]. Retrieved from <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> [in Ukrainian].

20. Stakhov A., Sluchenkova A., Shcherbakov I. (2007). Kod da Vinchi i ryady Fibonachchi [Da Vinci Code and Fibonacci Series]. St. Petersburg, Piter [in Russian].

21. Osnovni napriamy biudzhethnoi polityky na 2018-2020 roky [The main directions of the budgetary policy for 2018-2020]. Kyiv, Ministry of Finance of Ukraine [in Ukrainian].

22. Sotsiologichna entsyklopediia [Sociological Encyclopedia]. (2008). (Compiled by V.G. Gorodyanenko). Kyiv, Akademydav [in Ukrainian].

23. Tsili rozvytku tysiacholittia «Ukraina – 2010». Natsionalna dopovid [Millennium Development Goals Ukraine 2010. National report]. (2010). Kyiv, Ministry of Economy of Ukraine [in Ukrainian].

24. Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V., Stoliarova V.V. (2020). Orhanizatsiino-metodychne zabezpechennia uzgodzhenoho stratehichnoho upravlinnia sotsialno-ekonomichnym rozvytkom rehioniv ta derzhavy v transformatsiinykh umovakh [Organizational and methodological support of coordinated strategic management of socio-economic development of regions and the state in transformational conditions.]. *Stratehichni priorytety sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy / Strategic priorities of socio-economic development of Ukraine*. Kyiv, Talkom [in Ukrainian].

25. Tsili rozvytku tysiacholittia «Ukraina – 2030». Natsionalna dopovid [Millennium Development Goals Ukraine 2030. National report]. (2017). Kyiv, Ministry of Economy of Ukraine [in Ukrainian].

Шинкарьук О. В. Науково-методичні засади державного регулювання стійкого людиноцентристського розвитку регіонів

У статті в контексті аналізу проєкту Державної стратегії регіонального розвитку України на період до 2027 року розкриті вихідні положення науково-методичного та інформаційно-статистичного забезпечення державного регулювання людського розвитку в регіонах.

Здійснена оцінка такого забезпечення розробки Регіональних стратегій розвитку адміністративних областей на період до 2020 року та Планів заходів з їх реалізації на 2015-2017 рр. та на 2018-2021 рр. згідно нормативних вимог. Розглянуто процеси і процедури впровадження людиноцентристського підходу в державному регулюванні регіонального соціально-економічного розвитку з використанням гармонійних пропорцій «Золотого перетину».

Визначено властивості й ознаки державності рішень щодо земельних і первинних природних ресурсів, як базових частин національної скарбниці.

Обґрунтовано рекомендації щодо формування остаточного варіанту Державної стратегії регіонального розвитку України на період до 2027 року на основі узгодженості національних завдань Цілей Сталого Розвитку на період до 2030 року та індикаторів Індексу регіонального людського розвитку.

Ключові слова: державне регулювання, людський розвиток, регіон, гармонійні пропорції, органи влади, земельні ресурси, приватна власність.

Shinkaryuk A. Scientific and Methodological Foundations of State Regulation of Sustainable Cevero-Centric Development of Regions

In the context of the analysis of the draft State Strategy for Regional Development of Ukraine for the period until 2027, the article describes the initial provisions of the scientific, methodological and information-statistical sup-

port of state regulation of human development in the regions.

An assessment was made of such support for the development of Regional strategies for the development of administrative areas for the period up to 2020 and Action Plans for their implementation for 2015-2017 and for 2018-2021. according to regulatory requirements. The processes and procedures for introducing a human-centric approach to state regulation of regional socio-economic development using harmonic proportions of the Golden Section are considered.

The properties and signs of statehood of decisions on land and primary natural resources, as the basic parts of national treachery, are determined.

Recommendations on the formation of the final version of the State Strategy for Regional Development of Ukraine for the period up to 2027 based on the coordination of the national goals of the Sustainable Development Goals for the period up to 2030 and indicators of the Regional Human Development Index are substantiated.

Keywords: state regulation, development of society, region, harmonious proportions, government, land resources, private property.

Шинкарьук А. В. Научно-методические основы государственного регулирования устойчивого человекоцентрического развития регионов

В статье в контексте анализа проекта Государственной стратегии регионального развития Украины на период до 2027 года раскрыты исходные положения научно-методического и информационно-статистического обеспечения государственного регулирования человеческого развития в регионах.

Осуществлена оценка такого обеспечения разработки Региональных стратегий развития административных областей на период до 2020 года и Планов мероприятий по их реализации на 2015-2017 гг. и на 2018-2021 гг. согласно нормативным требованиям. Рассмотрены процессы и процедуры внедрения человекоцентрического подхода в государственном регулировании регионального социально-экономического развития с использованием гармонических пропорций «Золотого сечения».

Определены свойства и признаки государственности решений по земельным и первичным природным ресурсам, как базовых частей национального богатства.

Обоснованы рекомендации по формированию окончательного варианта Государственной стратегии регионального развития Украины на период до 2027 года на основе согласованности национальных задач Целей Устойчивого Развития на период до 2030 года и индикаторов Индекса регионального человеческого развития.

Ключевые слова: государственное регулирование, развитие общества, регион, гармоничные пропорции, органы власти, земельные ресурсы, частная собственность.

Стаття надійшла до редакції 10.02.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

В. Ф. Столяров,

доктор економічних наук, професор,

ORCID 0000-0002-4399-7117,

e-mail: stolyarovvf@ukr.net,

Інститут фізичної економіки ім. С.А. Подолінського, м. Київ

КОМПОЗИЦІЙНИЙ МОНІТОРИНГ РЕГІОНАЛЬНОГО ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

Вступ. У Проєкті Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року «Розвиток та єдність, орієнтовані на людину» позитивним є визначення проблем у сфері [1, с. 43-44]:

- реалізації Державної стратегії регіонального розвитку;
- реалізації Регіональних стратегій розвитку;
- інституційного забезпечення регіонального розвитку.

Під час визначення проблем моніторингу та оцінки державної регіональної політики наголошено, що у сфері політики регіонального розвитку в Україні діє декілька систем-індикаторів, що запровадженні окремими нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України (постанови Уряду № 476 від 2009 р., № 856 від 2015 р., № 932 від 2015 р., № 787 від 2016 р. та № 1029 від 2017 р.).

Проблеми моніторингу та оцінки державної регіональної політики містяться у надмірній кількості наборів індикаторів, змішуванні індикаторів соціально-економічного розвитку регіонів та реалізації регіональної політики разом з необхідністю розробки значної кількості періодичних доповідей, що створює додаткове навантаження на органи державної влади (зокрема на Міністерство розвитку громад і територій України), не створюючи при цьому вичерпної та синтетичної інформації, що була б корисною.

Але наведений перелік постанов Уряду чомусь, на жаль, не включає національні Методики вимірювання людського розвитку для регіонів та вимірювання регіонального людського розвитку, які були затверджені:

– спільною постановою Колегії Держкомстату України та Президії НАН України у 2001 р. за № 182/76 від 05. 04. 2001 р. та від 14. 03. 2001 р.

– рішенням Президії НАН України та колегії Державної служби статистики України від 13.06.2012 р. № 123-м, яка була розроблена Інститутом демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи спільно з Міністерством економічного розвитку і торгівлі України.

Показники Індексу людського розвитку, рівня освіченості населення, середньомісячного рівня доходів у розрахунку на 1 особу, кількості зареєстрованих злочинств (правопорушень), у т.ч. серед підлітків були визнані стратегічними індикаторами моніторингу забезпечення розвитку

людських ресурсів Державної стратегії регіонального розвитку ще на період до 2015 р. (*затверджена постановою Уряду від 21 липня 2006 р. №1001 за підписом прем'єр-міністра України Юрія Єханурова*) [2].

Використовуючи вказані Методики 2001 і 2012 рр., Держкомстат та Державна служба статистики видавали щорічний статистичний бюлетень «Регіональний людський розвиток». Він містив результати розрахунків складових й інтегрального значення Індексу регіонального людського розвитку (ІРЛР) за дев'ятьма аспектами людського розвитку та 92 показниками за Методикою 2001 р. та за шістьма аспектами людського розвитку і 33 показниками за Методикою 2012 р.

Статистичні бюлетені «Регіональний людський розвиток» практично завжди включали Методику виміру ІРЛР 2012 р. і результати рейтингової оцінки місць адміністративних областей на єдиній шкалі, а також його значення в цілому по Україні. Були здійснені перерахунки ІРЛР усіх областей за Методикою 2012 р. на статистичній базі з 2004 р.

Тобто, з'явилися підстави переходу від статистичних спостережень ІРЛР адміністративних областей України до його планово-прогнозних розрахунків з можливими елементами проєктування та оптимізації складових.

Адресно для українського чиновництва та народних депутатів у кожному із наведених статистичних бюлетенів «Регіональний людський розвиток» наголошувалося, що **люди** ставали епіцентром людського прогресу тому, що **людський розвиток** є не лише ключовою метою, а й найбільш важливим детермінантом і чинником соціального і економічного розвитку. **Тобто людський розвиток є як ключовою, так і кінцевою метою.**

Органам державної влади необхідно, з одного боку, більшу увагу зосередити на заохоченні їх (людей) особистого розвитку, посиленні їх ролі у суспільстві та розширенню їх можливостей щодо вибору свого майбутнього. З іншого боку, органам державної влади необхідно дбати, щоб **люди** брали на себе відповідальність як за свій вибір, так і за його реалізацію. Саме ці визначення процесів взаємодії людей та органів державної влади дозволили б перейти від сепаратистських настроїв населення Українського Донбасу у 2014 р. до впровадження в практику ідей і положень бюджетного федералізму.

Планом заходів на 2015-2017 рр. з реалізації Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року, який був затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 7 жовтня 2015 р. № 821, передбачалося в строк до 1 жовтня 2016 р. розроблення та подання на розгляд Уряду проекту акта Кабінету Міністрів України щодо порядку та методики обрахування Індексу конкурентоспроможності регіонів (ІКР) та Індексу регіонального людського розвитку (ІРЛР) та розрахунку їх прогнозних значень на період до 2020 року [6, п. 13].

Але цей захід не був виконаний ні за змістом ні за строками. Натомість, **більш ніж через рік після встановленого терміну його виконання**, 20 грудня 2017 р. Кабінет Міністрів України прийняв постанову №1029 «Деякі питання удосконалення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики», якою затвердив спрощені Порядок та Методики проведення розрахунку ІКР і ІРЛР [3].

При цьому, наприклад, якщо Планом заходів на 2015-2017 рр. передбачувалося розробити Порядок і Методику для здійснення прогнозних розрахунків ІРЛР, то постановою Уряду від 20 грудня 2017 р. – тільки для узагальнених аналітичних розрахунків фактичних значень ІРЛР по адміністративним областям (за спрощеною схемою оцінки з розміщенням, як інформаційної довідки, на сайті Мінрегіону України без використання в коротко-, середньо- та довгостроковому стратегічному плануванні чи в оперативному управлінні).

Узгодження положень проекту Постанови Уряду з цих питань відбулось 13 квітня 2017 р. у Мінрегіоні України. Авторами була презентована Методика прогнозування ІРЛР за 6-ма блоками з 33-ма показниками, яка пройшла апробацію в Хмельницькій ОДА при розробці «Регіональної програми людського розвитку Хмельниччини у 2016-2020 роках» [4-5]. Але вона не була прийнята до уваги Мінрегіоном України, тому що була підготовлена без грантового фінансування іноземними фондами та контролю вітчизняними кураторами.

Тобто, на виклик часу щодо розробки методичного забезпечення статистичного виміру та прогнозу ІРЛР для проектного регулювання його складових Мінрегіоном України був передбачений, але не здійснений відповідний намір.

Крім того, постановою Уряду від 7 жовтня 2015 р. № 821 при затвердженні Плану заходів на 2015-2017 рр. з реалізації Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року стратегічні індикатори оцінки результативності їх виконання були наведені з урахуванням прогнозних значень тільки на 1 січня 2017 р., тобто фактично на один 2016 р. [6].

Нажаль, індикатори оцінки результативності виконання завдань у 2015-2017 рр. не були визначені по таких заходах, як: відновлення безпеки життєдіяльності та економічна реабілітація

Донецької та Луганської областей; захист національних інтересів та недопущення порушень конституційних прав громадян України на тимчасово окупованих частинах цих областей; створення умов для розв'язання нагальних проблем переселенців; створення умов для зміцнення зв'язків між регіонами та громадами, а також розвиток прикордонних територій.

Натомість, стратегічні індикатори розвитку адміністративних областей були доведені Урядом для ОДА на два місяці пізніше (07 жовтня 2015 р.) і, як ми вже відмітили, з прогнозними розрахунками – тільки на 2016 р. Тобто, виконуючи попередні постанови Уряду, ОДА та Облради не мали реального часу й не спромоглися врахувати ці індикатори при приведенні Регіональних стратегій розвитку у відповідність як з Державною стратегією регіонального розвитку на період до 2020 року, так і при розробці Планів заходів з їх реалізації на 2015-2017 рр.

Головними причинами відсутності узгодженості управлінських рішень і стратегічних вказівок Уряду у 2014 р. можна вважати наступне.

По-перше, відсутність власного досвіду державотворення Мінрегіоном України, якому були передані повноваження від Мінекономрозвитку України щодо методичного керівництва розробленням Регіональних стратегій розвитку і Планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки їх кінцевої результативності (в тому числі з використанням відповідного держзамовлення на його своєчасне виконання).

По-друге, відсутність підпорядкованого відомчо-галузевого (по регіональному сектору національної економіки) наукового закладу або агенцій та їх філій, які б упереджено розробляли відповідне інформаційно-методичне забезпечення та здійснювали прогнозні розрахунки. *Центральний апарат міністерства з цим не впорався, а наші пропозиції були проігноровані.*

Уряд України своїми розпорядженнями від 24.06.2016 р. № 474 прийняв, а від 18.12.2018 р. № 1102-р затвердив нову редакцію Стратегії реформування державного управління на період до 2021 року та План заходів з її реалізації на 2019-2021 роки [4, 5].

Зазначена Стратегія начебто відповідає європейським стандартам належного урядування та європейським принципам державного управління SIGMA.

У десяти міністерствах України здійснюється експеримент за сценарієм цієї Стратегії шляхом створення окремих структурних підрозділів з питань реформування державної служби в напрямку підвищення якості формування державної політики та координації її реалізації. Створюються відповідні Директорати, до складу яких на конкурсній основі залучаються фахівці на посади державних експертів з окладами 30,0-50,0 тис. грн. Це в десять разів більше посадових окладів доцентів і професорів у

сфери освіти і науки України, але, на жаль, не запрошуваних на посади державних експертів, тому що вони більш компетентні в проблемах територіального планування і управління.

Постановка проблеми. Мета статті. У проєкті Державної стратегії регіонального розвитку України на період до 2027 р. «Розвиток та єдність, орієнтовані на людину» не визначена і не розглянута така вимога інституційного забезпечення регіонального розвитку, як **"дотримання дисципліни своєчасної підготовки, прийняття, доведення до виконавців та контроль виконання відповідних державних рішень"**, що було притаманно Держплану України минулих часів, а також у перших роках здобутої незалежності, коли в апараті Міністерства економіки України працював збережений кадровий потенціал професіоналів високого рівня духовності, порядності та компетентності.

Постанова Уряду від 6 серпня 2014 р. № 385, якою затверджено Державну стратегію регіонального розвитку України на період до 2020 р., одночасно порушила проголошений в ній принцип **"історичної спадкоємності"** державної регіональної політики, визнавав таким, що втратив чинність «Порядок розроблення, моніторингу та оцінки результатів реалізації Державної стратегії регіонального розвитку» від 16 листопада 2011 р. (п. 2).

Відповідним органам влади доручалося забезпечити у шестимісячний строк розроблення Плану заходів з реалізації Стратегії (п. 3). Тобто, в термін до лютого 2015 р. Натомість, ці рішення Уряду були виконані на вісім місяців пізніше: План заходів на 2015-2017 рр. з реалізації Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 р. (перший етап) був затверджений 7 жовтня 2015 р. постановою № 821 [6]. Він був достатньо змістовний, але з прогнозними значеннями індикаторів на 1 січня 2017 р., тобто лише на один 2016 р. та й після дев'яти місяців 2015 р., а не завчасно – у вересні 2014 р. (за квартал до початку планового періоду згідно нормативними актами колишнього Держплану України).

Новий порядок розроблення Державних і Регіональних стратегій розвитку та Планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності їх реалізації був затверджений 11 листопада 2015 р. постановами Уряду № 931 та № 932 [7-8]. До цього часу мав би діяти Порядок, який був затверджений постановою Уряду від 16 листопада 2011 р. № 1189, згідно з яким мав здійснюватися контроль відповідних урядових рішень [9].

План заходів на 2018-2020 рр. з реалізації Державної стратегії регіонального розвитку України на період до 2020 р. (другий етап) був затверджений 12 вересня 2018 р. постановою Уряду № 733 [10], а згідно з нормативними вимогами 2011 р. це мало б здійснитись у липні 2017 р., а відповідно до вимог 2015 р. – у вересні 2017 р. Тобто, це відбулось на

12 місяців пізніше за вимогами 2011 р. та після 8 місяців затримки за вимогами 2015 р. стосовно початку першого етапу його реалізації.

Стратегічні індикатори регіонального розвитку були визначені і доведені органам регіональної влади із затримками на один і два роки, а за нормативними вимогами мали б бути затвердженими у вересні року, який передує плановим періодам в три та чотири роки.

На відміну від Державної стратегії регіонального розвитку України на період до 2015 р., в новій Стратегії на період до 2020 р. були виключені наступні розділи:

– "Науково-методичне забезпечення реалізації Стратегії";

– "Пріоритетні напрями розвитку регіонів на період дії Стратегії";

– "Показники оцінки реалізації Стратегії (у т.ч. показники узгодження діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади та ОМС щодо розвитку регіонів)".

Перелік щорічних індикаторів, на досягнення прогнозованих значень яких була спрямована Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 р. (за роками, починаючи з 2014 р.), в розрізі трьох цілей для України та регіонів затверджено постановою Уряду від 20 грудня 2017 р. № 1089. Тобто, після трьох років (2015, 2016, 2017 рр.) реалізації Стратегії до 2020 р.

Постановою Уряду від 16 листопада 2011 р. № 1189 був затверджений порядок здійснення моніторингу та оцінки результатів реалізації Стратегії розвитку на період до 2015 року шляхом проведення щорічного моніторингу стану виконання Планів заходів з реалізації Стратегії з відповідними пропозиціями на наступний календарний рік (пп. 7, 8).

Незважаючи на рекомендації вітчизняної економічної науки щодо узгодженості індикаторів Стратегії до 2015 р. з Цілями Розвитку Тисячоліття на період до 2015 р. та з системою показників-індикаторів ІРЛР, вони не були враховані [12].

Перелік щорічних індикаторів, на досягнення прогнозованих значень яких була спрямована Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року (затверджений постановою Уряду від 20 грудня 2017 р. № 1089), включав за ціллю 2 «Територіальна соціально-економічна інтеграція і просторовий розвиток» наступні показники як індикатори ІРЛР:

- 1) демографічне навантаження населення віком 16-59 років;
- 2) загальний коефіцієнт вибуття сільського населення ;
- 3) загальний коефіцієнт смертності;
- 4) рівень безробіття населення віком 15-70 років.

Але, досягнення узгодженості цих показників з показниками-індикаторами ІРЛР не було забезпе-

чено Середньостроковим планом на період до 2020 р.

Вихідним посиленням необхідності підготовки Стратегії на період до 2020 р. стало, начебто завершення строку реалізації попередньої Стратегії на період до 2015 р., а не в результаті подій Другого Майдану в м. Києві (листопад 2013 р. – лютий 2014 р.). Але в подальшому здійснювались періодичні уточнення і доповнення розділів Стратегії для окремих років її реалізації, насамперед стосовно визначення стратегічних індикаторів.

Таким чином, поспішна, зі скороченням на один рік, підготовка Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 р. була виправдана не тільки позачерговими виборами п'ятого Президента України та нового складу Верховної Ради України, але й початком АТО на Українському Донбасі та передчасною передачею повноважень її формування від Мінекономрозвитку до Мінрегіону України.

Тобто, для забезпечення своєчасного впровадження рекомендацій вітчизняної економічної науки (у часі та за обсягом) необхідно ввести кримінальну відповідальність керівного складу органів національної і регіональної влади, ОМС та ОТГ (за аналогією як і у заключному розділі V «Контроль за дотриманням бюджетного законодавства та відповідальності за порушення бюджетного законодавства» Бюджетного кодексу України).

Рекомендації зі здійснення пілотних проєктів «Луганщина-ЦРТ», «Донецчина-ЦРТ», «Львівщина-ЦРТ» з 2005 р., «АР Крим-ЦРТ» з 2010 р., розроблення «Національної і Регіональних програм людського розвитку» з 2005-2006 рр., а також використання фінансових нормативів бюджетної забезпеченості людського розвитку з 2011 р. не були інституціоналізовані чинним законодавством і тому, мабуть, не можуть бути підставами відкриття кримінальних справ проти урядовців. *Але українська правова наука повинна цей недолік подолати найближчим часом.*

Проєктами Законів України про довгострокове планування передбачалась розробку Державної стратегії регіонального розвитку здійснювати на десять років. Стратегії регіонального розвитку України, які були прийняті у 2014 та 2015 роках передбачали шестирічний термін їх реалізації, а проєкт Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року – сім років впровадження.

Встановлення таких термінів стратегічного планування виправдовується необхідністю переходу до його організації за досвідом країн – членів ЄС, незважаючи на більш терміновий власний досвід з розробленим вітчизняним науково-методичним забезпеченням на 20, 15, 10 і 5 років.

Таким чином, моніторинг людиноцентристського розвитку в регіонах необхідно починати зі здійснення оцінки дотримання строків розробки нових

державних рішень, їх доведення до виконавців та періодичність контролю.

Виклад основного матеріалу. В узагальненому вигляді алгоритм (логічна схема) моніторингу складових регіонального людського розвитку в умовах виконання національних завдань ЦРТ на період до 2015 р. та ЦСР на періоди до 2027 р. та 2030 р. представлені на рис. 1. Часовий регламент державних рішень необхідно затвердити при розробленні Планового кодексу України (наряду з Бюджетним і Податковим кодексами).

Хмельницький університет управління і права (засновник Хмельницька обласна рада) в травні 2016 р. звернувся до прем'єр-міністра України В.Б. Гройсмана з пропозицією щодо використання методичних рекомендацій по удосконаленню оцінки результативності реалізації державної регіональної політики на підставі використання методичних наробок «Статистичне моделювання соціально-економічного розвитку». Пропозиції були підготовлені завідувачем кафедри математики, статистики та інформаційних технологій цього університету, д.е.н., професором Кулиничем Омеляном Івановичем.

Мінрегіон України на це звернення повідомив, що найближчим часом спільно з іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади буде проводитися робота щодо удосконалення системи оцінки та моніторингу соціально-економічного розвитку регіонів з урахуванням найкращих практик та методик Європейського Союзу (вих. від 14.06.2016 р. № 9/31.1-288-16).

В рамках цієї роботи будуть опрацьовані подані методичні рекомендації. Крім того, запропоновані рекомендації також були надіслані Мінрегіоном для врахування у роботі Мінекономрозвитку та Держстату.

Тобто і в цьому питанні методичного забезпечення моніторингу соціально-економічного розвитку регіонів Уряд України виявився не самостійним, а під «зовнішнім впливом».

Запрошення д.е.н., професора О.І. Кулиничка до складу Робочої групи Хмельницької ОДА з проблем впровадження системи ППБ в діяльність облдержадміністрації забезпечило використання його методичних наробок для прогнозування ІРЛР на період 2016-2020 рр. за Методикою його виміру 2012 р. на статистичній базі з 2004 р.

Результати прогнозних розрахунків були використані при розробці у 2017 р. першої в Україні Регіональної програми людського розвитку Хмельниччини як адміністративної області [13-17].

На підставі прогнозних розрахунків ІРЛР Хмельниччини на 2016-2020 рр. були рекомендовані дві нові стратегічні цілі для області до 2020 р.

Перша ціль – "Підвищення рівня та якості життя населення області", операційними цілями якої були визначені 7 національних Цілей Розвитку

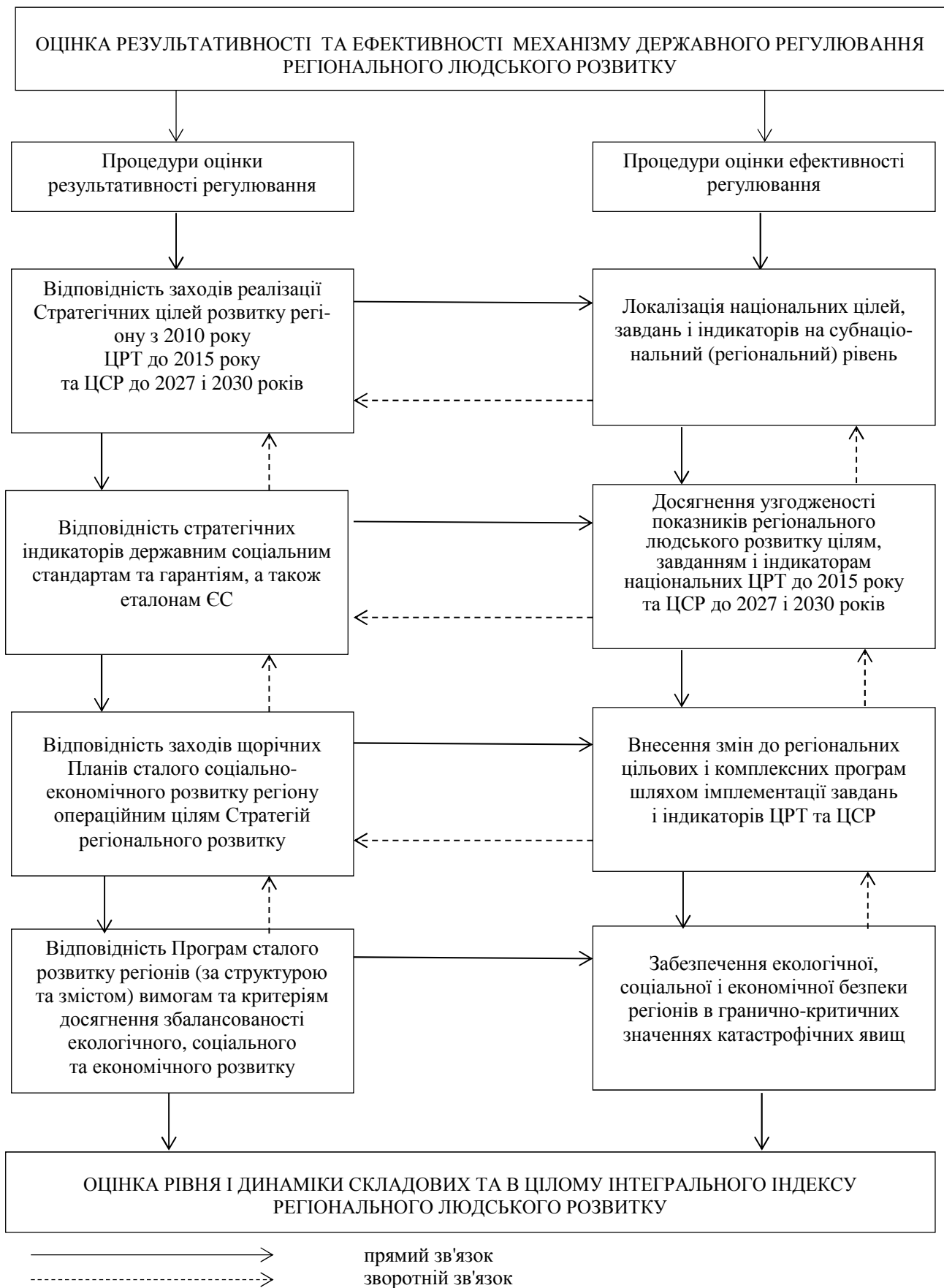


Рис. 1. Логічна схема оцінки результативності та ефективності механізму державного регулювання регіонального людського розвитку

Тисячоліття: 1 "Подолання бідності"; 2 "Забезпечення якісної освіти впродовж життя"; 3 "Забезпечення гендерної рівності"; 4 "Зменшення дитячої смертності"; 5 "Поліпшення здоров'я матерів"; 6 "Обмеження поширення ВІЛ-інфекції/СНІД та туберкульозу і започаткування тенденції до скорочення їх масштабів"; 7 "Сталий розвиток довкілля".

Була складена Матриця національних та цільових індикаторів ЦРТ на період до 2015 р. для Хмельницької і Чернівецької областей порівняно з даними для України в цілому. Отримані відхилення були використані для уточнення Регіональної стратегії розвитку Хмельниччини на період до 2020 р. та для розробки Плану заходів з їх реалізації на 2018-2020 рр.

Друга ціль – "Удосконалення системи стратегічного планування регіонального розвитку на рівні області" з операційним цілями:

2.1. Впровадження механізму державного регулювання регіонального людського розвитку.

2.2. Інституційне забезпечення регіонального розвитку на рівні області (на виконання Постанови Уряду від 07.10.2015 р. № 821 – п. 17).

2.3. Створення Центру сталого розвитку як наукового підрозділу Хмельницького університету управління та права (на прикладі Центру сталого розвитку Ужгородського національного університету).

2.4. Проведення Регіональних консультацій в адміністративних районах області щодо адаптації і локалізації 17 Цілей Сталого Розвитку і підготовка відповідної науково-аналітичної доповіді.

2.5. Оцінка результативності та ефективності реалізації 58-ми Цільових програм, що знаходяться на контролі Облради, та визначення пріоритетних регіональних комплексних програм, до яких необхідно внести зміни щодо імплементації завдань та індикаторів досягнення областю Цілей Розвитку Тисячоліття на період до 2020 року.

2.6. Розробка Програми сталого (еколого-соціального) розвитку Хмельницької області на період до 2020 року, виходячи з завдань та індикаторів покращення Індексу регіонального людського розвитку.

2.7. Розробка Стратегії сталого (еколого-соціального) розвитку Хмельницької області на періоди до 2027 р. та до 2030 р. і Плану заходів з їх реалізації на 2021-2023 рр., 2024-2027 рр., 2028-2030 рр.

Регіональна програма людського розвитку Хмельницької області на 2016-2020 рр. крім завдань досягнення 7 ЦРТ включала додатково **підпрограми "Охорона здоров'я", "Культура і мистецтво", "Фізична культура і спорт"**. Структура цих підпрограм включала 9 розділів [18, с. 86-87]:

1. Місія підпрограми в досягненні Цілей Розвитку Тисячоліття (ЦРТ) та Цілей Сталого Розвитку (ЦСР) на період до 2020 року. Призначення підпрограми у структурі Регіональної програми людського розвитку Хмельниччини на 2016-2020 рр.

2. Система показників оцінки, прогнозування і планування людського розвитку в області.

3. Стратегічні індикатори Регіонального людського розвитку в області за роками.

4. Соціальні нормативи України, стандарти та еталони країн – членів ЄС.

5. Матеріально-технічна база людського розвитку в області.

5.1. Діюча МТ база: перелік об'єктів, місце розташування, стан фізичного та морального зносу, укомплектованість фахівцями, наявність фінансування.

5.2. Потреба в модернізації діючих об'єктів та створення нових:

- наявність та необхідність розробки проекту;
- поточний та капітальний ремонт;
- реконструкція зі збереженням або з розширенням потенціалу;

– нове створення або нове будівництво;

– оснащення обладнанням, засобами зв'язку, комп'ютерною технікою, Інтернет;

– реставрація пам'яток культури, історії та архітектури;

– підготовка і перепідготовка кадрів.

6. Доцільні джерела та прогнозні обсяги фінансування:

– місцевий бюджет;

– державний бюджет;

– спільне фінансування з державного та місцевого бюджетів;

– державно-приватне партнерство;

– секторальна бюджетна допомога ЄС;

– міжнародна технічна допомога на місцевий розвиток;

– прямі іноземні інвестиції;

– кредити і гранти;

– благодійні фонди та спонсорська допомога;

– соціальні облігації.

7. Перелік обласних цільових, комплексних, інвестиційних програм і проектів, до яких необхідно внести зміни щодо імплементації місцевих завдань та індикаторів досягнення ЦРТ та ЦСР: назва програми, термін дії, документ затвердження, завдання та індикатори.

8. Заходи щодо зменшення негативного впливу подій і обставин та збільшення позитивного впливу місцевої адміністрації на людський розвиток.

9. Відповідальні виконавці по роках.

Розповсюдження досвіду розробки першої в Україні Регіональної програми людського розвитку Хмельниччини можна було здійснити ще у 2017 р. при розробці облдержадміністраціями Планів заходів на 2018-2020 роки з реалізації Державної і Регіональних стратегій розвитку одночасно з їх уточненням на період до 2020 року.

Але Уряд України 20 грудня 2017 р. прийняв Постанову № 1029 «Деякі питання удосконалення системи моніторингу та оцінки результативності ре-

алізації державної регіональної політики», в якій затвердив спрощену Методику та Порядок проведення розрахунків Індексу регіонального людського розвитку [3].

Методика виміру ІРЛР 2017 р. включає три блоки з 8 показниками, які начебто характеризують складові регіонального людського розвитку (табл. 1).

У спрощеній системі оцінки ІРЛР тільки один показник використовується як дестимулятор –

коефіцієнт смертності від навмисного самоушкодження, на 100 тис. осіб наявного населення, просантиміле.

У попередній Методиці 2012 року з 33 показників 22 розглядалися як показники-стимулятори людського розвитку, а 11 – як показники-дестимулятори, то результати їх прогностичних розрахунків ставали основою обґрунтування конкретних пропозицій у Планах заходів на 2018-2020 роки для реалізації Регіональних стратегій на період до 2020 року.

Таблиця 1

**Показники, що застосовуються для розрахунку
Індексу регіонального людського розвитку з 2017 р.**

№ з/п	Найменування показника	Характеристика показника	Відповідальний за подання даних
1. Довге та здорове життя			
1.1	Середня очікувана тривалість життя при народженні, років	Інтегральний показник здоров'я населення	Держстат
1.2	Загальний коефіцієнт приросту (скорочення) чисельності населення, на 1000 осіб наявного населення, проміле	Інтенсивність зростання (скорочення) чисельності населення	Держстат
1.3	Коефіцієнт смертності від навмисного самоушкодження, на 100 тис. осіб наявного населення, просантиміле	Вплив на психічне здоров'я населення соціальної нестабільності та напруженості у суспільстві	Держстат
2. Добробут та гідні умови праці			
2.1	Обсяг видатків місцевих бюджетів (з урахуванням міжбюджетних трансфертів) на одну особу, гривень	Стан формування фінансової бази для розвитку в регіонах, у тому числі соціальної спрямованості (на освіту, охорону здоров'я та соціальний захист населення)	Мінфін
2.2	Відношення середньої заробітної плати до мінімальної, разів	Фактичний розмір середньомісячної заробітної плати в регіонах відносно законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати як основної державної гарантії у сфері оплати праці	Мінсоцполітики
2.3	Рівень працевлаштування зареєстрованих безробітних, відсотків до кількості громадян, які мали статус безробітного протягом року	Створення сприятливих умов для працевлаштування зареєстрованих безробітних	Мінсоцполітики
3. Освіта			
3.1	Чистий показник охоплення дошкільними навчальними закладами дітей віком три – п'ять років, відсотків до загальної кількості дітей такого віку	Рівень соціалізації дітей дошкільного віку, що сприяє їх фізичному та психічному розвитку	Держстат
3.2	Кількість випускників вищих навчальних закладів I-IV рівня акредитації, відсотків до загальної кількості населення у віці 25-70 років	Рівень освітньо-кваліфікаційної підготовки дорослого населення	Держстат

Складено за джерелом [3].

Затверджений вказаною Постановою Уряду Порядок проведення розрахунку ІРЛР намічено здійснювати у такій послідовності:

1) Мінфін, Мінсоцполітики та Держстат проводять збирання та розрахунок даних за показниками, зазначеними у табл. 1, та подають їх щороку до 15 липня Мінрегіону для проведення розрахунку Індексу регіонального людського розвитку;

2) Мінрегіон узагальнює подану інформацію та надсилає її щороку до 1 серпня Раді міністрів Авто-

номної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським держадміністраціям;

3) Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації на підставі отриманої інформації подають щороку до 25 серпня Мінрегіону аналітичну записку про основні тенденції зміни значень цих показників (див. табл. 1);

4) Мінрегіон:

– на підставі отриманої інформації проводить розрахунок Індексу регіонального людського розвитку відповідно до Методики проведення розрахунку Індексу регіонального людського розвитку та подає його щороку до 15 вересня Кабінетові Міністрів України;

– оприлюднює результати розрахунку Індексу регіонального людського розвитку разом із аналітичними записками Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій про основні тенденції зміни значень показників на своєму офіційному веб-сайті.

Тобто, спрощена схема моніторингу та рейтингової оцінки ІРЛР достатньо трудомістка як за ієрархією, так і у часі і тому має чисто інформаційний характер. У її використанні не передбачено зворотних зв'язків від центральних органів виконавчої влади до органів влади адміністративних областей і адміністративних районів для здійснення державного регулювання регіонального людського розвитку.

У вересні 2018 р. Директорат регіонального розвитку Мінрегіону України надрукував розрахунки ІРЛР за 2017 р. за 8 показниками трьох аспектів людського розвитку в 22 адміністративних областях України (крім Луганської, Донецької і АР Крим).

Оцінки ІРЛР за 2017 р. по областях представлені не як аспекти регіонального людського розвитку, а як напрями досліджень: «Довге та здорове життя», «Добробут та гідні умови праці», «Освіта». При цьому динаміка зміни інтегральних значень ІРЛР була наведена починаючи з 2013 р. по всіх областях та в цілому по Україні.

По Луганській і Донецькій областях та АР Крим з 2014 р. здійснення розрахунків ІРЛР визнано не коректним у зв'язку з відсутністю інформації по частині тимчасово окупованих територій України.

У 2017 р. в цілому по Україні за цією методикою (три аспекти, вісім показників-індикаторів, які не були перевірені на дійсність виміру людського розвитку) ІРЛР склав 0,65. Числове значення ІРЛР в цілому по Україні одного порядку зі значенням ІЛР при порівнянні країн у світовому вимірі.

Тобто, складається враження, що придуманий Мінрегіоном за ініціативою Уряду новий метод виміру ІРЛР для того, щоб продемонструвати наступне: після Революції Гідності 2014 р. Україна дійсно ввійде до 50 кращих країн світу у 2020 р. згідно з «Середньостроковим планом пріоритетних дій Уряду на період до 2020 року» (за розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03.04.2017 р. №275-р). *Можливо керівництво Уряду не відрізняло показники ІЛР (Індекс людського розвитку) від ІРЛР (Індекс регіонального людського розвитку)!*

Перші десять місць рангової оцінки ІРЛР за результатами 2017 р. згідно зі стисло розглянутою Ме-

тодікою зайняли м. Київ (0,80) та наступні області: Львівська (0,71), Київська (0,70), Чернівецька (0,69), Харківська (0,68), Тернопільська (0,67), Закарпатська (0,66), Волинська (0,65), Івано-Франківська (0,65), Рівненська (0,65).

Результати розрахунків ІРЛР за Методикою 2017 р. засвідчують про наявність від'ємного значення загального коефіцієнту приросту (скорочення) чисельності населення на 1000 осіб наявного населення крім м. Києва. А от як або в якій мірі це позначилось на зростанні обсягів видатків місцевих бюджетів з урахування міжбюджетних трансфертів на одну особу не оцінено.

Натомість результати аналізу динаміки таких складових оцінки ІРЛР як рівень працевлаштування зареєстрованих безробітних, відношення середньої заробітної плати до мінімальної, коефіцієнт смертності від навмисного самоушкодження на 100 тис. осіб наявного населення можливо і служитимуть для обґрунтування відповідних додаткових заходів через рік після їх виміру, тобто на 2019 р. (при уточненні Плану заходів на 2018-2020 рр. з реалізації Регіональних стратегій розвитку на період до 2020 р.).

Числові оцінки ІРЛР для адміністративних областей за Методикою 2017 р. визначені однаковими для наступних груп областей: 0,65 – Волинська, Івано-Франківська, Рівненська, України в цілому; 0,64 – Дніпропетровська, Сумська, Черкаська, Хмельницька; 0,63 – Полтавська, Миколаївська, Одеська, Вінницька, Закарпатська; 0,62 – Житомирська, Херсонська; 0,61 – Кіровоградська і Чернігівська.

Тобто, спрощена Методика 2017 р. не дозволяє здійснювати рейтингові оцінки місць областей на єдиній шкалі виміру їх ІРЛР, а також здійснювати порівняння ІРЛР областей з середнім значенням ІРЛР України в цілому, як критерію фінансового вирівнювання регіонального людського розвитку, а також можливого критерію розподілу коштів з Державного фонду регіонального розвитку.

Крім того, наявна відсутність диференціації рейтингової оцінки складових і інтегрального значення ІРЛР адміністративних областей України для оцінки ефективності державної регіональної політики та для обґрунтування заходів щодо її підвищення тільки за вказаними трьома «напрямами» людського розвитку і з використанням тільки 8 показників-індикаторів, з яких тільки один – деструктивний, як дестимулятор.

Але в серпні-вересні 2018 р. за даними Держстату України рейтингові оцінки ІРЛР 2017 р. залишаються більш продуктивними для обґрунтування відповідних заходів за результатами оцінки динаміки 33 показників – індикаторів усіх 6 аспектів людського розвитку в регіонах за Методикою 2012 р. (табл. 2). *Розрахована д.е.н., доцентом Куліничем Романом Омеляновичем.*

Таблиця 2

Прогнозні розрахунки ІРЛР Хмельницької області на період до 2020 р.

Блоки	Показники	Роки				
		2016	2017	2018	2019	2020
Відтворення населення	Сумарний коефіцієнт народжуваності	1,665	1,688	1,712	1,735	1,758
	Дитяча смертність (смертність дітей у віці до 5 років), ‰	9,360	9,170	8,990	8,810	8,640
	Середня очікувана тривалість життя при народженні, років	71,960	72,150	72,350	72,540	72,730
	Ймовірність чоловіків дожити від 20 до 65 років	0,620	0,630	0,640	0,650	0,650
	Ймовірність жінок дожити від 20 до 65 років	0,875	0,881	0,886	0,892	0,897
Соціальне середовище	Коефіцієнт злочинності (кількість зареєстрованих злочинів на 100 тис. населення)	992,430	1012,88	1033,75	1055,05	1076,78
	Кількість хворих з вперше встановленим діагнозом активного туберкульозу (на 100 тис. населення)	55,840	55,770	55,710	55,650	55,580
	Кількість хворих з вперше встановленим діагнозом алкоголізму і алкогольних психозів, розладу психіки та поведінки внаслідок вживання наркотиків та інших психоактивних речовин (на 100 тис. населення)	127,740	128,690	129,640	130,600	131,570
	Кількість дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування (на 100 тис. дітей 0-17 років)	868,460	868,910	869,370	869,830	870,280
	Коефіцієнт підліткової народжуваності (15-17 років)	14,320	14,440	14,570	14,700	14,830
	Кількість померлих від навмисного самоушкодження (на 100 тис. населення)	18,750	18,780	18,800	18,830	18,860
Комфортне життя	Забезпеченість житлом у містах (загальна площа у розрахунку на 1 особу), кв. м.	16,500	16,350	16,190	16,040	15,890
	Питома вага квартир (одноквартирних будинків), обладнаних централізованою каналізацією та водовідведенням у сільській місцевості, %	13,395	14,390	15,385	16,380	17,375
	Питома вага квартир (одноквартирних будинків), обладнаних централізованим газопостачанням або підлоговою електроплитою у сільській місцевості, %	89,390	89,480	89,570	89,670	89,760
	Інтегральний показник стану навколишнього середовища	0,548	0,547	0,547	0,546	0,545
	Планова ємність амбулаторно-поліклінічних закладів (на 10 тис. населення)	204,633	206,465	208,298	210,130	211,963
	Обсяг реалізованих населенню послуг (у розрахунку на 1 особу), грн	875,628	944,256	1012,88	1081,51	1150,14
Добробут	Рівень бідності за відносним критерієм, % (питома вага населення, еквівалентні сукупні витрати якого не перевищують 75 % медіанного рівня)	29,445	29,378	29,319	29,268	29,222
	Питома вага домогосподарств які робили заощадження, або купували нерухомість (ОУЖД), %	18,692	18,681	18,671	18,660	18,649
	Кількість мінімальних продуктових кошиків, що можна придбати на середньодушовий дохід в регіоні	3,483	3,611	3,738	3,866	3,993
	Валовий регіональний продукт на душу населення, грн	28758,47	33535,383	39105,762	45601,407	53176,008
	Наявність базового набору товарів тривалого користування, (питома вага домогосподарств, у яких були наявні всі товари базового набору: телевізор, холодильник, пральна машина)	80,410	82,125	83,840	85,555	87,269
Гідна праця	Рівень зайнятості населення (частка зайнятих серед населення 18-65 років), %	59,643	59,384	59,127	58,870	58,615
	Рівень безробіття (частка безробітних серед населення 18-65 років), %	9,197	9,057	8,920	8,784	8,651
	Частка працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів, %	18,170	16,815	15,561	14,400	13,327
	Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, %	22,482	22,871	23,267	23,669	24,079
	Співвідношення середньої заробітної плати до мінімальної	2,498	2,551	2,605	2,660	2,716
	Рівень охоплення соціальним страхуванням (частка застрахованих осіб у зайнятому населенні), %	42,378	40,252	38,233	36,315	34,494
Освіта	Чистий показник охоплення дошкільними навчальними закладами дітей 3-5 років, %	94,016	95,094	96,184	97,286	98,401
	Охоплення загальною середньою освітою дітей шкільного віку (6-18 років), %	99,109	99,118	99,127	99,136	99,145
	Частка осіб із вищою освітою серед населення 25 років і старше, %	36,093	36,593	37,100	37,614	38,135
	Середня тривалість навчання осіб віком 25 років і старше, років	11,706	11,812	11,920	12,028	12,137
	Середній бал за результатами Зовнішнього незалежного оцінювання (по всіх предметах)	148,685	148,337	147,989	147,642	147,294
Індекс людського розвитку в Хмельницькій області		3,750	3,781	3,811	3,842	3,873

Метою статті є розробка алгоритму комплексної оцінки ІРЛР з використанням прийомів композиції його складових та факторів.

Рейтингові оцінки адміністративних областей України за ІРЛР доцільно доповнити наступними рекомендаціями та пропозиціями завершеного за участі к.е.н. Шинкарюк Оксани В'ячеславівни пошукового науково-методичного забезпечення механізму державного регулювання регіонального людського розвитку [12, 13, 17, 19-22].

Загальний алгоритм комплексної рейтингової оцінки складових та інтегрального значення ІРЛР реалізується у чотири етапи:

Перші три етапи комплексної рейтингової оцінки передбачають аналіз розвитку і ранжування адміністративних областей за відповідними ознаками:

- перший етап: за головними компонентами соціально-економічного розвитку областей;
- другий етап: за факторним аналізом соціально-економічного розвитку областей, які згруповані у відповідні кластери;
- третій етап: за станом соціально-економічної безпеки розвитку областей.

На четвертому етапі комплексної рейтингової оцінки людського розвитку адміністративних областей розрахунки складових і інтегрального значення ІРЛР здійснюються за регіонами, які згруповані на перших трьох етапах. Саме цими процедурами забезпечується досягнення комплексності рейтингової оцінки людського розвитку адміністративних областей України, як більш об'єктивної у порівнянні з діючими схемами і системами – індикаторами їх здійснення.

Результати дослідження. Розглянемо алгоритм комплексної оцінки ІРЛР більш детально (рис. 2). На першому етапі рейтингові оцінки областей України за ІРЛР проводиться групування адміністративних областей за 4-ма головними компонентами, запропонованими О.А. Рядно і О.В. Беркут [23, с. 63]. Першу головну компоненту формують три показники з найбільш позитивним факторним навантаженням: оборот роздрібною торгівлю; коефіцієнт зайнятості; середньомісячна номінальна заробітна плата працівників, а також один показник із значним негативним факторним навантаженням – частка населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами на місяць нижче прожиткового мінімуму.

До складу другої складової головної компоненти входять наступні показники з позитивним навантаженням – капітальні інвестиції; прямі іноземні інвестиції в регіони України; обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг), фінансові результати підприємств до оподаткування.

Третю головну компоненту складають один показник з позитивним навантаженням – коефіцієнт покриття експорту імпортом та один показник з негативним навантаженням – коефіцієнт міграційного приросту (скорочення) населення. Четверта головна

компонента формується тільки одним показником з позитивним навантаженням – загальний обсяг витрат за напрямками інноваційної діяльності.

Надалі, на другому етапі комплексної рейтингової оцінки регіонального людського розвитку адміністративних областей за визначеними О.А. Рядно і О.В. Беркут показниками-факторами проводиться кластерний аналіз за всіма наборами даних, які вони здійснили по кожному часовому зрізу окремо за 2009-2013 рр. та одночасно для всіх п'яти років спостереження.

Результати кластеризації областей характеризуються наступним чином.

Кластер 5 утворили Донецька та Луганська області, як найбільш стабільні.

Перша головна компонента визначається високим значенням розвитку промисловості і рівня заробітної плати.

Друга головна компонента має значення нижче середнього рівня по Україні.

Третя головна компонента (рівень розвитку зовнішньої торгівлі в грошовому еквіваленті) є найбільшою по Україні, що компенсує негативний вплив міграції в цих регіонах.

Четверта головна компонента засвідчує значення «інноваційності» обох областей в цілому нижчого середнього рівня по Україні.

Кластер 4 містить Київську, Одеську та Харківську області. За першою головною компонентною ці три області займають перші позиції по Україні: показники компоненти мають максимальні значення.

Друга головна компонента є середньою по Україні (перехід між кластерами – з 1-го до 2-го, а потім до 4-го у 2009-2010 рр. відбувався за рахунок збільшення обсягу прямих іноземних інвестицій).

Зменшення третьої головної компоненти було обумовлено зменшенням коефіцієнта покриття експортом імпорту з одночасним збільшенням коефіцієнта міграційного приросту (скорочення) населення. Ця компонента має тенденцію до зменшення і четверта головна компонента – «інноваційність» – є нижчою середнього рівня по Україні.

Кластер 3 утворили Дніпропетровська, Запорізька і Полтавська області. Значення першої головної компоненти є близьким до середньої по Україні, а значення другої головної компоненти є найбільшими по Україні – за ефективністю роботи підприємств усі три області є лідерами по Україні. Високі значення третьої головної компоненти поступаються тільки кластеру 5, а значення четвертої головної компоненти є максимальним серед усіх кластерів. Якість життя населення областей є вищою за середню по Україні.

Кластер 2 характеризується нестабільним складом, до якого входять області, які містяться в кластері 1: АР Крим, Вінницька, Волинська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Львівська, Сумська, Черкаська, Чернігівська, Чернівецька (стабільно до кластеру 2 входить тільки Миколаївська область).

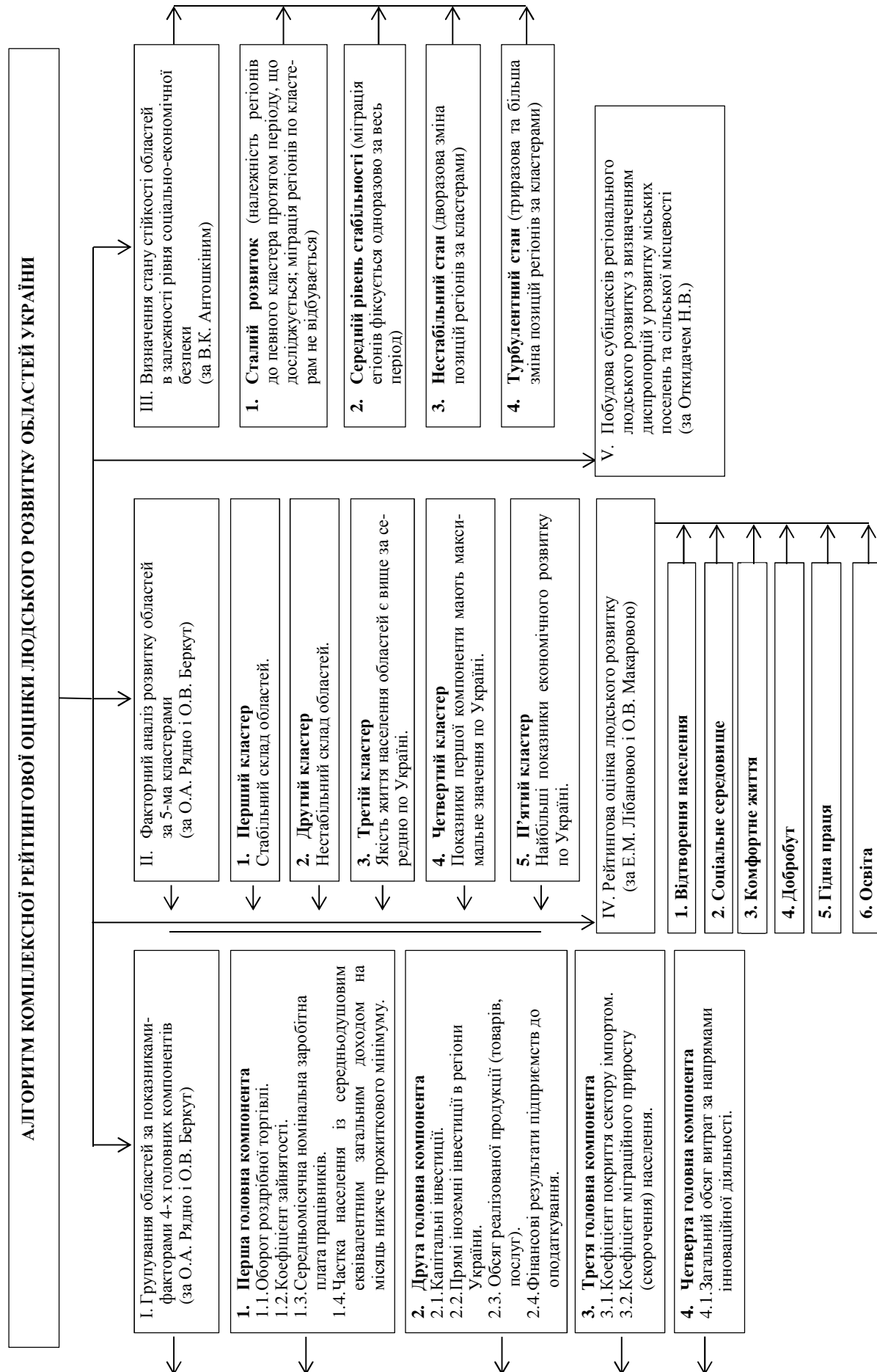


Рис. 2. Логічна схема етапів і процедур комплексної рейтингової оцінки ІРЛР

Кластер 1, навпаки, характеризується стабільним складом областей протягом всього періоду дослідження (2009-2013 рр.). Це Житомирська, Закарпатська, Рівненська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька області.

У цілому обидва останні кластери характеризуються найнижчими показниками економічного розвитку та якості життя населення порівняно з іншими кластерами. Тобто, на другому етапі комплексної рейтингової оцінки адміністративних областей України за ІРЛР доцільно їх здійснювати в межах кожного з розглянутих п'яти кластерів факторного аналізу за розглянутими компонентами.

На третьому етапі комплексної рейтингової оцінки ІРЛР адміністративних областей рекомендується проводити статистичну кластеризацію областей за рівнем соціально-економічної безпеки (СЕБ) за критеріями, запропонованими В.К. Антошкіним [24-26].

Перший статистичний кластер утворює група регіонів з високим рівнем СЕБ, який характеризується високими показниками своєї макроекономічної, соціальної та зовнішньоекономічної безпеки. Такі регіони, завдяки територіальному розміщенню та акумулюванню великих обсягів трудових резервів, промислового та інвестиційно-інноваційного потенціалу, здатні створювати та мобілізувати значну долю загального обсягу фінансових ресурсів (шляхом оподаткування) та доданої вартості для задоволення власних потреб в адекватному обсязі своїх ресурсів.

Другий статистичний кластер складають області з низькими показниками своєї макроекономічної, соціальної та зовнішньоекономічної безпеки, оскільки значення їх складових нижчі середнього рівня в цілому по Україні. Це області з низьким рівнем соціально-економічної безпеки.

В.К. Антошкін вважає, що низький рівень соціально-економічної безпеки регіонів спричиняється зниженими показниками доходів населення, спадом народжуваності, збільшеною кількістю пенсіонерів, які не здатні працювати та створювати додану вартість та призводить до зменшення доходів місцевих бюджетів шляхом оподаткування.

У зв'язку з цим виникає потреба в додаткових коштах на підтримку промислових підприємств, забезпечення новими робочими місцями та залучення інвестиційних ресурсів. Результати його досліджень засвідчують наявність:

по-перше, прямого взаємозв'язку між діючим потужним промисловим потенціалом та значними обсягами трудових ресурсів для забезпечення сталого соціально-економічного рівня безпеки та здатності протистояти кризовим явищам в економіці;

по-друге, зворотного зв'язку між низьким рівнем соціальної безпеки та економічним розвитком регіонів, що обумовлюється виявленням таких чинників дестимулювання, як високі значення еконо-

мічно неактивного населення та зростання рівня безробіття.

У сукупності це зменшує трудовий потенціал регіону і вказує на його нездатність забезпечення потреб розвитку власними силами.

На основі проведеного дослідження В.К. Антошкін запропонував визначення стану стійкості регіонів України в залежності від рівня соціально-економічної безпеки [24, с. 70].

1. **Сталий розвиток** (належність регіонів до певного кластера протягом всього періоду з 2004 по 2013 р.; міграція регіонів по кластерам не відбувається) – Дніпропетровська, Донецька, Одеська, Харківська області, м. Київ, м. Севастополь, Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Ровенська, Тернопільська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області (62% в загальній кількості регіонів України).

2. **Середній рівень** стабільності (міграція регіонів фіксується одноразово за весь період) – Запорізька, Сумська, Херсонська, Кіровоградська області (14% в загальній кількості регіонів України).

3. **Нестабільний стан** (дворазова зміна позицій регіонів за кластерами) – Луганська, Київська, Миколаївська, Полтавська області (14% в загальній кількості регіонів України);

4. **Турбулентний стан** (триразова та більша зміна позицій регіонів за кластерами) – АРК Крим і Львівська область (7% в загальній кількості регіонів України).

Міграція регіонів у кластерах з високим рівнем СЕБ до кластерів з низьким рівнем СЕБ включно після 2007 р. була зумовлена різким спадом кількісних значень складових безпеки, а зворотній рух регіонів мав місце тільки після 2012 р. Тобто, Україна ще не досягла рівня СЕБ регіонів докризового періоду 2007-2008 рр.

У той же час, за результатами дослідження, В.К. Антошкіним встановлено, що 62% регіонів України має стабільний стан стосовно рівня СЕБ та не підлягали кризовим явищам у період 2007-2008 рр. Зазначене доцільно враховувати при проведенні рейтингової оцінки адміністративних областей України за окремими складовими та інтегральним значенням ІРЛР.

На третьому етапі комплексної рейтингової оцінки регіонів за ІРЛР доцільно використовувати також комплекс показників оцінки стану екологічної, соціальної та економічної безпеки областей в системі корпоративного управління (бізнес, влада, громадськість), яку обґрунтували В.Ф. Столяров і С.В. Кукарцева [27, с. 21].

Вони вважають за необхідне і доцільне перехід до корпоративного управління безпекою регіону, що передбачає досягнення соціальної узгодженості та збалансованості інтересів місцевої влади, бізнесу та організованої громадськості.

У таких умовах стає можливим визначення еколого-, соціально-, економікоєфективних масштабів

господарської діяльності на території в межах екологічної (11 показників), соціальної (9 показників без індикаторів соціальних хвороб) та економічної (13 показників) безпеки регіону.

При цьому інтегровані індикатори-показники екологічної, соціальної та економічної безпеки регіону, з одного боку, розраховуються у процентах, грн, роках та в оцінках на 100 тис. населення, а, з іншого боку, нормуються, як правило, у процентах до валової доданої вартості території.

Тобто в процесах моніторингу регіонального людського розвитку на рівні адміністративних областей першочергової уваги потребують проблемні питання контролю і аналізу індикаторів екологічної безпеки, соціальної безпеки та економічної безпеки. В зв'язку з цим до повноважень обласних Державних адміністрацій має бути віднесено визначення порогових значень цих індикаторів і забезпечення на їх основі соціальних стандартів життя населення підвідомчої території незалежно від їх місця розташування по відношенню до обласного та районного центрів.

Докорінний перегляд критерію визначення індикаторів економічної безпеки на регіональному рівні (як своєрідного каркасу національної безпеки, що забезпечує стійкість держави) в контексті удосконалення обліку, аналізу та управління зовнішньоекономічною діяльністю (ЗЕД) пропонує здійснити М.М. Олексієнко [28]. Він, як експерт-аналітик регіонального розвитку Львівської МГО «Інститут міжнародних економічних досліджень» та здобувач Національного інституту стратегічних досліджень, обґрунтував із урахуванням національних інтересів процедури раннього виявлення і мініміза-

ції можливих зовнішніх і внутрішніх ризиків і загроз ефективній ЗЕД регіону.

Розглядаючи інтегральний характер зовнішньоекономічної безпеки держави як низку взаємопов'язаних структурних складових, він як дослідник одночасно розкриває їх як сукупність умов забезпечення сталого саморозвитку національної економіки і генерації в ній інноваційних зрушень, як найповнішу реалізацію національних переваг у міжнародному поділі праці, збереженні національного багатства та екологічного стану довкілля для наступних поколінь.

На четвертому етапі рейтингової оцінки регіонів за ІРЛР на обласному рівні доцільно використовувати методичні підходи до побудови субіндексів регіонального людського розвитку з визначенням диспропорцій у розвитку міських поселень та сільської місцевості, які обґрунтував М.В. Откидач (табл. 3) [29, с. 154].

Необхідно також підкреслити, що однією з головних ознак дезагрегування національних завдань 17 глобальних Цілей Сталого Розвитку на період до 2030 року також визначено класифікаційну ознаку «за типом місцевості проживання – міська або сільська» в 23 індикаторах восьми завдань зі 172 індикаторів вісімдесяти шести завдань [31, с. 128-147].

Таким чином, диференціація системи показників та процедур моніторингу регіонального людського розвитку на субнаціональному (обласному) рівні дозволяє більш об'єктивно оцінити соціально-економічну політику місцевих органів виконавчої влади щодо підвищення якості життя населення сіл, селищ, міст (у т.ч. ОТГ), районів та областей в цілому.

Таблиця 3

Індексні значення міських поселень та сільської місцевості за аспектами людського розвитку

2013 рік		Україна, індексні значення		Відношення індексних значень міських до сільських	Значення за регіонами (min – max)	
		Міські поселення	Сільська місцевість		Міські поселення	Сільська місцевість
Блоки показників	Відтворення населення	0,68	0,70	0,98	0,62-0,76	0,62-0,76
	Соціальне середовище	0,44	0,32	1,36	0,33-0,92	0,23-0,62
	Комфортне життя	0,71	0,61	1,16	0,53-0,78	0,44-0,78
	Добробут	0,62	0,53	1,18	0,40-0,93	0,39-0,75
	Гідна праця	0,61	0,57	1,08	0,49-0,71	0,51-0,76
	Освіта	0,89	0,72	1,24	0,84-0,93	0,66-0,78
Інтегральні значення		3,95	3,44	1,15	3,54-4,46	3,16-3,90

Складено М.В. Откидачем [29, с. 154].

На доповнення до діючої методики вимірювання регіонального людського розвитку впровадження розрахунків субіндексів людського розвитку міських поселень та сільської місцевості буде сприяти більш системному державному регулюванню міжпоселенських процесів в ході усунення

регіональних диспропорцій у сучасних умовах створення ОТГ.

Моніторинг регіонального людського розвитку є третім провідним елементом механізму державного регулювання на рівні адміністративних областей України, який розроблений в докторській ди-

сертациі к.е.н., доцентом кафедри фінансів Бердянського університету менеджменту і бізнесу Шинкарук Оксаною В'ячеславівною за роки стажування в Науково-дослідному фінансовому інституті Мінфіну України та у докторантурі Науково-дослідного економічного інституту Мінекономіки України [12, 13, 17, 19-22].

В механізмі державного регулювання регіонального людського розвитку першим провідним елементом є визначення цілей розвитку, моделювання, прогнозування і планування людського розвитку в регіоні, а другим провідним елементом – фінансування відповідних завдань і заходів.

Кожен з цих провідних елементів має по три основні процедурні складові, загальними серед яких є процедури розробки, аналізу і контролю виконання Національної і Регіональних програм та Національних і Регіональних планів дій щодо збалансованого сталого розвитку, органічно акумулюючого соціальні (людські), екологічні та економічні аспекти.

Алгоритм функціонування механізму державного регулювання регіонального людського розвитку включає блок розрахунків рівня і динаміки складових та в цілому ІРЛР для оцінки його результативності та ефективності.

В умовах реформування органів місцевого самоврядування та територіальної організації влади при обґрунтуванні нової регіональної карти держави процедури та результати комплексної рейтингової оцінки складових та в цілому ІРЛР можуть стати аргументами переформатування соціально-економічного простору та адміністративно-територіального устрою держави.

Середнє значення ІРЛР в варіантах групування областей при переформатуванні соціально-економічного та територіального простору України може стати додатковим критерієм формування нової регіональної карти держави відповідно до вимог економіко-статистичних принципів ЄС.

В сучасних умовах розробки та прийняття ОДА і Обласними радами Регіональних стратегій адміністративних областей на період до 2027 року та Планів заходів на 2021-2023 роки з їх реалізації пріоритетними складовими моніторингу регіонального людського розвитку доцільно визнати:

– вибір і дезагрегування стратегічних індикаторів національних завдань Цілей Сталого Розвитку на період до 2027 року [30];

– оцінку і аналіз стану виконання локалізованих національних завдань Цілей Розвитку Тисячоліття на період до 2015 року і у разі необхідності розробка заходів щодо завершення їх досягнення у 2021-2023 рр. [31];

– прогнозні розрахунки 33 показників людського розвитку за 6-ма блоками з визначенням динаміки показників-дестимуляторів для розробки відповідних заходів щодо нейтралізації їх негативного впливу або зміни на позитивну динаміку за кожною областю на період до 2027 р. [15, 17];

– забезпечення статистичної та методичної узгодженості стратегічних індикаторів 7 Цілей Розвитку Тисячоліття (2000-2015 рр.) зі стратегічними індикаторами 17 Цілей Сталого Розвитку (2016-2030 рр.) та системою показників-стимуляторів та показників-дестимуляторів людського розвитку в регіонах України з оптимізацією складових і в цілому ІРЛР [30-32].

Використовуючи досвід Робочої групи Хмельницької ОДА з проблем впровадження системи ППБ в діяльність облдержадміністрації, стає доречним рекомендувати усім закладам вищої освіти регіонів затверджувати теми курсових і випускних кваліфікаційних робіт освітнього ступеня "бакалавр" та "магістр" з практичних питань життєдіяльності населення базового, районного і обласного рівня в контексті людиноцентристського розвитку регіонів та держави.

Впровадження реальних розробок молодих спеціалістів буде сприяти підвищенню рівня прогнозної і планово-аналітичної роботи в органах виконавчої влади різних рівнів державного управління при визначенні та обґрунтуванні стратегічних цілей, стратегічних пріоритетів та стратегічних індикаторів, і як результат – підвищенню рівня та якості життя українського народу нашої соціальної, суверенної, незалежної, правової і унітарної держави.

Література

1. **Проект** Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року "Розвиток та єдність, орієнтовані на людину". Київ: Міністерство розвитку територій і громад, 2019. 80 с.
2. **Про затвердження** Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 липня 2006 р. № 1001. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1001-2006-%D0%BF>.
3. **Деякі** питання удосконалення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2017 № 1029. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1029-2017-%D0%BF>.
4. **Деякі** питання реформування державного управління України: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. № 474-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80>.
5. **Про внесення** змін до розпоряджень Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474 і від 27 грудня 2017 р. № 1013: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.12.2018 р. № 1102-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1102-2018-%D1%80>.
6. **Деякі** питання реалізації у 2015-2017 роках Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: постанова Кабінету Міністрів України від 7 жовтня 2015 р. №821. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/821-2015>.
7. **Про затвердження** Порядку розроблення Державної стратегії регіонального розвитку України і плану заходів з її реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених Стратегії і плану заходів: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 р. №931. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/931-2015-%D>

- 0%BF. 8. **Про затвердження** Порядку розроблення регіональних стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій і планів заходів : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 р. №932. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/932-2015-%D0%BF>.
9. **Про затвердження** Порядку розроблення, моніторингу та оцінки результатів реалізації Державної стратегії регіонального розвитку : Постанова Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2011 № 1189. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1189-2011-%D0%BF>.
10. **Деякі питання** реалізації у 2018-2020 роках Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 12 вересня 2018 № 733. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/733-2018-%D0%BF>.
11. **Про внесення** змін до Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2017 № 1089. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1089-2017-%D0%BF>.
12. **Шинкарьок О. В.** Становлення та розвиток інформаційно-методичного забезпечення моніторингу регіонального людського розвитку (в контексті реалізації національних завдань ЦРТ). *Моделювання та інформатизація соціально-економічного розвитку України*. 2016. №1. С. 40-58.
13. **Шинкарьок О. В.** Становлення передумов впровадження державного регулювання регіонального людського розвитку в Україні (від цілей людського розвитку до завдань сталого розвитку). *Економіка та держава*. 2016. № 8. С. 70–78.
14. **Корнійчук О. О., Столяров В. Ф., Шинкарьок О. В.** Формування механізму державного регулювання стійкого людського розвитку Хмельницької області (від ідеї до експерименту): Ч. 1 – Стан і проблеми державного регулювання). *Економіка та держава*. 2017. № 3. С. 4-15.
15. **Корнійчук О.О., Столяров В. Ф., Шинкарьок О.В.** Формування механізму державного регулювання стійкого людського розвитку Хмельницької області (від ідеї до експерименту): Ч. 2 – Перспективи державного регулювання по-новому). *Економіка та держава*. 2017. № 4. С. 4-15.
16. **Столяров В.Ф., Шинкарьок О.В.** Соціально адекватний менеджмент регіонального людського розвитку в Українському Донбасі та на Поділлі (виклики, наміри та реалії виміру 2003-2013; 2017-2027): частина 1: Метрологія людського розвитку та проблеми менеджменту в регіоні. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 2 (56). С. 229-256.
17. **Столяров В.Ф., Шинкарьок О.В.** Соціально адекватний менеджмент регіонального людського розвитку в Українському Донбасі та на Поділлі (виклики, наміри та реалії виміру 2003-2013; 2017-2027): частина 2 Парадигма людяності, гармонії та місії регіону. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3 (57). С. 241-281.
18. **Шинкарьок О. В., Сігайов А. О.** Інституалізація провідних елементів механізму державного регулювання регіонального людського розвитку (I частина: визначення цілей, прогнозування і планування розвитку). *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2016. № 3 (35). С. 80-92.
19. **Шинкарьок О. В., Сігайов А. О.** Інституалізація провідних елементів механізму основних складових механізму державного регулювання регіонального людського розвитку (II частина: фінансування людського розвитку). *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2016. № 4 (36). С. 121-138.
20. **Шинкарьок О.В., Сігайов А.О., Столярова В. В.** Інституалізація провідних елементів механізму державного регулювання регіонального людського розвитку (Частина III (попередня). Моніторинг регіонального людського розвитку). *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2017. Вип. 1(37). С. 60-72.
21. **Шинкарьок О. В., Сігайов А. О., Столярова В. В.** Інституалізація провідних елементів механізму основних складових механізму державного регулювання регіонального людського розвитку (III основна частина: моніторинг людського розвитку). *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2018. № 1 (41). С. 74-88.
22. Інституалізація провідних елементів механізму державного регулювання регіонального людського розвитку (III заключна частина: моніторинг людського розвитку). *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2018. № 2(42). С. 73-84.
23. **Науково-практичний** коментар до Бюджетного Кодексу України // кол.авт.; заг. ред. Ф.О. Ярошенка ; від. вик. наук. ред. В.Ф.Столяров. – 2-е вид., доп. та перероб. Київ : Державна навчально-наукова установа «Академія фінансового управління», Український державний університет фінансів та міжнародної торгівлі, 2011. 560 с.
24. **Політика** інтеграції українського суспільства в контексті викликів та загроз подій на Донбасі: національна доповідь / [Лібанова Е.М., Горбулін В.П., Пирожков С.І. та ін.]; за ред. Е.М. Лібанової. Київ : НАН України, 2015. 363 с.
25. **Романюк С. А.** *Розвиток регіонів у відкритій економіці: теорія, політика, практика*: монографія. Київ: НАДУ, 2013. 408 с.
26. **Столярова В.В., Овчаренко Т.В., Калашнікова Л.М.** Становлення бюджетного федералізму в Україні та особливості сучасного Донбасу. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3 (57). С. 89-102.
27. **Столяров В. Ф., Кукарцева С. В.** Механізм регіонального розвитку національної економіки. Київ : КНУТД, 2006. 36 с.
28. **Олексієнко М. М.** Удосконалення обліково-аналітичного аспекту розвитку соціально-економічних систем регіонів України як нагальна передумова зміцнення економічної безпеки держави. *Фінансовий механізм забезпечення сталого розвитку соціально-економічних систем*: колективна монографія / за заг. ред. Л.І. Антошкіної, С.А. Навроцького. Бердянськ : Ткачук О.В., 2016. С.121-141.
29. **Откидач М. В.** Методичні підходи до побудови субіндексів регіонального людського розвитку. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 1. С. 145-157.
30. **Цілі** розвитку тисячоліття «Україна – 2010»: національна доповідь. Київ : Міністерство економіки України, 2010. 108 с.
31. **Цілі** сталого розвитку «Україна – 2030»: національна доповідь. Київ : Міністерство економіки України, 2017. 174 с.
32. **Столяров В.Ф., Шинкарьок О.В., Столярова В.В.** Організаційно-методичне забезпечення узгодженого стратегічного управління соціально-економічним розвитком регіонів та держави в трансформаційних умовах. *Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку України*: кол. многр. ; за ред. В.Ф. Столярова, Г.І. Фролової. Київ : Талком, 2020. 471 с.

References

1. Proekt Derzhavnoi stratehii rehionalnoho rozvytku na period do 2027 roku "Rozvytok ta yednist, oriientovani na liudynu" [The draft National Strategy for Regional Development for the period up to 2027 "Development and unity focused on the human being"]. Kyiv, Ministry of Development of Territories and Communities [in Ukrainian].
2. Pro zatverdzhennia Derzhavnoi stratehii rehionalnoho rozvytku na period do 2015 roku: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 21 lypnia 2006 roku № 1001 [On approval of the State strategy for regional development for the period up to 2015: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of July 21, 2006 No. 1001]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1001-2006-%D0%BF> [in Ukrainian].
3. Deiaki pytannia udoskonalennia systemy monitorynhu ta otsinky rezultatyvnosti realizatsii derzhavnoi rehionalnoi polityky: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 20 hrudnia 2017 roku № 1029 [Some Issues of Improving the System of Monitoring and Evaluation of the Effectiveness of the Implementation of the State Regional Policy: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of December 10, 2017 No. 1029]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1029-2017-%D0%BF> [in Ukrainian].
4. Deiaki pytannia reformuvannia derzhavnoho upravlinnia Ukrainy : Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 24.06.2016 r. № 474-r [Some Issues of Reforming the State Administration of Ukraine: Decree No. 474-r of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 24.06.2016]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80> [in Ukrainian].
5. Pro vnesennia zmin do rozporiadzhen Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 24 chervnia 2016 r. № 474 i vid 27 hrudnia 2017 r. № 1013 : Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 18.12.2018 r. № 1102-r [On Amendments to the Ordinances of the Cabinet of Ministers of Ukraine of June 24, 2016 No. 474 and of December 27, 2017 No. 1013: Ordinance of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated December 18, 2018 No. 1102-p]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1102-2018-%D1%80> [in Ukrainian].
6. Deiaki pytannia realizatsii u 2015-2017 rokakh Derzhavnoi stratehii rehionalnoho rozvytku na period do 2020 roku: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 7 zhovtnia 2015 roku № 821 [Some Issues of Implementation of the 2015-2017 State Strategy for Regional Development for the Period up to 2020: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of October 7, 2015 No. 821]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/821-2015> [in Ukrainian].
7. Pro zatverdzhennia Poriadku rozroblennia Derzhavnoi stratehii rehionalnoho rozvytku Ukrainy i planu zakhodiv z yii realizatsii, a takozh provedennia monitorynhu ta otsinky rezultatyvnosti realizatsii zaznachenykh Stratehii i planu zakhodiv : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 11 lystopada 2015 r. №931 [On Approval of the Procedure for Development of the State Strategy for Regional Development of Ukraine and the Plan of Measures for Its Implementation, as well as for Monitoring and Evaluation of the Effectiveness of the Implementation of the aforementioned Strategies and Plan of Measures: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of November 11, 2015 No. 931]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/931-2015-%D0%BF> [in Ukrainian].
8. Pro zatverdzhennia Poriadku rozroblennia rehionalnykh stratehii rozvytku i planiv zakhodiv z yikh realizatsii, a takozh provedennia monitorynhu ta otsinky rezultatyvnosti realizatsii zaznachenykh rehionalnykh stratehii i planiv zakhodiv: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 11 lystopada 2015 roku № 932 [On approving the Procedure for development of regional development strategies and action plans for their implementation, as well as monitoring and evaluation of the effectiveness of the implementation of the mentioned regional strategies and action plans: Cabinet of Ministers of Ukraine of November 11, 2015 № 932]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/932-2015-%D0%BF> [in Ukrainian].
9. Pro zatverdzhennia Poriadku rozroblennia, provedennia monitorynhu ta otsinky realizatsii rehionalnykh stratehii rozvytku: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 16 lystopada 2011 roku № 1186 [On Approval of the Procedure for Development, Monitoring and Evaluation of the Implementation of Regional Development Strategies: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of November 16, 2011 No. 1186]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1186-2011-%D0%BF> [in Ukrainian].
10. Deiaki pytannia realizatsii u 2018-2020 rokakh Derzhavnoi stratehii rehionalnoho rozvytku na period do 2020 roku : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 12 veresnia 2018 № 733 [Some Issues of Implementation of the 2018-2020 State Strategy for Regional Development for the Period up to 2020: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of September 12, 2018 No. 733]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/733-2018-%D0%BF> [in Ukrainian].
11. Pro vnesennia zmin do Derzhavnoi stratehii rehionalnoho rozvytku na period do 2020 roku : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 20 hrudnia 2017 r. № 1089 [On Amendments to the State Regional Development Strategy for the Period to 2020: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of December 20, 2017 No. 1089]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1089-2017-%D0%BF> [in Ukrainian].
12. Shynkariuk O.V. (2016). Stanovlennia ta rozvytok informatsiino-metodychnoho zabezpechennia monitorynhu rehionalnoho liudskoho rozvytku (v konteksti realizatsii natsionalnykh zavdan TsRT) [Establishment and development of information and methodological support for regional human development monitoring (in the context of the MDGs' national tasks)]. *Modeliuvannia ta informatyzatsiia sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy – Modeling and informatization of socio-economic development of Ukraine*, 1, pp. 40-58 [in Ukrainian].
13. Shynkariuk O.V. (2016). Stanovlennia peredumov vprovadzhennia derzhavnoho rehuliuвання rehionalnoho liudskoho rozvytku v Ukraini (vid tsilei liudskoho rozvytku do zavdan staloho rozvytku) [Formation of prerequisites for implementation of state regulation of regional human development in Ukraine (from human development goals to sustainable development tasks)]. *Ekonomika i Derzhava – Economy and the State*, 8, pp. 70-78 [in Ukrainian].
14. Korniičuk O.O., Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V. (2017). Formuvannia mekhanizmu derzhavnoho rehuliuвання stiikoho liudskoho rozvytku Khmelnytskoi

oblasti (vid idei do eksperymentu: Ch. 1 – stan i problemy derzhavnogo rehuliuвання) [Formation of the mechanism of state regulation of sustainable human development of Khmelnytsky region (from idea to experiment: Part 1 - state and problems of state regulation)]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and the state*, 3, pp. 4-15 [in Ukrainian].

15. Kornichuk O.O., Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V. (2017). Formuvannya mekhanizmu derzhavnogo rehuliuвання stiikoho liudskoho rozvytku Khmelnytskoi oblasti (vid idei do eksperymentu: Ch. 2 – perspektyvy derzhavnogo rehuliuвання po-novomu) [Formation of the mechanism of state regulation of sustainable human development of Khmelnytsky region (from idea to experiment: Part 2 - prospects of state regulation in a new way)]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and the state*, 4, pp. 4-15 [in Ukrainian].

16. Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V. (2019). Sotsialno adekvatnyi menedzhment rehionalnogo liudskoho rozvytku v Ukrainkomu Donbasi ta na Podilli (vyklyky, namiry ta realii vymiru 2003-2013; 2017-2027). Chastyna 1: Metrolohiia liudskoho rozvytku ta problemy menedzhmentu v rehioni [Socially adequate management of regional human development in the Ukrainian Donbass and Podillia (challenges, intentions and realities of the 2003-2013 dimension; 2017-2027). Part 1: Metrology of Human Development and Management Problems in the Region]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 2 (56), pp. 229-256. doi: 10.12958/1817-3772-2019-2(56)-229-256 [in Ukrainian].

17. Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V. (2019). Sotsialno adekvatnyi menedzhment rehionalnogo liudskoho rozvytku v Ukrainkomu Donbasi ta na Podilli (vyklyky, namiry ta realii vymiru 2003-2013; 2017-2027). Chastyna 2: Paradyhma liudianosti, harmonii ta misii rehionu [Socially adequate management of regional human development in the Ukrainian Donbass and Podillia (challenges, intentions and realities of the 2003-2013 dimension; 2017-2027). Part 2: Paradigm of humanity, harmony and mission of the region]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 3 (57), pp. 241-281. doi: 10.12958/1817-3772-2019-3(57)-241-281 [in Ukrainian].

18. Shynkariuk O.V., Sihaliov A. O. (2016). Instytutalizatsiia providnykh elementiv mekhanizmu derzhavnogo rehuliuвання rehionalnogo liudskoho rozvytku (Chastyna I. Vyznachennia tsilei rozvytku, prohnozuvannya i planuvannya rehionalnogo liudskoho rozvytku) [Institutionalization of leading elements of the mechanism of state regulation of regional human development (Part I. Definition of development goals, forecasting and planning of regional human development)]. *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu – Bulletin of Berdiansk University of Management and Business*, Issue 3(35), pp. 80-92 [in Ukrainian].

19. Shynkariuk O.V., Sihaliov A. O. (2016). Instytutalizatsiia providnykh elementiv mekhanizmu derzhavnogo rehuliuвання rehionalnogo liudskoho rozvytku (Chastyna II. Finansuvannya i biudzhetuвання zakhodiv i zavdan rehionalnogo liudskoho rozvytku) [Institutionalization of leading elements of the mechanism of state regulation of regional human development (Part II. Financing and budgeting of activities and tasks of regional human development)]. *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzh-*

mentu i biznesu – Bulletin of Berdiansk University of Management and Business, Issue 4(36), pp. 121-138 [in Ukrainian].

20. Shynkariuk O.V., Sihaliov A. O., Stoliarova V. V. (2017). Instytutalizatsiia providnykh elementiv mekhanizmu derzhavnogo rehuliuвання rehionalnogo liudskoho rozvytku (Chastyna III (poperednia). Monitorynh rehionalnogo liudskoho rozvytku) [Institutionalization of leading elements of the mechanism of state regulation of regional human development (Part III (preliminary). Monitoring of regional human development)]. *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu – Bulletin of Berdiansk University of Management and Business*, Issue 1(37), pp. 60-72 [in Ukrainian].

21. Shynkariuk O.V., Sihaliov A. O., Stoliarova V. V. (2018). Instytutalizatsiia providnykh elementiv mekhanizmu derzhavnogo rehuliuвання rehionalnogo liudskoho rozvytku (Chastyna III (osnovna). Monitorynh rehionalnogo liudskoho rozvytku) [Institutionalization of leading elements of the mechanism of state regulation of regional human development (Part III (Basic). Monitoring Human Regional Development)]. *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu – Bulletin of Berdiansk University of Management and Business*, Issue 1(41), pp. 74-88 [in Ukrainian].

22. Shynkariuk O.V., Sihaliov A. O., Stoliarova V. V. (2018). Instytutalizatsiia providnykh elementiv mekhanizmu derzhavnogo rehuliuвання rehionalnogo liudskoho rozvytku (Chastyna III (zakliuchna). Monitorynh rehionalnogo liudskoho rozvytku) [Institutionalization of leading elements of the mechanism of state regulation of regional human development (Part III (final). Monitoring Human Regional Development)]. *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu – Bulletin of Berdiansk University of Management and Business*, Issue 2(42), pp. 73-84 [in Ukrainian].

23. Naukovo-praktychnyi komentar do Biudzhethnogo Kodeksu Ukrainy [Scientific and Practical Commentary to the Budget Code of Ukraine]. (2011). (2nd ed., rev.). Kyiv, State Educational and Scientific Institution "Academy of Financial Management", Ukrainian State University of Finance and International Trade [in Ukrainian].

24. Libanova E.M., Horbulin V.P., Pyrozhekov S.I. et al. (2015). Polityka intehratsii ukrainskoho suspilstva v konteksti vyklykiv ta zahroz podii na Donbasi: natsionalna dopovid [The policy of integration of Ukrainian society in the context of challenges and threats of events in the Donbass]. Kyiv, NAS of Ukraine [in Ukrainian].

25. Romaniuk S.A. (2013). Rozvytok rehioniv u vidkrytii ekonomitsi: teoriia, polityka, praktyka [Development of regions in an open economy]. Kyiv, NADU [in Ukrainian].

26. Stoliarova V.V., Ovcharenko T.V., Kalashnikova L.M. (2019). Stanovlennia biudzhethnogo federalizmu v Ukraini ta osoblyvosti suchasnoho Donbasu [Formation of budget federalism in Ukraine and features of modern Donbass]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 3 (57), pp. 89-102. doi: 10.12958/1817-3772-2019-3(57)-89-102 [in Ukrainian].

27. Stoliarov V. F., Kukartseva S. V. (2006). Mekhanizm rehionalnogo rozvytku natsionalnoi ekonomiky [Mechanism of regional development of national economy]. Kyiv, KNUTD [in Ukrainian].

28. Oleksienko M. M. (2016). Udostalennia oblikovo-analitychnoho aspektu rozvytku sotsialno-ekonomichnykh system rehioniv Ukrainy yak nahalna peredumova zmitsnennia ekonomichnoi bezpeky derzhavy [Improvement of accounting and analytical aspect of development of socio-economic systems of the regions of Ukraine as an urgent prerequisite for strengthening the economic security of the state]. *Finansovyi mekhanizm zabezpechennia staloho rozvytku sotsialno-ekonomichnykh system* [The financial mechanism for ensuring the sustainable development of socio-economic systems]. Berdiansk, Tkachuk O.V., (pp. 121-141) [in Ukrainian].

29. Otkydach M. V. (2016). Metodichni pidkhody do pobudovy subindeksiv rehionalnogo liudskoho rozvytku [Methodical approaches to the construction of subindices of regional human development]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and the social economy*, 1, pp. 145-157 [in Ukrainian].

30. Tsili rozvytku tysiacholittia «Ukraina – 2010». Natsionalna dopovid [Millennium Development Goals Ukraine 2010. National report]. (2010). Kyiv, Ministry of Economy of Ukraine [in Ukrainian].

31. Tsili rozvytku tysiacholittia «Ukraina – 2030». Natsionalna dopovid [Millennium Development Goals Ukraine 2030. National report]. (2017). Kyiv, Ministry of Economy of Ukraine [in Ukrainian].

32. Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V., Stoliarova V.V. (2020). Orhanizatsiino-metodychne zabezpechennia uzgodzhenoho stratezhichnogo upravlinnia sotsialno-ekonomichnym rozvytkom rehioniv ta derzhavy v transformatsiinykh umovakh [Organizational and methodological support of coordinated strategic management of socio-economic development of regions and the state in transformational conditions.]. *Stratehichni priorytety sotsialno-ekonomichnogo rozvytku Ukrainy / Strategic priorities of socio-economic development of Ukraine*. Kyiv, Talkom [in Ukrainian].

Столяров В. Ф. Композиционный мониторинг регионального людського розвитку

У статті в контексті оцінки інформаційно-методичного забезпечення проекту Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року «Розвиток та єдність, орієнтовані на людину» розкрито етапи становлення прогнозування складових Індексу регіонального людського розвитку (ІРЛР) з використанням елементів композиції та декомпозиції.

Доведено, що першочерговим етапом композиційного моніторингу ІРЛР повинен стати аналіз «доведення до виконавців та контроль виконання відповідних державних рішень».

Наведено логічну схему оцінки результативності та ефективності механізму державного регулювання регіонального людського розвитку на базі композиційного моніторингу досягнення Цілей Розвитку Тисячоліття на період до 2015 року та Цілей Сталого Розвитку на період до 2020, 2027 та 2030 років.

Детально розглянуто алгоритм комплексної рейтингової оцінки складових та інтегрального значення ІРЛР в системі показників – індикаторів композиційного моніторингу.

Ключові слова: регіональний людський розвиток, композиційний моніторинг, композиція, складові, фактори, безпека, декомпозиція.

Stolyarov V. Composite Monitoring of Regional Human Development

In the context of the assessment of the information and methodological support of the draft National Strategy for Regional Development for the period up to 2027 “Human-centered development and unity”, the stages of formation of forecasting of components of the Regional Human Development Index (RHDI) using elements of composition and decomposition are revealed.

It has been proved that the primary stage of composite monitoring of the RHDI should be the analysis of “bringing to performers and controlling the implementation of relevant state decisions”.

The logical scheme of estimation of the efficiency and effectiveness of the mechanism of state regulation of regional human development on the basis of composite monitoring of achievement of the Millennium Development Goals for the period up to 2015 and Sustainable Development Goals for the period 2020, 2027 and 2030 is presented.

The algorithm of complex rating estimation of components and integral value of IRRL in the system of indicators – indicators of composite monitoring is considered in detail.

Keywords: regional human development, compositional monitoring, composition, components, factors, security, decomposition.

Столяров В. Ф. Композиционный мониторинг регионального человеческого развития

В статье в контексте оценки информационно-методического обеспечения проекта Государственной стратегии регионального развития на период до 2027 года «Развитие и единство, ориентированные на человека» раскрыты этапы становления прогнозирования составляющих Индекса регионального человеческого развития (ИРЧР) с использованием элементов композиции и декомпозиции.

Доказано, что первоочередным этапом композиционного мониторинга ИРЧР должен стать анализ «доведения до исполнителей и контроль исполнения соответствующих государственных решений».

Приведена логическая схема оценки результативности и эффективности механизма государственного регулирования регионального человеческого развития на базе композиционного мониторинга достижения Целей Развития Тысячелетия на период до 2015 года и Целей Устойчивого Развития на период до 2020, 2027 и 2030 годов.

Подробно рассмотрен алгоритм комплексной рейтинговой оценки составляющих и интегрального значения ИРЧР в системе показателей – индикаторов композиционного мониторинга.

Ключевые слова: региональное развитие общества, композиционный мониторинг, композиция, составляющие, факторы, безопасность, декомпозиция.

Стаття надійшла до редакції 12.02.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

УКРАЇНСЬКОМУ НАРОДУ – СТАБІЛЬНИЙ ПЛАНІРНОСТІЙКИЙ ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК (оцінка стану науково-адміністративного забезпечення)

Частина I. Загальна ситуація зі стратегічним плануванням людського розвитку в Україні

*«Головний недолік капіталізму - нерівний розподіл благ,
головна перевага соціалізму – рівний розподіл злиднів».*

Уінстон Черчіль

Вступ: актуальність теми, предмет і об'єкт оцінки. Настало друге десятиріччя після світової фінансово-економічної кризи 2008-2009 рр., вихід з якої України бачився у формуванні нової економічної моделі. На той час розвиток держави практично було зупинено, більше того, навіть відбувалась деградація.

Основними вадами соціально-економічної політики того часу був брак концептуального мислення, брак стратегічних рішень, брак системних дій. Але на сьогодні вони не тільки збереглися, а й примножились завдячуючи пануванню «зовнішніх впливів».

Нова соціальна економічна система України мала б будуватись на фундаменті об'єктивних економічних законів, соціальних стандартів та нормативів.

В умовах депопуляції нації основними критеріями оцінки ефективності діяльності влади повинні були стати динаміка Індексу людського розвитку (ІЛР), зростання середньої тривалості, рівня і якості життя, поліпшення співвідношення народжуваності та смертності.

Адекватне усвідомлення та переосмислення політики розвитку, як стратегічної технології конструювання майбутнього, передбачало визначення цілей, засобів їх досягнення і механізмів реформування.

«Формування посткризової політики розвитку передбачалось пов'язати, по-перше, з переходом до обмеженого лібералізму разом із поміркованим протекціонізмом, по-друге, з оптимальним поєднанням ринкових механізмів і державного регулювання економіки, яке б не ототожнювалось з державним втручанням, ручним управлінням, методом гасіння пожеж» [1, с. 32].

Драмою і сучасної України залишилась відсутність у влади потреби у вітчизняних наукових реко-

ментаціях та зневага до національного економічного мислення. Адміністративно ліквідовані Економічний науково-дослідний інститут Мінекономіки України (колишнього Держплану України), Український державний університет фінансів і міжнародної торгівлі Мінфіну України, Рада з вивчення продуктивних сил України та Інститут світової економіки і міжнародних відносин НАН України, Інститути реклами і підприємницької спрямованості.

Поза увагою «Слуг народу» парламентсько-президентської України та її урядовців стали, поперше, доповідь Президента Франції Емануеля Макрона 27 серпня 2019 року (після завершення саміту G-7 у Парижі) на традиційній конференції французьких послів та лідерів країн – членів ЄС стосовно небувалої кризи сучасної ринкової економіки. По-друге, конструктивні ідеї професора Столярова Василя Федосійовича щодо продовження в умовах євроінтеграції моральних традицій французького гуманізму, який поставив Людину на центральне місце в епоху Відродження, Просвіти і Переосмислення сучасного стану під гаслом «Українському народу – планомірний людський розвиток» [2, 3].

На його переконання український євроінтеграційний проект повинен продемонструвати країнам – членам ЄС людиноцентричний підхід своїх намірів стосовно уточнення та удосконалення діючої в Україні моделі ринкової економіки. Насамперед, шляхом розробки Національної і Регіональних програм людського розвитку на період до 2027 року та їх прогнозно збалансованості з національними завданнями Цілей Сталого Розвитку на період до 2030 року [3].

Будучи уродженцем Українського Донбасу, він бачить відновлення та розбудову миру в східних регіонах України шляхом провадження Державного регулювання людського розвитку в Луганській і Донецькій областях у межах бюджетного федералізму нашої унітарної держави [4, 5].

¹ Завідувач відділу політичної економії Інституту економіки Академії наук України (1980-1994 рр.). Народний депутат СРСР (1989-1991 рр.), народний депутат України III-V скликань. Автор низки законопроектів і програм у сфері економічної і соціальної політики. Головний науковий співробітник Інституту законодавства Верховної Ради України. Професор Національної академії управління МОН України.

До складу Національної програми людського розвитку він пропонує включити загальнонаціональні цільові програми та інвестиційні проекти, які були прийняті в Програмах соціально-економічного розвитку починаючи з 2001 року (за станом виконання та обсягами недофінансування) та ті, які намічено здійснити на період до 2027 та 2030 років. Саме ці програми і проекти повинні стати системоутворюючими у формуванні доцентровості економіки регіонів до загальнонаціональної економіки як гуманітарного стрижня державності.

Фінансування складових Національної програми людського розвитку спроможні здійснити патріоти українського олігархату (у своїй промові Е. Макрон любовно назвав олігархів «чемпіонами» бізнесу) та представники крупного міжнародного та вітчизняного бізнесу на засадах соціального партнерства з використанням державних соціальних облігацій (значний досвід накопичено у Великобританії).

Регіональні програми людського розвитку рекомендується формувати за підпрограмами, які адекватно визначають шість блок-аспектів виміру Індексу регіонального людського розвитку (ІРЛР) з використанням 33 показників-індикаторів на їх статистичній базі з 2004 року : 1) «Відтворення населення»; 4) «Добробут»; 2) «Соціальне середовище»; 5) «Гідна праця»; 3) «Комфортне життя»; 6) «Освіта» [6-8].

Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку держави і регіонів під гаслом «Українському народу – планомірний людський розвиток» можуть бути визначені за результатами аналізу тенденцій складових ІЛР та ІРЛР за період з 1999 та з 2004 років, їх прогнозно-проектних значень як стратегічних індикаторів на період до 2027 року та соціальних бачень експертами на період до 2030 року.

Обґрунтування стратегічних і оперативних (операційних) цілей, завдань та індикаторів соціально-економічного розвитку регіонів будуть здійснюватись шляхом визначення бажаного за соціальними стандартами рівня ІЛР та ІРЛР. Завдячуючи цьому Державна стратегія і Національні плани пріоритетних дій, Регіональні стратегії і Плани заходів з їх реалізації на періоди до 2027 та 2030 років будуть сформовані на засадах забезпечення сталого людського розвитку. Його основою стануть невід’ємні права людини на життя та повноцінний розвиток за економічним, соціальним і екологічним вимірами.

Безумовно, що це буде здійснюватись відповідно до соціальних стандартів і норм, аналогів і еталонів в країнах-членах Європейського Союзу та передбачуваного прогнозування динаміки їх складових в межах відповідних матеріально-фінансових ресурсів (з позицій зменшення негативної динаміки та рівня 11 показників-дестимуляторів людського розвитку та збільшення позитивної динаміки та

рівня 22 показників-стимуляторів людського розвитку).

На основі людиноцентричного підходу подальшого державотворення в Україні доцільно передбачити випереджаючу (по відношенню до «зовнішніх впливів») розробку Державної стратегії збалансованого еколого-соціально-економічного розвитку України та Національного плану дій щодо досягнення завдань Цілей Сталого Розвитку на періоди до 2027 та 2030 років.

Розроблені у 2016 році першими в Україні Регіональна програма людського розвитку Хмельниччини на 2016-2020 роки, а у 2017 році – пілотний проект «Державне регулювання регіонального людського розвитку в адміністративній області» були зневажливо проігноровані чиновниками Мінрегіону України та минулим складом Уряду України. Але концептуальні та конструктивні ідеї Програми і Проекту були б корисними не тільки для сучасного Українського Донбасу але й для усіх адміністративних областей України [7, 8].

Будучи одним з авторів Всеукраїнського проекту «Наше Спільне Майбутнє», який визначив Індекс людського розвитку як дзеркало політичної відповідальності і рівня державного управління, а також одним із рецензентів колективної монографії «Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку України», підготовленої у Бердянському університеті менеджменту і бізнесу, прийняв запрошення редколегії наукового журналу «Економічний вісник Донбасу» у гносеологічному аналізі та публіцистичних оцінках Дискусійного клубу публікацій щодо стану науково-методичного та адміністративного забезпечення стабільного планомірності людського розвитку в Україні як незалежній, суверенній, демократичній, соціальній, правовій і унітарній державі [9; 10].

Порівняно з Індексом конкурентноспроможності регіонів (ІКР), який був визнаний критерієм Державних стратегій регіонального розвитку України на періоди до 2015 та до 2020 років, Індекс регіонального людського розвитку (ІРЛР), що включає такі складові як «довге та здорове життя», «доступ до якісної освіти» та «гідний рівень життя» має більше спільного з реальним життям Людей та їхніми оцінками результатів діяльності влади.

Впевнений, що організуючу та мобілізуючу роль Людей у суспільному житті покращить перехід від статистичних спостережень людського розвитку до його планово-прогнозних розрахунків на періоди до 2027 та до 2030 років на основі визначених соціальних і екологічних стандартів для України за прикладом країн – членів ЄС.

Черговий, шостий Президент України Володимир Зеленський з метою прискорення економічного розвитку, подальшої децентралізації влади та запобігання корупції доручив 20 вересня 2019 року Кабінету Міністрів України забезпечити розроблення та затвердження Державної стратегії регіонального

розвитку на 2021-2027 роки до 1 січня 2020 року (Указ Президента України від 20 вересня 2019 року №713/2019) [11].

Шляхом дотримання Цілей Сталого Розвитку України на період до 2030 року намічено здійснювати забезпечення національних інтересів щодо сталого розвитку економіки, громадянського суспільства і держави для досягнення зростання рівня та якості життя населення, додержання конституційних прав і свобод людини і громадянина (згідно з

Указом Президента України «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року №722/2019) [12]. Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна» була підготовлена ще у 2017 році шляхом адаптації до 86 національних завдань зі 172 показниками їх моніторингу 17 глобальних Цілей Сталого Розвитку, прийнятих Світовою спільнотою у вересні 2015 року на період до 2030 року (табл. 1).

Таблиця 1

Цілі Сталого Розвитку, адаптовані для України (2016 – 2030 роки)*

Цілі	Назва	Кількість завдань	Кількість індикаторів
1	Подолання бідності	3	5
2	Подолання голоду, розвиток сільського господарства	4	9
3	Міцне здоров'я та благополуччя	9	16
4	Якісна освіта	7	11
5	Гендерна рівність	6	12
6	Чиста вода та належні санітарні умови	5	13
7	Доступна та чиста енергія	4	7
8	Гідна праця та економічне зростання	6	16
9	Промисловість, інновації та інфраструктура	7	15
10	Скорочення нерівності	5	8
11	Сталий розвиток міст і громад	6	12
12	Відповідальне споживання та виробництво	4	7
13	Пом'якшення наслідків зміни клімату	1	1
14	Збереження морських ресурсів	3	5
15	Захист та відновлення екосистем суші	4	13
16	Мир, справедливість та сильні інститути	9	18
17	Партнерство заради сталого розвитку	3	4
Всього:		86	172

* Складено за матеріалами [13].

Доповідь була сформована Міністерством економічного розвитку і торгівлі України за участі Міжвідомчої робочої групи високого рівня (17 представників міністерств і відомств на рівні заступників міністрів) для організації імплементації глобальних Цілей Сталого Розвитку для України під науковим супроводом академіка-секретаря Відділення економіки НАН України Елли Марленівни Лібанової.

Бенчмаркінгові орієнтири для досягнення Цілей Сталого Розвитку на період до 2030 року було встановлено на підставі розрахунково-прогнозної роботи з використанням сценарних підходів до визначення напрямів розвитку країни на довгострокову перспективу. Джерелом даних, наведених у доповіді, була Державна служба статистики України та відповідальні міністерства і відомства [13].

Прийняття ЦСР на наступні 15 років відбулось на Саміті ООН з Порядку денного в галузі розвитку на період після 2015 року, який відбувся 25 вересня 2015 року у Нью-Йорку в рамках 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН.

Позачергово обраний, п'ятий Президент України Петро Порошенко, виступаючи на цьому саміті

ООН, зазначав, що "заради досягнення Цілей Сталого Розвитку на національному рівні Україна здійснюватиме нові програми і проєкти, які на практиці забезпечать макроекономічну стабільність, екологічний баланс та соціальну згуртованість. ЦСР служитимуть в якості загальної основи для подальших перетворень в Україні" [14].

Але, на жаль, цей намір Президента не був реалізований ані Урядом України, ані Блоком Петра Порошенка «Солідарність» у Верховній Раді України VIII скликання.

Нові передвиборчі програми «Українська влада: вчора та сьогодні», «Європейська солідарність» і «Українська стратегія В. Гройсмана» до виборів у Верховну Раду України IX скликання не містили жодного положення щодо цих намірів. Крім того, за висновками В.Ф. Столярова і О.В. Шинкарьок ці наміри та очікування не були визначені ані при уточненні раніше прийнятих Державної стратегії регіонального розвитку України на період до 2020 року (постанова Уряду від 06.08.2014 року №385) та Стратегії сталого розвитку «Україна - 2020» (схвалена Указом Президента України від 12 січня

2015 року №5/2015), ані пізніше – при розробці Державної цільової програми відновлення та розбудови миру в східних регіонах України (затверджена постановою Уряду 13 грудня 2017 року №1071) [15-17].

Зміни до цієї Державної цільової програми, які були внесені постановою Уряду від 27 березня 2019 року №340 також не імплемтували національні завдання та індикатори ЦСР – 2030, навіть на період до 2020 року. Збереглась попередня редакція наступних двох вихідних положень: по-перше, визначені ООН принципи розбудови миру є основою виконання відповідних завдань Програми; по-друге, під час реалізації Програми братимуться до уваги положення Національної доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна» (замість того щоб бути покладеними в основу її розробки) [18].

Дослідники В.Ф. Столярів і О.В. Шинкарьок відмічають, що за період очолювання Урядів України А. Яценюком та В. Гройсманом жодні державні рішення, що містились у постановах, розпорядженнях, прогнозах, програмах, планах стосовно стратегічного розвитку як окремих регіонів, так і держави в цілому, не були підготовлені і прийняті своєчасно за потребами часу з детальним аналізом стану виконання попередніх державних рішень.

Склалось враження, що все це відбувалось для революційно-популіського піару, а не з визначеними стратегічними індикаторами моніторингу національних завдань ЦСР – 2030. Пропозиції і рекомендації фахівців української економічної науки фундаментального і прикладного характеру ігнорувались. Враховувались і виконувались тільки поради і настанови зовнішніх консультантів і експертів.

У 2019 році напередодні чергових виборів Президента України один з претендентів на цей пост – лідер партії «Основа» **Сергій Олексійович Тарута** – наголошував наступне: **"Протягом останніх трьох років ООН констатує відсутність прогресу в Україні щодо розвитку людського капіталу. Наша країна зараз опинилась на 88-й позиції зі 189 країн світу, на одному рівні з Еквадором, Перу та Колумбією. Всі європейські держави – набагато вище. Моя висока мета – підняти Україну в топ-25 країн світу за Індексом людського розвитку. Прийшов час в центр державної політики поставити загальнолюдські цінності"** [19, с. 3]. Стратегічна ціль С.О. Тарути та його команди – входження України до складу провідних економічних держав передбачено стратегією економічного зростання нашої держави – Доктриною збалансованого розвитку «Україна – 2030», яка створена вченими економістами і бізнес-спільнотою.

Указ нового, шостого Президента України Володимира Зеленського від 30 вересня 2019 року «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» визначив ЦСР орієнтирами для розроб-

лення проєктів прогнозних і програмних документів, проєктів нормативно-правових актів з метою забезпечення збалансованості економічного, соціального та екологічного вимірів сталого розвитку України.

Указом було доручено Уряду України забезпечити впровадження дієвої системи реалізації Цілей Сталого Розвитку України на період до 2030 року та оприлюднення його результатів щороку до 1 березня року, який настає за звітним.

Згідно з Указом Президента України від 20 вересня 2019 року №713 Державна стратегія регіонального розвитку на 2021-2027 роки повинна була сформована і затверджена Урядом до 1 січня 2020 року. В той же час згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 року №931 «Про затвердження порядку розроблення Державної стратегії регіонального розвитку України і плану заходів з її реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених Стратегій і плану заходів» (за підписом А. Яценюка) проєкт Стратегії подається на розгляд Уряду для його затвердження не пізніше ніж за шість місяців до закінчення строку реалізації діючої Стратегії – тобто у червні 2020 року [20].

Перші шість місяців 2020 року стали додатковим часом для доробки та уточнення проєкту Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки з орієнтацією її на досягнення національних завдань ЦСР – 2030. Указом також наголошувалось, що у разі необхідності Уряду треба вжити заходів щодо уточнення прогнозних і програмних документів.

Мінрегіон України розмістив 3 лютого 2020 року базовий варіант Проєкту нової Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки на сайті Міністерства і Уряду за результатами його розробки з 1 квітня 2019 року [21].

У зв'язку з цим оцінку науково-адміністративного забезпечення стабільного планомірності людського розвитку доречно здійснити як за результатами аналізу конструктивних ідей публікації В.Ф. Стоярова «Науково-методичне забезпечення стратегічного планування та державного регулювання регіонального людського розвитку в Україні» в журналі «Вісник економічної науки України» (ВЕНУ, 2019, №2, с. 223-237) на виступ Е. Макрона, так і дискусійних статей надрукованих та підготовлених для публікації в журналі «Економічний вісник Донбасу» (ЕВД):

■ Столярів В.Ф. Шинкарьок О.В. «Соціально-адекватний менеджмент регіонального людського розвитку в Українському Донбасі та на Поділлі (віклички, наміри та реалії виміру: 2003-2013, 2017-2027) [4, 5];

Частина перша «Метрологія людського розвитку та проблеми менеджменту в регіоні» (ЕВД, 2019, №2, с. 229-256);

Частина друга «Парадигма людяності, гармонії та місії регіону» (ЕВД, 2019, №3, с. 241-281)»;

▪ Шинкарьок О.В. «Науково-методичні засади державного регулювання стійкого людиноцентричного розвитку регіонів (ЕВД, 2020, №1)»;

▪ Столяров В.Ф. «Композиційний моніторинг регіонального людського розвитку» (ЕВД, 2020, №1).

▪ Столяров В.Ф., Шинкарьок О.В. «Провідні складові механізму державного управління "Життям по-новому" (в умовах децентралізації влади)» (ВЕНУ, 2014, №2, с. 131-140) [22];

▪ Столяров В.Ф., Шинкарьок О.В. «Науково-освітнянське забезпечення механізму державного управління "Життям по-новому" (в умовах децентралізації влади)» (ВЕНУ, 2014, №3, с. 113-126) [23].

Крім того суттєвий вклад у формування науково-адміністративного забезпечення державного регулювання стабільним та стійким людським розвитком у регіонах відбувся у розробці цими дослідниками «Організаційно-методичного забезпечення узгодженого стратегічного управління соціально-економічним розвитком регіонів та держави» у складі «Наукових засад стратегічного управління соціально-економічним розвитком України» колективної монографії Бердянського університету менеджменту і бізнесу у 2020 році [10]. Тому доцільним стане розгляд обґрунтованих ідей, рекомендацій і пропозицій авторів вказаних розділів монографії.

Постановка в журналах «Економічний вісник Донбасу» та «Вісник економічної науки в Україні» проблем науково-методичного забезпечення стабільного планомірного людського розвитку з визначенням дослідниками робочих гіпотез їх розв'язання. Мета оцінки забезпечення.

Гносеологічний аналіз перелічених статей дослідників, а також колективної монографії дозволив систематизувати ідеї і гіпотези, рекомендації і пропозиції розв'язання наступних проблемних питань становлення державного регулювання планомірно-стійкого регіонального людського розвитку в Україні.

У теоретичному аспекті розроблення Державної і Регіональних стратегій розвитку:

– використання положень теорії регіонального відтворення з чіткою класифікацією територіальних відтворюваних процесів та їх розмежування з індивідуальними, галузевими та загальнонаціональними відтворювальними процесами;

– обґрунтування меж бюджетного федералізму унітарної України в узгодженій взаємодії з бюджетним централізмом завдяки використанню гармонійних пропорцій "Золотого перетину", у співвідношеннях між державним і місцевими бюджетами Зведеного бюджету України;

– впровадження ідей та принципів соціальної гармонії, соціальної відповідальності і соціального

діалогу в національній економіці як соціальної системі при визначенні зв'язків і взаємодії місцевих бюджетів з державним у Зведеному бюджеті України.

У методологічному аспекті формування загальнонаціональних і регіональних державних рішень:

– визначення порядку розроблення і ознак виділення підпрограм Національної і Регіональних програм людського розвитку з внесенням необхідних змін і доповнень до Бюджетного кодексу України;

– розробка «Дерева стратегічних цілей, стратегічних пріоритетів та стратегічних індикаторів людського розвитку» («Дерева цілей розвитку») від Органів місцевого самоврядування, районних і обласних рад до загальнонаціональних центральних органів законодавчої і виконавчої влади;

– розробка «Матриці узгодження цілей і пріоритетів людського розвитку» з національними завданнями Цілей Розвитку Тисячоліття (2003-2015) і Цілей Сталого Розвитку на період до 2030 року з показниками-індикаторами Індексу людського розвитку на національному рівні та Індексу регіонального людського розвитку на рівні адміністративних областей України.

У методичному аспекті практичної реалізації механізму державного регулювання соціально-економічним розвитком регіонів та держави в цілому на основі використання систем Прогнозування-Програмування-Бюджетування (ППБ) та Соціально адекватного менеджменту (САМ) на всіх рівнях адміністративно-територіального устрою України:

– обґрунтування складових Планового Кодексу України (на перших етапах Планового регламенту діяльності парламентської-президентської республіки), який визначає зміст і строки Послань Президента України до Верховної Ради України; щорічних Планів діяльності Кабінету Міністрів України на 3-5 років за участі НАН України; щорічних та на 3-5 років Планів роботи Верховної Ради України за участі Інституту законодавства; Державних і Регіональних стратегій соціально-економічного і регіонального розвитку на 5-7 та 10 років; перспективних (на 10 років) та середньострокових (на 5 років) Прогнозів, Планів та Цільових програм розвитку; Середньострокових бюджетів на 5 років та бюджетних резолюцій на 3 роки кожного регіону та держави в цілому;

– освоєння інформаційно-програмного забезпечення планово-прогнозних розрахунків 33 показників Індексу регіонального людського розвитку згідно з Методикою його виміру 2012 року (у тому числі 22 показників – стимуляторів розвитку та 11 показників – дестимуляторів розвитку);

– виявлення показників з позитивною та негативною прогнозною динамікою для визначення стратегічних цілей і стратегічних пріоритетів людського розвитку в регіонах;

– проектування рівня і динаміки показників людського розвитку в регіонах згідно соціальних стандартів і нормативів з визначенням їх як стратегічних індикаторів планування і моніторингу соціально-економічного і регіонального розвитку.

В.Ф. Столяров та О.В. Шинкарюк систематизували етапи становлення науково-адміністративного забезпечення виміру та державного регулювання регіонального людського розвитку, які відбувалися в Україні наступним чином:

По-перше – розробленням і впровадженням національних Методик виміру людського розвитку в регіонах України у 2001 році (9 аспектів, 92 показника) та 2012 році (6 аспектів, 33 показники, у тому числі 22 – стимулятори людського розвитку та 11 – дестимуляторів людського розвитку).

По-друге – накопиченням статистичної бази для аналізу та планово-прогнозних розрахунків за Методикою виміру 2001 року (1999-2011 роки) та за Методикою 2012 року (2004-2017 роки) за 27 адміністративно-територіальними одиницями державного устрою України: 24 адміністративні області, АР Крим, м. Київ і Севастополь.

По-третє – визначенням у системі Прогнозів, Планів і Бюджетів Національної і Регіональних програм людського розвитку, підпрограмами яких дослідниками були визначені та обрані три аспекти на національному рівні (охорона здоров'я; рівень освіти; рівень життя) та шість аспектів на регіональному рівні (відтворення населення; соціальне становище; комфортне життя; добробут; гідна праця і освіта).

По-четверте – внесенням відповідних змін до Бюджетного кодексу України, достатніх для розробки Національної і Регіональних програм людського розвитку.

По-п'яте – визначенням системи узгодження показників ІРЛР з національними завданнями й індикаторами Цілей Розвитку Тисячоліття (2003-2015 роки) та Цілей Сталого Розвитку (2016-2030 роки).

Стратегія сталого розвитку «Україна 2020», метою якої було визначено впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі, продовжила виконання Стратегії економічного і соціального розвитку України на 2004-2015 роки «Шляхом європейської інтеграції» (відповідно до розпоряджень Президента України від 21.12.2001 року №372 та від 08.11.2002 року №385).

Виходячи з систематизованих концептуальних ідей і гіпотез, обґрунтованих рекомендацій і пропозицій дослідників В.Ф. Столярова та О.В. Шинкарюк, метою експертної оцінки статті визначено їх порівняльний аналіз з положеннями та вказівками українського чиновництва, які містяться в проєкті Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року. Отримані результати доцільно визнати вкладом прикладної економічної науки в державотворенні України.

Дослідниками були надані наступні рекомендації і пропозиції щодо формування Мінрегіоном України остаточного варіанту Державної стратегії регіонального розвитку до 2027 року., яка повинна бути завершена, схвалена і прийнята Урядом у червні (або у листопаді) 2020 року з використанням наступних аналітичних результатів [3, с. 234].

1. Виконання аналогічних Стратегій і Планів заходів з їх реалізації на періоди до 2015 та до 2020-х років, насамперед щодо розвитку людського капіталу в регіонах України (у тому числі з оцінкою рівнів та динаміки ІРЛР за складовими Методики виміру 2012 року на статистичній базі 2004–2018 років).

2. Практики укладання і реалізації Угод між Кабінетом Міністрів України і Обласними радами щодо регіонального розвитку (у тому числі в частині впровадження системи показників узгодження діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо пріоритетних напрямів розвитку регіонів).

3. Виконання адаптованих до регіонів національних завдань семи Цілей Розвитку Тисячоліття, які діяли в Україні з 2003 до 2015 рік з визначенням для деяких з них заходів щодо їх досягнення у 2021–2023 роках.

4. Виконання нормативно-правових актів і здійснення практичних дій у взаємовідносинах органів регіональної і загальнонаціональної влади у 2000–2018 роках (у 2000–2013 роках на непідконтрольних частинах областей Українського Донбасу) у виконанні наступних Законів України:

– стаття 66 «Збалансування місцевих бюджетів» Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 року № 280/97ВР;

– стаття 17 «Повноваження в галузі соціально-економічного розвитку» Закону України «Про місцеві державні адміністрації» від 09.04.1999 року № 586;

– стаття 20 «Основні засади фінансового забезпечення надання державних соціальних гарантій» Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000 року № 2017ІІІ.

5. Стан виконання Угоди про асоціацію України з країнами-членами Європейського Союзу в частині наукового обґрунтування нової регіональної карти нашої держави відповідно до усталених на європейській території економіко-статистичних положень NUTS–системи.

6. Стан виконання 25 стратегічних індикаторів Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» та Цілі 2 «Ефективне врядування» і Цілі 3 «Розвиток людського капіталу» Середньострокового плану пріоритетних дій Уряду на період до 2020 року (затверджено розпорядженням Уряду від 03.04.2017 року №275).

7. Практику створення Об'єднаних територіальних громад (ОТГ) на базі національно визначених

«точок економічного зростання» та розробки ними або для них Стратегічних планів розвитку з урахуванням майбутнього впровадження загальнонаціональних і регіональних системоутворюючих інвестиційно-інноваційних проєктів на період до 2027 року.

8. Практику використання ОТГ переданих з державної та комунальної власності земельних ресурсів для оренди, продажу, безоплатного виділення та застави при отриманні грошових коштів на виробничий та людський розвиток.

9. Обґрунтування повноваження (права і відповідальність), структури і функції обласних і районних державних адміністрацій в умовах дії ОТГ при визнанні ІРЛР в якості критерія ефективності їх діяльності на противагу використанню для цього Індексу конкурентоспроможності регіону.

10. Стан виконання заходів щодо повноцінного відновлення життєдіяльності населення як підконтрольної, так і не підконтрольної органам загальнонаціональної влади частин Українського Донбасу.

11. Стан виконання Державної цільової програми відновлення та розбудови миру в східних регіонах України.

12. Прогнозні розрахунки ІРЛР по усіх регіонах (по 24-х адміністративних областях України) на період до 2027 року у складі 33-х показників Методики вимірювання людського розвитку 2012 року з визначенням пріоритетних цілей і стратегічних індикаторів, їх рівня і динаміки.

13. Адаптовані до регіонів національних завдань Цілі Сталого Розвитку (ЦСР) на період до 2027 року з встановленням їх прогнозної узгодженості з показниками ІРЛР (*при необхідності – з їх розширення*).

Дискусійні питання оцінки науково-адміністративного забезпечення стратегічного планування та державного регулювання регіонального людського розвитку.

Перше дискусійне питання – це визначення підстав застосування і початку стратегічного планування людського розвитку.

В.Ф. Столяров та О.В. Шинкарьок, розкриваючи у 2014 році провідні складові та сутність і зміст науково-освітнянського забезпечення механізму державного управління «Життям по-новому» в умовах децентралізації влади, вважали що Інститути Відділення економіки НАН України спроможні розробляти проєкти Державних комплексних програм реформування національної економіки. Після розгляду Радою національної безпеки і оборони (за результатами наукової експертизи фахівцями Інституту стратегічних досліджень та Інституту законодавства Верховної Ради України), а також публічного обговорення (у тому числі за участі іноземних експертів) ці програми приймались би для виконання на спільному засіданні Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України та Президента Ук-

раїни (за участі Бюро Відділення економіки НАНУ) [22; 23].

При змінах складу Уряду, Верховної Ради України та Президента України має зберігатися стратегічний курс реформування національної економіки, без застосування принципово нових кардинальних реформ шокової терапії, а також зберігатися органічні складові організаційного механізму його науково-методичного забезпечення (на той час це був Комітет з економічних реформ при Президентові України).

Національна та Регіональні програми людського розвитку були б провідними ланками Державних програм і Планів соціально-економічного розвитку України та її регіонів, а їх підпрограми з комплексом відповідних заходів у сфері освіти, охорони здоров'я, пенсійного і соціального забезпечення тощо – об'єктами реформування. При цьому реформи у сфері освіти і охорони здоров'я повинні були б здійснюватись за критеріями підвищення Індексів національного і регіонального людського розвитку, а не з позиції мінімізації видатків з Державного і місцевих бюджетів на їх функціонування.

На противагу викладеним автори і фахівці Всеукраїнського проєкту «Наше Спільне Майбутнє» вважали, що влада не стане справжнім провідником суспільства до кращого життя, якщо вона збереже монополію на формування концептуальної парадигми суспільного розвитку. Має існувати справжня боротьба між різними концепціями і лише та з них, яка зуміє завоювати більшу підтримку громадськості, отримує право на її втілення [1; 9].

Президентські і Парламентські вибори повинні стати змаганнями, в яких боротьба за голоси виборців буде відбуватися не між особами та угрупованнями, а між економічними і соціальними концепціями, програмами.

Та політична сила, яка висуне найкращу програму соціально-економічного розвитку, повинна отримати перемогу, сформувати Уряд і втілювати свою програму в життя.

Досі практика формування Уряду зводилася до того, що народні депутати затверджували на посаду прем'єра конкретну особу подану Президентом. Жодного разу претендент на вищу посаду у виконавчій владі не представляв на розгляд Парламенту цілісної соціально-економічної програми, якою збирається керуватися у своїй діяльності.

В основі концепції правової держави і громадянського суспільства, яке ми прагнемо збудувати, лежить принцип свободи вибору народом свого соціального і політичного устрою.

Однак внутрішня і зовнішня політика Української держави багато в чому є відображенням домовленостей бізнес-еліт і наслідком лобіських зусиль найвпливовіших фінансово-промислових груп. У випадку посилення якої-небудь бізнес-групи або приходу до влади контр-еліт пріоритети державної політики змінюються.

Зазначеними вище чинниками зумовлені перманентні проблеми в соціально-економічному розвитку країни.

На початку 2017 року В.Ф. Столяров та О.В. Шинкарук наголошували, що на чергових виборах Президента України в травні 2019 року в передвиборчій Програмі діючого Президента Петра Порошенка (який на їх думку мав би балатуватися і на другий строк) та передвиборчих програмах інших претендентів на цей пост мають міститися обґрунтовані ними разом з соратниками Соціальні Бачення досягнення нашою державою Цілей Сталого Розвитку на період до 2030 року, які стануть центральними ланками Національного плану дій на 10 років.

У свою чергу Програма діяльності Кабінету Міністрів України повинна розкривати механізми забезпечення макроекономічної стабільності та розвитку національного господарства, основні напрями і заходи дотримання екологічного балансу з природою, досягнення соціальної згуртованості українського народу, підвищення рівня і якості його життя [7; 8].

Вочевидь, що передвиборчі програми претендентів на пост Глави Держави та Програми діяльності претендентів на посаду Глави Уряду повинні базуватися на Науково-аналітичних доповідях «Адаптація і локалізація Цілей Сталого Розвитку на період до 2030 року» усіх адміністративно-територіальних утворень України.

Механізм державного регулювання регіонального людського розвитку, побудований на основі системи Прогнозування-Програмування-Бюджетування (ППБ), передбачає, щоб ці доповіді готувалися місцевими державними адміністраціями разом з органами місцевого самоврядування за участі регіональних наукових установ та закладів вищої освіти, представників бізнесу та фахівців і експертів від організованої громадськості.

Друге дискусійне питання – це порядок побудови «Дерева цілей розвитку» від громад і районів до областей та від регіонів до держави в цілому.

Дослідники В.Ф. Столяров і О.В. Шинкарук на початку 2017 року вважали, що побудову «Дерева цілей розвитку» необхідно здійснювати як матрицю ієрархії відповідних завдань і замовлень та стратегічних індикаторів Національного плану дій зі сталого розвитку на 10 років. На цих підставах повинна розроблятися і нова Державна стратегія регіонального розвитку України та Регіональні стратегії розвитку адміністративних областей на періоди до 2027 та до 2030 років.

Недопущення відцентровості цілей Регіональних стратегій, які будуть визначені органами місцевого самоврядування та місцевими державними адміністраціями, від стратегічних цілей розвитку України в цілому, а навпаки, забезпечення їх доцентровості, як основи збереження територіальної єдності і цілісності України, стає головною задачею діяль-

ності обласних та районних державних адміністрацій, Ради з національної безпеки і оборони України (РНБО), Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Адміністрації Президента України у адаптації та реалізації Цілей Сталого Розвитку на період до 2030 року на рівні адміністративних областей [7; 8].

Обґрунтованість та узгодженість стратегічних цілей розвитку України в цілому як парламентсько-президентської республіки з довго-, середньо- та короткостроковими цілями розвитку регіонів повинно стати базою підготовки Передвиборчої Програми і наступних Послань Президента України до Верховної Ради України, Програм діяльності Кабінету Міністрів України, Програм збалансованого еко-соціально-економічного розвитку держави і регіонів, Державного та місцевих бюджетів [7; 8].

Тобто наявна необхідність розробки і прийняття Планового Кодексу України, в якому були б регламентовані у часі стратегічні і тактичні державні рішення та відповідальні виконавці – заклади науки і освіти та органи законодавчої і виконавчої влади згідно адміністративно-територіального устрою держави. Якщо ж це буде тільки адміністративне забезпечення стратегічного планування без досягнення соціального консенсусу, то можливе порушення соціальної рівноваги в суспільстві та виникнення соціальної напруженості та соціальних конфліктів аж до революційних вибухів.

В.Ф. Столяров та О.В. Шинкарук сформували матриці завдань і індикаторів Цілей Розвитку Тисячоліття до 2015 року по Україні, Хмельницькій і Чернівецькій областях. Отримані результати були використані при уточненні Регіональної стратегії Хмельницької області на період до 2020 року та при обґрунтуванні Плану заходів на 2018-2020 роки з її реалізації [7; 8].

Теж саме вони рекомендують здійснювати по усім адміністративним областям України при розробці Регіональних стратегій розвитку на період до 2027 року та Планів заходів на 2021-2023 роки з їх реалізації.

Чернівецька ОДА та Облрада, адаптувавши 7 національних ЦРТ у 2009-2010 роках до рівня області, забезпечили стабільність 2 місця в рейтинговій оцінці ІРЛР за Методикою 2012 року адміністративних областей України у 2010-2011, 2013-2016 роках та 1 місце у 2009 та у 2017 роках.

На жаль, в Українському Донбасі такого не відбулося. Завдання пілотних проєктів «Луганщина-ЦРТ» та «Донеччина-ЦРТ» не були передбачені ні в Програмах і Бюджетах соціально-економічного розвитку Луганської й Донецької областей, ні в загальнонаціональному плані та державному бюджеті на 2006-2010 роки.

Саме завдячуючи реалізації пілотного проєкту «Львівщина-ЦРТ», в уточненій у 2014-2015 роках Регіональній стратегії розвитку області на період 2020 року та у Плані заходів з її реалізації на 2016-

2018 роки з'явилась Програма 2 «Якість життя», яка включала 18 стратегічних індикаторів стійкого людського розвитку. Крім того, на виконання Закону України «Про стимулювання розвитку регіонів» від 8 вересня 2005 року (набрав чинності з 1 січня 2006 року) Львівська ОДА і Облрада уклали Угоду з Кабінетом Міністрів України щодо виконання Плану заходів відповідно до державних пріоритетів розвитку області.

Третє дискусійне питання – дотримання дисципліни своєчасної підготовки, прийняття, доведення до виконавців та контроль виконання відповідних державних рішень.

Відомо, що подія Другого Майдану в м. Києві (листопад 2013 року – лютий 2014 року) передувало виконання Програми економічних реформ України на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», яка була розроблена і затверджена Комітетом з економічних реформ при Президентіві України 2 червня 2010 року.

Одночасно в Україні у два етапи реалізовувалась Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року (*затверджена постановою Уряду від 21.07.2006 року №1001*): 2006-2008 роки – перший етап та 2009-2015 роки – другий етап з внесеними змінами 16.05.2007 року та 16.11.2011 року. Другий етап реалізації Стратегії повинен був стати підготовчим до розроблення наступної Стратегії.

На щорічних зборах Відділення економіки НАН України в травні 2013 року з'ясувалось, що нова «Державна програма активізації розвитку економіки України на 2013-2014 рр.» (*затверджена постановою Уряду від 23.02.2013 року №187*) за окремими напрямками та заходами не повною мірою пройшла експертизу провідних фахівців і науковців Відділення, не кажучи вже за їх участь в її розробці.

Державною стратегією регіонального розвитку на період до 2015 року стратегічними індикаторами моніторингу забезпечення розвитку людських ресурсів України були визнані показники Індексу людського розвитку, рівня освіченості населення, середньомісячного рівня доходів у розрахунку на одну особу, кількість зареєстрованих злочинів (правопорушень), у тому числі серед підлітків.

Серед очікуваних результатів реалізації Стратегії – підвищення рівня життя населення, подолання бідності та безробіття, формування середнього класу.

Наступна Державна стратегія регіонального на період до 2020 року повинна була представлена Урядом на розгляд і затвердження у червні – липні або у середині листопада 2015 року (за 45 днів до початку строку її реалізації за досвідом планової економіки). Але Стратегія була затверджена постановою Уряду від 06.08.2014 року №385 на десять місяців раніше та ще й без аналізу виконання заходів наведених Державних програм на 2010-2014 роки та на 2013-2014 роки.

Необхідність прискореної підготовки Нової стратегії була викликана результатами позачергових виборів п'ятого Президента України Петра Порошенка та формуванням нових складів Верховної Ради та Уряду України. Але в загальній частині стратегії це представлено як завершення строку реалізації попередньої Стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року, хоча до завершення було ще 17 місяців.

Дослідники констатували, що стратегічні індикатори для регіонів були визначені не одночасно з затвердженою Стратегією регіонального розвитку на період до 2020 року (*постанова Уряду від 06.08.2014 року №385*), а через 14 місяців (*постанова Уряду від 07.10.2015 року №821*). Більше того, менша частина стратегічних індикаторів доведена була регіоном у жовтні 2015 року на 2015-й (тобто після 9 місяців його реалізації) та на 2016 роки при їх прогнозуванні на 01.01.2017 року (тобто фактично на один 2016 рік).

Більша частина стратегічних індикаторів Державної стратегії регіонального розвитку України з 2014 до 2020 рік (по роках) за трьома цілями (1. Підвищення рівня конкурентоспроможності регіонів. 2. Територіальна соціально-економічна інтеграція і просторовий розвиток. 3. Ефективне державне управління у сфері регіонального розвитку) були визначені і затверджені вже аж у грудні 2017 року (*постановою Уряду від 20.12.2017 року №1089*). Тобто наприкінці третього року із планових шести років її реалізації.

Дослідники В.Ф. Столяров та О.В. Шинкарюк пропонують визначити таку вимогу інституційного забезпечення регіонального розвитку як «Дотримання дисципліни» в межах Планового Кодексу України. Це б завадило прийняттю таким, що втратив чинність «Порядок розроблення, моніторингу та оцінки результатів реалізації Державної стратегії регіонального розвитку» від 16.11.2011 року №1189 (пункт 2), що було здійснено постановою Уряду від 06.08.2014 року № 385 (*за підписом А. Яценюка*).

Згідно з цим Порядком новий Уряд мав би продовжувати здійснювати контроль виконання заходів другого етапу реалізації Стратегії 2015, зокрема стосовно укладання Угод з Облрадами щодо пріоритетів регіонального розвитку. Це також було передбачено використанням принципу «Історичної спадковості», як одного з дев'яти принципів державної регіональної політики на період до 2020 року, що передбачає врахування та збереження позитивного досвіду розвитку регіонів.

Несвоечасність визначення і доведення регіоном усіх стратегічних індикаторів Державної стратегії регіонального розвитку України на період до 2020 року не сприяла ОДА та Облрадам у визначеній шестимісячний термін (з серпня 2014 по лютий 2015 року), по-перше, привести діючі Регіональні стратегії у відповідність з новою Державною

стратегією і, по-друге, своєчасно розробити План заходів на 2015-2017 роки з їх реалізацією (перший етап). Тільки 7 із 23 регіональних органів влади виконали ці вказівки постанови Уряду від 06.08.2014 року №385 (крім Луганської та Донецької областей, АР Крим та м. Севастополь, які входили до 27 адміністративно-територіальних одиниць державного Устрою України до події листопада 2013 – лютого 2014 років).

Стратегічні індикатори регіонального розвитку на період до 2020 року мали бути затвердженими і доведеними до регіональних органів влади у вересні року, що передує плановим періодам в 3 роки (перший етап реалізації Стратегії) та 4 роки (другий етап реалізації Стратегії). Але План заходів на 2018-2020 роки з реалізації Державної стратегії (другий етап) був затверджений постановою Уряду від 12.09.2018 року №733, а згідно з нормативними вимогами 2011 року попереднього Уряду (постанова Уряду від 16.11.2011 року №1189) це мало відбутися у липні 2017 року, а згідно вимог нового Уряду (постанова Уряду від 11.11.2015 року №932) – у вересні 2017 року.

Соціально адекватний менеджмент «Дотримання дисципліни» в межах Планового Кодексу України повинен здійснювати Секретаріат Кабінету Міністрів України в координації з Комітетом економічних реформ (або Національною радою) при Президентові України.

Дослідники ще у 2014 році вважали, що Плановий Кодекс України повинен визначити узгодже-

ність переліку системи показників-індикаторів цільових орієнтирів соціально-економічної, еколого-регіональної й інноваційно-інвестиційної політики зі змістом показників-індикаторів, стандартів і нормативів Стратегій, реалізуючих ці види Політик.

Цілеспрямовані Політики та Стратегії повинні розробляти Інститути Відділення економіки НАН України, а Плани заходів з їх реалізації – міністерства і відомства, виходячи зі своїх місій.

В.Ф. Столяров і О.В. Шинкарук пропонують ввести кримінальну відповідальність керівного складу органів загальнонаціональної і регіональної влади, органів місцевого самоврядування і об'єднаних територіальних громад за порушення Планового Кодексу України та за несвоєчасне впровадження обґрунтованих рекомендацій і пропозицій вітчизняної гуманітарної і економічної науки як фундаментальної, так і прикладного характеру.

Четверте дискусійне питання – це кадрове забезпечення органів загальнонаціональної, регіональної і місцевої влади, його випереджаюча перепідготовка наміченим реформам з впровадженням нових державних рішень.

Розробники Державної стратегії регіонального розвитку України на період до 2020 року як і розробники Державної стратегії до 2015 року не визначили національні завдання регіонам щодо впровадження 7 Цілей Розвитку Тисячоліття на 2000-2015 роки, до виконання яких наша держава приєдналась у 2003 році (табл. 2).

Таблиця 2

Цілі Розвитку Тисячоліття, адаптовані для України (2000 – 2015 роки)*

Цілі	Назва	Кількість завдань	Кількість індикаторів
1	Подолання бідності	3	5
2	Забезпечення якісної освіти впродовж життя	2	6
3	Забезпечення гендерної рівності	2	4
4	Зменшення дитячої смертності	1	2
5	Поліпшення здоров'я матерів	1	2
6	Обмеження поширення ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу і започаткування тенденції до скорочення їх масштабів	2	6
7	Сталий розвиток довкілля	4	8
Всього:		15	33

* Складено за матеріалами [24].

У 2005-2006 роках Інститутами Відділення економіки НАН України разом з Урядом були розроблені пілотні проекти «Луганщина-ЦРТ», «Донеччина-ЦРТ», «Львівщина-ЦРТ», а у 2010 році – «АР Крим-ЦРТ» і «Буковина-ЦРТ», з яких реалізованими виявились тільки проекти у Чернівецькій та Львівській областях, що засвідчило високий рівень планово-аналітичної і фінансово-економічної роботи в їх ОДА.

Професор В.Ф. Столяров у своїх статтях наголошує, що стимулювання впровадження людиноцентричного підходу до планування соціально-економічного розвитку регіонів та держави надасть можливості використання рівня та динаміки ІРЛР і для оцінки результативності та ефективності діяльності загальнонаціональних і регіональних органів влади.

Керівництво і відповідальні працівники планово-фінансових підрозділів Облдержадміністрацій, Департаментів освіти, охорони здоров'я, соціальної допомоги і захисту населення областей (як підрозділів центральних органів виконавчої влади), Райдержадміністрацій і органів місцевого самоврядування перших десяти місць рейтингової оцінки ІРЛР за останні три роки (а також ті області, по яким значення ІРЛР вище середньо республіканського значення) не підлягають замінам в трансформаційних умовах глобалізації та євроінтеграції, а також при чергових змінах Президента та Урядів України. Вони заслуговуватимуть на суспільне визнання у становленні громадянського суспільства та на державні нагороди.

У зв'язку з цим доцільним вважається, використання цього підходу при впровадженні європейських стандартів належного урядування та європейських принципів державного управління SIGMA.

У десяти міністерствах України здійснюється експеримент за сценарієм Стратегії реформування державного управління на період до 2021 року та План заходів з її реалізації на 2019-2021 роки (прийняті та затверджені розпорядженнями Уряду від 24.06.2016 року №474 та від 18.12.2018 року №1102) шляхом створення окремих структурних підрозділів з питань реформування державної служби в напрямі підвищення якості формування державної політики та координації її реалізації.

Створюються відповідні Директорати, до складу яких на конкурсній основі залучаються «так звані фахівці» на посади державних експертів з окладами 30,0-50,0 тис. грн. Це в 10 разів більше посадових окладів доцентів і професорів у сфері освіти і науки України, але, на жаль, не запрошуваних на посади державних експертів, тому що вони більш компетентні в реальних проблемах територіального планування і управління національної економіки.

П'яте, найбільш дискусійне питання – це визначення метрології людського розвитку на загальнодержавному та регіональному рівнях в Державних стратегіях регіонального розвитку.

Дослідники В.Ф. Столяров та О.В. Шинкарьок, розглянувши становлення та розвиток виміру людського розвитку на національному рівні та в регіонах у 1999-2017 роках, дійшли головного висновку – використання в останні роки політичного характеру оцінки Індексу людського розвитку та Індексу регіонального людського розвитку України, а не як інструменту статистично-аналітичного аналізу та планово-прогнозних розрахунків на середньострокову перспективу.

У Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року (за підписом А. Яценюка) індекс людського розвитку України свідомо або помилково наведений за даними ПРООН зі значенням у світовому рейтингу 2012 року, але як досягнутий у 2013 році – році Другого Майдану. Замість фактично досягнутого Україною 83 місця у 2013 році в

Стратегії вказано 78 місце, що було у 2012 році. Тобто у рік Революції Гідності Україна погіршила свій результат на п'ять позицій по відношенню до попереднього року, зате в Державній стратегії наголошено, що Україна покращила свій результат з 1990 року на 4%.

Рейтингові оцінки місць адміністративних областей у 2011-2012 роках за Індексом регіонального людського розвитку, які також наведені у Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року, засвідчили наступне. Тестове групування регіонів на: регіони-лідери; регіони основної групи; регіони-аутсайтери здійснено за результатами 2011 року, але з використанням Методики виміру ІРЛР 2012 року, коли її ще не існувало. Значення ІРЛР адміністративних областей на рисунку, розміщеному в Державній стратегії, наведені за 2012 рік.

В.Ф. Столяров і О.В. Шинкарьок вважають, що такий «прийом» подачі статистичного матеріалу стосовно ІРЛР областей здійснено для того, щоб не визнавати промахи і помилки Урядів минулих років щодо покращення людського розвитку в Українському Донбасі, а також поспішно прийнятих необґрунтованих рішень, щодо впровадження т.з. АТО [4; 5].

Луганська і Донецька області, як і АР Крим та м. Севастополь, взагалі виведені з рейтингових оцінок, отримавши у загальній частині Державної стратегії на період до 2020 року дорікань «відносно високого рівня середньої заробітної плати порівняно з іншими областями» (зрозуміло, що для розробників і авторів Стратегії характер і умови праці шахтарів та металургів тут недоречні, як і вклад регіону у ВВП держави).

Здавалося б, що розробка Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року завершилась вже після початку громадянсько-військового конфлікту на Українському Донбасі, і тому більш об'єктивніше оцінити передумови його виникнення, в тому числі з використанням Методики виміру ІРЛР 2001 року, яка діяла з 1999 по 2012 рік включно для рейтингових оцінок.

Згідно цієї Методики Луганська і Донецька області протягом 13 років статистичних спостережень займали на єдиній шкалі рейтингової оцінки областей за ІРЛР останні місця з 27 адміністративно-територіальних одиниць – 26-е та 27-е місця, інколи чередуючись.

Можливо зміна Методики виміру ІРЛР, організація соціального конфлікту між загальнонаціональними та регіональними органами державної влади та населення, несприйняття вітчизняних рекомендацій і пропозицій щодо впровадження фінансових нормативів та соціальних стандартів складових людського розвитку в межах бюджетного федералізму унітарної України – це ланки та важелі Міжнародного геополітичного бізнесу під гаслами «Свободи та демократії», який вибрав Український Донбас в якості довготривалого полігону.

У проєкті Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки наведена динаміка Індексу людського розвитку України за даними ПРООН з 1990 року по базовим рокам: 1995, 2000, 2005, 2010, 2015 та за 2016 і 2017 роки. При цьому тенденції ІЛР України розглянуті як «Виклик 3. Погіршення якості людського капіталу», що сприймається начебто «зовнішній вплив» на наше високо-ефективне врядування.

Розглядаючи ІЛР України як підсумковий показник для оцінки довгострокового прогресу в трьох основних площинах людського розвитку (довготривале та здорове життя; рівень знань та доступ до навчання та знань; гідний рівень життя), розробники проєкту Державної стратегії на період до 2027 року вважають, що за 2017 рік Україна отримала таке значення ІЛР та його динаміку проти 1990 року (+6,5%), які перенесли її до країн високої категорії людського розвитку – на 88 місце зі 189 країн та територій (*хоча тільки перші 50-55 місць виділяються для країн високої категорії людського розвитку*).

В.Ф. Столяров та О.В. Шинкарьок нагадують, що вперше ІЛР України був визначений ПРООН у 1993 році і наша держава посіла тоді 45 місце зі 174 країн і територій (*країн з високим рівнем людського розвитку було 55*).

Методологічно некоректною є також оцінка темпів зростання ІЛР, числове значення якого не може перевищувати 1,0. Необхідно українським урядовцям оцінювати можливий рівень ІЛР при збереженні Україною 45 місця згідно світового рейтингу 1993 року.

У публікаціях дослідників особливе непорозуміння викликали планові визначення Урядом В. Гройсмана у 2017 році, в якому Україна займала 88 місце у світі по ІЛР, які передбачали входження України за ІЛР у 2020 році до 50 кращих країн світу [28]. Тобто за чотири роки (2017; 2018; 2019; 2020) у нашій державі необхідно було б здолати відстань, як мінімум у 38 місць світового рейтингу ПРООН (88-50).

В.Ф. Столяров та О.В. Шинкарьок назвали усі ці маніпуляції з ІЛР України цинічним популізмом, підсиленням завдячуючи охлократії невіглаством, що засвідчує безпорадність Урядів, очолюваних А. Яценюком та В. Гройсманом. Дуже важко з ними не погодитись.

Незважаючи на передбачення необхідності здійснення прогнозних розрахунків ІЛР на період до 2020 року, завдяки розробці відповідного науково-методичного забезпечення згідно постанови Уряду від 07.10.2015 року №821 (п.13), в проєкті Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки відсутні планово-прогнозні розрахунки ІЛР по адміністративним областям України.

Напроти, розглядаючи проблеми моніторингу та оцінки державної регіональної політики, розробники проєкту Державної стратегії на період до 2027 року в контексті виміру ІЛР звертають увагу тільки

на постанову Уряду від 20.12.2017 року №1021, якою був затверджений спрощений Порядок та Методики проведення розрахунків ІКР та ІЛР [27].

Методики виміру ІЛР 2001 та 2012 років взагалі не згадуються, а розрахунки динаміки ІКР областей за період з 2013 року (по аналогії з розрахунками Департаменту регіональної політики Міністерства Регіону України ІЛР областей за 2013-2017 роки) перенесені окремим рішенням Уряду за статистичними даними 2019 року [29].

У статті В.Ф. Столярова «Композиційний моніторинг регіонального людського розвитку», яка розміщена в цьому номері журналу, здійснено детальний аналіз використання спрощеної трудомісткої Методики при одночасному ускладненні Порядку здійснення розрахунку ІЛР.

Головний висновок статті полягає в тому, що дослідник констатує про те, що спрощена Методика виміру ІЛР 2017 року не дозволяє здійснювати рейтингові оцінки місць областей на єдиній шкалі виміру їх ІЛР, а також здійснювати порівняння складових ІЛР областей із середнім значенням складових і в цілому ІЛР України та як можливого критерію фінансового вирівнювання регіонального людського розвитку (а також можливого критерію розподілу коштів з Державного фонду регіонального розвитку) та критерію оцінки ефективності діяльності органів регіональної та місцевої влади.

Методика виміру ІЛР 2017 року призвела до тупикової ситуації в науково-адміністративному забезпеченні стабільного планомірності людського розвитку в регіонах. Необхідно було б на додаток до наради в Міністерстві України від 13 квітня 2017 року провести нову нараду щодо обговорення досвіду В.Ф. Столярова, О.В. Шинкарьок та Р.О. Кулініча проведення планово-прогнозних розрахунків ІЛР на системі показників Методики виміру регіонального людського розвитку 2012 року.

Саме цей досвід був реалізований у 2016-2017 роках при розробці першої в Україні Регіональної програми людського розвитку Хмельниччини на 2016-2020 роки та пілотного проєкту Державного регулювання регіонального людського розвитку в адміністративній області (на прикладі Хмельницької області) [6-8].

Використання Методики прогнозування ІЛР за його виміром 2012 року на статистичній базі 2004-2018 років дозволить визначити стратегічні цілі, стратегічні пріоритети та стратегічні індикатори для усіх регіонів України у Державній стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки.

Розроблені дослідниками інформаційно-методичні узгодження національних завдань ЦРТ та ЦСР з системою показників складових ІЛР представлені у статті О.В. Шинкарьок «Науково-методичні засади державного регулювання стійкого людиноцентричного розвитку регіонів», яка представлена до друку в цьому номері журналу та в монографіях Бердянсь-

кого університету менеджменту і бізнесу МОН України (табл. 3 та 4):

▪ Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку України : колективна монографія / за ред. Л.І. Антошкіної, В.Ф. Столярова, Г.І. Фролової. Київ : Талком, 2020. 471с. [10].

▪ Пріоритетні напрями соціально-економічного розвитку України: колективна монографія / за

ред. Л.І. Антошкіної, Н.В. Рунчевої, О.Л. Горячої. Київ : Талком, 2020. 536 с. [30].

Інституалізації підлягає така система моніторингу складових та рейтингових оцінок в цілому та за складовими ІРЛР регіонів, яка забезпечить реалізацію національних завдань ЦСР на періоди до 2027 та до 2030 років.

Таблиця 3

**Система узгодженості національних завдань та індикаторів ЦСР
з показниками блок-аспектів виміру ІРЛР**

Цілі	Кількість завдань	Кількість індикаторів	Блок-аспекти і показники ІРЛР
1	3	5	Блок 4. Добробут. 5 показників
2	2	4	Блок 4. Добробут. 1 показник
3	7	10	Блок 1. Відтворення населення. 8 показників Блок 2. Соціальне становище. 4 показники Блок 5. Гідна праця. 2 показники
4	3	5	Блок 6. Освіта. 3 показники
6	1	4	Блок 3. Комфортне життя. 1 показник
8	6	11	Блок 4. Добробут. 2 показники Блок 5. Гідна праця. 4 показники
11	3	3	Блок 3. Комфортне життя. 2 показники Блок 5. Гідна праця. 1 показник
Всього:	25	42	6 блок-аспектів, 33 показники

Таблиця 4

**Система узгодженості національних завдань та індикаторів ЦРТ
з показниками блок-аспектів виміру ІРЛР**

Цілі	Кількість завдань	Кількість індикаторів	Блок-аспекти і показники ІРЛР
1	3	5	Блок 4. Добробут. 5 показників
2	2	6	Блок 6. Освіта. 5 показників
3	2	4	Блок 5. Гідна праця. 6 показників
4	1	2	Блок 1. Відтворення населення. 5 показників
5	1	2	Блок 3. Комфортне життя. 5 показників
6	2	6	Блок 2. Соціальне становище. 6 показників
7	3	8	Блок 3. Комфортне життя. 1 показник
Всього:	14	33	6 блок-аспектів, 33 показники

У зв'язку з цим, необхідно розширити перелік показників-індикаторів ІРЛР Методики 2012 відповідно до потреб оцінки виконання національних завдань ЦСР (факт/потреба): Ціль 1 – 2/3; Ціль 2 – 2/5; Ціль 3 – 3/3; Ціль 4 – 4/6; Ціль 5 – 5/11; Ціль 6 – 5/13; Ціль 8 – 2/4; Ціль 11 – 3/10.

В.Ф. Дослідники Столяров та О.В. Шинкарьок вважають, що досягнення узгодженості і збалансованості національних завдань та індикаторів ЦРТ та ЦСР з показниками-індикаторами ІРЛР стане першим результатом удосконалення діючої моделі ринкової економіки в напрямі підвищення її соціально-сті і, як наслідок, укріплення державності.

Висновки. Детальний аналіз конструктивних ідей, рекомендацій і пропозицій українських дослідників В.Ф. Столярова та О.В. Шинкарьок, представлених у публікаціях Дискусійного клубу науко-

вих журналів, які видавали протягом 2014-2020 років Інститут економіки промисловості НАН України та Академія економічних наук України, дозволяє констатувати наявність науково-адміністративного забезпечення середньострокового планування та державного регулювання регіонального людського розвитку.

Український євроінтеграційний проект, використовуючи розглянуте науково-адміністративне забезпечення, спроможний продемонструвати країнам-членам Європейського Союзу людиноцентристський підхід своїх намірів. По-перше, стосовно уточнення та удосконалення діючої в нашій державі моделі ринкової економіки на основі розробки на період до 2027 року Національної і Регіональних програм людського розвитку та їх прогнозно збалансованості з національними завданнями Цілей Сталого Розвитку на період до 2030 року.

По-друге, відновлення та розбудову миру в східних регіонах України шляхом впровадження Державного регулювання регіонального людського розвитку в Луганській і Донецькій областях у межах бюджетного федералізму нашої унітарної держави з використанням гармонійних пропорцій «Золотого перетину» у визначенні співвідношень місцевих бюджетів з державним у Зведеному бюджеті України. Доцільним визнано підвищення фінансової автономії усіх адміністративних областей України на основі фінансових нормативів бюджетування складових регіонального людського розвитку за соціальними стандартами.

Наукові ідеї, рекомендації і пропозиції обґрунтовані В.Ф. Столяровим та О.В. Шинкарьок з використанням системи національних цінностей та їх моральних засад, яка призвана забезпечити різноманіття індивідуальних особливостей населення кожного регіону держави: духовності й освіченості, звичаїв і традицій, культури й світогляду, мирного менталітету й територіальної єдності, історичної спадщини та етнічних цінностей.

Розвиток державності в Україні повинен відповідати сучасним уявленням про напрями розвитку людства, що були визначені ще в девізі ЕКСПО2005: **«Мудрість природи»**, який розкривають три органічні складові – **«Матриця природи»**, **«Мистецтво життя»**, **«Розвиток екоспільнот»**.

«Матриця природи» – це розуміння механізмів природи як складного взаємовідношення між життям, інформацією та всесвітом.

«Мистецтво життя» – це розуміння механізмів природи, яке знайдено в світових культурах, мистецтві, соціальних нормах і технологічній етиці у минулому й сьогоденні, що відкриває можливості для майбутнього.

«Розвиток екоспільнот» – це створення нового способу життя, в якому суспільство й Уряд планують й розвивають національне виробництво, споживання, розвиток й охорону природи для підтримки саме такого способу життя, яке забезпечує гармонію людини з природою.

Конституція України визначає нашу країну суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою (ст. 1). Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ст. 3).

Українськими вченими доведено, що цільовими показниками соціально-економічного розвитку регіонів, як і національного господарства в цілому, є **показники рівня, стандарту і якості життя населення**. Саме вони з найбільшою змістовною адекватністю відображають соціальну спрямованість всіх змін що проводяться в регіонах.

Рівень життя – це комплексний показник, що характеризує досягнуте задоволення матеріальних

і духовних потреб людини і суспільства в цілому, відображаючи в кінцевому результаті добробут населення. При чому структура матеріальних і духовних потреб людини адекватна структурі людської діяльності, початковим моментом і метою якої є їх задоволення.

Стандарт життя – це соціально прийнятий норматив рівня життя. У ряді держав існують офіційні певні стандарти життя і, крім того, кожна соціальна група і спільність та навіть кожна людина має свій власний суб'єктивний стандарт. Стандарт життя також змінюється із часом, але ця зміна відбувається дискретно у міру якісної зміни соціально-економічної системи.

Якість життя – це співвідношення рівня життя та прийнятого стандарту. Цей критерій показує ступінь задоволення потреб, а оскільки потреби виникають тільки за наявності потенційних можливостей (не можна бажати того, чого не знаєш), то якість життя фактично відображає рівновагу соціально-економічної системи і характеризує рівень соціальної напруги.

У 2019 році напередодні чергових виборів Президента України один з претендентів на цей пост, народний депутат України Юлія Володимирівна Тимошенко, лідер фракції «Батьківщина» в Верховній Раді України разом з соратниками наголосила, що **національна ідея, яка вважається своєчасною для української нації – це створення таких порядків та правил спільного життя, щоб кожен зміг, не порушуючи законів всесвіту, повністю та безперешкодно реалізувати свій потенціал у гармонії з Творцем і Природою, Людством і Суспільством. Українському народу випала планетарна місія це зробити для себе, для світу та відкрити шлях для інших [31]**.

В.Ф. Столяров та О.В. Шинкарьок вважають, що досягти гармонії з Творцем і Природою, Людством і Суспільством український народ спроможний шляхом цілеспрямованого впровадження ідей бюджетного федералізму в унітарній державі, використовуючи гармонійні пропорції «Золотого перетину» у фінансово-бюджетних та фінансових взаємовідносинах центру і регіонів.

Масштаби фінансової автономізації Програм людського розвитку обумовлюються повноваженнями (правами і відповідальністю), з одного боку, центральних органів законодавчої і виконавчої влади щодо організації та управління соціально-економічним розвитком держави в цілому та кожного регіону окремо. З іншого боку, – повноваженнями обласних державних адміністрацій та обласних рад у впровадженні державної соціально-економічної політики щодо досягнення єдиних для країни стандартів життя на відповідних територіях шляхом розробки власних Регіональних стратегій розвитку та Планів заходів з їх реалізації.

Література

1. Ковальчук Т.Т., Черняк В.К., Шевчук В.Я. Актуалітети політики розвитку. Київ: Знання, 2009. 326 с. 2. Речь Еммануеля Макрона 27 августа 2019 года. URL: <https://jim-garrison.livejournal.com/1292633.html/>. 3. Столяров В. Ф. Науково-методичне забезпечення стратегічного планування та державного регулювання регіонального людського розвитку в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2019. № 2 (37). С. 223-237. [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2\(37\).223-237](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2(37).223-237). 4. Столяров В.Ф., Шинкарюк О.В. Соціально адекватний менеджмент регіонального людського розвитку в Українському Донбасі та на Поділлі (виклики, наміри та реалії виміру 2003-2013; 2017-2027): частина 1 Метрологія людського розвитку та проблеми менеджменту в регіоні. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 2 (56). С. 229-256. 5. Столяров В.Ф., Шинкарюк О.В. Соціально адекватний менеджмент регіонального людського розвитку в Українському Донбасі та на Поділлі (виклики, наміри та реалії виміру 2003-2013; 2017-2027): частина 2 Парадигма людяності, гармонії та місії регіону. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3 (57). С. 241-281. 6. Шинкарюк О.В. Становлення передумов впровадження державного регулювання регіонального людського розвитку в Україні (від цілей людського розвитку до завдань сталого розвитку). *Економіка і держава*. 2016. №8. С. 70-78. 7. Корнійчук О.О., Столяров В.Ф., Шинкарюк О.В. Формування механізму державного регулювання стійкого людського розвитку Хмельницької області(від ідеї до експерименту: Ч. 1 – стан і проблеми державного регулювання). *Економіка та держава*. 2017. № 3 (березень). С. 4-15. 8. Корнійчук О.О., Столяров В.Ф., Шинкарюк О.В. Формування механізму державного регулювання стійкого людського розвитку Хмельницької області (від ідеї до експерименту: Ч. 2 – перспективи державного регулювання по-новому). *Економіка та держава*. 2017. № 4 (квітень). С. 4-15. 9. Шевчук В.Я., Черняк В.К., Ковальчук Т.Т., Педан М.П., Панков О.І. та ін. Розвиток заради порятунку. Київ: Геопронт, 2016. 227 с. 10. Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку України: кол. моногр. / за ред. Столярова В.Ф., Фролової Г.І. Київ: Талком, 2020. С. 89-131. 11. Про невідкладні заходи щодо забезпечення економічного зростання, стимулювання розвитку регіонів та запобігання корупції: Указ Президента України від 20.09.2019 р. №713/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/713/2019>. 12. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 р. №722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019>. 13. Цілі сталого розвитку «Україна — 2030». Національна доповідь. Київ: Міністерство економіки України, 2017. 174 с. 14. Цілі сталого розвитку 2016-2030. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>. 15. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 року № 385. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF/>. 16. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015. URL: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>. 17. Про затвердження Державної цільової програми відновлення та розбудови миру в східних регіонах України : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.12.2017р. №1071. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1071-2017-%D1%80>. 18. Про внесення змін до Державної цільової програми відновлення та розбудови миру в східних регіонах України : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.03.2019р. №340. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/340-2019-%D1%80>. 19. Мирна стратегія Тарути. План «Три основи» щодо досягнення миру та відновлення територіальної цінності України. 2019. С. 4. 20. Про затвердження Порядку розроблення Державної стратегії регіонального розвитку України і плану заходів з її реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених Стратегії і плану заходів : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 р. №931. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/931-2015-%D1%80>. 21. Проект Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року. URL: <https://www.minregion.gov.ua/base-law/grom-convers/elektronni-konsultatsiyi-z-gromadskistyuu/proekt-postanovi-kabinetu-ministriuv-ukrayini-pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-strategiyi-regionalnogo-rozvytku-na-period-do-2027-roku/>. 22. Столяров В.Ф., Шинкарюк О.В. Провідні складові механізму державного управління «Життям по-новому» (в умовах децентралізації влади). *Вісник економічної науки України*. 2014. №2. С. 131-140. 23. Столяров В.Ф., Шинкарюк О.В. Науково-освітнє забезпечення механізму державного управління «Життям по-новому» (в умовах децентралізації влади). *Вісник економічної науки України*. 2014. №3. С. 113-126. 24. Цілі розвитку тисячоліття «Україна – 2010». Національна доповідь. Київ: Міністерство економіки України, 2010. 108 с. 25. Деякі питання реформування державного управління України : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 № 474-р . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80>. 26. Про внесення змін до розпоряджень Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474 і від 27 грудня 2017 р. № 1013 : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.12.2018 № 1102-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1102-2018-%D1%80>. 27. Деякі питання удосконалення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.10.2017 р. №1029. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1029-2017-%D1%80>. 28. Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 квітня 2017 року № 275-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/275-2017-%D1%80>. 29. Про внесення змін до Порядку проведення розрахунку індексу конкурентоспроможності регіонів : Постанова Кабінету Міністрів України від 19.09.2018р. №768. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/proprovedennya-rozrahunku-indeksu-konkurentospromozhnosti-regio-niv>. 30. Пріоритетні напрями соціально-економічного розвитку України: колективна монографія / за ред. Ан-

тошкіної Л.І., Рунчевої Н.В., Горячої О.Л. Київ: Талком, 2020. 536 с. 31. **Новий** курс України. Програма дій кандидата в Президенти Юлії Тимошенко. 2019. С. 3.

References

1. Kovalchuk T.T., Cherniak V.K., Shevchuk V.Ya. (2009). Aktualitety polityky rozvytku [Development policy news]. Kyiv, Znannia [in Ukrainian].
2. Rech' Emmanuelya Makrona 27 avgusta 2019 goda [Emmanuel Macron Speech August 27, 2019]. Retrieved from <https://jim-garrison.livejournal.com/1292633.html/> [in Russian].
3. Stolyarov V. F. (2019). Scientific and methodological support of strategic planning and state regulation of regional human development in Ukraine. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 2 (37), pp. 223-237. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2\(37\).223-237](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2(37).223-237).
4. Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V. (2019). Sotsialno adekvatnyi menedzhment rehionalnoho liudskoho rozvytku v Ukrainському Donbasi ta na Podilli (vyklyky, namiry ta realii vymiru 2003-2013; 2017-2027). Chastyna 1: Metrolohiiia liudskoho rozvytku ta problemy menedzhmentu v rehioni [Socially adequate management of regional human development in the Ukrainian Donbass and Podillia (challenges, intentions and realities of the 2003-2013 dimension; 2017-2027). Part 1: Metrology of Human Development and Management Problems in the Region]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 2 (56), pp. 229-256. doi: 10.12958/1817-3772-2019-2(56)-229-256[in Ukrainian].
5. Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V. (2019). Sotsialno adekvatnyi menedzhment rehionalnoho liudskoho rozvytku v Ukrainському Donbasi ta na Podilli (vyklyky, namiry ta realii vymiru 2003-2013; 2017-2027). Chastyna 2: Paradyhma liudianosti, harmonii ta misii rehionu [Socially adequate management of regional human development in the Ukrainian Donbass and Podillia (challenges, intentions and realities of the 2003-2013 dimension; 2017-2027). Part 2: Paradigm of humanity, harmony and mission of the region]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 3 (57), pp. 241-281. doi: 10.12958/1817-3772-2019-3(57)-241-281[in Ukrainian].
6. Shynkariuk O.V. (2016). Stanovlennia peredumov vprovadzhenia derzhavnogo rehuliuвання rehionalnoho liudskoho rozvytku v Ukraini (vid tsilei liudskoho rozvytku do zavdan staloho rozvytku) [Formation of prerequisites for implementation of state regulation of regional human development in Ukraine (from human development goals to sustainable development tasks)]. *Ekonomika i Derzhava – Economy and the State*, 8, pp. 70-78 [in Ukrainian].
7. Korniiichuk O.O., Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V. (2017). Formuvannia mekhanizmu derzhavnogo rehuliuвання stiikoho liudskoho rozvytku Khmelnytskoi oblasti (vid idei do eksperymentu: Ch. 1 – stan i problemy derzhavnogo rehuliuвання) [Formation of the mechanism of state regulation of sustainable human development of Khmelnytsky region (from idea to experiment: Part 1 - state and problems of state regulation)]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and the state*, 3, pp. 4-15 [in Ukrainian].
8. Korniiichuk O.O., Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V. (2017). Formuvannia mekhanizmu derzhavnogo rehuliuвання stiikoho liudskoho rozvytku Khmelnytskoi oblasti (vid idei do eksperymentu: Ch. 2 – perspektyvy derzhavnogo rehuliuвання po-novomu) [Formation of the mechanism of state regulation of sustainable human development of Khmelnytsky region (from idea to experiment: Part 2 – prospects of state regulation in a new way)]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and the state*, 4, pp. 4-15 [in Ukrainian].
9. Shevchuk V.Ya., Cherniak V.K., Kovalchuk T.T., Pedan M.P., Pankov O.I. et al. (2016). Rozvytok zarady poriatunku [Development for salvation]. Kyiv, Heoprynt [in Ukrainian].
10. Stoliarov V.F., Shynkariuk O.V., Stoliarova V.V. (2020). Orhanizatsiino-metodychne zabezpechennia uzghodzhеноho stratehichного upravlinnia sotsialno-ekonomichnym rozvytkom rehioniv ta derzhavy v transformatsiinykh umovakh [Organizational and methodological support of coordinated strategic management of socio-economic development of regions and the state in transformational conditions.]. *Stratehichni priorytety sotsialno-ekonomichного rozvytku Ukrainy / Strategic priorities of socio-economic development of Ukraine*. Kyiv, Talkom (pp. 89-131) [in Ukrainian].
11. Pro nevidkladni zakhody shchodo zabezpechennia ekonomichного zrostantnia, stymuliuвання rozvytku rehioniv ta zapobihannia koruptsii: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 20.09.2019 r. №713/2019 [On urgent measures to ensure economic growth, stimulate regional development and prevent corruption: Decree of the President of Ukraine of 20.09.2019 №713 / 2019]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/713/2019> [in Ukrainian].
12. Pro Tsili staloho rozvytku Ukrainy na period do 2030 roku: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 30.09.2019 r. №722/2019 [On the Sustainable Development Goals of Ukraine for the period up to 2030: Decree of the President of Ukraine of September 30, 2019 №722 / 2019]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019> [in Ukrainian].
13. Tsili rozvytku tysiacholittia «Ukraina – 2030». Natsionalna dopovid [Millennium Development Goals Ukraine 2010. National report]. (2017). Kyiv, Ministry of Economy of Ukraine [in Ukrainian].
14. Tsili staloho rozvytku 2016-2030 [Sustainable Development Goals 2016-2030]. Retrieved from <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku> [in Ukrainian].
15. Pro zatverdzhennia Derzhavnoi stratehii rehionalnoho rozvytku na period do 2020 roku: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 6 serpnia 2014 roku № 385 [On Approving the State Regional Development Strategy for the Period to 2020: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of August 6, 2014 No. 385]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF> [in Ukrainian].
16. Pro Stratehiu staloho rozvytku «Ukraina – 2020»: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 12 sichnia 2015 roku № 5/2015 [On the Sustainable Development Strategy

"Ukraine 2020": Presidential Decree No. 5/2015 of 12 January 2015]. Retrieved from <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> [in Ukrainian].

17. Pro zatverdzhennia Derzhavnoi tsilovoi prohramy vidnovlennia ta rozbudovy myru v skhidnykh rehionakh Ukrainy : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 13.12.2017 r. №1071 [On approval of the State target program for the restoration and development of peace in the eastern regions of Ukraine: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of 13.12.2017 №1071]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1071-2017-p> [in Ukrainian].

18. Pro vnesennia zmin do Derzhavnoi tsilovoi prohramy vidnovlennia ta rozbudovy myru v skhidnykh rehionakh Ukrainy : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 27.03.2019 r. №340 [On Amendments to the State Target Program for Restoration and Peacebuilding in the Eastern Regions of Ukraine: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of March 27, 2019. №340]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/340-2019-p> [in Ukrainian].

19. Myrna stratehii Taruty. Plan «Try osnovy» shchodo dosiahnennia myru ta vidnovlennia terytorialnoi tsinnosti Ukrainy [Taruta's peace strategy. The "Three Foundations" plan to achieve peace and restore the territorial value of Ukraine]. (2019). (p. 4) [in Ukrainian].

20. Pro zatverdzhennia Poriadku rozroblennia Derzhavnoi stratehii rehionalnogo rozvytku Ukrainy i planu zakhodiv z yii realizatsii, a takozh provedennia monitorynhu ta otsinky rezultatyvnosti realizatsii zaznachenykh Stratehii i planu zakhodiv : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 11 lystopada 2015 r. №931 [On Approval of the Procedure for Development of the State Strategy for Regional Development of Ukraine and the Plan of Measures for Its Implementation, as well as for Monitoring and Evaluation of the Effectiveness of the Implementation of the aforementioned Strategies and Plan of Measures: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of November 11, 2015 No. 931]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/931-2015-%D0%BF> [in Ukrainian].

21. Proekt Derzhavnoi stratehii rehionalnogo rozvytku na period do 2027 roku "Rozvytok ta yednist, oriietovani na liudynu" [The draft National Strategy for Regional Development for the period up to 2027 "Development and unity focused on the human being"]. Retrieved from <https://www.minregion.gov.ua/base-law/grom-convers/elektronni-konsultatsiyi-z-gromadskisty/proekt-postanovi-kabinetu-ministriv-ukrayini-pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-strategiyi-rehionalnogo-rozvitku-na-period-do-2027-roku/> [in Ukrainian].

22. Stoliarov, V.F., Shynkariuk, O.V. (2014). Providni skladovi mekhanizmu derzhavnoho upravlinnia «Zhyttiam po-novomu» (v umovakh detsentralizatsii vlyady) [Main constituents of state administration mechanism of «new life» (in the conditions of decentralization of the power)]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy – Bulletin of Economic Science of Ukraine*, 2, pp. 131-140 [in Ukrainian].

23. Stoliarov, V.F., Shynkariuk, O.V. (2014). Naukovo-osvitianske zabezpechennia mekhanizmu derzhavnoho

upravlinnia «Zhyttiam po-novomu» (v umovakh detsentralizatsii vlyady) [Scientific and educational maintenance of the mechanism of public administration «new life» (in the conditions of decentralization)]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy – Bulletin of Economic Science of Ukraine*, 3, pp. 113-126 [in Ukrainian].

24. Tsili rozvytku tysiacholittia «Ukraina – 2010». Natsionalna dopovid [Millennium Development Goals Ukraine 2010. National report]. (2010). Kyiv, Ministry of Economy of Ukraine [in Ukrainian].

25. Deiaki pytannia reformuvannia derzhavnoho upravlinnia Ukrainy : Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 24.06.2016 № 474-r [Some issues of public administration reform in Ukraine: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 24.06.2016 № 474-r]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80> [in Ukrainian].

26. Pro vnesennia zmin do rozporiadzhen Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 24 chervnia 2016 r. № 474 i vid 27 hrudnia 2017 r. № 1013 : Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 18.12.2018 r. № 1102-r [On Amendments to the Ordinances of the Cabinet of Ministers of Ukraine of June 24, 2016 No. 474 and of December 27, 2017 No. 1013: Ordinance of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated December 18, 2018 No. 1102-p]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1102-2018-%D1%80> [in Ukrainian].

27. Deiaki pytannia udoskonalennia systemy monitorynhu ta otsinky rezultatyvnosti realizatsii derzhavnoi rehionalnoi polityky: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 20 hrudnia 2017 roku № 1029 [Some Issues of Improving the System of Monitoring and Evaluation of the Effectiveness of the Implementation of the State Regional Policy: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of December 10, 2017 No. 1029]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1029-2017-%D0%BF> [in Ukrainian].

28. Pro zatverdzhennia serednostrokovoho planu priorytetnykh dii Uriadu do 2020 roku: Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 3 kvitnia 2017 roku № 275-r [On approval of the medium-term plan of priority actions of the Government until 2020: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine of April 3, 2017 No. 275-p]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/275-2017-%D1%80> [in Ukrainian].

29. Pro vnesennia zmin do Poriadku provedennia rozrakhunku indeksu konkurentospromozhnosti rehioniv : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 19.09.2018 r. №768 [On Amendments to the Procedure for Calculating the Competitiveness Index of Regions: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of September 19, 2018. №768]. Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/npas/proprovedennya-rozrahunku-indeksu-konkurentospromozhnosti-regioniv> [in Ukrainian].

30. Antoshkina L.I., Runcheva N.V., Horiacha O.L. (Eds.). (2020). Priorytetni napriamy sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy [Priority directions of social and economic development of Ukraine]. Kyiv, Talkom [in Ukrainian].

31. Novyi kurs Ukrainy. Prohrama dii kandydata v Prezydenty Yulii Tymoshenko [New course of Ukraine.

Program of actions of presidential candidate Yulia Tymoshenko]. (2019). (P. 3). [in Ukrainian].

Черняк В. К. Українському народу – стабільний планомірностійкий людський розвиток (оцінка стану науково-адміністративного забезпечення). Частина I. Загальна ситуація зі стратегічним плануванням людського розвитку в Україні

У статті розкрито конструктивні ідеї, рекомендації і пропозиції щодо становлення та розвитку науково-методичного та інформаційно-адміністративного забезпечення стабільного планомірностійкого регіонального людського розвитку в Україні.

Здійснено детальний аналіз публікацій Дискусійного клубу наукових журналів «Вісник економічної науки України» та «Економічний вісник Донбасу» протягом 2014-2020 рр., підготовлених професором В.Ф. Столяровим та докторантом О.В. Шинкарук.

Детально розглянуто концептуальні положення обґрунтування Українського євроінтеграційного проєкту на засадах людиноцентричного підходу під гаслом «Українському народу – планомірний людський розвиток». Рекомендації та пропозиції розробки Національної і Регіональних програм людського розвитку представлені як принципово новий напрям вдосконалення діючої в Україні моделі ринкової економіки на основі покращення її соціальності та державності.

Прогнозні розрахунки Індексу регіонального людського розвитку адміністративних областей з використанням Методики його виміру 2012 року інституалізовані в узгодженості з Цілями Розвитку Тисячоліття на період до 2015 року та з Цілями Сталого Розвитку на період до 2030 року.

Постановка проблем науково-методичного забезпечення стабільного планомірностійкого людського розвитку в регіонах розкрита в теоретичному, методологічному та інформаційно-методичному й адміністративному аспектах розробки Державної та Регіональної стратегій розвитку на період до 2027 року. Систематизовано етапи становлення адміністративного забезпечення виміру та державного регулювання регіонального людського розвитку.

Наведено рекомендації та пропозиції щодо формування остаточного варіанту або доповнень до нього Державної стратегії регіонального розвитку України на 2021-2027 роки.

Представлено п'ять дискусійних питань оцінки науково-адміністративного забезпечення стратегічного планування та державного регулювання регіонального людського розвитку в Україні.

Запропоновано здійснити розробку Планового Кодексу України та впровадити гармонійні пропорції «Золотого перетину» у співвідношеннях місцевих бюджетів з державним у Зведеному бюджеті України для впровадження бюджетного федералізму з метою покращення фінансової автономії адміністративних областей унітарної держави.

Ключові слова: сталий розвиток, людина, людський розвиток, планування, економіка, стратегія.

Chernyak V. To the Ukrainian people – a Stable Systematically Ustoichivoe Human Development (Assessment of Scientific and Administrative Support). Part I. The Overall Situation with the Strategic Planning of Human Development in Ukraine

The article reveals constructive ideas, recommendations and proposals for the establishment and development of scientific-methodological and methodological and administrative support of stable planned ustoichivogo regional human development in Ukraine.

Carried out a detailed analysis of the publications of the Discussion club scientific journals "Bulletin of economic Sciences of Ukraine" and "Economic Bulletin of Donbass" during the 2014 - 2020pp., prepared by Professor V. F. Stolyarov and Ph. D. students O. V. Shinkaryuk.

Details the article considers the conceptual provisions of the justification of the Ukrainian project of European integration on the principles chelovecheskogo approach under the slogan "Ukrainian people – planned development". Recommendations and suggestions for the development of National and Regional programs of human development is presented as a fundamentally new direction of improvement of the existing in Ukraine the market economy on the basis of improving the social and state.

The estimates of Index of regional human development in administrative areas using the methodology of its measurement 2012 instutualization in coherence with the Millennium Development Goals for the period up to 2015 and Sustainable Development Goals for the period up to 2030.

Formulation of problems of scientific and methodological support of stable planned ustoichivogo human development in the regions revealed in the theoretical, methodological and methodological and administrative aspects of the development of State and Regional development strategies for the period up to 2027. Systematic stages of formation of administration of the measurement and state regulation of regional human development.

Recommendations and suggestions for shaping the final version or amendments of the State strategy of regional development of Ukraine in 2021-2027.

Submitted 5 five discussion questions for evaluation of scientific and administrative support for the strategic planning and state regulation of regional human development in Ukraine.

Proposed to develop a Planned code of Ukraine and introduce the harmonious proportions of the Golden section in the ratio of local budgets in the Consolidated state budget of Ukraine for the implementation of fiscal federalism with the aim of improving the financial autonomy of the administrative regions of a unitary state.

Keywords: sustainable development, man, human development, planning, economics, strategy.

Черняк В. К. Украинскому народу – стабильное планомерно устойчивое человеческое развитие (оценка состояния научно-административного обеспечения). Часть I. Общая ситуация со стратегическим планированием человеческого развития в Украине

В статье раскрыты конструктивные идеи, рекомендации и предложения по становлению и развитию

научно-методического и информационно-методического и административного обеспечения стабильного планомерно устойчивого регионального человеческого развития в Украине.

Осуществлен детальный анализ публикаций Дискуссионного клуба научных журналов «Вестник экономической науки Украины» и «Экономический вестник Донбасса» в течение 2014-2020 годов, подготовленных профессором В.Ф. Столяровым и О.В. докторантом Шинкарюк

Детально рассмотрены концептуальные положения обоснования Украинского евроинтеграционного проекта на принципах человекоцентристского подхода под лозунгом «Украинскому народу – планомерное развитие». Рекомендации и предложения по разработке Национальной и Региональных программ человеческого развития представлены как принципиально новое направление совершенствования действующей в Украине модели рыночной экономики на основе улучшения ее социальности и государственности.

Прогнозные расчеты Индекса регионального человеческого развития административных областей с использованием Методики его измерения 2012 года институализованы в согласованности с Целями Развития Тысячелетия на период до 2015 года и Целям Устойчивого Развития на период до 2030 года.

Постановка проблем научно-методического обеспечения стабильного планомерно устойчивого челове-

ческого развития в регионах раскрыта в теоретическом, методологическом и информационно-методическом и административном аспектах разработки Государственной и Региональной стратегий развития на период до 2027 года. Систематизированы этапы становления административного обеспечения измерения и государственного регулирования регионального человеческого развития.

Приведены рекомендации и предложения по формированию окончательного варианта или дополнений к нему Государственной стратегии регионального развития Украины на 2021-2027 годы.

Представлено пять дискуссионных вопросов оценки научно-административного обеспечения стратегического планирования и государственного регулирования регионального человеческого развития в Украине.

Предложено осуществить разработку Планового Кодекса Украины и внедрить гармоничные пропорции «Золотого сечения» в соотношениях местных бюджетов с государственным в Сводном бюджете Украины для внедрения бюджетного федерализма с целью улучшения финансовой автономии административных областей унитарного государства.

Ключевые слова: устойчивое развитие, человек, человеческое развитие, планирование, экономика, стратегия.

Стаття надійшла до редакції 14.02.2020

Прийнято до друку 20.02.2020

НАШІ ЮВІЛЯРИ

Академіку Академії економічних наук України,
доктору економічних наук, доктору технічних наук, професору

РАМАЗАНОВУ СУЛТАНУ КУРБАНОВИЧУ – 70 !



13 грудня 2019 року Рамазанову Султану Курбановичу, доктору економічних наук, доктору технічних наук, професору, академіку Академії економічних наук України виповнилося 70 років.

Він народився 13 грудня 1949 р. в родині колгоспників у с. Хрюг, Ахтінського району, Дагестанської АРСР. З вересня 1957 р. по липень 1968 р. навчався в Хрюгській середній школі, де й одержав атестат з відзнакою про повну середню освіту. У серпні 1968 р. вступив до Донецького державного університету на математичний факультет за спеціальністю "Математика", який закінчив у червні 1973 р., одержавши диплом математика.

З 1973 по 2016 р. працював в Східноукраїнському національному університеті ім. Володимира Даля (раніше: Ворошиловградський машинобудівний інститут, Луганський машинобудівний інститут, Східноукраїнський державний університет МОН України). З серпня 1973 р. – молодший науковий співробітник в дослідницькій лабораторії обчислювальної техніки Ворошиловградського машинобудівного інституту МОН України. З січня 1977 р. – асистент кафедри технічної кібернетики і систем управління (ТКіСУ) Ворошиловградського машинобудівного інституту МОН України, з червня 1980 р. – ст. викладач, а з січня 1985 р. – доцент. З травня 1988 р. – в.о. завідувача кафедри технічної кібернетики (ТК) Луганського машинобудівного інституту, а з березня 1989 р. – завідувач кафедри ТК. З червня 1998 р. – завідувач кафедри, професор економічної кібернетики (ЕК) Східноукраїнського державного університету. З липня 2001 р. – декан факультету управління і завідувач кафедри ЕК Східно-

українського національного університету ім. Володимира Даля, а з березня 2008 р. – декан факультету управління економікою. З серпня 2009 р. – декан факультету інноваційної економіки і кібернетики, а з серпня 2013 р. – завідувач кафедри економічної кібернетики СХУ ім. В. Даля.

З 01.08.14 – 30.06.16 – професор кафедри «Економічної кібернетики» Полтавського університету економіки і торгівлі Укоопспілки. З 01.08.16 р. – по нині професор кафедри «Інформаційних систем в економіці» ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана».

Особисті досягнення і внесок у розвиток університету.

❖ У 1975 р. – створення кафедри «Технічна кібернетика і системи управління» (ТК і СУ).

❖ Відкриття Галузевої науково-дослідної лабораторії МОМ СРСР. Відповідальний виконавець і керівник багатьох госп. договірних тем.

❖ У 1982 р. – захистив кандидатську дисертацію зі спеціальності: 05.13.01 – «Технічна кібернетика і теорія інформації» (м. Київ, ІК НАН України ім. В. Глушков).

❖ 1985 р. – відкриття на кафедрі першої спеціальності «Робототехнічні системи».

❖ 1993 р. – відкриття другої спеціальності «Інформаційні системи в економіці».

❖ 1996 р. – Відмінник освіти України.

❖ 1997 р. – захистив першу докторську дисертацію по спеціальностям: 05.26.05 – Інженерна екологія і 05.22.12 – Промисловий транспорт.

❖ 1998 р. – розділення кафедри ТК і створення нових кафедр: «Економічна кібернетика» і «Гнучкі комп'ютеризовані системи і робототехніка».

❖ 2000 р. – відкриття ще однієї нової спеціальності «Інформаційні системи, що управляють, і технології».

❖ У 2001 р. отримав другу освіту за фахом «Фінанси».

❖ 2008 р. – захистив другу докторську дисертацію за фахом: 08.00.11 – Математичні методи, моделі і інформаційні технології в економіці.

❖ У 2009 р. – «Учений року університету».

❖ 2010 р. – Заслужений діяч науки і техніки України.

❖ У 2012 р. – відкриття магістрату за фахом «Економіка довкілля і природних ресурсів».

❖ У 2016 р. – почесний професор СХУ імені Володимира Даля.

Членство в академіях. Він є академіком: Міжнародної академії інформатизації (21.06.99; №10-11 688), Міжнародної академії наук екології і безпеки життєдіяльності (23.12.99; № 01075); Академії економічних наук України (07.05.04; №471); Академії технологічних наук України (18.10.01; №275); Транспортної академії України.

Він відомий український вчений: математик, кібернетик, екологічний економіст; почесний професор Східноукраїнського національного університету імені В. Даля, фахівець з проектування та розробки інтегрованих інформаційних систем управління складними еколого-економічними об'єктами з елементами штучного інтелекту, а також організатор науки, освіти та управління науковими роботами та проектами.

Заслужений діяч науки і техніки України. Професор кафедри «Інформаційні системи в економіці» «КНЕУ ім. В. Гетьмана». Нагороджений медаллю «Відмінник освіти України», медаллю ім. М.В. Ломоносова і орденами Міжнародної академії наук екології та безпеки життєдіяльності «За заслуги в науці» і «За заслуги в освіті», а також присвоєно звання «Заслужений діяч транспортної академії України» та ін.

Наукова школа і круг інтересів – «Інтелектуальні і нелінійні методи моделювання і управління складними системами»: «Інтелектуальні системи і технології моделювання, прогнозування, управління і прийняття рішень з еколого-економічного моніторингу», «Комп'ютерне і математичне моделювання еколого-економічних, медико-біологічних та технологічних процесів і систем», «Нелінійне моделювання в соціально-економічних і екологічних системах».

Керує аспірантурою і докторантурою по спеціальностях: 05.13.03 – «Системи і процеси управління» і 08.00.11 – «Математичні методи, моделі і інформаційні технології в економіці». Підготував – 1 доктора наук і 14 кандидатів наук (по 6 науковим напрямом).

Він є автором 482 наукових та навчально-методичних робіт, в тому числі 39 монографій і 14 навчальних посібників. Експерт Наукової ради МОН України («Інформатика і кібернетика»).

Практичні результати. Під керівництвом і за його безпосередньої участі за останніх 25 років виконано 45 наукових тем і науково-технічних програм. з них (у крб., грн): 31 госпдоговір з обсягом 6 599,21 тис. грн; 1 міжнародна програма – 70 тис. грн; 13 держбюджетних тем – 2764,52 тис. грн. Загальна сума фінансування усіх НДОКР складає – 10 млн 433,73 тис. грн.

Освітні і наукові спеціальності: ВНЗ: Математика (вища освіта, Донецьк, 1973), Фінанси (вища освіта, Луганськ, 2001). ДАК (ВАК): 05.13.01 – техніческая кібернетика и теория информации, 1982 р.; 05.26.05 – Инженерная экология, 1997 р.; 05.22.12 – Промышленный транспорт, 1997 р.; 08.00.11 – Математические методы, модели и информационные технологии в экономике, 2008 р.

Він є дійсним членом академії: Міжнародної академії інформатизації, Міжнародної академії наук екології і безпеки життєдіяльності, Академії технологічних наук України, Академії економічних наук України, Транспортній академії України.

Член редакційної колегії наукових видань (7):

- Голова редакційної колегії науково-виробничого журналу «Часопис економічних реформ» СНУ імені В. Даля.

- Член редакційної колегії Міжнародного наукового видання «Сучасні фундаментальні і прикладні дослідження».

- Член редакційної колегії науково-практичного журналу «Управління проектами і розвиток виробництва».

- Член редакційної колегії наукового журналу «Вісник СНУ ім. В. Даля».

- Член редакційної колегії наукового-аналітичного журналу «Моделювання та інформаційні системи в економіці».

- Член редакційної колегії наукового журналу «Сучасний стан наукових досліджень та технологій в промисловості» (ХНУРЕ).

- Член редакційної колегії наукового журналу «Інформаційні технології в економіці і природокористуванні» (НУБіП).

Про професора С.К. Рамазанова можна також прочитати в наступних публічних виданнях:

- Науковий потенціал України. Київський літопис ХХІ століття / під. ред. Б.Є. Патона. Київ, 2009. С. 193.

- Науковці України. Еліта Держави. Київ, 2010. С. 173.

- Ми – далівці. Ювілейне видання. Київ: ВЦ «Логос України», 2010. С. 140-149.

- Журнал «Луганщина в лицах», Луганськ, 2011. С.34

- Журнал «Інтерв'ю Україна», Донецьк, 2013. С.35.

- Журнал «Дагестан: економіка, політика, культура», 2013, № 10(97).

- *Вікіпедія* «Рамазанов Султан Курбанович».

Ювіляр має заслужений авторитет серед науковців, студентів, викладачів і співробітників, сумлінно ставиться до роботи, прекрасний педагог. Всі, хто працював і працює поруч з Вами, бачать у Вас успішного Вченого, вимогливого до себе і колег, добру і чуйну Людину. Ви досягли чималих успіхів, кожним днем свого життя доводячи, що працею і сумлінним ставленням до справи можна досягати високих наукових та життєвих цілей. Попереду у Вас чимало складних завдань, вирішення яких вимагає подальшого творчого розвитку наукової і організаторської думки, напруженої та копіткої праці.

В день Вашого Ювілею ми ради бачити Вас, як завжди, енергійним і бадьорим, мудрим і далекоглядним, повним творчих планів, націлених на майбутнє. Щиро бажаємо Вам, Султано Курбановичу, міцного здоров'я, сімейного щастя, благополуччя. Нехай усі Ваші плани неодмінно втіляться в реальність, майбутнє принесе успіх і задоволення від виконаної роботи, і нехай удача яскраво освітлює Ваш життєвий шлях!

Вчена рада Луганського національного університету імені Тараса Шевченка,

Вчена рада Інституту економіки промисловості НАН України,

Редколегія журналу «Економічний вісник Донбасу»

**75 років доктору економічних наук, професору,
академіку Академії економічних наук України,
члену редколегії журналу**

ДУБНИЦЬКОМУ ВОЛОДИМИРУ ІВАНОВИЧУ!



10 лютого 2020 року виповнилося 75 років відомому українському вченому – економісту і організатору радіопромисловості в Україні **ДУБНИЦЬКОМУ ВОЛОДИМИРУ ІВАНОВИЧУ!** Після закінчення школи, зі срібною медаллю, він у 1961 році вступив на фізичний факультет Горьковського державного університету ім. М.І. Лобачевського на спеціальність «Електроніка твердого тіла». Після закінчення університету Володимир Іванович був направлений у службове відрядження до Республіки Куба. З 1967 року В.І. Дубницький понад 33 роки пропрацював на підприємствах радіопромисловості СРСР і України, в системі Військово-промислового комплексу СРСР. За ці роки Володимир Іванович пройшов великий науково-виробничий шлях, починаючи інженером лабораторії електроніки НВЧ у Науково дослідному радіофізичному інституті, начальником цеху мікроелектроніки ПО «РІАП». За його активної участі, в числі перших високотехнологічних виробництв в СРСР, було запущено виробництво мікропроцесорів і мікросборок СВЧ виробів.

За рішенням колегії Міністерства радіопромисловості СРСР В.І. Дубницький був направлений у 1977 році в Україну, в м. Донецьк на завод «ТО-ПАЗ», де пропрацював понад 20 років на посаді заступника головного інженера, заступника директора СКБ РТУ, начальника науково-технічного комплексу відеоелектронних виробів, головного інженера. За безпосередньої участі та при керівництві Володимира Івановича були запущені високотехнологічні виробництва, які дозволили випускати унікальні радіоелектронні вироби і комплекси, з яких найбільш відомі комплекси «Кольчуга», «Мандат», що не мають аналогів у світі. За освоєння і організацію випуску спеціальних виробів для Міністерства оборони СРСР в 1979 році В.І. Дубницькому була присуджена Державна премія СРСР, а в 1984 році присвоєно почесне звання "Почесний радист СРСР". Поряд з роботою в промисловості Володимир Іванович займався науковою та педагогічною діяльністю. У 1997 році в Інституті економіко-правових досліджень НАН України він захищає дисертацію і йому присуджується вчений ступінь кандидата економічних наук.

У 2008 році в Інституті проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України була захищена дисертація і йому було присуджено вчений ступінь доктора економічних наук. Також В.І. Дубницькому було присвоєно звання професора.

З 1997 року і по теперішній час Володимир Іванович Дубницький працює в системі Міністерства освіти і науки України. За цей час він пройшов шлях від доцента, професора кафедри маркетингу, зав. кафедрою міжнародної економіки до проректора з наукової роботи.

З серпня 2014 року він працює професором Українського державного хіміко-технологічного університету (м Дніпро). Під його керівництвом були підготовлені і захищені 4 докторських і 11 кандидатських дисертацій. До сфери його наукових досліджень відносяться: проблеми промислового маркетингу, економічної безпеки регіону і підприємств, питання конкурентоспроможності підприємств і моделювання економічних систем. За минулий час В.І. Дубницьким підготовлено і опубліковано понад 350 наукових публікацій в Україні та за кордоном, у тому числі в базах "Scopus" і "WoS" тощо (3 авторські монографії, розділи в колективних монографіях – 33, наукових статей – 210 і навчальних посібників – 21). Серед наукових публіка-

цій В.І. Дубницького можна відзначити: авторські монографії «Методологія маркетингу антикризового управління підприємством» (1999), «Механізми управління маркетингом промислового комплексу регіону» (2003), «Територіальні системи: проблеми і перспективи розвитку» (2003), а також монографії, де він виступив автором і науковим редактором, серед них: «Трансформація промислового комплексу: проблеми управління розвитком», «Україна і регіони на шляху до інноваційного суспільства» (в 4-х томах) (2011), «Організаційно-економічний механізм збалансованого розвитку регіонів. Фінансово-Економічна безпека» (2017), «Теорія і практика кластеризації економіки» (2020). Крім того, за його участю і під керівництвом були підготовлені навчальні посібники, серед них: «Промисловий маркетинг» (2003), «Регіональний маркетинг» (2007), «Міжнародне співробітництво: євроінтегра-

ція і євроатлантична інтеграція» (2007), «Міжнародна економічна діяльність України» (2008), «Інтернет-технології в міжнародному бізнесі» (2008), «Економіка ТНК» (2012), «Глобальна економіка» (2015), «Конкуренція, конкурентоспроможність, ринкова кон'юнктура» (2016), «Методологія наукових досліджень в інформаційній економіці» (2019), «Інформаційний менеджмент» (2020).

В.І. Дубницький є членом редколегій наукових журналів і збірників: «Економічний вісник Донбасу», «Менеджер», «Вісник УДХТУ», «Наука, технології, інновації». Понад 12 років він був головним редактором наукового збірника «Прометей».

Наукова громадськість Донбасу щиро вітає доктора економічних наук, професора, академіка АЕН України Дубницького Володимира Івановича з ювілеєм і бажає йому здоров'я, творчої наснаги і плідної науково-педагогічної діяльності!

*Вчена рада Інституту економіки
промисловості НАН України,*

*Вчена рада Луганського національного
університету імені Тараса Шевченка,*

*Редколегія журналу
«Економічний вісник Донбасу»*

**ДО 80-РІЧНОГО ЮВІЛЕЮ
ВЧЕНОГО-ЕКОНОМІСТА
АКАДЕМІКА АКАДЕМІЇ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДОКТОРА ЕКОНОМІЧНИХ НАУК, ПРОФЕСОРА
ІВАНА ПЕТРОВИЧА БУЛЕЄВА**



Наближається 22 березня 2020 року, ознаменоване важливою подією – днем народження Булеєва Івана Петровича, відомого вченого-економіста, 80-річний ювілей якого не тільки привід відзначити заслуги цієї видатної людини, а й можливість продемонструвати приклад виняткової працьовитості, цілеспрямованості, порядності і натхненного служіння науці.

Отримавши достатньо вагомих досвід праці на виробничих підприємствах, Булеєв Іван Петрович проявляє зацікавленість до наукової діяльності, яка з 1973 р. по теперішній час пов'язана з Інститутом економіки промисловості НАН України, коли він став пошукувачем наукового ступеня кандидата економічних наук. У 1979 р. у НДІ праці (м. Москва) захистив кандидатську дисертацію, у 1993 р. – в ІЕП НАН України докторську. У 2003 р. – присвоєно вчене звання професора.

З 2001 р. до теперішнього часу І.П. Булеєв – штатний працівник відділу проблем економіки підприємств ІЕП НАН України, головний науковий співробітник, з 2005 по 2012 р. – завідувач відділу, з

2007 по 2014 р. – заступник директора з наукової роботи. За весь час існування відділу проблем економіки підприємств ІЕП НАН України тематика наукових досліджень охоплює широкий спектр актуальних макро- та мікроекономічних проблем. Теоретичні та прикладні результати досліджень активно використовуються в роботі Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, галузевих та регіональних органів управління, кредитно-фінансових організацій, підприємств різних сфер діяльності та форм власності.

За майже 50 років наукової діяльності І.П. Булеєв присвятив дослідженню таких питань, як: наукові основи інституціонального забезпечення відтворення капіталу сучасних підприємств; обґрунтування, розробка фінансово-економічного механізму створення і функціонування інтегрованих корпоративних структур за участю держави; механізми інтеграції та капіталізації підприємств у суспільному виробництві; забезпечення процесу реструктуризації підприємств державного сектору економіки з метою підвищення їх капіталізації; наукові основи формування економічних та інституціональних механізмів забезпечення капіталізації підприємств; фінансово-економічні методи та механізми забезпечення інвестиційної активності підприємств; механізми стимулювання інвестиційної діяльності підприємств та інтегрованих структур до виробництва продукції з високою доданою вартістю; управління інтелектуальним капіталом; структура суспільства та підприємств; мотивація працівників підприємств різних форм власності; саморозвиток та самоосвіта як важливий напрямок мотивації людини, груп, колективів в умовах кризи та згорання ринків тощо.

Глибоке знання цих проблем, розуміння їх взаємозв'язку і сили впливу на кінцеві результати практичної діяльності підприємств дозволило Івану Петровичу Булеєву опублікувати більш ніж 400 наукових праць, із них 6 індивідуальних монографій; 104 розділи у 57 колективних монографіях; 7 наукових національних доповідей; більш ніж 160 матеріалів конференцій; 126 публікацій у наукових журналах та збірниках; 34 публікації в інших виданнях, у співавторстві підготовлено навчальний посібник (з грифом МОН України); 10 науково-методичних посібників, має зарубіжні публікації.

Видатне науково-громадське досягнення професора І.П. Булеєва – ефективна організація наукового процесу, стимулювання наукових досліджень і підготовка наукових кадрів. Іван Петрович є яскра-

вим прикладом не просто наукового керівника, а й старшого товариша і друга. При його науковому консультуванні та керівництві захищено 7 докторських та 17 кандидатських дисертацій. Маючи великий досвід в підготовці аспірантів, професор І.П. Булеєв за час своєї наукової діяльності багато разів виступав опонентом по захисту дисертацій в наукових центрах України – Києві, Харкові, Донецьку, Львові та ін. Був керівником дипломних робіт студентів економічних спеціальностей низки вишів України. Працював членом та головою ДЕК в університетах м. Донецька, Запоріжжя, Слов'янська, Бухмугу та ін. Завідував кафедрою фінансів у Донбаській гірничо-металургійній академії (м. Алчевськ, Луганська область), працював професором кафедри фінансів в Донбаській державній машинобудівній академії. Докладав чималих зусиль до розвитку вищої освіти у Павлограді.

Завдяки заслуженому широкому професійному визнанню І.П. Булеєв як авторитетний вчений обраний членом науково-редакційних колегій таких журналів як: «Економіка промисловості» (м. Донецьк, Київ), «Прометей», «Вісник Дніпропетров-

ського гірничого університету», «Економічний вісник Донбасу», «Проблеми економіки» (м. Харків), ряду наукових збірників Інститутів НАН та МОН України.

Роботу в Спеціалізованій вченій раді із захисту докторських дисертацій в ІЕП НАН України починаючи з 1996 р. по теперішній час поєднував у 2002-2006 рр. із експертизою наукових дисертацій у ВАК України, а у 2007-2014 рр. був членом Спецради із захисту докторських дисертацій у Науково-дослідному Центрі індустріальних проблем розвитку НАН України. Він є з 1996 р. дійсним членом Академії економічних наук України.

Професор І.П. Булеєв всім своїм життям, працею і досвідом зберігає академічні традиції економічної науки, дає приклад порядних людських відносин. Ідеї та погляди Івана Петровича Булеєва завжди сучасні, результати глибоко обґрунтовані. Колеги віддають належне умінню ювіляра досягати глибинного розуміння еволюції суспільних та економічних явищ, вибудовувати взаємозв'язки та надавати належні шляхи вирішення проблем.

Нових творчих звершень ювіляру!

*Вчена рада Інституту економіки
промисловості НАН України,*

*Вчена рада Луганського національного
університету імені Тараса Шевченка,*

*Редколегія журналу
«Економічний вісник Донбасу»*

Інститут економіки промисловості
Національної академії наук України

Державний заклад
«Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»

Економічний вісник Донбасу

№ 1 (59) 2020

Здано до склад. 12.03.2020 р.
Підп. до друку 20.02.2020 р.
Формат 60x84 1/8. Папір офсет.
Гарнітура Times New Roman.
Друк ризографічний. Ум. друк. арк. 22,9.
Наклад 350 прим. Зам. № 1464.
Ціна вільна.

Виготовлювач

**Відділ інформатизації наукової діяльності
Інституту економіки промисловості НАН України**
вул. Марії Капніст, 2, м. Київ, 03057
Тел.: (050) 476 55 63
E-mail: slaval.aenu@gmail.com

Надруковано

**Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»**
к. 115, вул. Ковалю, 3, м. Полтава, 36014; тел.: (0532) 50-24-81
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3827 від 08.07.2010 р.