

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ



ВІСНИК

**Східноукраїнського
національного університету
імені ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**№ 1 (257)
2020**

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

Сєвєродонецьк 2020

ВІСНИК

СХІДНОУКРАЇНСЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

№ 1 (257) 2020

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

ЗАСНОВАНО У 1996 РОЦІ

ВИХІД З ДРУКУ - ДВНАДЦЯТЬ РАЗІВ НА РІК

Засновник

Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля

Журнал зареєстровано

в Міністерстві юстиції України

Свідоцтво про державну реєстрацію

серія КВ № 15607-4079ПР

від 18.08.2009 р.

VISNIK

OF THE VOLODYMYR DAHL EAST
UKRAINIAN NATIONAL UNIVERSITY

№ 1 (257) 2020

THE SCIENTIFIC JOURNAL

WAS FOUNDED IN 1996

IT IS ISSUED TWELVE TIMES A YEAR

Founder

Volodymyr Dahl East Ukrainian National
University

Registered by the Ministry

of Justice of Ukraine

Registration Certificate

KB № 15607-4079ПР

dated 18.08.2009

Журнал включено до Переліків наукових фахових видань України (Наказ МОН №1328 21.12.2015 р.), (Наказ МОН №515 16.05.2016 р.), в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук з технічних (122, 131, 132, 133, 141, 151, 161, 273) та економічних (051, 073, 075) наук відповідно.

Журнал включено до Міжнародної наукометричної бази даних Index Copernicus International (ICV 2018: 59.34).

ISSN 1998-7927

Головна редакційна колегія:

Поркуян О.В., докт. техн. наук (голова редакційної колегії),

Галгаш Р.А., докт. екон. наук, (заступник голови
редакційної колегії),

Кудрявцев С.О., канд. техн. наук, (заступник голови
редакційної колегії),

Білобородова Т.О. канд. техн. наук,

Глікін М.А., докт. техн. наук,

Глікіна І.М., докт. техн. наук,

Горбунов М.І., докт. техн. наук,

Грицюк В.Ю., канд. техн. наук,

Д'яченко Ю.Ю., докт. екон. наук,

Ковтанець М.В., канд. техн. наук,

Кравченко К.О., канд. техн. наук,

Лорія М.Г., докт. техн. наук,

Ноженко В.С., канд. техн. наук,

Носко О.П., канд. техн. наук,

Проказа О.І., канд. техн. наук,

Семененко І.М., докт. екон. наук,

Сергієнко О.В., канд. техн. наук,

Скарга-Бандурова І.С., докт. техн. наук,

Соколов В.І., докт. техн. наук,

Суворін О.В., докт. техн. наук,

Целіщев О. Б., докт. техн. наук

Відповідальний за випуск: д.е.н., доцент Галгаш Р.А.

Рекомендовано до друку Вченою радою Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (Протокол № 5 від 29 січня 2020 р.)

Матеріали номера друкуються мовою оригіналу.

© Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2020

© Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, 2020

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| Saluk A.P. DEVELOPMENT OF BRANDING IN MODERN CONDITIONS OF MANAGEMENT | 5 |
| Tutova A.S. THE DEFINITION OF "TOP-MANAGER" AND HIS MAIN FUNCTIONS | 9 |
| Богданов Р.І. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ СЛУЖБИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА | 12 |
| Галгаш Р.А., Семенов І.М., Борова Г.О., Литовка Я.О. ОРГАНІЗАЦІЯ ВЗАЄМОДІЇ ІНСТИТУЦІЙ ЩОДО ПОБУДОВИ ПУБЛІЧНОГО ДІАЛОГУ ТА КОМУНІКАЦІЇ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ПОСТКОНФЛІКТНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ (ДОСВІД ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ) | 18 |
| Зима О.Г., Афанасьєва О.М., Родіонов С.О., Кошарна В.В., Станкова А.О. ТРАНСФОРМАЦІЇ ГЛОБАЛЬНОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ | 27 |
| Івченко Ю.А. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ГІБРИДНИХ ЗАГРОЗ ТА ПОСТКОНФЛІКТНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ | 32 |
| Клюс Ю.І., Іжболдіна А.В. ВИЗНАЧЕННЯ МІСЦЯ І РОЛІ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ В СИСТЕМІ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ КОНКУРЕНЦІЇ | 40 |
| Крамчанінова М.Д., Швець Н.В., Паничок М.Ю. СТАН КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ | 49 |
| Овчаренко Є.І., Держак Н.О., Білоус Я.Ю. ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНОГО МИСЛЕННЯ ЯК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ | 54 |
| Птащенко О.В., Литовченко І.В., Григорова Ю.В. КОНЦЕПЦІЯ «М'ЯКОЇ СИЛИ» В ФРН: ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ | 59 |
| Тищенко В.В., Тищенко О.І., Тищенко О.В. ВПРОВАДЖЕННЯ ГРОШОВО-КРЕДИТНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ | 63 |
| Ткаченко Н.Е., Дрожжин Д.Ю. МОТИВАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ | 70 |

CONTENTS

| | |
|---|----|
| Saluk A.P. DEVELOPMENT OF BRANDING IN MODERN CONDITIONS OF MANAGEMENT..... | 5 |
| Tutova A.S. THE DEFINITION OF "TOP-MANAGER" AND HIS MAIN FUNCTIONS | 9 |
| Bogdanov R.I. IMPROVEMENT OF ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF SERVICE OF ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE | 12 |
| Halhash R.A., Semenenko I.M., Borova G.O., Lytovka Y.O. ORGANIZING INTERACTION OF INSTITUTIONS REGARDING CONSTRUCTION OF PUBLIC DIALOGUE AND COMMUNICATION TO PROVIDE SUSTAINABLE REGIONAL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF POST-CONFLICT TRANSFORMATION (EXPERIENCE OF LUHANSK OBLAST) | 18 |
| Zyma O.G., Afanasieva O.M., Rodionov S.O., Zkosharna V.V., Stankova A.O. TRANSFORMATION OF THE GLOBAL POPULATION MIGRATION | 27 |
| Ivchenko Yu.A. THEORETICAL PRINCIPLES OF ENTERPRISE ECONOMIC SECURITY POTENTIAL UNDER HYBRID THREATS AND POST-CONFLICT TRANSFORMATION..... | 32 |
| Klius Y.I., Izhboldina A.V. DETERMINATION OF THE PLACE AND ROLE OF INTERNATIONAL AUDIT IN THE SYSTEM OF INTERNAL CONTROL OF ENTERPRISES IN A COMPETITIVE ENVIRONMENT | 40 |
| Kramchaninova M.D., Shvets N.V., Panychok M.Y. STAFFING CONDITION IN CONTEXT OF INTENSIFYING INNOVATION DEVELOPMENT OF THE REGION..... | 49 |
| Ovcharenko Ie.I., Derzhak N.O., Bilous Y.Y. FORMING THE STRATEGIC THINKING AS A PROFESSIONAL COMPETENCE OF LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES EMPLOYEES IN THE AMALGAMATED TERRITORIAL COMMUNITIES | 54 |
| Ptashchenko O.V., Lytovchenko I.V., Grygorova Y.V. THE CONCEPT OF SOFT POWER IN GERMANY: INTERPRETATION AND IMPLEMENTATION | 59 |
| Tyshchenko V.V., Tyshchenko H.I., Tyshchenko O.V. IMPLEMENTATION OF CASH-CREDIT POLICY IN UKRAINE..... | 63 |
| Tkachenko N.E., Drozhzhyn D.Y. MOTIVATIONAL PROVISION OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF CIVIL SERVANTS | 70 |

DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2020-257-1-5-8>

UDK 339.138

DEVELOPMENT OF BRANDING IN MODERN CONDITIONS OF MANAGEMENT

Saluk A.P.

РОЗВИТОК БРЕНДИНГУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Салюк А.П.

At present, there is a steady development of the information and globalization market as a complete system of economic, organizational and legal relations for the development, implementation, sale and purchase of information resources, technologies, goods and services. This is due to the formation of the information society and the development of the information economy as a whole.

It should be noted that such changes in the economy and society make it possible to create new trends in the development of information and communication technologies. In such economic conditions, information becomes a special resource and occupies an important place in the system of ensuring the competitiveness of modern business. Such competitive trends in business have led to the need to promote your product through a specific media environment.

In this work, the problem is revealed in the need for domestic companies to integrate into the world consumer markets and promote the image of both their own brand and the image of Ukraine. One of the main barriers along this path is the lack of awareness of the quality of goods and services offered by Ukrainian companies to consumers in other countries. Free trade agreements with the European Union, Canada and other countries can be a powerful impetus for these processes. The experience of implementing advanced branding strategies should be transferred by domestic companies to foreign markets, taking into account all the peculiarities in order to achieve high socio-economic results.

Each brand has certain attributes - packaging, advertising, logos, titles and slogans, functional or emotional associations, assigned to the brand by buyers and potential customers. Brand attributes can be both positive and negative, can have different strengths and importance for different market segments. Any brand has a main, basic characteristic that defines its essence.

Personal value in branding is not just one of the parameters that should be taken into account when developing a brand, it is a basic part of the concept of brand, it is the foundation of the concept of brand, it is the only component that leads the brand to a cherished purpose - to enter the inner world human in the right quality in the right place

The value generated by the brand and the basis for its choice and consumption is created by the manufacturer by building and maintaining a consistent system of codes and symbols. A brand in the modern sense is a complex organism, a strategic tool of a sales promotion company. Fine-tuning the brand at

every stage of its creation, focusing the whole system on the primary idea, actively using consumer research results are able to ensure the brand has a seamless existence for the foreseeable future.

Key words: definition, personnel, top-manager, enterprise, manager functions.

Introduction. Branding is the quintessence of marketing activity of a company. There is probably no company on a global scale that does not need or want to create its brand and its products in particular. This determines the relevance of the topic of the study of the features of brand management and the search for new patterns and ideas in branding. Drawing on the experience of world leaders in brand ratings and shifting the focus of the Ukrainian economy from the agrarian and metallurgical sectors to the high-tech sector will allow domestic companies to reach the level of competitiveness of brands on a global scale. This, in turn, will allow producers to earn more profit, develop the economy of Ukraine and strengthen its image among developed countries.

Analysis of basic research and publications.

Theoretical, methodological, methodological and applied aspects of branding effectiveness were studied in the works of famous domestic and foreign scientists, in particular: D. Aaker, O. Azaryan, A. Bayler, L. Balabanova, S. Davis, A. Dligach, A. Elwood, Zh. Kapferer, O. Kendyukhova, S. Kovalchuk, T. Maksimova, O. Malinka, S. Makhnula, Y. Nestorova, T. Primak, H. Pring, L. Radkevich, L. Rice, O. Shubina, D. Schulz. and others. It should be noted that with the rapid development of economic thought and the acceleration of globalization processes, the very essence of the concept of the brand is constantly changing and supplemented, which allows a continuous process of research on the subject.

The peculiarities of formation and development of Ukrainian brands were researched and reflected in a number of works and publications of domestic authors, such as: O. Yastremska, E. Romat, O. Zozuliov, N.

Bezrukova, V. Lipchuk and others. In their works, they explored the most relevant topics on the formation and development of brands, the nature and role of the brand in modern conditions, ways to create strong brands, product branding of enterprises and methods of ensuring its effectiveness and more. At the same time, their theoretical generalization and in-depth analysis require trends in the formation and development of brands in Ukraine under current conditions and their influence on the formation of new Ukrainian brands.

Goal. The purpose of this work is the need to research the market of brands of the world and Ukraine, features of its structure and prospects of integration of domestic brands in global consumer markets.

Materials and research results. At the present stage of business development with the formation of a new commercial unit, its creators usually have a unique idea that begins its development and occupies a niche in the market at the same time as the emergence of a new legal entity. However, despite the supposed synchronicity of appearance on the market, any firm as a legal entity, is formed earlier and initially invests all its resources in the formation of the brand.

A brand is not a product or a service in itself, but an image that is unique and attractive to the consumer. It is an intangible asset whose value is in the knowledge of its consumers and the positive associations associated with it. Emotional relationships that consumers build with brands - the taste of childhood or pleasant memories - make a brand strong, successful and popular.

Personal value in branding is not just one of the parameters that should be taken into account when developing a brand, it is a basic part of the concept of brand, it is the foundation of the concept of brand, it is the only component that leads the brand to a cherished purpose - to enter the inner world human in the right quality in the right place [10].

There are many distinctive features of a brand personality, but it is this model that is of value as a tool to identify a set of characteristics that can increase brand value in the eyes of consumers.

Thus, it is possible to clearly formulate the concept of branding as a process of commercial objectification of significant personal values of a person. Only in this way, embodying the virtual in the real, the imaginary in the material and bringing it to the consumer, we can not just dream and even not just hope, but to experience a feeling close to the belief that our object will take the right place in the market, and will not perish in the fight against competitors.

The value generated by the brand and the basis for its choice and consumption is created by the manufacturer by building and maintaining a consistent system of codes and symbols. A brand in the modern sense is a complex organism, a strategic tool of a sales promotion company. Fine-tuning the brand at every stage of its creation, focusing the whole system on the primary idea, actively using consumer research results

are able to ensure the brand has a seamless existence for the foreseeable future.

Global brands typically have a decade of existence, ups and downs. Having existed in the market for goods or services over the course of their existence, companies have made a number of mistakes that have become typical and informative guides for newcomer brands. An example is Nokia - numerous declines in stock prices, mergers, and company closures. After all, the brand of the company associated with high-tech devices has ceased to exist. But in 2017, Nokia's smartphone lineup with a whole new ideology is coming back.

In its current position, Ukraine is somewhat different in terms of company and brand market features from the global ones. And this explains the need to identify patterns of functioning of the domestic brand market. The transformation of the world and, in particular, the Ukrainian economy requires a broader study of Ukrainian brands and patterns of their development [2, p. 26].

The most influential list of global brands assessing their rankings and changes in their positions by many parameters is the list of "Best Global Brands 2018" by the international consulting company Interbrand. The company was founded in 1974 by John Murphy. The company network has 40 representative offices in 25 countries and makes it the largest brand consulting agency in the world. The agency provides a full range of services for creating, managing and evaluating brand branding [3].

In order to qualify for Interbrand's Top 100 Global Brands, companies must meet a number of requirements. In particular, the brand of the company should be recognizable beyond its basic consumer audience, financial and market documentation for each brand should be openly accessible. In addition, Interbrand insists on global branding - in order to be ranked, at least one-third of sales of branded products must be sold to foreign countries on at least three continents. Therefore, not always the most expensive brands in the local markets are ranked the best in the global.

Brands of Ukrainian companies can not boast of being in the top 100, but they have their own peculiarities of formation and competition in the domestic market.

In Ukraine, the most representative rating is the rating of national brands by MPP Consulting «UkrBrand 2018 - TOP-100 Ukrainian brands».

The rating gives an expert assessment of the potential market value of the 100 most expensive Ukrainian brands in 2016. The value of many brands is only potential because it is only confirmed when the company actually sells. However, MPP Consulting claims that the accuracy of the methodology for estimating potential value is repeatedly confirmed by actual sales of brands, and that the amounts of rights transfer agreements for such brands are slightly different from the estimate of their potential market value, previously conducted in the TOP 100.

The brand valuation methodology is based on the evaluation of the activities of the brand owners and also takes into account several factors that reflect the market conditions that may affect the brand, all possible threats and prospects for the development of industries [5].

As a rule, it is based on the analysis of factors that affect the market value of the brand: the position of the company in the market, the consumer value of the brand, as well as factors of current trends for the company and its industry. The value of the brand includes only the cost of the trademark (name), with the exception of production capacity, infrastructure, patents, inventions and other tangible assets or intellectual property.

The Ukrainian brand market is mostly represented by the food industry. ATB and Rozetka.ua are retailers, Kyivstar is a telecommunication service provider, PrivatBank (financial institution) - 4 companies in the top twenty, which are not related to the food industry.

This situation is quite expected given that the main sector of the Ukrainian economy is the agro-industrial complex. Powerful metallurgical or other industrial enterprises mostly operate in B2B format and usually do not even have their trademarks [7].

Although there are 2 manufacturers of high-tech devices (Pocketbook and Impression) on the domestic brand market, they are not ranked. The barrier along the way is the oversupply of both premium devices and cheap but high-quality competitors from China.

In general, given that the rating is fairly accurate, the actual confirmation of the value of the brands can only be estimated as a result of the sale of a particular brand owner. The presence of a developed stock market will allow to confirm this data without such significant changes in the market.

Conclusions. There is less and less room left for unnamed products on the shelves of supermarkets or online stores. Declining purchasing power has less and less influence on consumers' choice of a product, because brand means quality, and quality is increasingly the cornerstone of a person's lifestyle. This vicious circle of consumer commitment to the brand justifies the relevance of creating a company brand and using advanced branding strategies to promote it.

Ukrainian companies need to accelerate the launch of their brands into the world markets and intensify their promotion. Newly created or promising brands should not only get stuck in the domestic market and seek to build an expensive brand outside Ukraine. Global trends indicate that high-tech companies, software developers and automotive companies are gaining popularity. But already existing Ukrainian brands have every chance to develop in a competitive environment alongside the leading international ones. To do this, they have a long-standing experience of being on the Ukrainian market and valuable examples to follow from top brand rating leaders worldwide. Moreover, the integration of our country into the European political and, most importantly, the economic space is accelerating and these processes are becoming more relevant.

References

1. Philip Kotler. Marketing and Brand interest. Los mejores arU-icu- los de Marketing y Ventas - Expansbn. - 2006.
2. Бренди промислових підприємств: формування та ефективність використання: монографія / О. М. Ястремська, О. М. Тімонін, К. О. Тімонін. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2013. – 244 с.
3. Interbrand: About / Interbrand / [Електрон. ресурс] / Режим доступу до інформації: <http://interbrand.com/about/>
4. Best Global Brands 2018 Rankings / Interbrand / [Електрон. ресурс] / Режим доступу до інформації: <http://interbrand.com/best-brands/best-global-brands/2018/>
5. MPP Consulting: Про нас / MPP Consulting / [Електрон. ресурс] / Режим доступу до інформації: <http://www.mppconsulting.com.ua/about.html>
6. UkrBrand 2018 - ТОП 100 українських брендів/ MPP Consulting / [Електрон. ресурс] / Режим доступу до інформації: <http://www.mppconsulting.com.ua/ukrbrand/ukrbrand2018.html>
7. Кендюхов О. В. Стратегія ефективного брендингу / О. В. Кендюхов, С. М. Дмитрова, Л. А. Радкевич. – Донецьк: «Вебер» (Донецька філія), 2009. – 280 с.

References

1. Philip Kotler. Marketing and Brand interest. Los mejores arU-icu- los de Marketing y Ventas - Expansbn. - 2006.
2. Brendy promyslovykh pidpryyemstv: formuvannya ta efektyvnist' vykorystannya: monohrafiya / O. M. Yastrems'ka, O. M. Timonin, K. O. Timonin. – KH.: Vyd. KHNEU, 2013. – 244 s.
3. Interbrand: About / Interbrand / [Elektron. resurs] / Rezhym dostupu do informatsiyi: <http://interbrand.com/about/>
4. Best Global Brands 2018 Rankings / Interbrand / [Elektron. resurs] / Rezhym dostupu do informatsiyi: <http://interbrand.com/best-brands/best-global-brands/2018/>
5. MPP Consulting: Pro nas / MPP Consulting / [Elektron. re-surs] / Rezhym dostupu do informatsiyi: <http://www.mppconsulting.com.ua/about.html>
6. UkrBrand 2018 - TOP 100 ukraynskykh brendov/ MPP Consulting / [Elektron. re-surs] / Rezhym dostupu do informatsiyi: <http://www.mppconsulting.com.ua/ukrbrand/ukrbrand2018.html>
7. Kandyukhov O. V. Stratehiya efektyvnoho brendynhu / O. V. Kandyukhov, S. M. Dymytrova, L. A. Radkevych. – Donets'k: «Veber» (Donets'ka filiya), 2009. – 280 s.

Салюк А.П. Розвиток брендингу в сучасних умовах господарювання

В даній роботі проблематика розкривається в необхідності вітчизняним компаніям інтегруватися в світові споживчі ринки та просування іміджу як власного бренду, так і іміджу України. Одним з основних бар'єрів на цьому шляху є недостатнє інформування споживачів інших країн щодо гідної якості товарів та послуг, що можуть бути запропоновані українськими компаніями. Потужним імпульсом для цих процесів можуть стати угоди про зону вільної торгівлі з країнами Європейського Союзу, Канади та інших країн. Досвід впровадження передових бренд-стратегій має бути перенесений

вітчизняними компаніями на зовнішні ринки з урахуванням усіх особливостей задля досягнення високих соціально-економічних результатів.

Ключові слова: маркетинг, бренд, брендинг, рейтинги брендів, ринок, торгова марка.

Салюк А.П. Развитие брендинга в современных условиях хозяйствования

В данной работе проблематика раскрывается в необходимости отечественным компаниям интегрироваться в мировые потребительские рынки и продвижения имиджа как собственного бренда, так и имиджу Украины. Одним из основных барьеров на этом пути является недостаточное информирование потребителей других стран по достойного качества товаров и услуг, которые могут быть предложены украинскими компаниями. Мощным импульсом для этих процессов могут стать соглашения о зоне свободной

торговли со странами Европейского Союза, Канады и других стран. Опыт внедрения передовых бренд-стратегий должен быть перенесен отечественными компаниями на внешние рынки с учетом всех особенностей для достижения высоких социально-экономических результатов.

Ключевые слова: маркетинг, бренд, брендинг, рейтинги брендов, рынок, торговая марка.

Салюк Антон Петрович – фахівець відділу маркетингу та корпоративних комунікацій, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця.

Стаття подана 18.01.2020.

DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2020-257-1-9-11>

UDK 316.343

THE DEFINITION OF "TOP-MANAGER" AND HIS MAIN FUNCTIONS

Tutova A.S.

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ "ТОП-МЕНЕДЖЕР" ТА ЙОГО ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ

Тутова А.С.

In the given work defines the approaches to the essence of the category «top-managrt», based on which their own statement has been provided. The content of the main functions of the top-manager and their relationship have been disclosed.

Today, the period of rapid market growth of organizations in various industries and directly reduced their pace. There comes a time when the economic success of any enterprise depends heavily on its sound management. And now, first and foremost, both professional skills and personal qualities of people whose profession is called the top-manager appear. Usually, these are the first persons of the enterprise, that is, directors, presidents, or chairmen of the board. Sometimes they can be directly owned or co-owned by the business. Other professionals may also be involved in the profession, such as: Commercial or CFO, Production or Development Director, Marketing Manager, Security Director, or Information Officer. The top manager must ensure the sustainability of the enterprise and the prospect of development of the proposed business. In this regard, there is a need to clarify the concept of «top-manager», as well as to define its main functions. Since the top manager is a fairly high position, he needs to fully possess all the necessary not only professional, but also personal qualities.

It is known that the top-manager is the central figure of the company. It is who called upon to organize and successfully promote her business. Top-managers can be presidents or general directors, as well as managers of a management company in large corporations or holdings.

In the overall structure of the enterprise motivation system, a top manager is one of the most important elements of a company's working capital, the cost of which is payable and the creation of favorable conditions of activity is a special type of investment. Increasing the value of most of the resources of an enterprise represented by tangible objects is limited by time frames, while the value of human capital becomes more important, and the system of development and motivation of highly qualified personnel becomes the most important tool for improving the efficiency of the enterprise itself.

In this regard, there is a need to clarify the concept of "top manager", as well as the definition of its main functions and their relationship.

Key words: definition, personnel, top-manager, enterprise, manager functions

Introduction. Creating and maintaining the competitive advantage of the enterprise is possible only if the formation and use of the personnel of the organization. Modern socio-economic development shows that the success of an enterprise, of any form of ownership, depends largely on a competent and competent management. Therefore, one of the topical trends of today is the formation of high-quality potential of a top manager, his knowledge, skills and skills, which is a major resource in an unstable economy for the enterprise.

In the modern scientific and non-fiction literature, the laws and practices of companies use different terms to refer to the senior executives of a large enterprise. Thus, there is a need for a clearer definition of this concept and systematization of its existing functions.

Analysis of basic research and publications. Today, in the field of personnel management, research is being actively developed. Thus, well-known scientists of the past and present, such as DP Bogin, VM Grineva, MS Doronin, AL Zhukov, devoted their attention to the problematic aspects of the interpretation of the notion of "top-manager" and systematization of its functions, AM Kolot, OM Krasnonosov, VD Lagutin, ND Lukyanchenko, LA Lutai, GV Nazarov, VS Ponomarenko, MV Semikina, OM Yastremskaya and others. and other.

At the same time, many of the presented scientists pay more attention to the definition of the concept of manager, not senior manager.

Issues of research on the notion of "top manager" and its main functions were addressed by such prominent foreign scientists: G. Emerson, E. Mayo, A. Smith, F. Taylor, K. Alderfer, V. Vroom, F. Herzberg, D. McGregor, D. McClelland, A. Maslow.

It should be noted that the study of the concept of "top manager" paid less attention, both domestic authors and foreign. In such circumstances, the study becomes particularly relevant.

Goal. Defining approaches to the essence of the category "top-manager", on the basis of which to

propose your own statement. Reveal the content of the core functions of the top-manager and their relationship.

Materials and research results. In a modern organization, top-managers hold key positions. Director, Team Leader, Head, Chief, etc. – all these words denote positions, and the people who hold these posts can be united by the general concept of “top-manager”, since it is possible to define such common features of their activities: the top-manager supervises the work of one or more employees; the manager administers a part or all of the organization in which he/she works; the manager receives certain powers and makes decisions within these powers that will have consequences for other employees. So, let us consider the analysis of “manager” as the basic concept of research in more detail.

In the Unabridged Explanatory Dictionary of the Ukrainian language, a top-manager means a person who is responsible for the coordination and control over the labour organization; who manages an industrial, commercial, financial, and other enterprises [1].

According to V. Razanov, the top-manager is “a subject who performs managerial functions” [2].

A. Vikhanskyi believes that “the top-manager is defined as a member of the organization engaged in management activities and solves management tasks” [3].

V. Bereha notes, “Since the top-manager is not a direct producer or creator of material goods, but only optimizes the process of their creation, the product of the top-manager’s labour can be qualified as a universal service for creating conditions for production and creativity” [4].

V.A. Kravchenko gives the following definition of the top-manager concept: this is a specialist who is professionally engaged in management activities in a particular area of the enterprise, holds a permanent management position and is vested with certain powers [5].

Having considered various approaches to the interpretation of the basic concept of the study, we can conclude that the manager is a specialist who occupies a permanent leadership position and is empowered to make decisions on certain activities of the organization, whose main function is his/her effective management, which is carried out in order to obtain the results desired.

The general and established classification of the top-manager’s functions does not exist, but most experts agree that there is a minimum set of functions inherent in all levels of the management pyramid. We present this list in the following sequence (Table).

The planning function is the main management function, on which all other functions depend to a certain extent. The top-manager, engaged in managerial activities, outlines the goal of the organization and seeks to determine the best ways to achieve it. He analyzes budgets, schedules, information on the state of the industry and the economy as a whole, the resources at the disposal of the enterprise, and the resources it is able to acquire. An important aspect of planning is careful evaluation of the output. Since the enterprise develops

largely under the influence of conditions prevailing in the past, the changes predetermine the need for new methods of enterprise activity. This feature requires the manager to possess analytical skills.

Table

| The main functions of the manager | |
|-----------------------------------|---|
| Function | Content |
| Planning | Choosing the future direction of the organization as a whole and its individual subdivisions in particular, as well as making decisions about how to achieve the desired results based on the collection and analysis of the necessary information. By planning, the goals of the organization are established and the ways and timelines for achieving these goals are determined. |
| Organization | Making decisions about the necessary actions that will lead to the achievement of goals; the allocation of human resources to working groups; and the appointment of the top-manager for each of the groups; finally, providing the organization with all kinds of resources that are necessary for its activities. |
| Leadership | Direct and practical management of subordinates in the process of performing their duties, which includes: informing subordinates about the activities, orders, and instructions; motivation of subordinates to the effective and efficient performance of their duties. |
| Staff relations | The process of selection, preparation, development, use, and remuneration of people for the work done for the organization. |
| Control | The process of comparing actual performance with planned targets, as well as the development and application (if necessary) of corrective measures in order to achieve the established goals. |

The function of the organization is to ensure the activities of the enterprise (organization) by coordinating the actions of the labour collective, taking into account its existing formal and informal components, forming the corporate spirit of the enterprise. At the same time, management places a person in the spotlight. Carrying out organizational activities, the top-manager operates in a complex structure of the enterprise, the main components of which are: formal organization; informal organization; employee; labour collective; corporation.

Many management specialists often consider the function of working with staff as an integral part of an organization; however, we draw attention to its importance for any organization, which justifies its allocation to a separate object of consideration. This is also supported by the fact that the concept of “personnel management” has emerged a Human Resource Management.

The performance of the control function is necessary to ensure that other managerial functions are also performed effectively and efficiently.

Conclusions. So, the main managerial functions in practice are closely interrelated with each other. Their interaction ensures the successful functioning of the enterprise in market conditions, despite external or internal impact factors.

Based on the features of the professional activity of a top-manager, which consist in the fact that he/she performs specific functions of management and organization of the production process, dealing with people, then, in our opinion, the solution of professionally significant tasks depends on a certain level of formation of his emotional culture as an important component of personal professional skills.

References

1. Великий тлумачний словник української мови / голов. Ред. В.Т. Бузель - К. ; Ірпінь: ATF "Перун", 2001 - 1440 с. - http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/ua/elib.exe?Z21ID=&I21DBN=UKRLIB&P21DBN=UKRLIB&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=online_b ook&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=FF=&S21STR=ukr0000728_6
2. Розанов В.А. Психологія управління: практичний та практичний посібник. - М. : Журнал «Управління персоналом», 1996. - гол. 1-2. - 176 с.
3. Виханський О.С., Наумов А.І. Управління. - М. : Гардаріки, 2001. - 528 с.
4. Берега В.В. Управлінська діяльність: теорія та практика професійних досліджень. - Донецьк: ІЕП НАН України, 2000. - 96 с.
5. Кравченко В.О. Основи управління / Б.О. Кравченко // Підручник. - Навчальний посібник. - Одеса: Атланта, 2012. - 211 с.

References

1. Unabridged Explanatory Dictionary of the Ukrainian language / chief ed. V.T. Buzel - K. ; Irpen: "Perun" ATF, 2001 - 1440 pp. - http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/ua/elib.exe?Z21ID=&I21DBN=UKRLIB&P21DBN=UKRLIB&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=online_b ook&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=FF=&S21STR=ukr0000728_6
2. Rozanov V.A. Psychology of management: A practical and practical manual. - M. : Journal "Human Resources Management", 1996. - Ch. 1-2. - 176 p.
3. Vikhansky O.S., Naumov A.I. Management. - M. : Gardariki, 2001. - 528 p.
4. Berega V.V. Management activity: the theory and practice of professional research. - Donetsk: IEP NAN of Ukraine, 2000. - 96 p.

5. Kravchenko V.O. Fundamentals of Management / B.O. Kravchenko // The textbook. - Tutorial. - Odessa: Atlanta, 2012 - 211 p.

Тугова А.С. Визначення поняття «топ-менеджер» та його основні функції

У загальній структурі мотиваційної системи підприємств менеджер вищої ланки є одним з найважливіших елементів трудового капіталу компанії, витрати на оплату якого та створення сприятливих умов діяльності, являє собою особливий вид інвестицій. Зростання вартості більшої частини ресурсів підприємства, представленого матеріальними об'єктами, обмежений часовими рамками, в той час як цінність людського капіталу набуває більшої ваги, а система розвитку і мотивації висококваліфікованого персоналу перетворюється в найважливіший інструмент підвищення ефективності діяльності самого підприємства. У даній роботі визначені підходи до сутності категорії «топ-менеджер», на основі яких було надано власне твердження. Розкрито зміст основних функцій менеджера та їх взаємозв'язок.

Ключові слова: визначення, персонал, топ-менеджер, підприємство, функції менеджера.

Тугова А.С. Определение понятия «топ-менеджер» и его основные функции

В общей структуре мотивационной системы предприятий менеджер высшего звена является одним из важнейших элементов трудового капитала компании, расходы на оплату которого и создание благоприятных условий деятельности, представляет собой особый вид инвестиций. Рост стоимости большей части ресурсов предприятия, представленного материальными объектами, ограниченный временными рамками, в то время как ценность человеческого капитала приобретает больший вес, а система развития и мотивации высококвалифицированного персонала превращается в важнейший инструмент повышения эффективности деятельности самого предприятия. В данной работе определены подходы к сущности категории «топ-менеджер», на основе которых было предоставлено собственное утверждение. Раскрыто содержание основных функций менеджера и их взаимосвязь.

Ключевые слова: определение, персонал, топ-менеджер, предприятие, функции менеджера

Тугова Анастасія Сергіївна – аспірантка кафедри менеджменту, логістики та економіки, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця.
e-mail: tutova26@ukr.net

Стаття подана 16.01.2020.

DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2020-257-1-12-17>

УДК 65:005.5 + 007.5

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ СЛУЖБИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Богданов Р.І.

IMPROVEMENT OF ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF SERVICE OF ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE

Bogdanov R.I.

У статті поставлена проблема невідповідності лінійно-функціонального устрою служби економічної безпеки підприємства вимогам часу. Необхідне удосконалення організаційного проектування управлінських структур у системі економічної безпеки підприємства на основі ситуаційного підходу. Розглянуто аспекти застосування матричного типу організаційної структури служби економічної безпеки, як відповідного ідеології ситуаційного підходу. Запропоновано формувати структуру управління служби економічної безпеки підприємства за матричним типом шляхом ситуаційного розподілу функціональних повноважень співробітників у вигляді створення тимчасових оперативних груп.

Ключові слова: економічна безпека підприємства, служба, матрична структура управління, ситуаційний підхід.

Постановка проблеми. Управління у системі економічної безпеки підприємства (надалі СЕБП) можна представити як механізм, який забезпечує стабільність цієї системи шляхом реалізації своїх основних захисних функцій. Від правильності побудови структур управління у системі економічної безпеки підприємства залежить ефективність досягнення цілей підприємства, реалізація його стратегій, вчасне реагування на загрози та зміни у динамічному зовнішньому середовищі та якість управління в цілому.

Сьогодні при формуванні структур управління простежуються дві прямо протилежні тенденції. На одних підприємствах формується жорстко формалізована структура з чіткою регламентацією кожної посади, в інших віддається перевага підвищенню гнучкості організаційних структур управління. У будь-якому випадку вибір необхідного ступеня формалізації повинен диктуватися виключно вимогами зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на функціонування підприємства. Таким чином, для швидкої адаптації до змін зовнішнього та внутрішнього середовища, що є одним з критеріїв економіч-

ної безпеки підприємства, та формування ефективної структури управління у СЕБП має бути застосований симбіоз адаптивного та бюрократичного підходів.

Авторська гіпотеза полягає в розумінні того, що служба економічної безпеки у СЕБП підприємства має утворювати внутрішню структуру управління за матричним типом шляхом ситуаційного розподілу функціональних повноважень співробітників. Основу такого підходу складає поняття "ситуація", у якій застосовуються методи та інструменти, які будуть найбільш вдалими та ефективними у конкретному випадку. Це зумовлює потребу у організаційному реформуванні служби та відмови від її традиційно лінійно-функціонального устрою щодо усіх виконуваних функцій. Таке реформування, у свою чергу, актуалізує дослідження щодо пошуку нових підходів до організаційного проектування управлінських структур у СЕБП, зокрема служби економічної безпеки підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концепція ситуаційного управління на підприємстві дозволяє керувати ситуацією у режимі реального часу в певних обставинах. Науковці звертають увагу на те, що ситуаційне управління повинно стати домінуючою парадигмою організації процесів управління у XXI столітті [1]. Оскільки увага зосереджується навколо виникаючої ситуації, яка вимагає вирішення, у межах ситуаційного підходу в управлінні використовується особливий спосіб мислення, який формується на основі творчого потенціалу працівників, накопичених в організації корпоративних знань. Важливим у ситуаційному управлінні є максимальна реалізація творчого потенціалу працівників підприємства, формування досвіду і здатностей розвивати його для вирішення різноманітних ситуацій, трансформування цього потенціалу у здатність вирішувати завдання розвитку в умовах нестабільного та важкопрогнозованого середовища [2].

Перш за все звернемо увагу на те, що служба економічної безпеки підприємства не може бути повністю сформована на основі ситуаційного підходу. Це підводить нас до думки, що вона має бути поділена на дві частини. Перша частина має бути сталою та сформована на основі розподілу лінійних повноважень. До цієї частини, яка має функціонувати на постійній основі ми відносимо ту частину оргструктури, що реалізує охоронний мета-напрямок діяльності служби економічної безпеки підприємства. Відповідно та частина оргструктури, що реалізує захисний мета-напрямок діяльності служби економічної безпеки підприємства має формуватися на основі ситуаційного підходу. За останні роки досвід вирішення проблем груповим методом дуже збагатився. Створення ситуативних груп служби економічної безпеки у складних справах і з великим обсягом роботи надає низку переваг перед іншими формами взаємодії різних відділів і служби економічної безпеки в цілому.

Слід зазначити, що прихильники ситуаційного підходу ставили три основні завдання:

розробити модель відображення множини ситуаційних факторів і обставин у вигляді контекстуальних змінних (модель ситуації);

розробити модель функціональних співвідношень контекстуальних змінних і внутрішніх характеристик організації (модель зв'язків);

на основі двох моделей прийняти і реалізувати рішення при керуючому впливі на організацію (в цілому або її частини).

До числа ситуаційних факторів, які мають значення різні вчені включали:

застосовувану технологію (Джоан Вудворд);

стан навколишнього середовища (Том Берні, Джордж Сталкер, Пол Лоуренс і Джей Лорш);

розміри організації (Дерек П'ю, Девід Хіксон, Пітер Блау, Річард Шенхер) та її стратегію (Альфред Чандлер) тощо [3, с. 214].

У свою чергу ряд вчених-економістів визначили також ряд факторів від яких залежить організаційна структура, якісний та кількісний склад служби економічної безпеки. Так, наприклад, Белоусова І.А. зазначає, що до об'єктивних та суб'єктивних факторів, слід віднести: розмір підприємства; вид діяльності; особливості розміщення структурних підрозділів і виробничих потужностей, складів і транспортних комунікацій; рівень прибутковості; рівень криміналізації сегмента ринку, в якому працює підприємство; кількість і якість персоналу; рівень конкуренції на вітчизняному та міжнародних ринках; рівень корупції тощо [4, с. 74-75].

На наш погляд, слід поєднати обидві позиції і виділити ряд факторів, які слід враховувати при використанні ситуаційного підходу для формування служби економічної безпеки підприємства. Отже, слід брати до уваги наступні фактори: зовнішні та

внутрішні загрози; ситуацію, яка склалася на ринку; характеристику рівня економічної безпеки; стан підприємства та його фінансові можливості. Погодилося з думкою [5], що головною задачею, яка виникає перед керівником служби економічної безпеки при використанні ситуаційного підходу є підтримка внутрішньої стабільності системи економічної безпеки підприємства при мінливому зовнішньому середовищі.

Метою статті є удосконалення теоретичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо організаційного проектування управлінських структур у системі економічної безпеки підприємства на основі ситуаційного підходу.

Результати досліджень. На рис. 1 схематично наведемо напрями та зміст теоретико-методологічного впливу різних наукових концепцій та підходів на організаційну перебудову служби економічної безпеки підприємства, що рекомендується у межах даного наукового дослідження. Рис. 1 в цілому дає одночасне уявлення щодо необхідних дій для реалізації заявленого організаційного реформування служби економічної безпеки підприємства.

Слід зазначити, що особливості використання таких різновидів структур управління як лінійно-функціональна та матрична є широко розкритими у сучасній науці, тому вони не потребують суттєвих додаткових пояснень. Натомість ідея залучення ситуаційного підходу до організації матричної структури управління, поняття "оперативної безпекової групи" (ОБГ), її створення та функціонування у відповідності до проектного підходу в управлінні потребує більш докладного розкриття.

Отже, авторська гіпотеза полягає в розумінні того, що служба економічної безпеки підприємства має утворювати внутрішню матричну структуру шляхом ситуаційного розподілу функціональних повноважень співробітників. Основу такого підходу складає поняття "ситуація", у якій застосовуються методи та інструменти, які будуть найбільш вдалими та ефективними у конкретному випадку.

Основні принципи ситуаційного поєднання співробітників у рамках діяльності у службі економічної безпеки підприємства полягають у наступному.

1. Унікальність кожної ситуації, що тягне за собою неможливість попереднього планування та вироблення універсальної стратегії поєднання співробітників.

2. Точність оцінювання кожної ситуації, що полягає у максимально повному і вірному оцінюванні можливих загроз і ризиків. Слід визначити які фактори є найважливішими у даній ситуації та провести комплексне оцінювання наслідків того чи іншого рішення чи обраного метода, які будуть найбільш ефективними в даній ситуації.

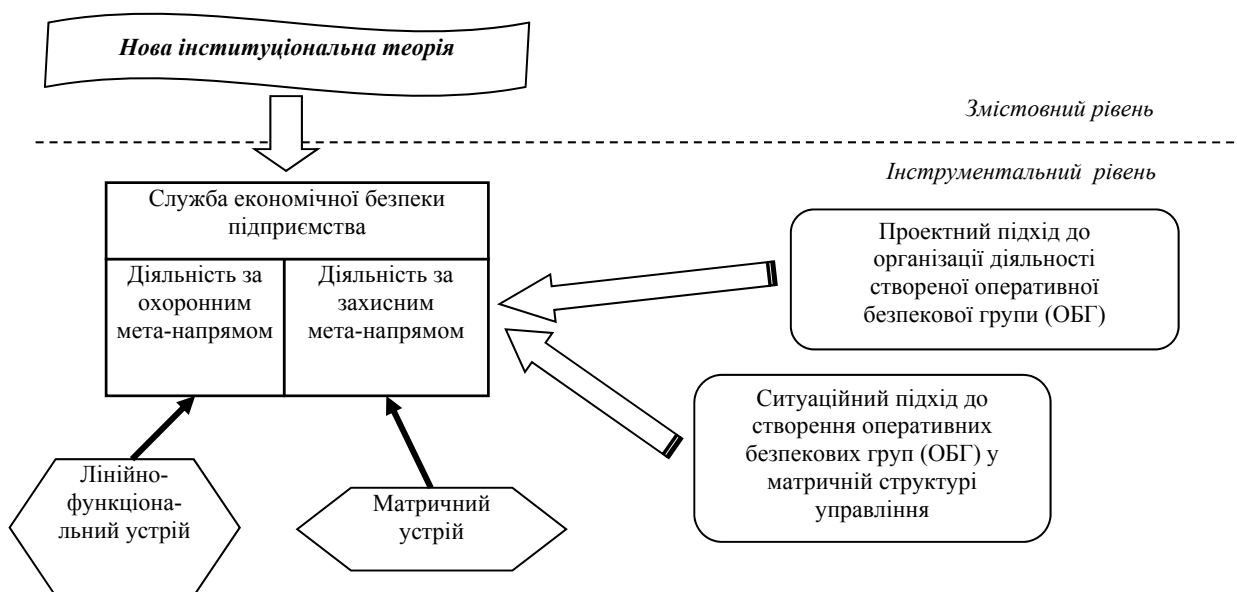


Рис. 1. Участь окремих наукових підходів та концепцій у реформуванні оргструктури служби економічної безпеки підприємства

3. Комплексність передбачає створення такої системи безпеки, яка забезпечила б захищеність підприємства, його майна, персоналу, інформації, різних сфер діяльності від усіх можливих небезпек і загроз, форс мажорних обставин, тощо.

4. Встановлення взаємозв'язку між зовнішнім та внутрішнім середовищем підприємства, вплив на організацію факторів інституційного середовища.

5. Законність, тобто діяльність служби економічної безпеки відповідно до норм діючого законодавства в усіх, без винятку, випадках.

6. Взаємодія та координація зусиль буде максимально ефективною для забезпечення безпеки всіх членів підприємства.

7. Результативність та ефективність діяльності служби економічної безпеки залежить від управлінських рішень, але вони при непередбачуваних обставинах можуть значно відрізнятись один від одного в різних ситуаціях.

8. Можливість вирішення однієї ситуації різними шляхами і відповідно з різним функціональним складом служби економічної безпеки.

Найбільш оптимальна структура служби економічної безпеки може бути визначена при аналізі всіх завдань, вирішення яких необхідно для виконання безпекозабезпечувальних функцій і виділенні з усього комплексу тих, які відповідають видам діяльності підприємства.

Застосування ситуаційного підходу при формуванні управлінської структури у СЕБП – служби економічної безпеки на практиці реалізується у застосуванні матричної оргструктури для служби. Особливістю цієї оргструктури є непостійність складу її елементів. В загальному розумінні, у матричній структурі створюються тимчасові групи, які реалізують конкретні завдання та складаються для

цього з потрібних фахівців. У контексті нашого дослідження такі тимчасові групи отримали назву "оперативних безпекових груп (ОБГ)", сутність та функціональне наповнення яких успадкували багато чого від сутності слідчих оперативних груп, що використовуються у правоохоронній діяльності.

В залежності від наявної інформації щодо можливих небезпек та загроз керівником служби економічної безпеки приймається рішення щодо необхідності формування оперативної безпекової групи служби економічної безпеки підприємства, яка буде працювати у визначених ситуаційних обставинах. Структура, чисельність та склад оперативних безпекових груп у матричній структурі служби економічної безпеки при ситуаційному поєднанні функціональних обов'язків визначаються реальними потребами підприємства, ступенем конфіденційності її інформації, системою обліку і контролю, кадровою безпекою, особливостями структурних підрозділів та наявністю технічних і спеціальних засобів охорони та захисту.

Слід виділити і основні характерні ознаки створення оперативних груп на основі ситуаційного поєднання співробітників у рамках діяльності у службі економічної безпеки підприємства:

1. Організованість. Служба економічної безпеки підприємства створюється на підставі рішення компетентної посадової особи чи голови служби економічної безпеки підприємства. За цієї умови діяльність працівників, які входять до служби, буде не тільки спільною, але й узгодженою, а отже і більш продуктивною, бо це виключає виконання однакової роботи працівниками різних груп або відділів.

2. Тимчасовий характер діяльності. Діяльність такої форми служби економічної безпеки підприємства, завжди буде обмеженою в часі на відміну від

інших (штатних) формувань, наприклад, юридичного відділу. Це пов'язано з тим, що діяльність служби з таким устроєм не передбачена штатним розкладом у структурі підрозділів підприємства, оскільки вони створюються для здійснення захисту підприємства у конкретних ситуаціях.

3. Участь працівників різних підрозділів підприємства. У роботі служби економічної безпеки підприємства беруть участь працівники різних відділів (інформаційно-аналітичного, відділу розслідувань та оперативної роботи, юридичного тощо).

4. Пріоритет керівництва. Керівником служби економічної безпеки підприємства завжди є посадова особа, яка здійснює свої повноваження на постійній основі і несе відповідальність за результати діяльності служби економічної безпеки підприємства.

5. Спільність мети і завдань. Представники різних підрозділів підприємства, які включені до складу окремих груп служби економічної безпеки підприємства, знаходяться в єдиному організаційно-управлінському об'єднанні, спрямовані на досягнення єдиної мети, виконують загальні завдання, хоча і діють за допомогою різних форм, методів і засобів, що властиві їхній діяльності.

6. Стійкість складу груп. Характеризується стабільністю, що багато в чому визначає ефективність її діяльності в цілому.

Служба економічної безпеки підприємства провадить свою діяльність на підставі поєднання

двох принципів: єдиноначальності (керує роботою начальник служби економічної безпеки підприємства) та колегіальності (у вирішенні питань щодо кількості та складу оперативних груп служби економічної безпеки в залежності від рівня небезпеки) пов'язаних із виконанням службових обов'язків, відповідно до поточного планування, з урахуванням персональної відповідальності кожного працівника за стан справ на дорученій ділянці роботи та виконання конкретних завдань.

З метою організації діяльності служби економічної безпеки підприємства матричного типу начальник служби економічної безпеки та його заступники:

визначають чисельність та склад ОБГ служби економічної безпеки підприємства, їхні завдання, здійснюють заходи щодо відрядження (за необхідності) їхніх членів;

надають завдання та інструкції членам ОБГ служби економічної безпеки підприємства, обов'язкові для виконання доручення;

узагальнюють інформацію про результати роботи служби економічної безпеки підприємства;

аналізують ефективність заходів, що вживаються службою економічної безпеки підприємства;

інформують керівника підприємства про результати діяльності служби економічної безпеки підприємства.

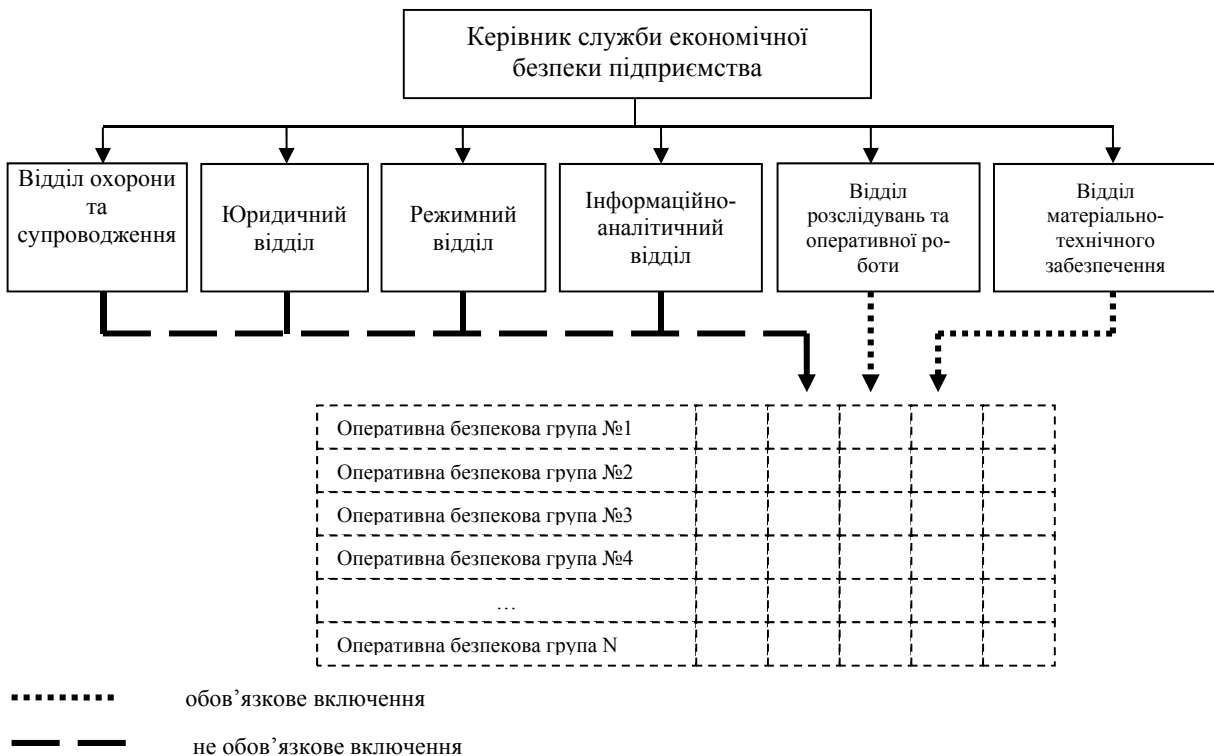


Рис. 2. Фрагмент удосконаленої організаційної структури служби економічної безпеки підприємства

Потрібно розуміти, що наявність постійно діючих відділів служби економічної безпеки, працівники яких залучаються до певних ОБГ, залежить від розмірів та фінансової спроможності підприємства. На невеликих підприємствах таких відділів може не бути, але повинні бути окремі фахівці, посадові обов'язки яких є близькими за суттю. На рис. 2 зобразимо удосконалений варіант служби економічної безпеки великого підприємства, у основу якого покладені обґрунтовані автором зміни.

З метою спрощення сприйняття на рис. 2 не наведено функціональний зміст окремих відділів, який може мати вигляд секторів або ж бюро, але такий зміст повинен бути і він залежить від специфіки безпекозабезпечувальної діяльності конкретного підприємства. Або ж взагалі відділ може бути представлений лише одним фахівцем. Пунктирні лінії, що символізують включення представників відділів до ОБГ, вказані двох типів. Перший означає, що включення до кожної ОБГ представників відділу розслідувань та оперативної роботи та відділу матеріально-технічного забезпечення є обов'язковим з огляду на важливість та універсальність щодо будь-якої загрози. Другий тип включення є не обов'язковим для усіх інших відділів, але є залежним від специфіки напряму діяльності конкретної ОБГ.

Висновки. Структура управління у системі економічної безпеки підприємства характеризується багатьма властивостями, які важко формалізуються (повноваження працівників, їхня відповідальність, відносини між ними тощо). Метою створення та діяльності служби економічної безпеки підприємства на основі ситуаційного створення оперативних безпекових груп є усебічне, швидке та повне забезпечення економічної безпеки підприємства та здійснення ефективної взаємодії фахівців з різних підрозділів при виконанні обов'язків під час роботи у службі економічної безпеки підприємства. Отже, на рис. 2 наведено фрагмент оргструктури з точки зору того, що на неї має вплив значна кількість чинників, які характеризують діяльність конкретного підприємства. Може бути інший склад та структура відділів, інші принципи включення представників відділів до ОБГ, але повинен зберігатися головний принцип – усі захисні функції системи економічної безпеки підприємства реалізуються оперативними безпековими групами як найбільш ефективними формами реалізації функцій системи економічної безпеки підприємства.

Л і т е р а т у р а

1. Виттих В.А. Ситуационное управление з позиций постнеклассической науки / В.А. Виттих // Онтология проектирования: научный журнал. — 2012. — № 2 (4). — С. 7-15.
2. Полянська А.С. Роль менеджменту знань у ситуаційному управлінні на підприємстві / А.С. Полянська // Стратегія економічного розвитку України. — 2014. — № 34. — С. 157-162.

3. Лепа Р.Н. Ситуационный механизм принятия управленческих решений: методология, модели и методы: [монография] / Р.Н. Лепа. — Донецьк : ООО "Юго-Восток, ЛТД", 2006. — 308 с.
4. Белоусова І.А. Управлінський облік — інформаційна складова системи економічної безпеки підприємства: [монография] / І.А. Белоусова. — К.: Дорадо. Друк, 2010. — 432 с.
5. Овчаренко Є.І. Система економічної безпеки підприємства: формування та цілепокладання : [монография] / Є.І. Овчаренко. — Лисичанськ: "ПромЕнерго", 2015. — 483 с.

References

1. Vyttykh V.A. Situational Administration of Post-Classical Science Positions / V.A. Vyttykh // Ontology of Design: Scientific Journal. — 2012. — # 2 (4). — P. 7-15.
2. Polianska A.S. Role of management of knowledge in situational management at the enterprise / A.S. Polianska // Strategy of economic development of Ukraine. — 2014. — # 34. — P. 157-162.
3. Lepa R.N. Situational management decision-making mechanism: methodology, models and methods: [monograph] / R.N. Lepa. — Donetsk : TOV "Yuhovostok, LTD", 2006. — 308 p.
4. Belousova I.A. Management accounting - information component of a system of economic security of the enterprise: [monograph] / I.A. Belousova. — K.: Dorado. Druk, 2010. — 432 p.
5. Ovcharenko Ye.I. System of economic security of the enterprise: formations and goal-setting: [monograph] / Ye I. Ovcharenko. — Lysychansk: "PromEnerho", 2015. — 483 p.

Богданов Р.И. Совершенствование организационной структуры службы экономической безопасности предприятия.

В статье поставлена проблема несоответствия линейно-функциональной структуры службы экономической безопасности предприятия требованиям времени. Необходимо усовершенствование организационного проектирования управленческих структур в системе экономической безопасности предприятия на основе ситуационного подхода. Рассмотрены аспекты применения матричного типа организационной структуры службы экономической безопасности, как соответствующего идеологии ситуационного подхода. Предложено сформировать структуру управления службы экономической безопасности предприятия по матричному типу путем ситуационного распределения функциональных полномочий сотрудников в виде создания временных оперативных групп.

Ключевые слова: экономическая безопасность предприятия, служба, матричная структура управления, ситуационный подход.

Bogdanov R. Improvement of Organizational Structure of Service of Economic Security of the Enterprise.

The paper sets forth the problem of non-compliance of application of linear-functional structure with modern requirements of management of economic security of the enterprise. The basic management structure of the enterprise's economic security system is the Economic Security Service, which implements a set of security functions. The service acts as the object of determination of principles of manageability of economic security and the object of organizational design. It is

necessary to improve the organizational design of management structures in the economic security system of the enterprise on the basis of a situational approach. The hypothesis has been put forward that one of the criteria for the economic security of the enterprise is the possibility of adapting to changes in the external and internal environment as quickly as possible. For this purpose, in the formation of an effective management structure in the economic security system of the enterprise, a symbiosis of adaptive and bureaucratic approaches must be used. Aspects of application of matrix type of organizational structure of economic security service as corresponding to ideology of situational approach are considered. It is proposed to form a structure of management of the economic security service of the enterprise according to a matrix type by means of situational distribution of functional powers of employees in the form of creation of temporary operational teams. This approach is based on the concept of "situation," which uses the most relevant management methods and tools in specific circumstances. The matrix structure

of the economic security service consists of temporary teams that carry out specific tasks, consist of the necessary specialists and are eliminated after the task is completed. A promising direction of research is the design of management structures in the economic security system of the enterprise taking into account the formation of institutional relations of the economic security service with the external environment.

Keywords: *enterprise economic security, service, matrix management structure, situational approach.*

Богданов Роман Ігорович – аспірант кафедри публічного управління, менеджменту та маркетингу Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.
e-mail: bogdanovroman1984@gmail.com

Стаття подана 15.01.2020.

DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2020-257-1-18-26>

УДК 330.3:338

ОРГАНІЗАЦІЯ ВЗАЄМОДІЇ ІНСТИТУЦІЙ ЩОДО ПОБУДОВИ ПУБЛІЧНОГО ДІАЛОГУ ТА КОМУНІКАЦІЇ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ПОСТКОНФЛІКТНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ (ДОСВІД ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Галгаш Р.А., Семененко І.М., Борова Г.О., Литовка Я.О.

ORGANIZING INTERACTION OF INSTITUTIONS REGARDING CONSTRUCTION OF PUBLIC DIALOGUE AND COMMUNICATION TO PROVIDE SUSTAINABLE REGIONAL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF POST-CONFLICT TRANSFORMATION (EXPERIENCE OF LUHANSK OBLAST)

Halhash R.A., Semenenko I.M., Borova G.O., Lytovka Y.O.

В статті розглянуто проблеми організації взаємодії інституцій щодо побудови публічного діалогу та комунікації для забезпечення сталого регіонального розвитку в умовах постконфліктної трансформації. Визначено проблеми організації діяльності молодіжних громадських об'єднань та показано, що їх наявність створює перешкоди для організації результативного публічного діалогу та комунікації між органами державної влади та молоддю. Проаналізовано сучасний рівень залучення молоді до діяльності громадських об'єднань в Україні та Луганській області. Визначено теоретичні засади організаційно-економічного забезпечення діалогових платформ як чинника побудови діалогу між органами державної влади та молодіжними об'єднаннями. Запропоновано заходи щодо створення організаційних умов для розвитку діалогових платформ на основі впровадження етичного кодексу діяльності. Показано досвід актуалізації діяльності діалогових платформ в Луганській області у відповідності до цілей сталого розвитку.

Ключові слова: організація, діалог, комунікації, діяльність, громадське об'єднання, органи влади, сталий регіональний розвиток.

Постановка проблеми. Рівень розвитку держави та окремих регіонів значною мірою залежить від результативної організації взаємодії інституцій щодо побудови публічного діалогу та комунікації для забезпечення сталого регіонального розвитку в умовах постконфліктної трансформації, що в свою чергу пов'язано зі станом та розвитком молодіжних громадських об'єднань. Саме створення та діяль-

ність інноваційних форм організації взаємодії інституцій щодо побудови публічного діалогу та комунікації сприяють вихованню свідомість громадян, зростанню рівня соціальної згуртованості, що в сукупності покликано створити умови для сталого розвитку регіонів. Внаслідок високозгуртованої громади з налагодженим діалогом формується суспільство, де громадськість має вплив на процес прийняття рішень, а представники влади, відчуваючи зацікавленість й порозуміння з боку молоді та ініціативної громади, та пропонують взаємодію на покращення соціально-економічного становища громади, регіону та держави. Зазначене актуалізує розгляд обраної тематики з точки зору теорій регіонального управління та публічного адміністрування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значна кількість науковців, практиків та громадських діячів визнає, що існуючі сьогодні проблеми організації діяльності молодіжних громадських об'єднань є суттєвою перешкодою для організації результативного публічного діалогу та комунікації між органами державної влади та молоддю. Втім, основною причиною започаткування діяльності молодіжних громадських об'єднань є саме можливість вплинути на розвиток суспільства. Ступінь такого впливу залежить від життєдіяльності та ефективного розвитку молодіжних громадських об'єднань, що в першу чергу підкріплюється належним організаційно-економічним забезпеченням.

Дослідження взаємодії та активізації співпраці між молоддю, молодіжними об'єднаннями, інститутами громадського суспільства і органами державної влади є предметом дослідження багатьох науковців, зокрема Б. Кудренка [1], І. Хохича [2], В. Тро-

фимова. Питання організації публічного діалогу розглянуті зокрема в наукових працях Е. Мамонтової [3], О. Радченка та О. Крутій [4]. Питання інституційного забезпечення сталого розвитку регіону та організації взаємодії громадськості, органів влади та міжнародних організацій детально досліджені в наукових працях [5, 6, 7].

За результатами аналізу останніх досліджень і публікацій, зокрема [28], слід визнати, що нині спостерігається тенденція щодо збільшення частки об'єднань, які стикаються з низкою проблем, пов'язаних з організаційно-економічним забезпеченням:

лише незначна частка громадських об'єднань, що мають чітко визначену місію своєї діяльності - основну спільну мету організації, чітко окреслені причини її існування [29]. Мета і завдання організації спрямовані на досягнення місії. Значення відповідної місії, яка формально виражена і ефективно представлена об'єднанням, важко перебільшити. Розроблені на її основі завдання виступають у якості критеріїв для всього наступного процесу прийняття управлінських рішень. Якщо члени організації не знають, яка основна мета їх організації, в них відсутня логічна точка відліку для вибору найкращих альтернатив діяльності та розвитку. Деякі неприбуткові організації настільки зайняті поточною діяльністю, необхідною для виживання, що забувають про свою місію. Їх головне призначення і місія стають другорядними щодо пошуку джерел фінансування. Місія деталізує статус організації, забезпечує напрямки і орієнтири для визначення завдань і стратегій на різних організаційних рівнях;

частина громадських об'єднань не має повної організаційної документації [29], що закріплюють конкретні функції, права та обов'язки органів управління, окремих посадових осіб, регламентують організаційні, трудові та інші відносини з конкретного питання. До найбільш поширених організаційних документів належать положення, статuti, інструкції, правила, штатні розписи тощо. Разом із розпорядчими, довідковими та інформаційними документами вони складають документацію із питань загальної діяльності;

протягом останніх років спостерігається тенденція до зменшення кількості громадських об'єднань, що мають стратегічний план, а частина об'єднань, що мають стратегічний план - не змінюють його протягом декількох років, це свідчить про те, що план не завжди є робочим документом, а часто існує окремо від діяльності організації [29]. Взагалі, стратегічне планування є невід'ємною складовою життєздатності організації та проявом її зусиль, скерованих на розвиток власної спроможності, здатності передбачати нові можливості та загрози.

актуальною проблемою українських громадських об'єднань є недостатнє фінансування, проте лише третина з них мають план залучення фінансування [29]. Найбільш поширеними джерелами фінансування серед таких об'єднань є гранти від між-

народних організацій, благодійні пожертви бізнесу, благодійні пожертви громадян та членські внески. Деякі об'єднання продемонстрували наявність досвіду фінансового планування та залучення ресурсів з різних джерел, але в цілому досі немає системного підходу як до планування, так і до проведення діяльності відповідно до розроблених планів.

більшість громадських об'єднань готують річні звіти та звітуються за свою діяльність [29] (річний звіт являється посвідченням громадського розвитку громадського об'єднання, він підтверджує її дієвість та фінансову спроможність) звітуються лише перед членами свого об'єднання, донорами та державними установами.

не всі громадські об'єднання наділені спроможністю, чи обов'язком в залежності від правової форми об'єднання вести фінансову звітність [29], таким чином результати своєї діяльності об'єднання можна шляхом висвітлення власної «історії успіху».

лише третина українських громадських об'єднань має визначені та прописані етичні норми/етичний кодекс [29] (документ, який містить основні принципи діяльності членів об'єднання - його співробітників та партнерів. В кодексі визначені положення, які є принциповими орієнтирами у питаннях організації взаємодії, надання допомоги, професійної діяльності, виконання службових обов'язків та іншої діяльності членів об'єднання).

Метою статті є обґрунтування теоретичних засад та інноваційних підходів до організації публічного діалогу та комунікації між органами державної влади та молодіжними об'єднаннями на основі створення та діяльності діалогових платформ. Мета статті обумовила структуру завдань:

проаналізувати сучасний рівень залучення молоді до діяльності громадських об'єднань в Україні та Луганській області;

визначити теоретичні засади організаційно-економічного забезпечення діалогових платформ як чинника побудови діалогу між органами державної влади та молодіжними об'єднаннями;

виявити проблеми організації публічного діалогу та комунікації між органами державної влади та молодіжними об'єднаннями;

запровадити організаційні умови для розвитку діалогових платформ на основі впровадження етичного кодексу діяльності;

актуалізація діяльності діалогових платформ у відповідності до цілей сталого розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Пошук та обґрунтування нових форм організації взаємодії інституцій щодо побудови публічного діалогу та комунікації для забезпечення сталого регіонального розвитку потребував насамперед аналіз сучасного стану залучення громадськості, зокрема молоді до діяльності громадських об'єднань в Україні та Луганській області. Молодь як соціально-демографічна група (вік 14-34 роки) складає чверть (27%) від загальної чисельності усього населення України. За офіційними даними Державної служби

статистики України, станом на 1 січня 2018 року абсолютна чисельність молоді по Україні в цілому становила 11 млн 227,951 тис, в Луганській області – 525,804 тис. [8].

Важливою ознакою становлення громадянського суспільства є рівень і характер громадянської активності (тобто залучення громади до суспільно-політичного життя), та сформовані демократичні цінності як серед дорослого населення, так і серед молоді. Глобальним політико-правовим контентом законодавчого забезпечення участі молоді в розвитку Української держави є Стратегія ООН-Середовище і молодь: стратегія розширення участі (UN-Habitat and youth: strategy for enhanced engagement, a working document, Twentieth session Nairobi, 4–8 April 2005) [9], в якій наголошується на необхідності забезпечення участі молодих людей в ухваленні рішень і наданні їм необхідних інструментів, зокрема таких, як навчання правам громадянина. ООН сформувала «підхід, заснований на визнанні прав», що передбачає надання молоді можливостей для вільного самовираження та залучення молодих людей до процесу ухвалення рішень, що впливають на їхнє життя [10].

З метою створення сприятливих умов для розвитку і самореалізації української молоді у 2016 році затверджено Державну цільову соціальну програму «Молодь України» на 2016–2020 роки [11]. Одна з основних проблем, на вирішення якої спрямована програма, є низька участь молоді у суспільно-політичному житті держави і формування політики з питань, що впливають на її життя, розвиток та вирішення нагальних проблем. Програма посідає ключове місце, її основні завдання сприяють залученню молоді до низки реформ, визначених у Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», зокрема, у сфері освіти, працевлаштування, оборони, охорони здоров'я, розвитку підприємництва, популяризації України у світі.

Реалізація заходів Державної програми «Молодь України» здійснюється Міністерством молоді та спорту України спільно з громадськими організаціями, які залучають волонтерів до своєї діяльності: Волонтери ООН, Корпус миру США в Україні, Всеукраїнська асоціація молодіжного співробітництва «Альтернатива – В», Всеукраїнська громадська організація «Let's do it, Ukraine», Благодійна організація «Львівська освітня фундація», громадська організація «Global Office» тощо.

З зазначеного можна зробити висновок, що участь молоді у становленні громадського суспільства по всій території України, на Луганщині в тому числі, унормована на законодавчому рівні й з урахуванням загальноєвропейських та міжнародних підходів. Тож далі варто розглянути статистику участі молоді в діяльності інститутів громадського суспільства.

Статистичні дані останніх років демонструють зростання кількості молодіжних громадських об'єднань. У той же час. частка молодих людей, які

заявляють, що вони беруть участь у діяльності молодіжних громадських об'єднань в Україні, упродовж останніх років (за даними соціологічних досліджень) є незначною – 2,4–8,5%. Так, у 2018 році підтвердили свою участь у діяльності цих об'єднань 2,4% [12], у 2017–6,8% [14], у 2015–8,5% молоді України [13].

Це вказує на спад громадянської та соціально-політичної активності серед молоді. Причинами цього сама ж молодь вказує на відсутність вільного часу для громадської діяльності (40,6%), відсутність інформації про організації, членом яких можна стати (29,6%). Найважливішим чинником небажання участі молодого населення в діяльності таких об'єднань виступає недовіра та небажання бути використаними непорядними лідерами таких об'єднань [13].

Проте так чи інакше громадська активність сучасної української молоді існує. За результатами соціологічного дослідження «Молодь України – 2017» ця активність більшою мірою реалізована в облаштуванні простору своїх населених пунктів (31,3%) та організації суспільного життя у своїй спільноті (12,2%) [14].

Разом із тим, у молоді сформовано розуміння ролі громадських об'єднань. За результатами моніторингового дослідження, проведеного Інститутом соціології НАН України у 2016 році, значна частина молодих людей віком 18–34 років (41,4%) стверджувала, що особисто для них участь у діяльності громадських об'єднань є скоріше/дуже важливою [14].

Цікавою в цьому плані є вербальна готовність молоді до участі в громадських ініціативах. За результатами цього ж дослідження близько половини молоді заявили про таку можливість.

Лише 25,9% займають більш активну позицію – беручи ініціативу на себе чи розділяючи її з іншими. Іншу групу (26,4%) можна умовно назвати потенційно активною через готовність долучитися до ініціативи інших [14].

На Луганщині рівень участі молоді у діяльності інститутів громадського суспільства зростає, про це наголошує заступник начальника Луганського обласного управління молоді та спорту, Євгенія Ратіхіна. За даними Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України Головного управління статистики у Луганській області станом на 1 травня 2019 року на території Луганської області (без урахування частини тимчасово окупованої території) зареєстровано 3085 громадських організацій, 30 громадських спілок, 10 творчих спілок, 69 організацій/об'єднань громадян (серед яких установи, заклади, релігійні організації, профспілки, споживчі кооперативи, тощо) [15].

За даними «Довідника громадських організацій Луганської області» розробленого Департаментом масових комунікацій Луганської обласної військово-цивільної адміністрації у 2017 році налічується 256 активних громадських об'єднань в Луганській обла-

сті. Серед яких суто молодіжних налічується лише 7, проте по факту молодіжними являються майже 85% серед всіх перелічених ГО [16].

Існуючі об'єктивні умови постконфліктної трансформації, які склалися в Луганській області, відсутність постійного конструктивного діалогу між громадою та владою, низький рівень згуртованості в громадах призводять до розчарування мешканців громади, зводять до мінімуму мотиви та стимули для найбільш активної та працездатної частини місцевих громад. Одночасно в Луганській області все ще недостатня кількість відкритих доступних та креативних просторів для проведення молоддю вільного часу разом, організації та професійного адміністрування відповідних заходів, спрямованих на вирішення зазначених проблем. У той же час, нині, ще є можливість залучити спроможні ініціативні самоорганізовані групи на місцевому рівні, які хочуть та можуть організувати роботу щодо реалізації головних принципів мирного сталого розвитку в Луганській області.

В Луганській області сьогодні вже є значний досвід налагодження взаємодії інституцій щодо побудови публічного діалогу та комунікації для забезпечення сталого регіонального розвитку. Зокрема, ініціативна група громадських організацій за підтримки ПРООН створила інформаційну платформу «Громадськість Луганщини», яка є інструментом моніторингу та планування проектної діяльності [17]. Серед успішних молодіжних проектів та організацій, яскравими прикладами являються ГО «Фундація «Простір» [18], Ресурсний центр зі Сталого розвитку [19], діалогова платформа-мультихаб «GreenLab» [20] та «BlueLab» [21], Северодонецька молодіжна Рада, громадський майданчик «ХочуБуду» [22], платформа громадських ініціатив «City HUB» [23], центр розвитку молоді «Sever HUB» [24], ГО «Студентська спільнота» у місті Северодонецьк; ГО «Громадський дім» у місті Рубіжне; у Старобільську це креативний суспільний простір «STB City HUB», ГО «Громадська ініціатива Луганщини», ГО «Агенція освітніх ініціатив»; ГО «Чмирівський Світанок» у Чмирівській ОТГ; у місті Білокуракине – ГО «Твори добро»; у місті Щастя – ГО «Новий Донбас» та молодіжна платформа «Щасливий БУР»; ГО «Молодіжна організація «Самобутні», молодіжна платформа «YangHUB» у селі Хомівка Сватівського району та ін.

Всі вище перелічені молодіжні громадські об'єднання являються ініціативами молодих людей задля забезпечення молоді умов для реалізації свого потенціалу, здібностей, збереження та примноження моральних, культурних, наукових цінностей і досягнень суспільства. Інакшими словами, молодіжні громадські організації збагачують соціальний капітал регіону.

У 2018 році ГО «Фундація «Простір» та СНУ ім. В. Даля ініціювали проект «Створення діалогової платформи – мультихабу "GreenLab" для активних членів громади» та у січні 2019 року за підтримки

ПРООН майданчик «GreenLab» почав працювати, його функціонування спрямоване саме на підвищення активності молоді, соціальної згуртованості ВПО і місцевих громад, налагодження діалогу між різними суб'єктами регіонального розвитку. Проект реалізується спільно представниками місцевої громади і ВПО і безпосередньо впливає на підвищення їх соціальної активності та згуртованості. У 2019 році ГО «Фундація «Простір» та СНУ ім. В. Даля ініціювали ще один проект, який було підтримано та реалізовано восени того ж року.

Мета та завдання проектів «GreenLab» та «BlueLab» відповідають Цілям сталого розвитку (ЦСР 10 – Скорочення нерівності всередині країн і між ними, ЦСР 16 – Мир, справедливість та сильні інститути, ЦСР 17 – Партнерство заради сталого розвитку) та Стратегії розвитку Луганської області 2020 (завдання: 4.1.2. Підвищити рівень соціальної згуртованості населення та забезпечити відкритий соціальний діалог на регіональному та місцевому рівнях; 4.2.3. Посилити спроможність громад до інтеграції й забезпечення рівних можливостей для ВПО та інших уразливих груп населення, в тому числі жінок та молоді; 1.2.4 Покращення доступу до освітніх послуг). Слід зазначити, що за період реалізації Стратегії розвитку Луганської області 2020 кошти з обласного бюджету на ці напрями не виділялись (внаслідок існування більш пріоритетних напрямів відновлення Луганської області). Всі заходи, що були реалізовані, здійснювались за кошти МТД. Втім згідно з результатами останніх досліджень Індексу SCORE в Луганській області з максимально можливих 10 б. [25]: показник довіри = 3,8; толерантна активна громадянська позиція = 2,1 - 2,2; відносини між групами = 2,6 – 2,8. При цьому дослідження підтверджують готовність громад до діалогу (готовність до діалогу = 6,1). Крім того влітку 2018 р. за участю експертів були ініційовані та проведені кластерні публічні діалоги та 4 фокус-групи в конкретних громадах щодо результатів дослідження Індексу SCORE (проект «Публічні діалоги по обговоренню результатів досліджень в рамках адаптації результатів дослідження Індексу SCORE в Луганській області») та виявлено недостатній рівень компетентностей мешканців громади щодо організації та проведення діалогів.

За час роботи «GreenLab» та «BlueLab» налагоджено процес адміністрування платформ, площадки інтенсивно розвивається та стали дуже привабливими креативними просторами для проведення цікавих заходів різного рівня. Креативний формат «GreenLab» та «BlueLab», зручне місце розташування та обрана стратегія взаємодії з зацікавленими сторонами (індивідуальний підхід до визначення умов проведення заходів) зробили площадки дуже популярними. Функціонування «GreenLab» та «BlueLab» показало затребуваність таких просторів для самоорганізованих спільнот та ініціативних груп, їхню недостатню кількість у Луганській області.

Досвід функціонування «GreenLab» та «BlueLab» показав, що дуже важливо мати добре обладнаний простір, що надає приклад для інших й мотивує організацію аналогічних міні-просторів в громадах, яких на сьогодні практично не існує в Луганській області. Обладнання гардеробу, міста для кави-брейк та розширення формату простору, закупівля сучасного обладнання дозволило підвищити якість послуг площадки, що забезпечило високий рівень сталості.

Молодь Луганщини й молодь України в цілому активно підтримує демократичний шлях розвитку держави та притаманні їй цінності демократичного суспільства. Свою громадянську та політичну активність молоді люди значною мірою проявляють, не формалізуючи членством у громадських об'єднаннях, хоча схильні вважати важливою для себе участь у їх діяльності. На жаль, молодіжні громадські об'єднання поки не стали консолідуючою силою молодіжної діяльності.

Такий стан справ вимагає підвищення уваги до проблеми участі молоді в розбудові громадянського суспільства. Оскільки молодь є більш вільною у виборі направленості розвитку, більш готова до сприйняття нового, потребує створення у суспільстві сформованих сприятливих умов для свого залучення до громадянської та соціально-політичної активності.

Дослідження публікацій стосовно організації взаємодії інституцій щодо побудови публічного діалогу та комунікації для забезпечення сталого регіонального розвитку показало, що на сьогодні в теорії регіонального та публічного управління все ще не розроблено науково обґрунтованих теоретичних засад організаційно-економічного забезпечення діалогових платформ як чинника побудови діалогу між органами державної влади та молодіжними об'єднаннями

На сьогодні в Україні та світі є досвід зі створення діалогу та співпраці на державному рівні між органами державної влади та молоддю. Існує багато методів, це і дорадча модель, метод співуправління та ін. Проте відсутність комплексного підходу до організації діалогу обмежує можливості такої співпраці.

Для організації публічного діалогу та комунікації між органами державної влади та молодіжними об'єднаннями в першу чергу необхідне належне ресурсне забезпечення діяльності молодіжних громадських об'єднань, серед якого важливу роль відіграє організаційно-економічне. Необхідність організаційно-економічного забезпечення діяльності молодіжних громадських об'єднань обумовлюється стабілізацією функціонування цих об'єднань.

Особливість організаційно-економічного забезпечення діяльності молодіжних громадських об'єднань відображає специфіку їх діяльності, що спрямована на створення сприятливих умов для розвитку молоді.

Створення умов для розвитку молоді – це процес використання ресурсів на активізацію молодіжної діяльності, на навчання спеціалістів, які працюють з молоддю, представників громадських організацій і суспільно активної молоді (наприклад, програма «Молодіжний працівник»), організація тематичних гуртків і клубів молодіжної роботи, проведення інформаційних кампаній з формування позитивного іміджу молодіжної роботи, залучення молоді до неформальної освіти, підтримка та реалізація тематичних молодіжних ініціатив/проектів, організація тренінгів, семінарів щодо підвищення рівня фінансової, економічної та підприємницької грамотності молоді, та багато іншого.

Для забезпечення результативної взаємодії інституцій щодо побудови публічного діалогу та комунікації для забезпечення сталого регіонального розвитку було розроблено організаційно-економічне забезпечення у відповідності до специфіки діяльності діалогових платформ-мультихабів «GreenLab» та «BlueLab». Основним напрямками діяльності діалогових платформ – мультихабів є:

налагодження діалогу між всіма суб'єктами регіонального розвитку, а саме: громада, місцеві громадські організації, органи місцевого самоврядування, органи державної влади, міжнародні організації та ін.;

виступають як ресурсні платформи (популяризація волонтерства, інновацій, сталого розвитку, толерантності, активної громадянської позиції та соціальної згуртованості);

неформальна освіта шкільної та студентської молоді, інформаційні заходи щодо можливостей для молоді (локальні та міжнародні можливості стажування);

підтримка ініціатив молоді: реалізація ідей, допомога у створенні проектних заявок та ін.;

співпраця з іншими організаціями та установами;

кампанії на інтеграцію та підвищення соціальної згуртованості ВПО і місцевих громад;

організація змістовного дозвілля: курси, ігри, майстер-класи, зустрічі з успішними особистостями, перегляд кінофільмів соціальної направленості, перегляд фільмів англійською з обговоренням і т.д.

Важливим напрямом організації взаємодії інституцій щодо побудови публічного діалогу та комунікації для забезпечення сталого регіонального розвитку є створення організаційних умов для розвитку діалогових платформ у відповідності до цілей сталого розвитку. Значну роль у цьому процесі відіграє діяльність переміщених університетів. Зокрема, в Луганській області провідну роль в організації взаємодії інституцій щодо побудови публічного діалогу та комунікації для забезпечення сталого регіонального розвитку відіграє діяльність Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля та громадської організації «Фундація «Простір», яка створена співробітниками та студентами університету (більш детально питання координації

діяльності ЗВО, НГО, органів влади та міжнародних організацій висвітлено зокрема в [26]). Відомі в регіоні діалогові платформи «GreenLab» та «BlueLab» є прикладом вдалої співпраці закладу вищої освіти, громадськості, органів влади та міжнародних організацій (Програми розвитку ООН та УВКБ).

Важливим напрямом організації взаємодії інституцій щодо побудови публічного діалогу та комунікації для забезпечення сталого регіонального розвитку є постійний організаційний розвиток зацікавлених інституцій. Для громадського об'єднання «організаційний розвиток» полягає у здійсненні періодичного стратегічного планування, розвитку та впровадженні якісно нових форм і методів роботи. Особливо важливим та рішучим кроком в організаційному розвитку є впровадження та дотримання громадською організацією етичних стандартів діяльності. Часто представники громадських організацій вважають, що етичні стандарти ставлять надзвичайно багато умов та зобов'язань, проте не несуть ніяких миттєвих та довгострокових позитивних аспектів. Однак для громадськості (донорів та учасників діяльності, бенефіціарів) наявність високих стандартів діяльності певної організації є вагомим свідченням якості її діяльності.

Громадське об'єднання не може існувати без етичних стандартів та цінностей, які узгоджені та прийняті всіма її членами. Етичні стандарти навіть можна назвати ресурсами для організаційного розвитку, адже вони сприяють збільшенню числа залучених учасників, залученню коштів для діяльності та підвищенню іміджу громадського об'єднання у суспільстві. Тобто йдеться про спільні стандарти – той мінімальний рівень, якому в будь-якому разі повинні відповідати всі члени об'єднання. Адже великий проект вимагає великих зусиль, досконалого менеджменту та гарного результату, що досягається насамперед високим рівнем його учасників.

Сукупність етичних стандартів оформлюється у формі кодексу. Етичний кодекс попереджує будь-які прояви та форми втручання уряду у справи громадських об'єднань. Усвідомлення громадськими об'єднаннями відповідальності щодо забезпечення високих норм управління призводить до зникнення потреби у регуляторному втручанні з боку держави. Етичний кодекс підвищує рівень довіри до громадських об'єднань з боку донорів. Він допомагає визначити чи є громадське об'єднання відкритим та відповідальним. Таким чином, подальший розвиток громадських об'єднань в значній мірі залежить від впровадження етичних стандартів в їх діяльність. Розробка Етичного кодексу діалогової платформи.

Висновки. Таким чином, в публікації: запропоновано інноваційний підхід до організації публічного діалогу та комунікації між органами державної влади та молодіжними об'єднаннями шляхом створення діалогових платформ, як партнерської форми взаємодії університетів, громадських об'єднань та органів влади; удосконалено спосіб організації діалогу та комунікацій між органами влади та громад-

ськими об'єднаннями шляхом діяльності молодіжних діалогових платформ як незалежних доступних просторів для організації відповідних заходів; уточнено напрями діяльності молодіжних діалогових платформ шляхом обґрунтування та впровадження етичного кодексу їхньої діяльності та актуалізації діяльності у відповідності до цілей сталого розвитку.

Стале функціонування та розвиток молодіжних громадських об'єднань, створення та підтримка діалогових платформ є запорукою налагодженого діалогу між органами державного управління та молоддю. З погляду специфіки діяльності таких об'єднань управління всіма складовими та структурними елементами організаційно-економічного забезпечення їх діяльності потребує комплексного підходу.

Більшість молодіжних громадських об'єднань на різних етапах своєї діяльності за різних причин не враховують всіх складових та структурних елементів організаційно-економічного забезпечення, і це призводить до відсутності стійкої діяльності та організаційного розвитку об'єднань, і як наслідок цього – низький рівень згуртованості, конфлікти та непорозуміння в громадах.

Результати дослідження та рекомендації щодо організації публічного діалогу та комунікації між органами державної влади та молодіжними об'єднаннями впроваджено в діяльність СНУ ім. В. Даля та ГО «Фундація «Простір», що сприяло створенню та діяльності діалогових платформ-мультіхабів «GreenLab» та «BlueLab».

Одним з напрямів подальшого розвитку взаємодії інституцій щодо побудови публічного діалогу та комунікації для забезпечення сталого регіонального розвитку є приєднання інституцій до Глобального договору ООН. Оскільки діяльність діалогових платформ спрямоване на покращення організації взаємодії інституцій щодо побудови публічного діалогу та комунікації для забезпечення сталого регіонального розвитку, то повинне базуватися на цілях сталого розвитку, які виникли як відповідь на глобальні виклики. «Глобальні виклики – від клімату, криз до води та продовольства, до бідності, конфліктів та нерівності – потребують рішень, які може забезпечити приватний сектор» [27]. Усі об'єднання громадського суспільства, навіть незалежно від їх розміру, можуть внести свою лепту у вирішенні цих викликів та сприяти досягненню цілей сталого розвитку. Хоча масштаби і охоплення глобальних цілей є безпрецедентними, основними способами, якими приватний сектор може сприяти – це дотримання здорових цінностей та принципів, на яких ґрунтується Глобальний договір ООН.

Глобальний договір ООН – це найбільша у світі корпоративна ініціатива, яка «поєднує ООН та компанії по всьому світу, виступає транслятором Цілей Сталого Розвитку, є діалоговою платформою бізнесу, інвесторів, громадянського суспільства, трудових організацій, органів місцевого самоврядування

та уряду» [27]. Для цього Глобальний договір ООН надає підтримку компаніям: здійснювати свою діяльність відповідально, погоджуючи свої стратегії та операції з десятьма принципами з прав людини, праці, навколишнього середовища та боротьби з корупцією; вживати стратегічних заходів для досягнення більш широких суспільних цілей, таких як цілі сталого розвитку ООН, з акцентом на співпрацю та інновації [27].

Корпоративна стійкість починається з системи цінностей компанії та підходу, що ґрунтується на принципах ведення діяльності. Це означає функціонування, як мінімум, виконання основних обов'язків у сфері прав людини, праці, навколишнього середовища та боротьби з корупцією. Впроваджуючи Десять принципів в стратегії, політиці та процедурах, встановлюючи культуру цілісності компанії не лише створюють основу для власного організаційного розвитку, але й відстоюють свої основні обов'язки перед людьми і планетою.

Дотримання принципів ГД ООН передбачає собою також захищати та дбати про довкілля, тому приєднання Діалогових платформ та інституцій до Глобального договору ООН є засвідченням свого прагнення до впровадження концепції «Зеленого офісу/університету» у діяльність. Зрозуміло, впровадження новітніх енергоефективних підходів до реалізації діяльності являється складним процесом, здебільшого й затратним, проте ці зміни ведуть за собою й появу нових можливостей та розвитку, також поліпшення іміджу та репутації в очах громадськості. Виходячи зі специфіки діяльності Діалогової платформи Мультихаб «Green Lab», можна визначити 3 початкові етапи впровадження концепції: мінімізувати використання паперу шляхом переходу до ведення документообігу за допомогою електронних пристроїв; відмовитись від використання пластику; підтримка та долучення до «зелених» ініціатив, проєктів.

Література

1. Кудренко Б. В. Основи та особливості взаємодії молодіжних організацій та об'єднань і органів державної влади [Електронний ресурс] / Б. В. Кудренко // Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток» включено до переліку наукових фахових видань України з питань державного управління (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України від 28.12.2019 №1643) – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=181>
2. Хохич І. Активізація співпраці молоді з органами державної влади: Державно-управлінський аспект [Електронний ресурс] / І. Хохич // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2013. - № 4 (19). – С.168-174. - Режим доступу: irbis-nbuv.gov.ua
3. Мамонтова Е. В. Діалог держави і суспільства як конструктивна форма політичної участі [Електронний ресурс] / Е. В. Мамонтова // Забезпечення конструктивного діалогу між владою та суспільством : матеріали наук.-практ. конф. 28 квіт. 2016 р. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2016 . – С. 35-39. – Режим доступу: http://www.oridu.odessa.ua/9/buk/new_23_05_16_1.pdf#page=35
4. Радченко О. В. Публічний діалог як системотворчий феномен новітньої державної політики в Україні [Електронний ресурс] / О. В. Радченко, О. М. Крутій. – Режим доступу: - http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Pubupr_2014_4_26.pdf
5. Семененко І. М. Забезпечення сталого розвитку регіону: інституційні засади та трансформація цільового управління підприємствами : монографія. Северодонецьк: СНУ ім. В. Даля, 2017. 370 с.
6. Семененко І. М. Інституційне забезпечення сталого розвитку регіону: сутність і структура. Економіка. Фінанси. Право. 2019. № 8/1. С. 26–30.
7. Semenenko I., Halhash R., Ivchenko Y. Role of international organizations in promoting sustainable development in conflict-affected regions: case of Luhansk region in Ukraine. European Journal of Sustainable Development. 2019. Vol. 8, No 2. P. 21–34.
8. Населення України за 2018 рік [Електронний ресурс] : Демографічний щоденник. – Режим доступу: http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2019/zb_ukr_2018.pdf
9. UN-Habitat and youth: strategy for enhanced engagement Preliminary Discussion Paper – draft 1 12 June 2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mirror.unhabitat.org/list.asp?typeid=17&catid=441>
10. Youth participation [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/factsheets/youth-participation.pdf>
11. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки» від 18.02.2016 №148 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/148-2016-%D0%BF>
12. Молодь України – 2018 / Результати репрезентативного соціологічного дослідження. – Київ : ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. – 72 с.
13. «Молодь України – 2015» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.un.org.ua/images/documents/3685/Molod_Ukraine.pdf
14. Молодь України – 2017 / Результати соціологічного дослідження – Тернопіль: ТОВ «Терно-граф», 2017. – 72 с.; іл.
15. Кількість юридичних осіб ЄДРПОУ за організаційними формами [Електронний ресурс]: Єдиний державний реєстр підприємств та організацій України. – Режим доступу: http://lg.ukrstat.gov.ua/sinf/edrrou/edrrou0519your_os_org.php.htm
16. Довідник громадських організацій Луганської області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://loga.gov.ua/content/dovidnik_ta_karta_gromadskih_organizacij_luganskoyi_oblasti
17. Інформаційна платформа «Громадськість Луганщини і Донеччини» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ndo.lg.ua/>
18. Інтернет сторінка громадської організації «Фундація «Простір» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.facebook.com/prostir.foundation/>
19. Ресурсний центр зі сталого розвитку при Східноукраїнському національному університеті імені Володимира

- ра Даля [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://snu.edu.ua/?page_id=7287
20. Інтернет сторінка діалогової платформи-мультихабу «GreenLab» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ndo.lg.ua/places/250-dialohova-platforma-multykhav-greenlab.html>
 21. Інтернет сторінка діалогової платформи-мультихабу «BlueLab» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.facebook.com/BlueLabHub/>
 22. Інтернет сторінка громадського майданчика «Хочу-Буду» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.facebook.com/hochubudu2016/>
 23. Інтернет сторінка платформа громадських ініціатив «City HUB» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cityhub.media/chub/1-city-hub-severodoneck.html>
 24. Інтернет сторінка центру розвитку молоді «Sever HUB» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.facebook.com/SeverHubYouthDevelopmentCenter/>
 25. Індекс соціальної згуртованості та примирення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.scoreforpeace.org/uk/use/2018-General%20population-10>
 26. Галгаш Р. А., Семененко І. М. Стратегическая координация деятельности организаций для целей устойчивого развития региона. Труды БГТУ. Серия 5. 2017. № 2. С. 63–66.
 27. Мережа Глобального Договору в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://globalcompact.org.ua/>
 28. Колодій А. Ф. Проблеми і перспективи розвитку громадянського суспільства в сучасній Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.politicalstudies.com/wp-content/uploads/2010/01/Civil-Society.pdf>
 29. Стан та динаміка розвитку організацій громадянського суспільства України 2002-2018 роки: Звіт за даними дослідження/ Автори – упорядники: Любов Паливода, Наталія Купрій, Олена Бікла – К.: [БФ «Творчий центр ТЦК»], 2018. – 108 с.

References

1. Kudrenko B. V. Osnovy ta osoblyvosti vzaemodii molodizhnykh orhanizatsii ta obiednan i orhaniv derzhavnoi vlady [Elektronnyi resurs] / B. V. Kudrenko // Elektronnyi zhurnal «Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok» vklucheno do pereliku naukovykh fakhovykh vydan Ukrainy z pytan derzhavnoho upravlinnia (Katehoriia «B», Nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 28.12.2019 №1643) – Rezhym dostupu: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=181>
2. Khokhych I. Aktyvizatsiia spivpratsi molodi z orhanamy derzhavnoi vlady: Derzhavno-upravlinskyi aspekt [Elektronnyi resurs] / I. Khokhych // Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia. – 2013. - № 4 (19). – S.168-174. - Rezhym dostupu: <http://irbis-nbuv.gov.ua>
3. Mamontova E. V. Dialoh derzhavy i suspilstva yak konstruktyvna forma politychnoi uchasti [Elektronnyi resurs] / E. V. Mamontova // Zabezpechennia konstruktyvnoho dialohu mizh vladoiu ta suspilstvom : materialy nauk.-prakt. konf. 28 kvit. 2016 r. – Odesa : ORIDU NADU, 2016 . – S. 35-39. – Rezhym dostupu: http://www.oridu.odessa.ua/9/buk/new_23_05_16_1.pdf#page=35
4. Radchenko O. V. Publichnyi dialoh yak systemotvorchyi fenomen novitnoi derzhavnoi polityky v Ukraini [Elektronnyi resurs] / O. V. Radchenko, O. M. Krutii. – Rezhym dostupu: - http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=URN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Pubupr_2014_4_26.pdf
5. Semenenko I. M. Zabezpechennia staloho rozvytku rehionu: instytutsiini zasady ta transformatsiia tsilovoho upravlinnia pidpriemstvamy : monohrafiia. Sievierodonetsk: SNU im. V. Dalia, 2017. 370 s.
6. Semenenko I. M. Instytutsiine zabezpechennia staloho rozvytku rehionu: sutnist i struktura. Ekonomika. Finansy. Pravo. 2019. № 8/1. S. 26–30.
7. Semenenko I., Halhash R., Ivchenko Y. Role of international organizations in promoting sustainable development in conflict-affected regions: case of Luhansk region in Ukraine. European Journal of Sustainable Development. 2019. Vol. 8, No 2. P. 21–34.
8. Naseelennia Ukrainy za 2018 rik [Elektronnyi resurs] : Demohrafichnyi shchodennyk. – Rezhym dostupu: http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2019/zb_ukr_2018.pdf
9. UN-Habitat and youth: strategy for enhanced engagement Preliminary Discussion Paper – draft 1 12 June 2004 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://mirror.unhabitat.org/list.asp?typeid=17&catid=441>
10. Youth participation [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/factsheets/youth-participation.pdf>
11. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy «Pro zatverdzhennia Derzhavnoi tsilovoi sotsialnoi prohramy «Molod Ukrainy» na 2016–2020 roky» vid 18.02.2016 №148 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/148-2016-%D0%BF>
12. Molod Ukrainy – 2018 / Rezultaty reprezentyvnoho sotsiolohichnoho doslidzhennia. – Kyiv : DP «Redaktsiia informatsiinoho biuletenu «Ofitsiinyi visnyk Prezydenta Ukrainy», 2018. – 72 s.
13. «Molod Ukrainy – 2015» [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://www.un.org.ua/images/documents/3685/Molod_Ukraine.pdf
14. Molod Ukrainy – 2017 / Rezultaty sotsiolohichnoho doslidzhennia – Ternopil: TOV «Terno-hraf», 2017. – 72 s.; il.
15. Kilkist yurydychnykh osib YeDRPOU za orhanizatsiinyi formamy [Elektronnyi resurs]: Yedyni derzhavnyi reiestr pidpriemstv ta orhanizatsii Ukrainy. – Rezhym dostupu: http://lg.ukrstat.gov.ua/sinf/edrrou/edrrou0519your_os_or_g.php.htm
16. Dovidnyk hromadskykh orhanizatsii Luhanskoï oblasti [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://loga.gov.ua/content/dovidnik_ta_karta_gromadskih_organizaciy_luganskoyi_oblasti
17. Informatsiina platforma «Hromadskist Luhanshchyny i Donechchyny» [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://ndo.lg.ua/>
18. Internet storinka hromadskoi orhanizatsii «Fundatsiia «Prostir» [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://www.facebook.com/prostir.foundation/>
19. Resursnyi tsentr zi staloho rozvytku pry Skhidnoukrainskomu natsionalnomu universyteti imeni Volodymyra Dalia [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: https://snu.edu.ua/?page_id=7287
20. Internet storinka dialohovoi platformy-multykhabu «GreenLab» [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu:

- <http://ndo.lg.ua/places/250-dialohova-platforma-multykhab-greenlab.html>
21. Internet storinka dialohovoi platformy-multykhabu «BlueLab» [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://www.facebook.com/BlueLabHub/>
 22. Internet storinka hromadskoho maidanchyka «KhochuBudu» [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://www.facebook.com/hochubudu2016/>
 23. Internet storinka platforma hromadskykh initsiatyv «City HUB» [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://cityhub.media/chub/1-city-hub-severodoneck.html>
 24. Internet storinka tsentru rozvytku molodi «Sever HUB» [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://www.facebook.com/SeverHubYouthDevelopmentCenter/>
 25. Indeks sotsialnoi zghurtovanosti ta prymyrennia [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://www.scoreforpeace.org/uk/use/2018-General%20population-10>
 26. Halhash R. A., Semenenko Y. M. Stratehicheskaia koordynatsia deiatelnosti orhanyzatsyi dlia tselei ustoichyvoho rozvytyia rehiona. Trudy BHTU. Seryia 5. 2017. № 2. S. 63–66.
 27. Merezha Hlobalnogo Dohovoru v Ukraini [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://globalcompact.org.ua/>
 28. Kolodii A. F. Problemy i perspektyvy rozvytku hromadianskoho suspilstva v suchasni Ukraini [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.political-studies.com/wp-content/uploads/2010/01/Civil-Society.pdf>
 29. Stan ta dynamika rozvytku orhanizatsii hromadianskoho suspilstva Ukrainy 2002-2018 roky: Zvit za danymi doslidzhennia/ Avtory – uporiadnyky: Liubov Palyvoda, Nataliia Kuprii, Olena Bikla – K.: [BF «Tvorchyi tsentr TTsK»], 2018. – 108 s.

Галгаш Р.А., Семененко И.М., Боровая А.А., Литовка Я.О. Организация взаимодействия институций касательно построения публичного диалога и коммуникации для обеспечения устойчивого регионального развития в условиях постконфликтной трансформации (опыт Луганской области)

В статье рассмотрены проблемы организации взаимодействия институтов касательно построения публичного диалога и коммуникации для обеспечения устойчивого регионального развития в условиях постконфликтной трансформации. Определены проблемы организации деятельности молодежных общественных объединений и показано, что их наличие создает препятствия для организации результативного публичного диалога и коммуникации между органами государственной власти и молодежью. Проанализирован современный уровень привлечения молодежи к деятельности общественных объединений в Украине и Луганской области. Определены теоретические основы организационно-экономического обеспечения долговых платформ как фактора построения диалога между органами государственной власти и молодежными объединениями. Предложены меры по созданию организационных условий для развития диалоговых платформ на основе внедрения этического кодекса деятельности. Показан опыт актуализации деятельности диалоговых платформ в Луганской области в соответствии с целями устойчивого развития.

Ключевые слова: организация, диалог, коммуникации, деятельность, общественное объединение, органы власти, устойчивое региональное развитие.

Halhash R., Semenenko I., Borova G., Lytovka Y. Organizing interaction of institutions regarding construction of public dialogue and communication to provide sustainable regional development in the context of post-conflict transformation (experience of Luhansk oblast)

The article examines the problems of organizing interaction of institutions regarding construction of public dialogue and communication to provide sustainable regional development. Problems of organizing the activities of youth non-governmental organizations have been defined. These problems create obstacles to organizing effective public dialogue and communication between authorities and youth. The current level of youth involvement in the activities of non-governmental organizations in Ukraine and Luhansk oblast has been analyzed. Theoretical foundations of the organizational and economic support for dialogue platforms as a factor of building dialogue between local authorities and youth organizations have been defined. We proposed specific measures to create organizational conditions for development of dialogue platforms, which are based on implementation of the ethical code of activities. The experience of updating the activities of dialogue platforms in Luhansk oblast in accordance with the sustainable development goals has been shown.

One of the directions of further development of the institutions' interaction aimed at building public dialogue and communication for sustainable regional development is the accession of the institutions to the UN Global Compact.

Compliance to the principles of the UN Global Compact requires a specific set of organizational measures to protect the environment at different levels. Thus, the involvement of the dialogue platforms and civil society institutions with the UN Global Compact is the acknowledgement of their willingness to introduce the "Green Office / Green University" concept into activities. Introduction of the latest environmental approaches to the implementation of activities is a complex process, which is rather expensive. However, these changes also lead to the emergence of new opportunities and further development, improvement of image and reputation of an institution before the society. Based on the specifics of the Dialogue Platforms activities, the initial stages of implementation of the Green Office concept have been determined. These stages include minimization of paper use by switching to electronic document circulation; refusal to use plastic; support and joining to the green initiatives and projects.

Key words: organization, dialogue, communication, activity, non-governmental organizations, authorities, sustainable regional development.

Галгаш Руслан Анатолійович – д.е.н., доц., директор Інституту економіки та управління СНУ ім. В. Даля.

Семененко Інна Максимівна – д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки і підприємництва СНУ ім. В. Даля.

Борова Ганна Олександрівна – аспірантка СНУ ім. В. Даля, спеціаліст з питань соціальної єдності ПРООН.

Литовка Яна Олегівна – магістрантка Інституту економіки та управління СНУ ім. В. Даля.

Стаття подана 18.01.2020.

DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2020-257-1-27-31>

УДК 331.56.

ТРАНСФОРМАЦІЇ ГЛОБАЛЬНОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ

Зима О.Г., Афанасьєва О.М., Родіонов С.О., Кошарна В.В., Станкова А.О.

TRANSFORMATION OF THE GLOBAL POPULATION MIGRATION

Zyma O.G., Afanasieva O.M., Rodionov S.O., Kosharna V.V., Stankova A.O.

В роботі проаналізовано основні фактори, що мають вплив на міграційні потоки. В процесі трансграничних пересувань люди часто не втрачають своїх історичних коренів, колишньої культури, зв'язків з батьківщиною, з родичами і друзями, що мешкають в інших країнах, і не асимілюються повністю в новий соціум. Засвоюючи правила праці і побуту, елементи культури різних країн проживання, вони придбавають множинні національні, культурні і тому подібне референції і вибудовують гібридні ідентичності, які потім зазнають метаморфози у нащадків мігрантів. Це ще сильніше розцівчує палітру різноманітності, що привносить імміграцією. При цьому чимала частина мігрантів не прагнуть пустити корені в країнах призначення, не аффілюються з якою-небудь однією з них, так і залишаючись мандрівниками, космополітичними номадами, що орієнтуються на транснаціональні канони професійної діяльності і повсякденного життя. Відносно "текучих" мігрантів не працюють ні асиміляційна, ні мультикультуралістична моделі інтеграції, розраховані на поселенців. Це вимагає від приймаючих держав перегляду традиційних підходів до соціокультурної інкорпорації приїжджених, пошуку моделей, що поєднують принципи цивільної інтеграції і інтеркультуралізму.

Складається нова географія міграції, що характеризується зрушенням людських потоків на глобальний Південь і їх регіоналізацією, тяжінням до інтеграційних платформ. Регіоналізація пересувань на Півдні диктує необхідність не лише розробки і здійснення державами імміграційної і інтеграційної політики, що розвиваються, але і розвитку субглобальних механізмів регулювання таких потоків. Більше того, формування нової моделі міграції вимагає конструювання адекватної цієї моделі архітектури глобального управління переміщеннями населення.

Ключові слова: населення, трансформаційні зміни, міграція, глобалізація, глобальна міграція

Вступ. Згідно з концепціями просторово-часового розвитку міграційних процесів (запропонованим американським географом В. Зелінським, європейськими соціологами Р. Скеддон, Х. Хаасом і ін.) В міру демографічної та соціально-

економічної модернізації суспільства здійснюється міграційний перехід: зростає територіальна мобільність населення, перетворюються її природа, види і спрямованість. Подібний теоретичний конструкт - в силу його спрямованості переважно до соціально-економічної детермінації міграційних процесів, в силу уявлення їх з позиції западоцентризму як послідовної зміни певного набору стадій - не може служити універсальним аналітичним інструментом. Проте ці обмеження не применшують головної цінності запропонованого конструкту, що полягає в системному баченні міграційних трансформацій.

Такий підхід допомагає скласти більш упорядковану, цілісну картину сучасних змін в транскордонних переміщеннях населення, що розцінюються деякими міграціологами як виникнення "нової міграції" [1, 2], або "нової мобільності" [3]. Розгляд сукупності зрушень в географії, динаміці, складі і формах міграції в більш широкому (виходить за рамки теорії модернізації) контексті суспільних змін спонукає інтерпретувати ці зрушення як починається трансформацію глобальної моделі людських пересувань.

Часто обидва терміни вживаються як синоніми. Проте вони нетотожні. "Територіальна (просторова, географічна) мобільність" представляється широким зонтичним поняттям, що вбирає в себе увесь комплекс пересувань людей: по-перше, міграційну активність, або власне міграцію в строгому, вузькому значенні слова; по-друге, - неміграційну рухливість населення.

Основними критеріями розділення людей, що переміщуються в інші держави, на мігрантів і немігрантів виступають тривалість і цілі таких пересувань. Згідно з рекомендаціями ООН 1998 р. по веденню статистики міжнародної міграції населення характерною ознакою останньою служить зміна країни звичайного проживання. Що переїжджають в іншу країну заради роботи, навчання, у пошуках притулку і тому подібне на

термін більше року вважаються довгостроковими мігрантами, на період від трьох місяців до року - короткостроковими. Нетривалі поїздки для відпочинку, розваг, відвідування друзів і родичів, у справах бізнесу, для лікування і релігійного паломництва не припускають зміни країни звичайного проживання і, відповідно, не відносяться до міграцій [4], а особи, що здійснюють такі пересування, вважаються мандрівниками або відвідувачами.

При цьому все частіше робляться спроби звузати значення поняття "міграція" або вивести його з наукового обороту. Недавна інструкція ООН по виміру міграції пропонує змінити дефініцію міжнародних мігрантів, обмеживши їх круг особами, що знаходяться більше року за межами країни звичайного проживання, мотивуючи це статистичними міркуваннями [5]. Американський антрополог Джоуля. Кохен і британський політолог И. Сиркеджи закликають і зовсім замінити слова "міграція" і "мігранти" термінами "мобільність" і "особи, що здійснюють переїзди" (movers) [6]. У цьому частково є резон: в політичному дискурсі і масовій свідомості міграція і мігранти нерідко асоціюються з тероризмом і злочинністю, руйнуванням звичного соціокультурного устрою, зростанням конкуренції в сферах зайнятості і соціальних послуг і тому подібне. Крім того, поняття і статистика міжнародних мігрантів, розроблені ООН ще в минулому столітті, не враховують характерні для нинішнього етапу множинні, тобто повторні, або циркуляційні, переміщення населення. Не відбиваються також міра завершеності і транснаціональний характер таких пересувань, час відсутності мігранта на батьківщині, кількість країн, де він мешкав, і тому подібне [6].

У цьому плані термін "мобільність" чисто теоретично набагато краще відбиває сучасну природу, динамізм і мінливість сучасних людських потоків. Проте з практичної точки зору пропонувані термінологічні реформи представляються передчасними, оскільки вступають в протиріччя з існуючою системою нормативних актів, що регулюють положення мігрантів трудящих (migrant workers), значна частина яких, що все збільшується, виїжджає на тимчасову, у тому числі сезонну, роботу. В той же час подібні ініціативи вказують на необхідність удосконалювати понятійний апарат міграції і мобільності і налагоджувати адекватний статистичний облік осіб, що здійснюють короткострокові переїзди.

Наш час називають "віком міграції" [7]. Існує безліч теорій (включаючи навіть дискусійні аналогії з біофізичними закономірностями осмосу), що виділяють різні причини і умови, які сприяють зростанню територіальної мобільності населення і масштабів його пересувань.

За таких умов можливо розглядати міграцію не тільки як часткове переміщення, а як глобальне явище, яке може призводити до різких економічних змін.

Аналіз основних досліджень та публікацій.

Численні дослідження тенденцій та специфіки міжнародних переміщень населення у своїх роботах висвітлювали такі науковці як В. П. Лешук, Л. О. Примостка, О. О. Чуб, О. І. Марчин, Д. Ю. Мамотенко, М. І. Пітюлич, Т. Ю. Ковач, Ю. І. Дем'янчук та інші.

Незважаючи на велике надбання публікацій, присвячених трансграничній міграції і мобільності населення, досі немає їх загальноприйнятих визначень. Що у свою чергу обертається різноманітністю уявлень про розвиток цих процесів.

Мета. Метою дослідження є визначення основних трансформацій потоків міграції серед населення.

Матеріали та результати дослідження. Дані про зростання таких "запасів" вихідців з інших країн створюють враження міграційної активності населення, що постійно підвищується. Проте якщо порівнюємо не абсолютні цифри, а темпи приросту чисельності приїжджиків, то побачимо, що в 10-і роки хвиля швидкого збільшення останніх пішла на спад. Темпи їх приросту майже всюди сповільнюються: у світі в цілому і більшості його регіонів, окрім Африки (2010-2015 рр.) і Європи (2015-2017 рр.), що опинилися в ці роки в епіцентрі потоків біженців.

Виняток становлять інтеграційні зони вільної або майже вільної міграції громадян держав, що входять в них, що зберігаються, в першу чергу в Європі. Притому що в 2017 р., за даними ООН, на глобальній Півночі питомий показник чисельності приїжджиків склав 12%, в Швеції він досяг 18, Австрії - 19, а Швейцарії - 30% [9]. Проте близькість рівня соціально-економічного розвитку подібних держав знижує мотивацію їх жителів до переселення.

Хоча оцінки чисельності мігрантів і їх долі в населенні світу, здійснені різними авторами і організаціями або ж одними і тими організаціями, але в різний час, не співпадають, - отримані результати уловлюють не лише дуже повільний, але і нелінійний характер зростання питомої чисельності приїжджиків, що переривається її падіннями в окремі періоди. Так, згідно з останніми оцінками Відділу народонаселення ООН, в нинішньому столітті в Західній Африці і Південній Азії триває зниження долі іммігрантів, що мешкають там, серед населення. Це означає відставання динаміки множення приїжджиків від динаміки зростання населення, що може вказувати не лише на деформований, асиметричний характер глобалізації [10], але і, враховуючи скорочення питомої ваги емігрантів, що одночасно відбувається там, в населенні цих територій, - на можливі тенденції до міграційної деглобалізації вказаних регіонів.

Ця тенденція відбиває не лише безпосередні наслідки глобальної рецесії і породжену нею нову нормальність з повільним і нестійким зростанням економіки. Вона заломлює і структурні зрушення, що стимулюють кризою, в тому, що стає все менш

трудомістким і господарському комплексі, що менш потребує приїжджої робочої сили.

Подібне відчутне зривання потоків в 2010-2015 рр. контрастує з виведенням доповідей ООН, Всесвітнього банку і МОМ про найвищий, кульмінаційний рівень сучасної міграції в порівнянні з показниками попередніх років. Проте воно не суперечить цьому виведенню, ґрунтованому на даних про піке накопиченої чисельності мігрантів. Адже чисельність приїжджих росте за рахунок позитивної нетто-міграції, яка може мати місце як при тих, що додаються, так і бідніючих нових потоках.

Хоча спад, що відбувається, в міграційній активності може виявитися лише чисто тимчасовим явищем, що спостерігалось і у віддаленому минулому, а не довгостроковим процесом, що сигналізує про затухаючу динаміку глобалізації міграційних процесів, демографічний прогноз ООН 2017 р. малює перспективи уповільненого зростання чисельності приїжджих. Він вказує на майбутнє стискування об'єму нетто-міграції в розвинені регіони: її коефіцієнт знизиться з 2.7 чоловік на тисячу жителів в нульові роки до 1.9 в десяти роки і до 1.8 в 2020-2050 рр. Показник міграційного припливу в Європу зменшиться з 2.4 до 1.4 і 1.2, в Північну Америку - з 3.9 до 3.2 і 2.8 відповідно [13]. Слабшаючий приріст "новоселів" може викликати переміщення у складі діаспор на користь другого і подальших поколінь мігрантів і до збільшення долі більше інтегрованих представників інокультурних співтовариств. Але одночасно - і більше фрустрованих, що порівнюють себе з місцевими жителями, а не із співвітчизниками, що залишилися на батьківщині. Це у свою чергу зажадає посилення уваги влади до інтеграційних заходів відносно нащадків уродженців інших держав.

Традиційно вважається, що головна магістраль міграційного руху спрямована з економічно менш розвиненого Півдня, що швидко нарощує населення, особливо його молодіжну когорту в Африці, - на розвиненішу Північ, що переживає демографічне старіння і вступаючий в смугу депопуляції. Дійсно, так було в нульові роки. Проте в другому десятилітті при збереженні за розвиненими регіонами колишньої ролі основного міграційного магніта в глобальному масштабі і ареалу концентрації найбільшого і все зростаючого числа приїжджих зі всього світу відбувається масштабне перекроювання географії людських потоків, що супроводжується їх диверсифікацією.

Як показують розрахунки Інституту ЄС по вивченню проблем безпеки (The European Union Institute for Security Studies), сучасні міграційні переміщення між країнами Півдні багатолюдніші і динамічніші, чим пересування з Півдня на Північ. Більше того, під впливом глобальної рецесії не лише звузилися потоки з Півдня на Північ, але і виникла інтенсивна зворотна течія.

Сучасна регіоналізація вписується в розроблену А. Портесом, Д. Мессі та ін. теорію міжнародних міграційних систем, які припускають відносно

масштабні і стійкі міграційні зв'язки між групами країн, частенько територіально близькими. Ці зв'язки сформувалися і формуються під дією історичних, культурних, політичних, економічних і демографічних чинників. Цей процес розгортається як в розвиненій частині світу, в першу чергу в Європі, так і в ареалі, що розвивається, але в останньому, особливо в Азії і Африці, йде найбільш інтенсивно. У Азії, Європі і Африці налічується в абсолютному вираженні найбільше міжнародних мігрантів, що народилися на тому ж континенті. Близьку картину майже дзеркально відтворюють і відносні показники.

Посиленню регіоналізації міграції на півночі сприяли розширення ЄС і активізація вільної міграції на території об'єднання. Крім того, із-за зниження попиту на іноземну робочу силу, загострення етнокультурних і політичних проблем, зростання терористичних і криміногенних загроз, посилення недавньої кризою біженства, розвинені країни, як відзначалося вище, обмежують прийом мігрантів з Півдня, перегороджує їм шлях у буквальному розумінні стінами із залізного дроту, як це, наприклад, роблять, наслідуючи американця, Угорщина, Австрія, Словенія, а також Болгарія. Подібна протекціоністська відповідь на негативні наслідки глобалізації надає регіоналізму на розвинених територіях миру оборонний характер. В той же час, ймовірно, подібне стримування натиску глобалізації - лише "проміжна зупинка" на шляху до подальшого розвитку цього процесу [8, 14-17].

Висновок. За результатами дослідження можна дійти до висновку що, початок третього тисячоліття відмічений глибокими змінами в структурі міграційних потоків і складі населення іноземного походження, а також в характері переміщень.

Географія людських потоків, що розширюється в умовах глобалізації, і диверсифікація їх маршрутів, що посилюється, по країнах результату і призначення спричиняють за собою наростання строкатості жителів приймаючих територій по державах походження, лінгвістичному, етнічному і конфесійному приладді.

Територіальна мобільність населення в цілому підвищується, проте цей процес носить різношвидкісний характер. На тлі помітного посилення неміграційної рухливості людей слабшають потоки довгострокових мігрантів, сповільнюється зростання їх чисельності, що вказує на зниження класичної міграційної активності. Приваблива для жителів Півдня Північ все щільніше закривається від них. А для тих, хто має можливість вільно або майже вільно переміщатися по ареалах з близькими умовами праці і життя, прийнятніше не класична довгострокова міграція з перспективою постійного поселення, а циркуляційні пересування, що не прив'язують їх до певної країни. Ймовірно, в новій моделі міграції роль її поселенських форм убаватиме.

Міграція набуває усе більш текучого, незавершеного характеру. З поширенням тимчасових і циркуляційних переміщень, що

відбуваються в першу чергу в розвинених регіонах, особливо в ЄС, виникають пограничні і гібридні форми пересувань, поєднуючі елементи короткострокової і довгострокової міграції, міграційної і неміграційної мобільності. Наростає різноманітність мігрантів і населення в цілому приймаючих країн. Розвиток цих процесів вимагає вдосконалення міграційної статистики, налагодження обліку короткострокових, циркуляційних і інших категорій "текучих" мігрантів, а також перегляду інтеграційної політики.

Література

- King R. Towards a New Map of European Migration. *International Journal of Population Geography*, 2002, no. 8(2), pp. 89-106.
- Engbersen G., Snel E., Boom J. "A Van Full of Poles": Liquid Migration from Central and Eastern Europe. A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe. Black R., Engbersen G., Okólski M., Panfíru C., eds. Amsterdam, Amsterdam University Press, 2010, pp. 115-140.
- World Migration Report 2018. Geneva, IOM, 2017. 347 p.
- International Migration Report 2017. UN, 2017 (ST/ESA/SER.A/403). 30 p.
- Connecting with Emigrants: A Global Profile of Diasporas 2015. Paris, OECD, 2015. 456 p.
- International Migration Report 2017: Highlights. UN, 2017 (ST/ESA/SER.A/404). 31 p.
- Vertovec S. Super-diversity and Its Implications. *Ethnic and Racial Studies*, 2007, no. 30(6), pp. 1024-1054.
- International Migration Outlook 2017. Paris, OECD, 2017. 361 p.
- A Profile of Immigrant Populations in the 21st Century: Data from OECD Countries. Paris, OECD, 2008. 198 p.
- Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In. Paris, OECD, 2015. 344 p.
- Engbersen G., Snel E. Liquid Migration: Dynamic and Fluid Patterns of Post-accession Migration Flows. *Mobility in Transition. Migration Patterns after EU Enlargement*. Glorius B., Grabowska-Lusinska I., Kuvik A., eds. Amsterdam, Amsterdam University Press, 2013, pp. 21-40.
- Птащенко О. В. Рейтингування трудового потенціалу в умовах глобалізації / О. В. Птащенко // Науковий фаховий журнал «Вісник Київського національного університету технологій та дизайну, СЕРІЯ «ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ». – Київ, КНУТД, 2018. - № 5 (127), 2018. – С. 111-119
- Ptashchenko O. RANKING AS AN EFFECTIVE TOOL FOR QUALITY ASSURANCE OF LABOR POTENTIAL / O. Ptashchenko // Науковий фаховий журнал «Менеджмент» Київського національного університету технологій та дизайну. – 2018. - Issue 2 (28). – С. 87-98
- Птащенко О. В. Професійне навчання безробітних на сучасному ринку праці України як частина становлення брендингу освіти / О. В. Птащенко // Науковий фаховий журнал «Вісник Київського національного університету технологій та дизайну, Bulletin of the Kyiv National University of Technologies and Design». СЕРІЯ «ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ». – Київ, КНУТД, 2018. - № 1(119), 2018 – С. 8-16
- Резнікова Н.В. Перспективи формування нових центрів економічного зростання в умовах нової норми світової економіки як прояв незалежності / Н.В. Резнікова, О.А. Іващенко // Інвестиції: практика та досвід. – 2017. – № 11. – С. 5-9.
- Резнікова Н. Інноваційна модель розвитку національної економіки: оцінка стартових можливостей та засобів реалізації / Резнікова Н. [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.academia.org.ua
- Резнікова Н.В. Поляризація й нерівномірність економічного розвитку як домінуюча ознака сучасного етапу глобалізації / Н.В. Резнікова, О.А. Іващенко // Інвестиції: практика та досвід. 2016. – №4 (лютий). – С.7-12.

References

- King R. Towards a New Map of European Migration. *International Journal of Population Geography*, 2002, no. 8(2), pp. 89-106.
- Engbersen G., Snel E., Boom J. "A Van Full of Poles": Liquid Migration from Central and Eastern Europe. A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe. Black R., Engbersen G., Okólski M., Panfíru C., eds. Amsterdam, Amsterdam University Press, 2010, pp. 115-140.
- World Migration Report 2018. Geneva, IOM, 2017. 347 p.
- International Migration Report 2017. UN, 2017 (ST/ESA/SER.A/403). 30 p.
- Connecting with Emigrants: A Global Profile of Diasporas 2015. Paris, OECD, 2015. 456 p.
- International Migration Report 2017: Highlights. UN, 2017 (ST/ESA/SER.A/404). 31 p.
- Vertovec S. Super-diversity and Its Implications. *Ethnic and Racial Studies*, 2007, no. 30(6), pp. 1024-1054.
- International Migration Outlook 2017. Paris, OECD, 2017. 361 p.
- A Profile of Immigrant Populations in the 21st Century: Data from OECD Countries. Paris, OECD, 2008. 198 p.
- Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In. Paris, OECD, 2015. 344 p.
- Engbersen G., Snel E. Liquid Migration: Dynamic and Fluid Patterns of Post-accession Migration Flows. *Mobility in Transition. Migration Patterns after EU Enlargement*. Glorius B., Grabowska-Lusinska I., Kuvik A., eds. Amsterdam, Amsterdam University Press, 2013, pp. 21-40.
- Ptashchenko O. V. Peptynhuvannya trudovoho potentsialu v umovakh hlobalizatsiyi / O. V. Ptashchenko // Naukovyy fakhovyy zhurnal «Visnyk Kyivivs'koho natsional'noho universytetu tekhnolohiy ta dyzaynu, SERIYA «EKONOMICHNI NAUKY». – Kyiv, KNUTD, 2018. - № 5 (127), 2018. – S. 111-119
- Ptashchenko O. RANKING AS AN EFFECTIVE TOOL FOR QUALITY ASSURANCE OF LABOR POTENTIAL / O. Ptashchenko // Naukovyy fakhovyy zhurnal «Menedzhment» Kyivivs'koho natsional'noho universytetu tekhnolohiy ta dyzaynu. – 2018. - Issue 2 (28). – S. 87-98
- Ptashchenko O. V. Profesiynе navchannya bezrobitnykh na suchasnomu rynku pratsi Ukrayiny yak chastyna stanovlennya brendynhu osvity / O. V. Ptashchenko // Naukovyy fakhovyy zhurnal «Visnyk Kyivivs'koho natsional'noho universytetu tekhnolohiy ta dyzaynu, Bulletin of the Kyiv National University of Technologies and Design». SERIYA «EKONOMICHNI NAUKY». – Kyiv, KNUTD, 2018. - № 1(119), 2018 – S. 8-16
- Reznikova N.V. Perspektyvy formuvannya novykh tsestriv ekonomichnoho zrostannya v umovakh novoyi normy svitovoyi ekonomiky yak proyav nezalezhnosti / N.V. Reznikova, O.A. Ivashchenko // Investytsiyi: praktyka ta dosvid. – 2017. – № 11. – S. 5-9.

16. Ryeznikova N. Innovatsiynna model' rozvytku natsional'noyi ekonomiky: otsinka startovykh mozhlyvostey ta zasobiv realizatsiyi / Ryeznikova N. [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu: www.academia.org.ua
17. Reznikova N.V. Polyaryzatsiya y nerivnomirnist' ekonomichnoho rozvytku yak dominuyucha oznaka suchasnoho etapu hlobalizatsiyi / N.V. Reznikova, O.A. Ivashchenko // Investytsiyi: praktyka ta dosvid. 2016. – №4 (lyuty). – S.7-12.

Зима А.Г., Афанасьева Е.Н., Родионов С.О., Кошарная В.В., Станкова А.А. Трансформации глобальной миграции населения

В работе проанализированы основные факторы, оказывающие влияние на миграционные потоки.

В процессе трансграничных передвижений люди часто не теряют своих исторических корней, бывшей культуры, связей с родиной, с родственниками и друзьями, которые живут в других странах, и не ассимилируются полностью в новый социум. Усваивая правила труда и быта, элементы культуры разных стран проживания, они приобретают множественные национальные, культурные и т.п. референции и выстраивают гибридные идентичности, которые затем подвергаются метаморфозы у потомков мигрантов. Это еще сильнее расцветивает палитру разнообразия, что привносится иммиграцией. При этом большая часть мигрантов не хотят пустить корни в странах, не аффилируются с какой-либо одной из них, так и оставаясь путешественниками, космополитическими номадами, ориентирующихся на транснациональные каноны профессиональной деятельности и повседневной жизни. В отношении "текущих" мигрантов не работают ни ассимиляционная, ни мультикультуралистична модели интеграции, рассчитанные на поселенцев. Это требует от принимающих государств пересмотра традиционных подходов к социокультурной инкорпорации приезжих, поиска моделей, сочетающих принципы гражданской интеграции и интеркультурализму.

Создается новая география миграции, характеризуется сдвигом людских потоков на глобальный Юг и их регионализацией, тяготением к интеграционным платформ. Регионализация передвижений на Юге диктует необходимость не только разработки и осуществления государствами иммиграционной и интеграционной политики развивающихся, но и развития субглобальных механизмов регулирования таких потоков. Более того, формирование новой модели миграции требует конструирования адекватной этой модели архитектуры глобального управления перемещениями населения.

Ключевые слова: население, трансформационные изменения, миграция, глобализация, глобальная миграция

Zyma O., Afanasieva O., Rodionov S., Kosharna V., Stankova A. Transformation of the global population migration

The main factors affecting migration flows are analyzed in the paper.

In the process of transboundary movements, people often do not lose their historical roots, former culture, ties with their homeland, with relatives and friends residing in other countries, and do not completely assimilate into the new society. By mastering the rules of work and life, the elements

of culture in different countries of residence, they acquire multiple national, cultural, and the like references and construct hybrid identities, which then undergo metamorphoses in migrant descendants. This is even more striking in the diversity palette brought about by immigration. However, many migrants do not seek to root in their destination countries, are not affiliated with any one of them, and remain travelers, cosmopolitan nomads who focus on transnational canons of professional activity and daily life. For "current" migrants, neither the assimilationist nor the multiculturalist models of settlement-based integration work. This requires the host states to review traditional approaches to the socio-cultural incorporation of newcomers, to search for models that combine the principles of civil integration and interculturalism.

The enlargement of migration in the north was facilitated by the enlargement of the EU and the activation of free migration within the union. In addition, because of lower demand for foreign labor, exacerbation of ethno-cultural and political problems, increasing terrorist and criminogenic threats, exacerbated by the recent refugee crisis, developed countries, as noted above, restrict migrants from entering the South, blocking their way of thinking, of iron wire, as is the case, for example, in imitation of the American, Hungary, Austria, Slovenia, and Bulgaria. Such a protectionist response to the negative effects of globalization makes defense in the developed territories of the world defensive. At the same time, it is likely that such a restraint on the onset of globalization is only an "intermediate stop" on the way to the further development of this process.

A new geography of migration is being developed, characterized by the shift of human flows to the global South and their regionalization, their attraction to integration platforms. The regionalization of movements in the South dictates the need not only for the development and implementation of developing immigration and integration policies by states, but also for the development of sub-global mechanisms for regulating such flows. Moreover, the formation of a new migration model requires the construction of an adequate global migration management architecture.

Keywords: population, transformational changes, migration, globalization, global migration

Зима Олександр Григорович – к.е.н., проф., кафедра туризму Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

e-mail: zima@hneu.edu.ua

Афанасьева Олена Миколаївна – ст. викл. кафедри управління соціальними комунікаціями Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця. e-mail: e.n.afanasieva@gmail.com

Родионов Сергій Олександрович – к.е.н., викладач кафедри економіки і маркетингу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця. e-mail: rodionov89@gmail.com

Кошарна Валерія Вячеславівна – студентка III курсу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця. e-mail: valeri0104@gmail.com

Станкова Анастасія Олександрівна – студентка I року навчання магістратури Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця. e-mail: asyastankova66@gmail.com

Стаття подана 18.01.2020.

DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2020-257-1-32-39>

УДК 330.658.7

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ГІБРИДНИХ ЗАГРОЗ ТА ПОСТКОНФЛІКТНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Івченко Ю.А.

THEORETICAL PRINCIPLES OF ENTERPRISE ECONOMIC SECURITY POTENTIAL UNDER HYBRID THREATS AND POST-CONFLICT TRANSFORMATION

Ivchenko Yu.A.

В статті досліджено умови пост конфліктної трансформації, що негативно впливає на функціонування підприємств, породжує нові загрози та виклики для них. Проаналізовано основні ризики та гібридні загрози для національної економічної безпеки. Визначено, що сьогодні вітчизняні підприємства свій розвиток та безпечне функціонування повинні пов'язувати тільки з забезпеченням економічної безпеки. Розглянуто сучасні підходи до розуміння економічної безпеки підприємства. Дослідження поняття потенціал економічної безпеки. Визначено теоретичні засади забезпечення потенціалу економічної безпеки підприємства в умовах гібридних загроз та постконфліктної трансформації.

Ключові слова: потенціал, економічний потенціал, економічна безпека, ресурси, трансформація, загрози, гібридні загрози.

Постановка проблеми. Сьогодні вітчизняні підприємства свій розвиток та безпечне функціонування повинні пов'язувати тільки з забезпеченням економічної безпеки. Зрозуміло, що ситуація, яка склалася на Сході України, негативно впливає на економічну безпеку підприємств, породжує нові загрози та виклики для них. Такі загрози та ризики застосовують на своє дослідження, визначення своєї природи задля забезпечення можливості підприємств реагувати на них та зберігати стан економічної безпеки. Роль економічної безпеки підприємства як економічної категорії особливо загострюється в умовах складних постконфліктних трансформацій, які є наслідком геополітичних криз. Але досвід дослідження постконфліктних трансформацій в Україні невеликий та майже відсутній. Такий досвід існує тільки в країнах, що мають або мали збройні конфлікти на своїй території (Грузія, Сирія, Лівія, країни колишньої Югославії та інші). Тому розкриття питання щодо забезпечення потенціалу економічної

безпеки в умовах постконфліктної трансформації є актуальним та потребує досліджень.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Актуальність дослідження забезпечення потенціалу економічної безпеки викликає зацікавленість багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Дослідження наукових питань щодо економічної безпеки підприємства та окремих аспектів висвітлено в працях таких вітчизняних вчених: Г. В. Козаченко, Ю. С. Погорелова, Є. І. Овчаренка, Є. А. Івченка, З. Б. Живко, Є. М. Рудніченко, О. В. Ілляшенко, О. М. Ляшенко. Теоретичні підходи до визначення окремих аспектів потенціалу економічної безпеки досліджено в працях В. Г. Алькеми, С. М. Шкарлет, А. М. Штангрета, Г. І. Пушака, А. М. Пазєєвої.

Проте не можна стверджувати, що в економічній безпекології вирішено питання щодо забезпечення потенціалу економічної безпеки. Слід відзначити, що загальнотеоретичні й практичні аспекти забезпечення потенціалу економічної безпеки підприємства не є достатньо вивченими. Незавершеність та неповне розкриття в сучасних наукових працях зазначених питань потребує подальшого розвитку положень, які описують забезпечення потенціалу економічної безпеки підприємства.

Метою статті. Дослідження теоретичних засад забезпечення потенціалу економічної безпеки підприємства в умовах гібридних загроз та постконфліктної трансформації.

Матеріали і результати досліджень.

Економічна безпекологія, як галузь знань та науковий напрям активно нині розвивається. Велика кількість публікацій та захищених дисертацій, протягом останніх років, свідчить про інтерес науковців до проблематики з питань економічної безпеки. З початку 90 років ХХ століття однією з фундаментальних категорій у сучасній вітчизняній

та міжнародній економічній науці стала категорія економічної безпеки. Економічна безпека викликає зацікавленість науковців на всіх її рівнях «державарегіон-підприємство». Це зумовлено тим, що економічна безпека є найважливішим елементом національної безпеки та забезпечує конкурентоспроможність національної економіки. Саме здобуття незалежності України, становлення ринкової економіки та захист економічних інтересів на рівні держави і суб'єктів господарської діяльності певною мірою послугувало відліком для розвитку даного наукового напрямку [1, 2].

Складні соціально-політичні умови, що склалися в Україні, у великій мірі вплинули на розвиток та функціонування вітчизняних підприємств. Перед вітчизняними підприємствами виникають нові виклики які потребують швидкої адаптації до сучасних реалій. Відчуваючи суттєві обмеження у всіх без виключення видах ресурсного забезпечення, підприємства постконфліктного регіону пов'язують перспективи власного розвитку саме з забезпеченням економічної безпеки підприємства [3, с. 28]. Тому особливого значення в таких умовах набуває питання дослідження наслідків для економічної безпеки підприємств регіону постраждалих від воєнного конфлікту, визначення потенціалу та питань із її забезпеченням.

Луганська область мала значний економічний потенціал і входила до п'ятірки найбільш потужних промислово-економічних регіонів України. У наслідок збройного конфлікту на території області було пошкоджено інфраструктуру (транспортну, енергетичну, промислову, зв'язку та соціальну). Протягом останніх п'яти років у Луганській області відбулося різке погіршення соціально-економічного стану, що суттєво змінило ситуацію в усіх сферах суспільного життя. Наслідки збройного конфлікту торкнулися кожного з мешканців області. Значно погіршився рівень життя населення. В області спостерігалися такі негативні явища, як економічний занепад та зростання безробіття внаслідок закриття підприємств, розриву економічних зв'язків, фізичного знищення виробничих потужностей, руйнування житлового фонду, соціальної інфраструктури та систем життєзабезпечення, суттєвого погіршення стану фінансової, банківської сфери, транспортної інфраструктури, систем зв'язку, комунікацій тощо. У наслідок конфлікту порушено систему управління регіоном, на відновлення якої були спрямовані заходи з вимушеної евакуації державних органів влади, медичних, освітніх і соціальних установ та налагодження їх роботи на нових місцях [4].

Основні показники Луганської області станом на 2018 рік в порівнянні з показниками до воєнного конфлікту подано в табл. 1.

Зрозуміло, що ситуація, яка склалася на Сході України, негативно впливає на економічну безпеку підприємств, породжує нові ризики, загрози та

виклики для них в умовах пост конфліктної трансформації.

Таблиця 1

Основні показники Луганської області станом на 2018 рік

| Показник | 2014 рік | 2018 |
|--------------------------------------|----------|--------|
| Площа Луганської області (тис. кв.м) | 26,683 | 18,319 |
| Населення (тис. осіб) | 2205,4 | 960,2 |
| Обсяг виробництва (млрд.грн.) | 45,4 | 22,8 |
| Питома вага по Україні (%) | 3,9% | 0,9% |
| Кількість промислових підприємств | 1889 | 480 |
| з них: | | |
| великі | 24 | 4 |
| середні | 278 | 79 |
| малі | 1587 | 397 |

В роботі [5] проаналізовано основні ризики для національної економічної безпеки. До головних ризиків для національної економічної безпеки віднесено «гібридні атаки» з боку Російської Федерації, гальмування процесу євроінтеграції України та енергетична безпека. Наступним ризиком є обмеження доступу країни до валютних ресурсів внаслідок тимчасової перерви у відносинах з МВФ та невідповідних умов рефінансування зовнішніх боргів [5, с. 1-10].

В сучасних умовах розвитку світової економіки основною загрозою для України є відставання у розвитку «цифрової економіки» України. Враховуючи структуру українського експорту загрозою є ступінь зміни цінкових трендів на світовому ринку. Не менш важливим є загроза скорочення трудових ресурсів за рахунок зовнішніх факторів та погіршення транзитної позиції України. Зростання тарифних та нетарифних торговельних обмежень (внаслідок як «гібридної війни» з РФ, так і загального зростання протекціонізму у світі, у першу чергу внаслідок торговельно-економічного протистояння США та Китаю) є значною загрозою для національної економіки. На це вплинуло запровадження (з 2.02 2019) з боку ЄС 12 імпорتنних тарифних квот на чорні метали та виробу з них походженням з України за принципом «перший прийшов – перший отримав» [5, с. 1-10].

Узагальнення загроз економічній безпеці представлено на рис.

Зрозуміло, що ситуація, яка склалася на Сході України, негативно впливає на економічну безпеку підприємств, породжує нові загрози та виклики для них. Такі загрози та ризики заслуговують на своє дослідження, визначення своєї природи задля забезпечення можливості українських підприємств реагувати на них та зберігати стан економічної безпеки.

Загалом, в роботі [7] зазначається, що розвиток підприємств в Україні стримують такі чинники (без урахування військових та політичних чинників):

недостатність темпів реформ по спрощенню умов ведення бізнесу;



Рис. Загрози економічній безпеці України (складено автором з використанням [6, с. 186])

невирішеність низки проблем покращення бізнес-клімату;
формалізація підприємницької активності;
нерівномірність фіскального навантаження на різні групи суб'єктів господарювання;
несприятливість макроекономічного та фінансового середовища;
обмеженість внутрішнього ринку [7, с. 517-518].

Отже, необхідно констатувати, що розвиток Донецької та Луганської області в Україні характеризується низкою проблем:

1. Погіршення показників розвитку постконфліктних територій, тривале не вирішення питання щодо переміщення через лінію розмежування і тимчасове призупинення в 2017 році їх переміщення на непідконтрольні території.
2. У соціальній сфері спостерігається зменшення зайнятих та збільшення безробіття.
3. Неупорядкованість способів фінансування відновлення потсконфліктних територій.
4. Недостатнє використання напрацьованих інструментів стимулювання розвитку економічно слабких територій та відсутність нових інструментів [7, с. 190-198].

Таким чином, Луганська та Донецька область є прикладом території постконфліктної трансформації, що негативно впливає на економічну безпеку підприємств, породжує нові загрози та виклики для них.

Але для розуміння поняття постконфліктних трансформацій доцільно розглянути поняття «трансформації». Зазначене поняття є вкрай складним та багаторівневим.

В науковій літературі поняття трансформації розглядається як на макрорівні [8], так і на макрорівні [2]. Історично певний час поняття трансформацій у макроекономіці пов'язувалося тільки із питанням та процесами роздержавлення, приватизації, зміни структури власності, які відбувалися на території колишнього СРСР протягом 90-х [8]. На рівні

підприємства до трансформацій відносять модернізацію, реструктуризацію, реорганізацію, реінжиніринг.

Теоретичні дослідження природи трансформацій висвітлено в працях багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених. Так Е. Тоффлер [9] розуміє трансформацію «як перетворення, різнобічні бурхливі події, зміни, поштовхи в нову систему, які є не продовженням розвитку в поточному напрямку, а радикальними змінами, що, можливо, заперечують попередній досвід» [9]. В своїй науковій праці Н. І Гражевська пропонує визначати трансформацію «як загальну форму розвитку економічних систем, пов'язану з еволюційними та революційними змінами, постійними переходами економічних систем із стійкого в нестійкий стан і навпаки» [10, с. 23].

В своїй роботі Погорелов Ю. С. та Івченко Є. А. під постконфліктною трансформацією пропонують розуміти як «...адаптивну реакцію економіки України на всіх її рівнях на збройний конфлікт у південно-східних регіонах України у вигляді процесів (часто деградаційного характеру) зміни обсягу виробництва, розташування виробничих потужностей, інвестування капіталу тощо» [1, с. 359-360]. Науковці вважають, що такі трансформації несуть виклики та загрози діяльності для економічної безпеки на всіх її рівнях – окремого підприємства до національної економіки – та потребують свого дослідження, як мінімум як негативний приклад для застереження повторення аналогічних ситуацій [1, с. 359-360]. Але на наш погляд, дослідження питань забезпечення економічної безпеки необхідно розглядати не в історичному вимірі, а в контексті її забезпечення у майбутньому.

Слід зазначити, що серед дослідників відсутні також єдині погляди на розуміння економічної безпеки підприємства. Слід погодитись із науковцем О.В. Россошанською [11], яка вважає, що відмінність в підходах можуть бути лише тоді, коли існують принципові відмінності хоча б в одному з трьох

епістемічних просторів (парадигмі, синтагмі, прагматиці). Так в економічній безпекології можна виділити сукупність класичних підходів до трактування економічної безпеки:

- захисний (захист від загроз);
- захисний (захист інтересів);
- ресурсно-функціональний (наявність необхідних ресурсів та здійснення певних функцій);
- гармонізаційний (гармонізація інтересів стейкхолдерів підприємства у його внутрішньому та зовнішньому середовищі);
- стійкісний підхід (забезпечення стійкості підприємства за умов деформуючого впливу зовнішнього середовища);
- конкурентний підхід (отримання вигоди у конкурентній боротьбі та підтримка конкурентоспроможності підприємства);
- фінансовий підхід (наявність необхідних коштів для погашення всіх зобов'язань та фінансування поточної та інвестиційної діяльності підприємства) [2, 12, 13, 14, 15, 16].

Кожний із зазначених підходів є устояними та мають право на існування. Так за результатами досліджень Г. В. Козаченко та Т. М. Адаменко [16] прийшли до висновку, що всі підходи до розуміння економічної безпеки за своєю сутністю засновані на імперативних аксіоматичних поняттях, тобто імперативах (захищеність, здатність, стан).

Інший перелік підходів до розуміння економічної безпеки запропоновано в роботі [17], де визначено такі підходи до розуміння «економічної безпеки»: як стан системи; як розвиток системи; як система захисту або протистояння загрозам; як характеристика або властивість системи; як макроаспекти системи; як характеристика або властивість безпеки [17, с. 18].

Окремі науковці намагаються поєднати зміст різних підходів для повного відображення комплексної природи економічної безпеки та пропонують узагальнені підходи до розуміння економічної безпеки підприємства (комплементарний, конвергентний, конвергентно-прагматичний) [2, 13, 15]. З цією метою С. І. Овчаренком [13] запропоновано конвергентний підхід до розуміння економічної безпеки підприємства. Ю.С. Погорелов та В. В. Вахлакова на цій основі запропонували родове розширення конвергентного підходу та запропонували конвергентно-прагматичний. Такі підходи думку науковців дають змогу поєднати та узагальнити існуючі напрацювання щодо економічної безпеки підприємства [15]. В роботі [2] такі підходи запропоновано називати «синтетичними».

І на решті всі концептуальні підходи щодо сутності економічної безпеки поділяються на принципово дві різні групи:

- як форми економічного розвитку підприємства;
- як захищеності від різноманітних загроз [12, 13].

В роботі [2] здійснено спробу сформулювати єдину теоретико-методологічну основу до її розуміння

на засадах конвенціоналізму, що дало змогу визначити співвідношення між підходами до розуміння економічної безпеки підприємства.

Таблиця 2

Співвідношення між існуючими підходами до розуміння економічної безпеки підприємства у межах концепцій Т. Куна та І. Лакатоса [2]

| Підхід зсуву наукової парадигми Т. Куна | Підхід конкуренції науково-дослідницьких програм І. Лакатоса |
|---|--|
| 1. Підходи засновані на імперативних аксіоматичних поняттях. 2. Підходи засновані на атрибутивних характеристиках. 3. Синтетичні підходи (комплементарний, конвергентний, конвергентно-прагматичний). | 1. Підходи щодо розуміння безпеки як форми економічного розвитку підприємства. 2. Підходи щодо розуміння безпеки як захищеності від різноманітних загроз. |

Таким чином, необхідно зробити висновок, що в сучасній економічній безпекології теоретико-методологічна основа щодо розуміння економічної безпеки потребує подальшого формування.

Виходячи з вищезазначеного, заслуговує на увагу робота [18], в якій на основі узагальнення сформульовано статистичний, динамічний та відтворювальний підходи до розуміння сутності економічної безпеки. Статистичний підхід розглядається як стан захищеності економічної системи протягом певного часу. Під динамічним підходом до визначення сутності економічної безпеки розуміється комплекс заходів з досягнення стану захищеності. У свою чергу, відтворювальним підходом є здатність до відтворення потенціалу та розвитку [18].

Але незалежно від вибраного підходу до розуміння економічної безпеки підприємства очевидно, що її потенціал потребує оцінювання та забезпечення особливо в умовах гібридних загроз та постконфліктної трансформації. Необхідно зробити висновок, що питанням ресурсів, стану, можливостей, ресурсного забезпечення, ресурсно-функціонального підходу взагалі, в економічній безпекології приділяється багато уваги. За висловом В. Г. Алькеми [19]: «ресурси – це можливості для досягнення цілей, які визначаються потенціалом» [19, с. 49]. При цьому В. Г. Алькема [19] зазначає: «...відмінністю між термінами «ресурси» і «потенціал» є їх зв'язність з суб'єктами економічної діяльності. Потенціал окремого підприємства є невід'ємним від суб'єктів діяльності. Тобто, «потенціал», окрім матеріальних і нематеріальних засобів, включає здібності працівника, колективу, підприємства, суспільства в цілому до ефективного використання наявних засобів або ресурсів...» [19, с. 49]. Втім, на сьогодні майже не розглядається потенціал як самої економічної безпеки, так і її забезпечення.

Отже, дослідження потенціалу економічної безпеки підприємства має відштовхуватися від загального розуміння потенціалу. Поняття «потенціал»

дуже широко використовується в науковій літературі. Слово «потенціал» (potentia) в перекладі з латинської означає «міць» [17, 19]. Потенціал у перекладі з англійської означає «можливості, наявні сили, запаси, засоби, що можуть бути використані» [17, 19]. Так Л. Абалкін визначає потенціал як «...узагальнена, збірна характеристика ресурсів, прив'язана до місця та часу» [20].

Євдокимов Ф. І., Мізіна О. В. розглядає потенціал підприємства як «...можливості, наявні сили, запаси, засоби, які можуть бути використані, або як рівень потужності у будь-якому відношенні, сукупність засобів, необхідних для здійснення чогонебудь...» [21]. В своїй роботі Т. Харчук подає економічний потенціал як «...це ефективне використання за часом і продуктивністю наявних економічних ресурсів» [22].

В таких визначеннях простежується ресурсно-функціональний підхід до розуміння потенціалу економічної безпеки. Але на нашу думку, не варто звужувати зазначення поняття до ресурсного потенціалу, що є лише його окремою складовою.

У свою чергу, розуміння потенціалу саме економічної безпеки не є єдиним, й зазвичай його розглядають в такий спосіб:

Таблиця 3

Розуміння потенціалу економічної безпеки

| Автор | Розуміння потенціалу економічної безпеки |
|----------------------------------|--|
| А.А. Кроснощокін, Д.А. Динець | «...оцінки рівня економічної безпеки з точки зору здатності здійснення своєчасних ринкових переходів і для запобігання наслідків реалізації загроз пропонується використовувати поняття потенціалу економічної безпеки...» [23] |
| А.М.Штангрет, Г. І. Пушак | «...зміст потенціалу забезпечення економічної безпеки підприємства повинен полягати в інтегральному відображенні (оцінці) поточних і майбутніх можливостей системи економічної безпеки підприємства досягати та підтримувати необхідний для існування та розвитку рівень економічної безпеки...» [24, с. 128] |
| С.М. Шкарлет | «Потенціал економічної безпеки – це сукупність здатностей підприємства, що визначає можливості здійснення ним певних функцій господарської діяльності, що необхідні для досягнення поставлених цілей в умовах жорстко-конкурентного і нестабільного зовнішнього середовища, а також продуціювання необхідних для цього засобів» [25] |
| Г. М. Пазеева | «Потенціал економічної безпеки підприємства – це його здатність забезпечувати стабільність функціонування та розвиток в умовах дії дестабілізуючих факторів зовнішнього середовища» [26, с. 164] |
| В. Г. Алькема | «Потенціал економічної безпеки підприємства – це динамічна сукупність його прав, можливостей, ресурсів та компетенцій спрямованих на захист життєво важливих інтересів та забезпечення стабільного функціонування і стабільного розвитку в майбутньому» [19, с. 51] |

Отже, використання поняття в економічній безпекології не є усталеним. Наведені визначені не враховують особливі умови функціонування підприємств на територіях постконфліктної трансформації. На основі дослідження умов діяльності та функціонування підприємств Луганської області, як постконфліктного регіону постає питання щодо формування та забезпечення потенціалу економічної безпеки підприємства. Це дозволить превентивно визначити необхідні дії щодо реагування підприємств на актуалізацію таких загроз й позитивно вплине на економічну безпеку таких підприємств.

Висновки. На нашу думку, потенціал економічної безпеки підприємства необхідно розглядати як здатність підприємства існувати в просторі небезпечних ситуацій з урахуванням становища ринкової взаємодії, що визначає поточні і майбутні можливості розвитку для адекватного усвідомлення небезпек і загроз.

Таким чином, розкриття змісту процесу забезпечення потенціалу економічної безпеки підприємства в умовах гібридних загроз та постконфліктної трансформації, конкретизація з урахуванням практичних завдань передбачає:

дослідження поняття потенціалу економічної безпеки, що вимагає обов'язкової вказівки рівня (держава – регіон – підприємство), на якому він розглядається, при цьому необхідно визначити вплив рівнів які здатні як гальмувати, так і стимулювати ріст;

визначення факторів, що впливають на розвиток потенціалу економічної безпеки підприємства, різноманітні і не обмежуються рівнем підприємства з урахуванням гібридних загроз та постконфліктної трансформації регіонів;

оцінювання потенціалу економічної безпеки підприємства за допомогою створення ефективного інструментарію, що буде включати методи та підходи до оцінювання, систематизацію та аналіз впливу ризиків та загроз в умовах пост конфліктної трансформації;

ефективне забезпечення потенціалу економічної безпеки підприємства безпосередньо пов'язано з усіма компонентами розвитку національної і регіональної економіки і тим середовищем, у якому воно здійснюється, тому відсутність позитивних і довгострокових ефектів (результатів) хоча б в одній із взаємозалежних сфер свідчить про наявність негативних тенденцій, здатних надалі звести нанівець наявні позитивні зміни;

формування адекватних реакцій системи забезпечення потенціалу економічної безпеки підприємства на трансформацію економічних відносин у вигляді функціональної реакції (реакція дії, якщо можливості системи дозволяють відреагувати та такі загрози), або у вигляді змістової реакції (зміна системи, якщо поточний стан системи не дозволяє відреагувати). Створена системи забезпечення потенціалу економічної безпеки підприємства повинна являти собою гнучку систему з повністю ідентифікованими елементами. Така системи буде змінювати-

ся, адаптуватися до зовнішніх та внутрішніх умов функціонування підприємства;

формування та розробка підсистеми раннього попередження зміни потенціалу економічної безпеки підприємства як наслідок зміни умов функціонування (постконфліктна трансформація).

Література

- Ivchenko Ye., Pogorelov Yu. Economic security of enterprises in the Luhansk region in conditions of post-conflict transformation // *Baltic Journal of Economic Studies*. 2017. № 5. V. 3. P. 358–367.
- Івченко Є. А. Трансформації системи економічної безпеки підприємства: монографія. Северодонецьк: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. 420 с.
- Івченко Є. А., Галгаш Р. А., Д'яченко Ю. Ю. Теоретичні засади формування інтелектуального капіталу для сталого розвитку регіону в умовах постконфліктної трансформації // *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*. 2017. № 2(232). С. 28–33.
- Стратегія розвитку Луганської області до 2020 року. Северодонецьк: Луганська обласна державна адміністрація, 2017. 126 с.
- Шаров О. М. Зовнішньоекономічні ризики для України (2019): піврічний моніторинг. Аналітична записка. Серія «Економіка». 2019. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/analitichni-materiali/ekonomika/zovnishnoekonomichni-riziki-dlya-ukraini-2019>
- Тарасенко О. Ю. Економічна безпека України: загрози та перспективи забезпечення // *Вісник Донбаської державної машинобудівної академії*. 2017. № 1. С. 184–187.
- Зовнішнє і внутрішнє становище України у 2017 році: аналіз проблем і варіанти рішень / за ред. В. П. Горбулін; худож.-оформлювач О. А. Гугалова. Харків: Фоліо, 2018. 927 с.
- Єрохін С. А. Трансформаційний процес та його структуризація // *Актуальні проблеми економіки*. 2005. № 2(44). С. 4–12.
- Тоффлер Е. Третья Хвиля / пер. з англ. А. Євса; ред. пер. Шовкун. Київ: Вид. дім "Всесвіт", 2000. 475 с.
- Гражевська Н. І. Трансформація економічних систем в умовах глобалізації: дис. докт. екон. наук: 08.00.01. Київ, 2009. 455 с.
- Росошанська О. В. Оцінювання економічної безпеки інноваційних проектно-орієнтованих підприємств: монографія. Северодонецьк: Східноукраїнський університет імені Володимира Даля, 2016. 350 с.
- Ілляшенко О. В. Механізми системи економічної безпеки підприємства: монографія. Харків: Мачулін, 2016. 503 с.
- Овчаренко Є. І. Система економічної безпеки підприємства: формування та цілепокладання: монографія. Лисичанськ: Вид-во "ПромЕнерго", 2015. 483 с.
- Козаченко Г. В., Погорелов Ю. С. Про деякі проблеми у сучасній економічній безпекології // *Управління проектами та розвиток виробництва: зб. наук. праць. Луганськ (Северодонецьк): Вид-во СНУ ім. В. Даля*, 2015. Вип. 3(55). С. 6–18.
- Погорелов Ю. С., Вахлакова В. В. Передумови формування конвергентно-прагматичного підходу до розуміння економічної безпеки підприємства //

- European cooperation: електрон. наук. фахове вид. 2016. № 5(12). URL: <http://reposit.pntu.edu.ua/handle/PoltNTU/465>.
- Козаченко Г. В., Адаменко Т. М. Економічна безпека підприємства: аналіз наявних визначень // *Науковий Вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2015. № 1(69). С. 90–95.
 - Пазєєва Г. М. Комплексна діагностика в забезпеченні економічної безпеки підприємств (на матеріалах транспортно-експедиційних підприємств України): дис. ... канд. екон. наук: 21.04.02. Київ, 2017. 300 с.
 - Янковець Т. М. Взаємозв'язок потенціалу, економічної безпеки та розвитку економічних систем // *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 9. С. 66–73.
 - Алькема В. Г. Потенціал системи економічної безпеки транспортно-експедиційного підприємства // *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2015. № 3. С. 43–60
 - Абалкин Л. И. Диалектика социалистической экономики. М.: Мысль, 1981. 351 с.
 - Євдокимов Ф. І., Мізіна О. В. Дослідження категорії «економічний потенціал промислового підприємства // *Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна*. 2004. Вип. 75. С. 54–59
 - Тарасюк Г. М. Планова діяльність як системний процес управління підприємством: монографія. Житомир: ЖДТУ, 2006. 212 с.
 - Краснощек А. А., Динец І. А. Современные аспекты анализа и оценки экономической безопасности организаций // *Корпоративные финансы*, 2010. № 4 (16). С. 78.
 - Штангрет А. М., Пушак Г. І. Потенціал забезпечення економічної безпеки підприємства: теоретичні аспекти // *Економічний вісник Донбасу*. 2014. № 3. С. 127–129.
 - Шкарлет С. М., Акименко О. Ю. Дослідження якісної сутності потенціалу економічної безпеки підприємства у ресурсно-перетворювальному аспекті // *Сіверянський літопис*. 2006. №4(70). С. 183–192.
 - Пазєєва Г. М. Декомпозиція потенціалу економічної безпеки підприємства / Г. М. Пазєєва // *Вчені записки університету "КРОК". Серія: Економіка*. - 2014. - Вип. 36. - С. 158–167.

References

- Ivchenko Ye., Pogorelov Yu. Economic security of enterprises in the Luhansk region in conditions of post-conflict transformation // *Baltic Journal of Economic Studies*. 2017. № 5. V. 3. R. 358–367.
- Ivchenko Ye. A. Transformatsii systemy ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva: monohrafiia. Sievierodonetsk: vyd-vo SNU im. V. Dalia, 2018. 420 s.
- Ivchenko Ye. A., Halhash R. A., Diachenko Yu. Yu. Teoretychni zasady formuvannia intelektualnoho kapitalu dlia staloho rozvytku rehionu v umovakh postkonfliktnoi transformatsii // *Visnyk Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu im. V. Dalia*. 2017. № 2(232). S. 28–33.
- Stratehiia rozvytku Luhanskoi oblasti do 2020 roku. Sievierodonetsk: Luhanska oblasna derzhavna administratsiia, 2017. 126 s.
- Sharov O. M. Zovnishnoekonomichni ryzky dlia ukrainy (2019): pivrichnyi monitorynh. Analitychna zapyska. Seriia «Ekononika». 2019. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/analitichni-materiali/ekonomika/zovnishnoekonomichni-riziki-dlya-ukraini-2019>

6. Tarasenko O. Yu. Ekonomichna bezpeka Ukrainy: zahrozy ta perspektyvy zabezpechennia // Visnyk Donbaskoi derzhavnoi mashynobudivnoi akademii. 2017. № 1. S. 184-187.
7. Zovnishnie i vnutrishnie stanovyshche Ukrainy u 2017 rotsi: analiz problem i varianty rishen / za red. V. P. Horbulin; khudozh.-oformliuvach O. A. Huhalo. Kharkiv: Folio, 2018. 927 s.
8. Ierokhin S. A. Transformatsiyni protses ta yoho strukturyzatsiia // Aktualni problemy ekonomiky. 2005. № 2(44). S. 4-12.
9. Toffler E. Tretia Khvyliia / per. z anh. A. Yevsa ; red. per. Shovkun. Kyiv: Vyd. dim "Vsesvit", 2000. 475 s.
10. Hrazhevska N. I. Transformatsiia ekonomichnykh system v umovakh hlobalizatsii : dys. dokt. ekon. nauk : 08.00.01. Kyiv, 2009. 455 s.
11. Rossoshanska O.V. Otsiniuvannia ekonomichnoi bezpeky innovatsiinykh proektno-orientovanykh pidpriemstv: monohrafiia. Sievierodonetsk: Skhidnoukrainskyi universytet imeni Volodymyra Dalia, 2016. 350 s.
12. Illiashenko O. V. Mekhanizmy systemy ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva: monohrafiia. Kharkiv: Machulin, 2016. 503 s.
13. Ovcharenko Ye. I. Systema ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva: formuvannia ta tsilepokladannia: monohrafiia. Lysychansk: Vyd-vo "PromEnerho", 2015. 483 s.
14. Kozachenko H. V., Pohorelov Yu. S. Pro deiaki problemy u suchasni ekonomichni bezpekolohii // Upravlinnia proektamy ta rozvytok vyrobnytstva: zb. nauk. prats. Luhansk (Sievierodonetsk): Vyd-vo SNU im. V. Dalia, 2015. Vyp. 3(55). S. 6-18.
15. Pohorelov Yu. S., Vakhlakova V. V. Peredumovy formuvannia konverhentno-prahmatychnoho pidkhodu do rozuminnia ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva // European cooperation: elektron. nauk. fakhove vyd. 2016. № 5(12). URL: <http://reposit.pntu.edu.ua/handle/PoltNTU/465>.
16. Kozachenko H. V., Adamenko T. M. Ekonomichna bezpeka pidpriemstva: analiz naiavnykh vyznachen // Naukovyi Visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. 2015. № 1(69). S. 90-95.
17. Pazieieva H. M. Kompleksna diahnozyka v zabezpechenni ekonomichnoi bezpeky pidpriemstv (na materialakh transportno-ekspedytsiinykh pidpriemstv Ukrainy) : dys. ... kand. ekon. nauk : 21.04.02. Kyiv, 2017. 300 s.
18. Iankovets T. M. Vzaiemozviazok potentsialu, ekonomichnoi bezpeky ta rozvytku ekonomichnykh system // Aktualni problemy ekonomiky. 2015. № 9. S. 66-73.
19. Alkema V. H. Potentsial systemy ekonomichnoi bezpeky transportno-ekspedytsiinoho pidpriemstva // Upravlinnia proektamy ta rozvytok vyrobnytstva. 2015. № 3. S. 43-60
20. Abalkyn L. Y. Dyalektyka sotsyalystycheskoi ekonomiky. M. : Mysl, 1981. 351 s.
21. Ievdokymov F. I., Mizina O. V. Doslidzhennia katehorii «ekonomichnyi potentsial promysloвого pidpriemstva // Naukovi pratsi DonNTU. Serii: ekonomichna. 2004. Vyp. 75. S. 54-59
22. Tarasiuk H. M. Planova diialnist yak systemnyi protses upravlinnia pidpriemstvom: monohrafiia. Zhytomyr: ZhDTU, 2006. 212 s.
23. Krasnoshechek A. A, Dynets Y. A. Sovremennye aspekty analiza y otsenky ekonomicheskoi bezopasnosti orhanyzatsyi // Korporativnye finansy, 2010. № 4 (16). S. 78.
24. Shtanhret A. M., Pushak H. I. Potentsial zabezpechennia ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva: teoretychni aspekty // Ekonomichni visnyk Donbasu. 2014. № 3. S. 127-129.
25. Shkarlet S. M., Akymenko O. Yu. Doslidzhennia yakisnoi sutnosti potentsialu ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva u resursno-peretvoriuvnomu aspekti // Siverianskyi litopys. 2006. №4(70). S. 183-192.
26. Pazieieva H. M. Dekompozytsiia potentsialu ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva / H. M. Pazieieva // Vcheni zapysky universytetu "KROK". Serii: Ekonomika. - 2014. - Vyp. 36. - S. 158-167.

Івченко Ю.А. Теоретические основы обеспечения потенциала экономической безопасности предприятия в условиях гибридных угроз и постконфликтной трансформации

В статье исследовано, что постконфликтная трансформация негативно влияет на функционирование предприятий, порождает новые угрозы и вызовы для них. Проанализированы основные риски и гибридные угрозы для национальной экономической безопасности. Определено, что сегодня отечественные предприятия свое развитие и безопасное функционирование должны связывать только с обеспечением экономической безопасности. Рассмотрены современные подходы к пониманию экономической безопасности предприятия. Исследование понятия потенциал экономической безопасности. Определены теоретические основы обеспечения потенциала экономической безопасности предприятия в условиях гибридных угроз и постконфликтной трансформации.

Ключевые слова: потенциал, экономический потенциал, экономическая безопасность, ресурсы, трансформация, угрозы, гибридные угрозы.

Ivchenko Yu. Theoretical principles of enterprise economic security potential under hybrid threats and post-conflict transformation

The article explores the conditions of post-conflict transformation, which negatively affects the functioning of enterprises, creates new threats and challenges for them. The main indicators of the Luhansk region are analyzed in comparison with the indicators for the military conflict. The main risks and hybrid threats to national economic security are analyzed. The threats to the economic security of Ukraine are generalized. Factors (excluding military and political) that constrain enterprise development in Ukraine have been investigated. It is determined that the experience of post-conflict transformation research in Ukraine is small and almost nonexistent. Such experience exists only in countries that have or have had armed conflicts in their territories (Georgia, Syria, Libya, countries of the former Yugoslavia and others). To understand the concept of post-conflict transformation, the concept of "transformation" is considered. It is determined that nowadays domestic enterprises should only associate their development and safe functioning with economic security. The modern approaches to understanding of economic security of the enterprise are considered on the basis of which it is concluded that in modern economic security the theoretical and methodological basis for understanding of economic security needs to be further formed. The study of the concept of economic security potential, which made it possible to determine that, regardless of the chosen approach to understanding the economic security of the enterprise, it is obvious that its potential needs to be assessed and secured, especially in the face of hybrid threats and post-conflict transformation. The theoretical bases

of providing the potential of economic security of the enterprise in the conditions of hybrid threats and post-conflict transformation are determined. The disclosure of the content of the process of ensuring the potential of the economic security of the enterprise in the conditions of hybrid threats and post-conflict transformation is specified taking into account practical tasks directions of further scientific research.

Keywords: *potential, economic potential, economic security, resources, transformation, threats, hybrid threats.*

Івченко Юлія Анатоліївна – асистент кафедри публічного управління, менеджменту і маркетингу Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Сєверодонецьк.

Стаття подана 19.01.2020.

DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2020-257-1-40-48>

УДК 657.6

ВИЗНАЧЕННЯ МІСЦЯ І РОЛІ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ В СИСТЕМІ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ КОНКУРЕНЦІЇ

Клюс Ю.І., Ізболдіна А.В.

DETERMINATION OF THE PLACE AND ROLE OF INTERNAL AUDIT IN THE SYSTEM OF INTERNAL CONTROL OF ENTERPRISES IN A COMPETITIVE ENVIRONMENT

Klius Y.I., Izhboldina A.V.

В статті наведено приклади із економічної літератури, нормативно-правової законодавчої бази щодо визначення категорії «аудит», надане власне визначення аудиту. Розкриті основні спільні та відмінні риси між внутрішнім та зовнішнім аудитом. Проаналізовано та проілюстровано зв'язок залежності внутрішнього аудиту, контролю та управління на підприємстві. Визначено критерії оцінювання діяльності відділу аудиту в цілому. Також відокремлено критерії визначення для вищого керівництва так і для інших працівників. В статті відображення значимість створення служби внутрішнього аудиту, на підприємстві як і для рівня вищого керівництва та і для рівня діяльності структурних підрозділів підприємства.

Ключові слова: аудит, функціонування, напрям, ефективність управління, зв'язок, організація, процес.

Вступ. У сучасних ринкових відносинах та створеного конкурентного середовища підприємства підвищують вимоги до якості системи управління та змінюють стратегічні орієнтири діяльності підприємств. В умовах інтеграції у світову економіку збільшення масштабів діяльності дієво контролювати процеси, які відбуваються на підприємстві, можливо лише шляхом впровадження і правильної організації внутрішнього аудиту, як одного із видів внутрішньогосподарського контролю. Внутрішній аудит виступає незалежним, аналітичним експертом відносно якості дій структурних підрозділів по управлінню підприємством. За допомогою проведення аналітичних, експертних процедур для накопичення інформації, аудит будує твердий фундамент довіри до бізнесу підприємства як з боку внутрішніх так і для зовнішніх інвесторів та партнерів. Це відбувається за рахунок розширення ролі і завдань внутрішнього контролю, який стає у руках власників діє-

вим засобом ефективного господарювання та раціонального використання ресурсів.

Постановка проблеми. Сучасні підприємства України усіх секторів економіки потребують втілення ефективної та дієвої системи внутрішнього аудиту з метою впровадження самоорганізації організації. Комплексний та безперервний підхід внутрішнього аудиту, має на меті забезпечення умови для створення та ефективного функціонування українського підприємства в сучасних ринкових умовах конкуренції. Для організаційного-методичного та технічного забезпечення відділу внутрішнього аудиту потребує додаткових коштів. При наявності реальної потреби, на теперішній час, далеко не всі підприємства можуть дозволити існування подібного роду підрозділу на підприємстві. Менеджери та керівництво усвідомивши важливу роль внутрішнього аудиту, все більш приймають рішення щодо доцільності створення відділу аудиту. Ось чому виникає особлива та прискіплива увага на необхідність визначення ролі внутрішнього аудиту на підприємстві. Дослідження цього питання має актуальність та потребує, як і науково дослідження так і практичного втілення керівництвом внутрішнього аудиту на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню різноманітних аспектів внутрішнього контролю і аудиту присвячено праці таких вітчизняних вчених, як В.С. Рудницький [1], Я.В. Соколов [2], М.Т. Білуха [3], Ф.Ф. Бутинець [4], Н.І. Петренко [5], Н.Н. Шишкородова [6], Г.М. Давидов [7], О.А. Петрик [8], В.В. Сопко [9], В.Д. Андреев [10], Л.І. Вороніна [11].

Аналізуючи роботи вчених, варто зазначити, що наявна теоретична база внутрішнього аудиту підприємств не задовольняє повною мірою управлін-

ські потреби керівництва та має ряд проблемних аспектів. Для повного розуміння сутності внутрішнього аудиту вітчизняні вчені дають різну характеристику поняттю «внутрішнього аудиту», визначають величезний ряд функцій та методів здійснення аудиту.

Мета статті. Головна мета статті полягає у визначенні місця та ролі внутрішнього аудиту в системі внутрішнього контролю підприємств в умовах конкуренції; висвітлити сутність «внутрішнього аудиту» та його складових; надати характеристику схожих та відмінних рис внутрішнього та зовнішнього аудиту; проаналізувати зв'язок залежності внутрішнього аудиту, контролю та управління на підприємстві; зазначити критерії оцінювання діяльності відділу аудиту в цілому так і як з боку вищого керівництва та інших працівників; визначити значимість створення відділу аудиту на підприємстві в умовах ринкової конкуренції.

Результати дослідження Аудит є вагомою ланкою системи господарювання на підприємствах. Його роль постійно зростає. Не ефективне використання різного роду ресурсів призводить до викривлення звітності, шахрайства з боку персоналу і менеджменту. Для цього, щоб уникнути подібних ситуацій на підприємстві створюють відділи внутрішнього аудиту, які здійснюють постійний контроль за фінансовими потоками підприємства, прибутком або збитком, аналізують стан майна і результатами роботи відділів та підструктур. В ході проведення внутрішнього аудиту відпрацьована інформація надається управлінському персоналу для прийняття оперативних дій з боку керівництва.

Ще до недавнього часу внутрішній аудит в компанії в багатьох випадках грав роль «попелюшки», яка виконує нелегку і не завжди чисту роботу і яку за великим рахунком ніхто не любить. Але поступово таке ставлення чудесним чином змінилося. Сьогодні внутрішній аудит в моді - багато керівників і власники хотіли б впровадити його у себе в компаніях, часто не цілком усвідомлюючи, наскільки величезний його потенціал. Тим часом перед внутрішнім аудитом ставляться все більш масштабні завдання, підвищуються вимоги до нього і, відповідно, зростає навантаження на внутрішніх аудиторів [3].

У практиці господарювання України визначення внутрішнього аудиту і досі залишається новим, у зв'язку з розвитком аудиту в Україні, який започатковано після розпаду Радянського Союзу і створення незалежної держави. Виникнення аудиту обумовлено тим, що для того щоб підприємство та його підрозділи ефективно функціонували власнику необхідна була достовірна інформація про наявний рівень використання та збереження активів. Керівник приділяє увагу як витрачаються всі фінансові ресурси, які існують витрати при виробництві і збуту продукції. Як своєчасно і чітко виконуються завдання керівництва підлеглими, в яких напрямках існують недоцільні витрати. Великі підприємства ма-

ють водити службу внутрішнього аудиту з метою задоволення сподівань щодо отримання дивідендів вкладниками та акціонерами. По при все зазначене, у здійсненні аудиту зацікавлені не тільки інвестори, а і акціонери, яких цікавить, отримання прибутку і розподіл дивідендів, кредиторів і постачальників, які зацікавлені у платоспроможності підприємства та, в першу чергу, працівників які будуть чітко вквітненні у власної зайнятості та отриманні регулярних виплат.

Як відмічає Н.І. Гордієнко[12], виникнення внутрішнього аудиту в Україні припадало на період закінчення Першої світової війни, коли західні землі входили до складу Австро-Угорської імперії, у великих містах розвивались мануфактури, виникали нові промислові підприємства. Все це створювало певні умови для розвитку аудиту, з метою надання незалежного контролю за використанням і збереженням капіталу власників підприємств.

В цей же час, центральні, східні й південні регіони України входили до складу Російської імперії. Розвиток аудиту в цих регіонах був спільний з розвитком в Росії. Перша згадка про аудиторів у Росії відноситься до початку XVIII ст., де аудиторами називали військових слідчих. Звання аудитора в Росії було введено Петром I, який у військовому статуті 1716 р. і в «Табелі про ранги» до військових чинів відніс і аудитора. У 1797 р. аудитори були переведені в цивільні чини, в 1833 р. з метою навчання аудиторів у Петербурзі було засновано школу, названу пізніше Аудиторським училищем. Після жовтневого перевороту 1917 р. та часів існування СРСР була сформована командно-адміністративна система. За цих умов контрольні функції повністю виконували контрольні-ревізійні органи. Водночас з цим існував партійний контроль. Перші зародки аудиту можна віднести до 1987-1989 рр., коли почали діяти спільні підприємства з іноземним капіталом. В Україні було створено дочірнє відділення «Інаудиту».

На сучасному етапі розвитку національної економіки мають місце значні зміни в методах і механізмах господарювання, зумовлені розширенням і зміцненням недержавних форм власності, приватизаційними процесами, розвитком міжрегіональних і міжнародних зв'язків, побудованих на ринкових засадах. В Україні виникла нова категорія людей, реально здатних впливати на економічну, соціальну і політичну атмосферу в державі, — категорія власників, характерною рисою яких є зацікавленість у стабільності, передбачувані та відкритості всіх процесів, що відбуваються у суспільстві, оскільки безпека будь-якого бізнесу визначається насамперед загальним становищем у державі й суспільстві. Формування приватної власності як альтернативи державному сектору економіки зумовило виникнення низки нових професій в економічній сфері, де важливе місце належить аудиторам. [12]

Внутрішній аудит характеризується та нормується законодавчою базою. Проте на теперішній час

законодавство все ж таки більше спрямоване на регулювання зовнішнього аудиту. Певних стандартів, що регулюють внутрішній аудит, немає. Як наслідок, можемо спостерігати зменшення розповсюдження передового досвіду у цій сфері діяльності на підприємствах.

Закон України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» визначає аудит фінансової звітності як «аудиторська послуга з перевірки даних бухгалтерського обліку і показників фінансової звітності та/або консолідованої фінансової звітності юридичної особи або представництва іноземного суб'єкта господарювання, або іншого суб'єкта, який подає фінансову звітність та консолідовану фінансову звітність групи, з метою висловлення незалежної думки аудитора про її відповідність в усіх суттєвих аспектах вимогам національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, міжнародних стандартів фінансової звітності або іншим вимогам» [13].

Також, необхідно розглянути погляди вчених, які досліджували сутність аудиту у своїх наукових працях. На теперішній час, існує досить багато визначень внутрішнього аудиту в економічній літературі, для прикладу та здійснення аналізу деякі з них наведено нижче:

Ф.Ф. Бутинець [4, с. 256] визначає внутрішній аудит, як організована на підприємстві, діюча в інтересах його керівництва або власників і регламентована внутрішніми нормативними актами система контролю за дотриманням встановленого порядку ведення бухгалтерського обліку, складання та подання звітності, внутрішнього її аналізу, та надійності функціонування всієї системи внутрішнього контролю.

Н.І. Петренко [5, с. 157-158], в цей же час, звертає увагу на те, що аудит, попри все, є методом господарського контролю, що здійснюється на добровільних, договірних засадах між аудитором і підприємством замовником та складається із сукупності методичних прийомів, застосування яких дозволяє аудитором визначити вірогідність звітності, обліку, їх повноту та відповідність чинному законодавству та встановленим нормативам.

Н.Н. Шишкєдова [6, с.9] приділяє увагу на те, що аудиторська діяльність або аудит повинен бути направлений на здійснення незалежної перевірки бухгалтерського обліку та фінансової (бухгалтерської) звітності організацій та індивідуальних підприємств.

Г.М. Давидов [7, с.61] позиціонує внутрішній аудит, як аудит, що проводиться всередині самої організації за вимогою керівництва підприємства аудиторами, які працюють у цій організації, і тією чи іншою мірою виконання їхніх функцій залежить від впливу керівництва підприємства.

О.А. Петрик [8, с. 351] внутрішній аудит відокремлює, як незалежний елемент на підприємстві, який здійснює діяльність в організації з перевірки і оцінювання її роботи в її інтересах, тобто це діяль-

ність з надання незалежних та об'єктивних гарантій і консультацій, спрямованих на удосконалення господарської діяльності організації.

В. С. Рудницький [1, с.363] визначає, внутрішній аудит, як система спостереження й експертної оцінки господарської діяльності підприємства та його структурних підрозділів з метою обґрунтування та прийняття оптимальних тактичних і стратегічних рішень.

В.В. Сопко [9,с.24] інструмент, за допомогою якого здійснюється самоконтроль за рівнем витрат, рентабельності, режимом економії і високою якістю зроблених покупок послуг визначає внутрішній аудит;

В.Д. Андрєєв [10] визначає аудит, як процес перевірки ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності на підприємствах з різними формами господарювання та власності з точки зору їх достовірності та відповідності

Вороніна Л.І. [11, с. 18] передбачає, що внутрішній аудит, це процес зменшення від дозведеного інформаційного ризику для користувачів фінансових звітів.

На наш погляд, Рудницький В. С. та Бутинець Ф.Ф. надає найбільш розширене тлумачення аудиту, зазначаючи, що це система контролю за дотриманням встановленого порядку ведення бухгалтерського обліку, складання та подання звітності, спостереження й експертної оцінки господарської діяльності підприємства та його структурних підрозділів з метою обґрунтування та прийняття оптимальних тактичних і стратегічних рішень.

Андрєєв В.Д. та Шишкєдова Н.Н. мають спільну думку, що аудит це, в першу чергу, перевірка бухгалтерського обліку, що є не зовсім змістовим.

Підсумовуючі наведене, покладаючись на мету та завдання внутрішнього аудиту можна вивести загальне визначення цього терміну.

На наш погляд, внутрішній аудит — це незалежна система перевірки та оцінки діяльності підприємства, метою якої є надання об'єктивних і незалежних висновків, рекомендацій щодо функціонування системи управління та удосконалення прийнятих управлінських рішень, попередження та запобігання фактів неефективного та не результативного використання ресурсів підприємства; запобігання виникнення помилок чи інших недоліків у діяльності всіх відділів та підрозділів, які знаходяться у безпосередньому підпорядкуванні підприємству.

Внутрішній аудит виконує роль діагностичного засобу в управлінні підприємством, адже внутрішні аудиторі проводять експертну оцінку тих процесів, що мають місце на підприємстві, оцінюючи облікову політику, правильність реєстрації господарських процесів, правильність перенесення даних до регістрів бухгалтерського обліку, а потім і до звітних форм, діяльність внутрішньогосподарського контролю, який здійснюється структурними підрозділами підприємства.[2]

Вбачається, що аудит головний інструмент збору, аналізу і оцінки фактів функціонування підприємства в умовах конкуренції. Виділяють зовнішній і внутрішній аудит. Під зовнішнім аудитом мають на увазі незалежний аналіз звітності юридичної особи, який встановлює відповідність даних фінансової звітності майнового стану суб'єкта підприємства. Проведення внутрішнього аудиту, в свою чергу, дозволить виявити слабкі сторони структури і оптимізувати процеси.

Якщо ж говорити про проведення перевірки більш конкретно, то тут внутрішній і зовнішній аудит мають між собою набагато більше відмінностей, ніж спільних рис.

Для з'ясування сутності, мети, задач та кінцевих результатів внутрішнього та зовнішнього аудиту та встановлення відмінностей та розроблена зрівняльна характеристика досліджувальних об'єктів, табл. 1.

Схожі риси, що об'єднують внутрішній і зовнішній аудит, стосуються, головним чином, загальних підходів до проведення аудиту. Такі принципи, як об'єктивність, незалежність, компетентність, сумлінність, дотримання конфіденційності повинні безумовно дотримуватися повинні бути притаманні будь-якої аудиту. Аудиторський висновок дозволить зробити висновок про економічний стан і ефективності господарської діяльності підприємства.

Внутрішній аудит є складовою частиною системи внутрішнього контролю компанії. Будучи частиною цілого, внутрішній аудит оцінює ефектив-

ність системи в цілому. Таким чином, він грає роль зворотного зв'язку, яка робить систему стійкою і дозволяє налаштуватися в залежності від змін, що відбуваються. Основні завдання та форми його втілення, які ставить перед собою внутрішній аудит є:

1) оцінка ефективності виробництва, продуктивності праці, раціональності використання засобів виробництва - в ході аудиторського дослідження проводиться аналіз ефективності виконання показників витрат матеріальних, трудових ресурсів, основних засобів; визначається рентабельність власного, інвестованого капіталу, рентабельність продукції та операційної діяльності, трудомісткість та продуктивність праці, вивчається динаміка ефективності використання окремих видів ресурсів та запасів.

2) допомогти відповідним працівникам покращити ефективність їх роботи - аудитор насамперед повинний оцінити стан обліку на підприємстві, оскільки від ступеня оброблення облікової інформації залежать як і обсяг аудиторської роботи, так і якість аудиторського висновку, а також ступінь аудиторського ризику.

3) забезпечити задоволення потреб управлінського персоналу щодо надання контрольної інформації з питань, що їх цікавлять, а також інформацію діяльності окремих операційних і структурних підрозділів і компанії в цілому - при проведенні аудиторської роботи формується незалежний, об'єктивний висновок, від якого залежить подальша фінансова стратегія суб'єкта господарської діяльності;

Таблиця 1

Зрівняльна характеристика зовнішнього та внутрішнього аудиту відповідно до ключових критеріїв оцінки (розроблено автором на підставі [14],[15])

| Критерій оцінки | Зовнішній аудит | Внутрішній аудит |
|--------------------|--|---|
| Ініціатор | Власник | Керівництво |
| Мета | Перевірка правильності ведення обліку, підтвердження даних фінансової звітності | Оцінка достовірності інформації в діяльності організації, ефективності роботи |
| Регламент | Законодавством, міжнародним стандартам аудиту | Внутрішніми положеннями та інструкціями |
| Суб'єкти | Незалежні експерти, що мають відповідний атестат та ліцензію на право займатися цим видом підприємництва | Співробітники, які підкоряються керівництву та є штатними працівниками, відділом аудиту |
| Оплата | Оплата наданих послуг за договором | Нарахування заробітної плати за штатним розписом |
| Вид діяльності | Виконавча | Підприємницька |
| Періодичність | Один раз на рік | Декілька разів на рік |
| Засоби дослідження | Визначаються загальноприйнятими аудиторськими стандартами за затвердженою методикою | Обираються самостійно виходячи з поставлених завдань або визначаються стандартами внутрішнього аудиту |
| Відповідальність | Установлена законодавчими і нормативними актами | Перед керівництвом за виконання посадових обов'язків |
| Звітність | Завершальний етап аудиторського висновку може бути опублікована, аналітична частина передається клієнту | Надається керівництву |
| Висновок | Думка про достовірність відображення фінансового положення | Вносяться пропозиції щодо поліпшення |
| Постановка завдань | Визначається керівництвом виходячи з потреб управління підприємством в цілому та його підрозділами | Визначається договором між незалежними сторонами: підприємством та аудитором (аудиторською фірмою) |
| Взаємовідносини | Рівноправне партнерство, незалежна об'єктивна оцінка | Підпорядкованість керівництву та вплив та залежність виконавчих органів підприємства |
| Об'єкт | Вирішення окремих функціональних завдань, розробка та перевірка інформаційних систем підприємства | Головним чином система обліку та звітності підприємства |

4) модульне ефективну систему управління та розробляє методи контролю ризиків - заключним етапом проведення аудиту є визначення ступеня впливу окремих факторів на величину фінансових результатів. У висновку аудитора зазначається основні проблеми, які мають вплив на фінансовий результат та додаються обґрунтовані пропозиції щодо поліпшення системи бухгалтерського обліку і внутрішнього контролю.

5) пошук внутрішніх резервів підвищення діяльності підприємства – аудит здійснює аналіз формування прибутку його склад та динаміка, факторний аналіз прибутку від операційної, інвестиційної та фінансової діяльності; аналіз чистого прибутку, його розподілу та ефективності використання. Головними завданнями аудиту з питань аналізу фінансових результатів є оцінка динаміки абсолютних та відносних показників, визначення ступеня впливу окремих факторів на зміну прибутку та виявлення невикористаних резервів, які в майбутньому збільшать очікуваний результат.

На думку авторів головною особливістю внутрішнього аудиту є його безперервність та динамічність прояву, що дозволяє своєчасно виявити систематичні недоліки в роботі працівників, проаналізувати та оцінити динаміку абсолютних та відносних показників, відобразити та довести ступінь впливу окремих факторів на зміну очікуваного результату та попередити їх прояв у майбутньому.

Прийняття рішення керівництвом підприємства про запровадження служби внутрішнього аудиту на підприємстві, як правило, здійснюється у великих акціонерних товариствах, корпораціях.

Об'єктами аудиту, на думку Утенкової К.О. [16] є окремі або взаємопов'язані економічні, організаційні та інші сторони функціонування системи, що вивчається, стан яких може бути оцінено кількісно та якісно. Так, до об'єктів аудиту відносять:

- установчі документи;
- ресурси підприємства (матеріальні, трудові);
- господарські процеси;
- економічні результати діяльності;
- організаційні форми управління;
- методи управління;
- функції управління;
- конкретні господарські засоби або джерела їх утворення (матеріали, паливо, готівка, статутний капітал і т.д.) тощо.

Суб'єктами, в це же час, аудиту виступають фізичні особи (висококваліфіковані, сертифіковані фахівці), їх організації (аудиторські фірми), діяльність яких направлена на здійснення незалежного контролю [16].

Предметом аудиту є фінансова звітність, підготовлена в усіх суттєвих аспектах відповідно до вимог підготовки фінансової звітності, її правдивість і достовірність; процеси і явища, які зафіксовані в документах і пов'язані з господарською діяльністю підприємства. Увага аудитора спрямовується у минуле для пізнання істини, її підтвердження та формування висновків щодо інформації, яка вивчається та

перевіряється, з метою мінімізації ризику користувачів інформації [16].

З предметом внутрішнього аудиту безпосередньо пов'язано засоби теоретичного обґрунтування та практичного втілення або методи внутрішнього аудиту. Методи, як і його змінюються разом з розвитком економічного суспільства, науки та розширенням діяльності підприємств, які представлені у табл. 2.

Таблиця 2

Методичні прийоми проведення аудиту (розроблена автором на підставі [17],[3])

| Методи проведення | Методи здійснення внутрішнього аудиту |
|--------------------------|---------------------------------------|
| Фактичний контроль | Суцільний |
| Документальний контроль | Вибірковий |
| Аналітичні тести | Аналітичний |
| Розрахунково-аналітичний | Комбінований |
| Сканування | З використанням комп'ютерної техніки |
| Експертна оцінка | |

Відділ внутрішнього аудиту має розв'язувати завдання економічної діагностики, контрольного характеру, розробки фінансової стратегії, управлінського консультування та інші. Для підвищення ефективності функціонування всієї системи внутрішнього контролю необхідна налагоджена робота всіх ланок. Конструктивний підхід у розв'язанні організаційних питань реалізується визначенням об'єктів, принципів та етапів організації системи.[16]

Взагалі, першорядний метод внутрішнього аудиту – проведення якісного аудиту, виробіток ефективних і виконуваних рекомендацій і подальший контроль за їх виконанням. Аудит не може вважатися завершеним до того часу, поки не буде впроваджено аудиторські рекомендації і не виправлені виявлені відхилення.

Сутність внутрішнього аудиту обумовлюється наявністю основних функцій. Використання та запровадження функцій внутрішнього аудиту здійснюється відділом аудиту, який підпорядковується безпосередньо керівнику. Важливим аспектом при проведенні внутрішньої аудиторської перевірки є її планованість та поетапність.

Відповідно до послідовності дій проведення аудиту формуються найбільш вагомі та розповсюджені функції, з яких можна відокремити наступні : Рис.1:

На теперішній час органи управління для здійснення своїх функцій наймають додаткові аудиторські послуги. На нашу думку, для суттєвого поліпшення якості аудиторських послуг відповідні працівники мають чітко сфокусувати увагу на інформації, яка допоможе визначитися з аудиторськими процедурами, які застосовуватимуться для визначення тих сфер діяльності, які можуть містити ризики.



Рис. 1. Ключові функції внутрішнього аудиту в залежності від етапу проведення аудиту на підприємстві (розроблено автором на підставі[1],[3])

Управління на підприємстві встановлює внутрішні зв'язки і враховує діяльність всіх працівників, головна місія якого, гарантувати міцний та економічний розвиток як конкурентоспроможного суб'єкта господарювання. В цей же час внутрішній контроль визначається підприємством, виходячи із галузевого напрямку діяльності, особливості конкретних об'єктів. В цей же час, ключові завдання та мета внутрішнього аудиту формується із загальних проблем та закінчується складанням висновків та винесення пропозицій по покращення той і чи іншої ситуації. Якщо відсутній економічний ефект, необхідно відокремити або систематизувати деякі завдання, визначити кінцеву мету, а також прослідкувати причини їх невиконання. Відтак, між функціональними призначенням контролю, внутрішнім аудитом та управлінням завжди повинен існувати тісний взаємний зв'язок, який представлено на Рис 2.

Забезпеченню ефективності діяльності суб'єктів підприємницької діяльності багато в чому сприяють впровадження і правильна організація системи внутрішнього аудиту. Внутрішній аудит здійснюється спеціальним структурним підрозділом підприємства або його штатними робітниками, безпосередньо підлеглими керівництву. Діяльність служби внутрішнього аудиту, є найскладнішою формою організації контролю на підприємстві, оскільки, як правило, вимагає значних грошових коштів [16].

Висвітлення сучасних тенденцій трансформації функції управління в форму прояву, як аудит не втрачає своєї актуальності. Загальну оцінку діяльності відділу аудиту доречно визначати за критеріями, в основі яких виступає направленість до координації діяльності служби бухгалтерського обліку і в загальному внутрішнього контролю на підприємстві. На нашу думку, основні з них:

особливий організаційний статус або підпорядкованість структури найвищому рівню керівництва;

наявні функції аудиту, які визначають спроможність надання працівниками аудиту рекомендацій щодо поліпшення стану господарської діяльності та втілення керівництвом підприємства цих рекомендацій;

компетентність аудитора, тобто ступінь спроможності і наявність навичок виконання покладених завдань, при працевлаштуванні на роботу співробіт-

ника служби внутрішнього аудиту керівництво, в першу чергу, повинно дотримуватися цьому критерію;

професіоналізм, тобто дотримання виконання функціональних обов'язків на вищому рівні, внутрішнього розпорядку діяльності підприємства; дотримуватися виконання посадових інструкцій та діючого законодавства;



Рис. 2. Взаємозв'язок внутрішнього аудиту, контролю та управління для вирішення проблеми організації на підприємстві (розроблено автором)

надає психологічний ефект на працівників підприємства, мова йде про те, що зміст будь-яких перевірок базується на психологічному факторі: люди, знаючи, що їх робота кимсь контролюється, навряд чи наважаться на шахрайство.

В цей же час, до служби аудиту, досить важливо, потрібна з боку працівників бути присутня професійна довіра, яка забезпечується наступними параметрами:

професіональні навички внутрішніх аудиторів;
здатність аудитора надавати переконливі висновки, докази;

висновки проведеного аналізу не повинні мати сумнівність та реально відображати фактичний стан підприємства;

надана інформація за нестандартними ситуаціями повинна бути достовірною для правильності прийняття рішень за ними.

Також, керівництво повинно мати свої критерії оцінки діяльності служби, з них ключові наступні:

рівень управління аудиторським відділом, який вимірюється кількісним та якісним станом працівників аудиторської служби, раціональним використання робочого часу, наявність відповідного методичного забезпечення відділу, ступінь завантаження аудиторів в цілому та за окремими видами робіт;

оцінка результатів та ефективності аудиторського контролю, визначається вартістю виявлених неефективно витрачених ресурсів, стягнення збитків або боргу з відповідальних осіб, скорочення недоцільних видатків, зниження штрафних санкцій з боку контролюючих органів;

встановлення невикористаних резервів підприємства, тобто поліпшення використання трудового потенціалу шляхом надання пропозицій щодо вдосконалення професійної підготовки, методів та технічних заходів контролю, професійне володіння та використання інформаційно-правової бази.

На думку авторів, в ході створення служби внутрішнього аудиту, на підприємстві потрібно керуватися наступними напрямками, які нададуть змогу:

На рівні вищого керівництва:

забезпечити ефективне функціонування, стабільність і відповідний визначеним цілям розвиток підприємства в умовах ринкової конкуренції;

зберігати і продуктивно використовувати ресурси та потенціал підприємства;

сформувати гнучку систему інформаційного забезпечення всіх рівнів управління, що дасть змогу миттєво реагувати на зміни навколишнього середовища та своєчасно адаптувати функціонування підприємства до цих змін;

доцільне обґрунтування розроблених висновків щодо поліпшення позиції здійснення контролю, відділу бухгалтерії, підвищення значимості стратегічних програм розвитку, запровадження структурних змін виробництва та напрямів діяльності;

організація підготовки до перевірки інших органів зовнішнього контролю.

На рівні діяльності структурних підрозділів підприємства:

мінімізувати вірогідність прояву ризику і підвищити ймовірність їх швидкого знаходження шляхом аудиту визначної ланки підприємства;

розробити аудиторські процедури, які будуть визначати виконання працівника покладених завдань та ефективність діяльності підрозділу в цілому.

Висновок. Таким чином, у статті систематизовано та надане визначення поняттю внутрішній аудит, який являє однією з форм внутрішнього контролю на підприємстві. Сукупність об'єкту, суб'єкту, предмету, функцій, методів, завдань та форм проявів висвітлює сутність існування внутрішнього аудиту на підприємстві, які узагальнено в статті. Розкриті основні спільні та відмінні риси між внутрішнім та зовнішнім аудитом. Зрівняльна характеристика показує, що рішення щодо введення відділу внутрішнього аудиту на підприємстві це, в першу чергу, приймає власників, які як найбільш зацікавлені у стабільній та ефективній діяльності підприємства. Як вже відомо, впровадження внутрішнього аудиту забезпечує використання ресурсів підприємства з найбільшою віддачею. Для цього потрібно наявна достовірна та своєчасна інформація, що допоможе керівнику адекватно оцінити справжній стан справ. Джерелом непохибної та повної інформації виступає внутрішній аудит. Для цього надано особливу увагу ролі аудиту на підприємстві. Взаємний зв'язок залежності внутрішнього аудиту, контролю та управління на підприємстві проілюстровано та проаналізовано в статті. На наш погляд, загальна оцінка діяльності відділу аудиту доречно визначати за критеріями, в основу яких покладено підтвердження функціонування відділу бухгалтерії та внутрішнього контролю на підприємстві.

Також, не потрібно забувати, що аудиторський труд дає ваговий вклад у справу престижу та іміджу підприємства. Аудитор визначається, як висококваліфікований спеціаліст, який здійснює безперервний контроль за господарськими операціями на підприємстві. В ході своєї діяльності аудитор завжди підвищує та систематизує рівень своїх професійних знань та володіє вищим фаховим ступенем спеціаліста. Практичні навички діяльності у сфері внутрішнього контролю, управління ризиками та корпоративного управління дає незламний досвід, який застосовується в різних типах організацій і бізнес-середовищах. Тобто на утримання ефективного відділу аудиту підприємство повинно надавати достойне матеріальне та ресурсне забезпечення, яке буде виступати стимулом до професійного розвитку та повної віддачі аудитора. На теперішній час в умовах ринкової конкуренції невелика кількість організацій має можливість утримувати внутрішніх аудиторів на підприємстві. У зв'язку з чим потрібно переформувати організаційну структуру підприємства так щоб втрати від утримання відділу внутрішнього аудиту були найменшими.

Література

1. Рудницький В.С. Внутрішній аудит: методологія, організація: [монографія] / В.С. Рудницький. – Тернопіль: «Економічна думка», 2000. – 106 с.
2. Соколов Б. Организация служб внутреннего аудита /Б. Соколов //Аудит и налогообложение. – 2009. - № 1. – с. 38-41.
3. Білуха М.Т. Курс аудиту: [підручник] / М.Т. Білуха. – 2-ге вид. –К.: Вища школа. – Т-во «Знання», КОО, 1999. – 574 с.
4. Бутинець Ф.Ф. Аудит: [підручник] / Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ПП «Рута», 2002. – 672с.
5. Петренко Н.І. Проблеми визначення аудиту в економічній літературі // Держава та регіони. – 2002. – № 4. – С. 153-158.
6. Шишкородова Н.Н. Основы аудита / Н.Н. Шишкородова. – М.: Гросс Медиа, 2004. – 240 с.
7. Давидов Г.М. Аудит: [підручник] / Г. М. Давидов. – К.: Знання, 2004. - 511с.
8. Петрик О.А. Організація та методика аудиту підприємницької діяльності: [навчальний посібник] / О.А. Петрик, В.Л. Савченко, Д.С. Свідерський / за заг. ред. О.А. Петрик. - К.: КНЕУ, 2008. – 482 с.
9. Сопко В.В. Організація і методика проведення аудиту: [навчально-практичний посібник] / В.В. Сопко – К.: ВД «Професіонал», - 2006, - 576 с.
10. Андреев В.Д. Практический аудит [справочное пособие]. – М.: Экономика, 1994. – 366 с.
11. Воронина Л.И. Аудиторская деятельность: основы организации: [учебно-практическое пособие] / Л.И. Воронина. – М.: Эксмо, 2007. – 336 с.
12. Гордієнко Н.І. Аудит:методика і організація : [навчальний посібник] / О.В. Харламова, Ю.І. Мізік, О.О. Конопліна – Харків : ХНУМГ ім.. О.М. Бекетова, 2017 – 319 с.- ISBN 978-966-695-425-4.
13. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльності : Закон України № 2258-VIII [Прийнято Верховною радою України від 21.12.2017]. – Київ: Закон України, 2018.
14. Бондар М.І. Аудит [навчальний посібник] / М.І. Бондар – К.: КНЕУ, 2003. –188 с.
15. Усач Б.Ф. Аудит [навчальний посібник] / Б.Ф. Усач – К.: Знання-Прес, 2003. – 223 с.
16. Утенкова К. О. Аудит: [навчальний посібник] / К.О. Утенкова – К.: Алерта, 2011. – 408 с.
17. Альборов Р.А., Хоружий Л.И., Концевая С.М. Основы аудита: [учебное пособие] / Р.А Альборов, Л.И Хоружий, С.М. Концевая. - М.: Изд-во «Дело и Сервис», 2001. — 224 с
7. Davydov H.M. Audit: [textbook] / H. M. Davydov. – K.: VD «Knowledge», 2004. – 511p.
8. Petryk O.A. Organization and methodology of business audit: [study guide] / O.A. Petryk, V.L. Savchenko, D.Ye. Sviderskyi / Ed.: O.A. Petryk. - K.: KNEU, 2008. – 482 p.
9. Sopko V.V. Audit organization and methodology: [training manual] / V.V. Sopko – K.: VD «Profesional», - 2006, - 576 p.
10. Andreev V.D. Practical audit [help manual]. – M.: Economy, 1994. – 366 p.
11. Voronyna L.Y. Audit activity: basics of the organization: [training manual] / L.Y. Voronyna. – M.: Eksmo, 2007. – 336 p.
12. Hordiienko N.I. Audit: Methodology and Organization: [study guide] / O.V. Kharlamova, Yu.I. Mizik, O.O. Konoplina – Kharkiv : KhNUMH im.. O.M. Beketova, 2017 – 319 p. - ISBN 978-966-695-425-4.
13. On Auditing of Financial Statements and Auditing: Law of Ukraine No. 2258-VIII [Adopted by the Verkhovna Rada of Ukraine dated 21.12.2017]. - Kyiv: Law of Ukraine, 2018..
14. Bondar M.I Audit [study guide] / M.I. Bondar – K.: KNEU, 2003. –188 p.
15. Usach B.F. Audit [study guide] / B.F. Usach – K.: VD «Knowledge Press», 2003. – 223 p.
16. Utenkova K. O. Audit [study guide] / K.O. Utenkova – K.: VD «Alerta», 2011. – 408 p.
17. Alborov R.A., Khoruzhyi L.Y., Kontsevaia S.M. Audit Basics: [study guide] / R.A Alborov, L.Y Khoruzhyi, S.M. Kontsevaia. - M.: VD «Case and Service», 2001. — 224 p.

Клюс Ю.И., Ижболдина А.В. Определение места и роли внутреннего аудита в системе внутреннего контроля предприятий в условиях конкуренции

В статье приведены примеры из экономической литературы, нормативно-правовой законодательной базы по определению категории «аудит», предоставлено собственное определение аудита. Раскрыты основные общие и отличительные черты между внутренним и внешним аудитом. Проанализированы и проиллюстрировано связь зависимости внутреннего аудита, контроля и управления на предприятии. Определены критерии оценки деятельности отдела аудита в целом. Также отдельно критерии определения для высшего руководства так и для других работников. В статье отображена значимость создания службы внутреннего аудита, на предприятии, как и для уровня высшего руководства и для уровня деятельности структурных подразделений предприятия.

Ключевые слова: аудит, функционирование, направление, эффективность управления, связь, организация, процесс.

Klius Y., Izhboldina A. Determination of the place and role of internal audit in the system of internal control of enterprises in a competitive environment

The article provides examples from the economic literature, the legal framework for determining the category of «audit» (a powerful mechanism of measures or approaches aimed at the efficiency of development and implementation of management decisions at the enterprise with the purpose of comprehensive and impartial control at a certain level to ensure the receipt (increase) of revenues or to improve (stabilize) the financial condition of the enterprise). The main common and distinctive features between internal and external audit by criteria such as Initiator, Objective Regulation, Subjects, Payment, Activity, Periodicity, Means of Investigation, Responsi-

References

1. Rudnytskyi V.S. Internal audit: methodology, organization: [monograph] / V.S. Rudnytskyi. – Ternopil: VD «Economic thought», 2000. – 106 p.
2. Sokolov B. Organization of Internal Audit Services /B. Sokolov // Auditing and Taxation. – 2009. - no 1. – p. 38-41.
3. Bilukha M.T. Audit course: [textbook] / M.T. Bilukha. – second pub. –K.: High school. – VD «Knowledge», KOO, 1999. – 574 p.
4. Butynets F.F. Audit: [textbook] / F.F. Butynets. – Zhytomyr: VD «Ruta», 2002. – 672 p.
5. Petrenko N.I. Problems of definition of audit in the economic literature // State and regions. – 2002. – No 4. – P. 153-158.
6. Shyshkoedova N.N. Audit basics / N.N. Shyshkoedova. – M.: Hross Medya, 2004. – 240 p.

bility, Reporting, Conclusion, Tasks, Relationships, Object
The relationship of internal audit, control and management dependencies at the enterprise is analyzed and illustrated. Criteria for evaluating the performance of the audit department as a whole (specific organizational status, available audit functions, auditor's competence, professionalism, psychological impact on employees) are also distinguished. rationally used their working hours, their results were efficient and able to set up unused enterprise reserves. At the same time, it is important for the employees of the enterprise to have professional confidence, which is determined by the professional skills of internal auditors, the ability of the auditor to provide convincing conclusions, evidence, conclusions of the conducted analysis should not be doubtful and really reflect the actual state of the enterprise, information provided in non-standard situations should be reliable the correctness of their decision making. The importance of creation of internal audit service, at the enterprise as well as for the level of senior management is reflected in the article (to ensure efficient functioning of the enterprise, to store and productively use resources, to form a flexible system of information support of all levels of management, appropriate justification of the developed conclusions

on improving the position of control, organization of training pending review by other external control bodies) and for the level of activity of structural units of the enterprise (to minimize the likelihood of risk exposure and increase the likelihood of their finding quickly by auditing a prominent part of the enterprise, to develop audit procedures that will determine the employee's tasks and the effectiveness of the unit as a whole).

Keywords: *audit, functioning, direction, effectiveness of management, communication, organization, process.*

Клюс Юлія Ігорівна – д. е. н., професор, завідувач кафедри обліку та оподаткування Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля.
e-mail: docentklus@gmail.com.

Іжболдіна Анжеліка Валеріївна – аспірант кафедри обліку та оподаткування Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля.
e-mail: izhboldinaanzhelika1992@gmail.com.

Стаття подана 13.01.2020.

DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2020-257-1-49-53>

УДК 332.05

СТАН КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Крамчанинова М.Д., Швець Н.В., Паничок М.Ю.

STAFFING CONDITION IN CONTEXT OF INTENSIFYING INNOVATION DEVELOPMENT OF THE REGION.

Kramchaninova M.D., Shvets N.V., Panychok M.Y.

Стаття присвячена вивченню стану і проблемам кадрового забезпечення інноваційного розвитку на рівні регіону та пошуку шляхів його покращення. В рамках дослідження визначено взаємозв'язок між кадровим забезпеченням та інноваційною активністю підприємств Луганської області. Отримані результати свідчать про наявність замкнутого кола проблем та критичність ситуації у регіоні. Визначена необхідність втручання в неї держави з метою припинення відтоку інноваційно-активних кадрів з регіону, стимулювання переходу підприємств до інноваційного типу господарювання для забезпечення посткризового відновлення і розвитку економіки Луганської області.

Ключові слова: *кадрове забезпечення, інновації, інноваційна діяльність, людський капітал, технології.*

Вступ. Активний перехід світової спільноти до інноваційного типу розвитку економіки, за якого основна частка ВВП забезпечується виробництвом наукомісткої продукції, робить дуже важливим питання забезпечення сталого розвитку країни, її регіонів та підприємств за рахунок впровадження інновацій.

Саме інновації та адаптація технологій, отриманих в результаті інвестицій в науку і техніку, сприяють підвищенню продуктивності і ведуть до економічного зростання. При цьому беззаперечним є той факт, що найбільш важливим чинником активізації інноваційної діяльності є належне кадрове забезпечення останньої. Тож, можна стверджувати, що достатня забезпеченість регіону інноваційно-активними та високопродуктивними кадрами є необхідною передумовою його переходу до нової інноваційної економічної моделі, яка, у свою чергу, значною мірою визначає траєкторію сталого розвитку.

Актуальність даного дослідження полягає в виключній важливості створення належного кадро-

вого забезпечення інноваційної діяльності як підґрунтя сталого розвитку країни та її регіонів. В період модернізації виробництва, що відповідає цілям розвитку науково-технічного прогресу, необхідно забезпечити вдосконалення інноваційного потенціалу працівників з урахуванням інтенсивності оновлення виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Різні аспекти окреслених проблем кадрового забезпечення інноваційної діяльності досліджували зарубіжні та вітчизняні вчені: З. Варналія, Х. МакГирк, О. Новікова, Р. Байжолова, О. Вартанова, Л. Тонишева, Н. Лук'яненко, А. Бякін, М. Гаврілов, М. Мурашко та ін.

Визнаючи безперечну цінність цих наукових досліджень, треба зауважити, що більшість з них орієнтовані виключно на країни з урахуванням національної перспективи. Однак регіональні відмінності в наявному та потенційному людському капіталі можуть бути, як мінімум, такими ж важливими, як і національні, що спонукає розвинути питання кадрового забезпечення в контексті інноваційного розвитку регіону.

Мета статті. Відповідно, метою даного дослідження є аналіз стану кадрового забезпечення інноваційної діяльності Луганської області та окреслення шляхів його вдосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як було зазначено, рушійною силою сталого розвитку регіону є впровадження підприємствами інноваційних технологій, за рахунок яких буде забезпечено перехід економіки Луганської області на якісно новий рівень. Проте, для створення та впровадження новітніх технологій мають бути забезпечені певні передумови. Однією з них є інноваційно-активні кадри, які безпосередньо створюватимуть інноваційний продукт та впроваджуватимуть новітні технології у виробництво [1].

Крім того, зростає розуміння того, що Україна повинна розвивати знання і навички громадян для створення економіки, в якій інновації є частиною повсякденного економічного життя. Численні політичні ініціативи останнього часу були спрямовані на підтримку НДДКР [2] в прагненні до інновацій, але в нинішньому економічному кліматі значного скорочення бюджетних асигнувань на розвиток науки увага до внутрішніх ресурсів та можливостей фірм є надзвичайно своєчасною.

Зазвичай, кадрове забезпечення вимірюють через кількість спеціалістів із вищою освітою. Більш високе значення рівня освіти позитивно впливає на ймовірність розвитку нових продуктів і послуг. Однак, треба зауважити, що високий рівень освіти важливий тільки в зв'язку з конкретними цілями і секторами кожної організації. Тому не всім компаніям потрібні професіонали з вищою освітою, і кожна з них повинна встановлювати цілі з урахуванням стратегії і вимірювати рівень освіти відповідно до обраних цілей.

З урахуванням вищевикладеного матеріалу, проаналізуємо стан кадрового забезпечення інноваційної діяльності в Луганській області згідно з даними Головного Управління Державної служби статистики в Луганській області [3].

Зміна чисельності працівників, задіяних в інноваційній діяльності за період 2013-2018 рр., представлена у табл.

Таблиця
Динаміка чисельності працівників, задіяних в інноваційній діяльності за категоріями, осіб

| Категорія персоналу | 2013 рік | 2014 рік | 2015 рік | 2016 рік | 2017 рік | 2018 рік |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Дослідники | 2092 | 817 | 374 | 195 | 186 | 168 |
| Техніки | 150 | 58 | 49 | 55 | 50 | 45 |
| Допоміжний персонал | 379 | 133 | 78 | 119 | 114 | 88 |
| Разом | 2621 | 1008 | 501 | 369 | 350 | 301 |
| з них мають науковий ступінь | 1079 | 407 | 158 | 86 | 74 | 45 |
| Частка працівників з науковим ступенем | 41,17 | 40,38 | 31,54 | 23,31 | 21,14 | 14,95 |

Дані свідчать, що протягом аналізованого періоду кількість дослідників скоротилася на 1924 людини, або на 91,97%, кількість техніків зменшилася на 105 чоловік, або на 70,00%, допоміжний персонал скоротився на 291 людину, або на 76,78%. Разом чисельність працівників у сфері інновацій зменшилася на 2320 осіб, або на 88,52%. Означені зміни спричинили певні структурні зрушення. Зокрема, зменшення частки працівників з науковим ступенем склало 26,22%. Структура працівників, задіяних у сфері інновацій у 2013-2018 рр., за категоріями представлена на рис. 1.

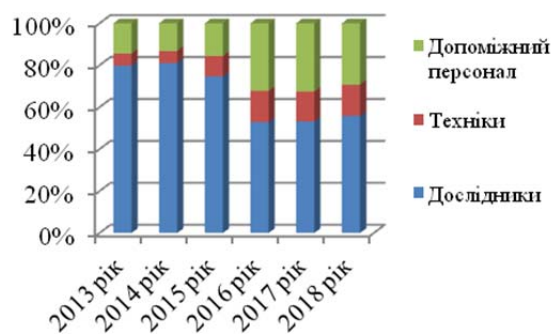


Рис. 1. Структура працівників, задіяних в інноваційній діяльності за категоріями

Джерело: побудовано за даними [3]

На рис. 1 наочно видно, що частка дослідників у структурі суттєво зменшилася – на 91,97% станом на 2018 р., у порівнянні з 2013 р. Дана ситуація свідчить про зменшення освітнього рівня працівників та критичні масштаби відтоку найбільш інноваційно-активних працівників – дослідників – з регіону.

На даний момент, здатність компанії впровадити інновації залежить в значній мірі від нематеріальних активів і знань, якими вона володіє, і, звичайно ж, від того, як вона може їх використовувати. Ця перспектива інновацій залежить від певних факторів, таких, як володіння адекватними професійними компетенціями, здібностями та інтелектуальною гнучкістю, хорошими та якісними відносинами, адекватними організаційними технологіями, здатністю залучати та утримувати кращих спеціалістів та ін. Ці нематеріальні активи зазвичай називають інтелектуальним капіталом [4].

Вплив людського капіталу на інновації на рівні компаній підкреслили у своєму дослідженні Х. МакГирк, Х. Ленихан та М. Харт. Їх нова концепція щодо інноваційного людського капіталу включає чотири елементи: освіту, навчання, готовність до змін на робочому місці і задоволеність роботою. Використовуючи розширену функцію виробництва інновацій, дослідники дійшли висновку, що невеликі фірми, які наймають менеджерів з інноваційним людським капіталом, з більшою ймовірністю вводять інновації. [5]

У цьому контексті доцільно дослідити інноваційну активність підприємств з метою забезпечення більш чіткої картини зв'язку між стратегічними людськими ресурсами та створенням матеріальних благ.

Проаналізуємо динаміку інноваційної активності підприємств Луганської області за 2013-2018 рр., рис. 2.

З рис. 2 видно, що протягом досліджуваного періоду спостерігалось зменшення частки підприємств, що впроваджують інноваційні технології з 9,9% у 2013 р., до 6,9% у 2018 р. Як наслідок, зменшилася кількість впроваджених нових технологічних процесів з 43 одиниць у 2013 р., до 2 у 2018 р.



Рис. 2. Динаміка інноваційно-активних підприємств Луганської області

Джерело: побудовано за даними [6]

Таким чином, є очевидним, що спостерігається стійке послаблення інноваційної активності підприємств у регіоні, що протягом останніх років негативно позначається на попиті на кваліфіковану робочу силу та впливає на якість кадрового забезпечення регіону загалом через відтік кращих спеціалістів. У той час як у міру збільшення темпів технологічних змін повинне спостерігатися зростання. Продовження такої тенденції взагалі «знекровить» інноваційну діяльність в регіоні. Та, у свою чергу, навіть при зміні тренду у подальшому, може негативно вплинути як на кількість введених новітніх технологій та отриманих інноваційних продуктів, так і на їх якість. Логічно припустити, що більш досвідчені співробітники будуть пропонувати більше нових стратегій або ідей для нових продуктів, в тому числі, на основі набутого досвіду, в порівнянні з новими працівниками. Отже досвід є дуже важливим, особливо для організацій з високим відсотком робочих місць, які вимагають широкого діапазону або спеціальних знань щодо функцій і використовуваних технологій. Тож треба робити акцент на перевагу наявності робочої сили з різнобічним досвідом, оскільки це повинно привести до більшої гнучкості і продуктивності організації.

В загалі ситуація, що склалася у регіоні свідчить про замкнений круг проблем та необхідність негайного втручання в неї на державному, регіональному та місцевому рівні з метою забезпечення належного інноваційного розвитку Луганської області.

Тож за таких обставин необхідно, передусім, стимулювати залучення інвестицій до регіону та покращити кадрове забезпечення інноваційної діяльності у такий спосіб:

1. На державному рівні: доцільно прийняти закон про гарантування першого робочого місця, що дозволить утримати в регіоні випускників вищих, середньо-спеціальних та професійно-технічних навчальних закладів, адже в умовах гострої проблеми молодіжного безробіття в регіоні, молоді фахівці та

робітники змушені емігрувати до інших країн у пошуках роботи.

Також доречно буде використати досвід Польщі для затримання інноваційно-активних кадрів у регіоні. Зокрема, пропонується звільняти молодих спеціалістів до 26 років (окрім тих, що самозайняті) від сплати прибуткового податку [7].

2. На регіональному рівні: створити регіональну (національну) інтернет-біржу інноваційних послуг, де будуть розміщені запити на ці послуги та їх пропозиція

Слід додати, що створення та акумулювання платоспроможного попиту на інноваційні послуги значною мірою вплине на процес формування інноваційної еліти.

3. На місцевому рівні: створити на базі навчальних закладів Центрів соціально-економічного розвитку, метою яких має бути стимулювання інноваційної активності учнівської та студентської молоді й наукових кадрів та наближення напрямків наукової діяльності до соціально-економічних потреб регіону.

4. На рівні підприємства:

Впровадити практику електронного навчання, що дозволить підвищити ефективність роботи кадрів та зменшити плинність кадрів за рахунок тих, хто звільняється через неможливість розвитку та навчання. Один із способів вплинути на навчання співробітників – це інвестувати в формальні навчальні програми і процеси. У майбутньому електронні навчальні курси, тренінги та інші кращі практики електронного навчання повинні стати пріоритетними напрямками для професіоналів, які сподіваються домогтися сталого зростання й інноваційного розвитку галузі.

Інвестиції в навчання на робочому місці повинні надавати позитивний вплив на ймовірність успішного впровадження інноваційних продуктів та послуг. Поліпшення робочих навичок співробітників має важливе значення для підтримки високої якості робочої сили, здатності адаптуватися до змін попиту і забезпечувати постійне впровадження інновацій.

Стимулювати та підтримувати креативність. Креативність вважається попередником інновацій. Для більшості організацій це тягне за собою дуже важливу міру, яка визначає диференціацію продуктів і послуг в середньостроковій і довгостроковій перспективі. Деякі дослідники пропонують використовувати наступні індекси:

- Креативність співробітників за допомогою аналізу пропозицій і нових ідей, які вони представляють.

- Інновації через відсоток тих нових ідей, які досягли успіху. [8]

Також є важливим впровадження активної практики складання плану професійного розвитку: мета планів професійного розвитку – надати співробітникам можливість просування по службі в організації. Це безпосередньо впливає на мотивацію і прихильність. Управління людським капіталом є ключовим організаційним елементом для отримання стій-

ких конкурентних переваг, а його ефективне адміністрування створює величезний потенціал для створення цінності в організації і, отже, безпосередньо впливає на інновації.

Висновки. На основі досліджень визначено, що послаблення інноваційної активності підприємств у регіоні позначається на якості кадрового забезпечення Луганської області, що створює додаткові проблеми для підприємств та погіршує загальний інноваційний потенціал регіону. Своєчасне втручання в ситуацію з боку держави та місцевих органів влади покликане змінити модель розвитку регіону.

За результатом дослідження запропоновані заходи зі стимулювання інноваційної діяльності, які переважно спрямовані на поліпшення її кадрового забезпечення. Це, певною мірою, перешкоджатиме факторам, що стримують інноваційної розвиток регіону та негативно впливають на діяльність підприємств.

Отримані результати дослідження можуть бути використані при вирішенні стратегічних і тактичних завдань при реалізації стратегії інноваційного розвитку Луганської області за допомогою подальшого формування ефективної системи управління інноваційним потенціалом персоналу на підприємствах області. Інноваційний людський капітал має бути ключовою концепцією, яку слід враховувати при створенні програм політики на підтримку інновацій.

Л і т е р а т у р а

1. Касич А.О. Інноваційна активність підприємств України: динаміка, проблеми та шляхи вирішення / А.О. Касич // Інвестиції: практика та досвід, - 2016. - № 22. - С. 21-24
2. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь./ за заг. ред. В.М. Гейця та ін.; НАН України. — К., 2015. — 334 с.
3. Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, за категоріями персоналу / Офіційний сайт Головного Управління Державної служби статистики в Луганській області // [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://lg.ukrstat.gov.ua/sinf/nauinv/prac_nd_pers.php.htm
4. Aramides, E.D., Karacapilidis, N., 2006. Information technology support for the knowledge and social process of innovation management. Strategic Management Journal 27, 621-639.
5. McGuirk, Helen & Lenihan, Helena & Hart, Mark, 2015. "Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate," Research Policy, Elsevier, vol. 44(4), pages 965-976. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2014.11.008>
6. Впровадження інновацій на промислових підприємствах / Офіційний сайт Головного Управління Державної служби статистики в Луганській області // [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://lg.ukrstat.gov.ua/sinf/nauinv/nauinv0411_6.php.htm
7. Ministerstwo Finansów <https://www.gov.pl/web/finanse/bez-pit-dla-mlodych>
8. Bozbura, F.T., Beskese, A., Kahraman, C., 2007. Prioritization of human capital measurement indicators using fuzzy AHP. Expert Systems with Applications 32, 1100-1112

R e f e r e n c e s

1. Kasich A.O. Innovatsiyna aktivnist pidpriemstv Ukrainy: dynamika, problemytashlyahyvyiryishennya / A.O. Kasich // Investyitsiyi: praktykatadosvid, - 2016. - № 22. - С. 21-24.
2. Innovatsiyna Ukraina 2020: natsionalna dopovid./ zazag. red. V.M. Geitsyatain.; NANUkrainy. — K., 2015. — 334 c.
3. Kilkist pratsivnyyikiv, zadiyanyih u vyikonanni naukovyih doslidzeni rozrobok, za kategoriymy personalu / Ofitsiyniy sayt Golovnoho Upravlinnya DerzavnoyisluzbyistatystykyivLuganskiyoblasti// [Elektronnyy resurs] — Rezymim dostupu: http://lg.ukrstat.gov.ua/sinf/nauinv/prac_nd_pers.php.htm
4. Aramides, E.D., Karacapilidis, N., 2006. Information technology support for the knowledge and social process of innovation management. Strategic Management Journal 27, 621-639.
5. McGuirk, Helen & Lenihan, Helena & Hart, Mark, 2015. "Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate," Research Policy, Elsevier, vol. 44(4), pages 965-976. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2014.11.008>
6. VprovadzennyaInnovatsiyna promyislovyihpidryemstvah / Ofitsiyniy sayt Golovnoho Upravlinnya Derzavnoyisluzbyistatystykyi v Luganskiy oblasti // [Elektronnyy resurs] — Rezymim dostupu: http://lg.ukrstat.gov.ua/sinf/nauinv/nauinv0411_6.php.htm
7. Ministerstwo Finansow <https://www.gov.pl/web/finanse/bez-pit-dla-mlodych>
8. Bozbura, F.T., Beskese, A., Kahraman, C., 2007. Prioritization of human capital measurement indicators using fuzzy AHP. Expert Systems with Applications 32, 1100-1112

Крамчанинова М.Д., Швець Н.В., Паньчок М.Ю. Состояние кадрового обеспечения в контексте активизации инновационного развития региона

Статья посвящена изучению состояния, проблемам кадрового обеспечения инновационного развития на уровне региона и поиску путей его улучшения. В рамках исследования определена взаимосвязь между кадровым обеспечением и инновационной активностью предприятий Луганской области. Полученные результаты свидетельствуют о наличии замкнутого круга проблем и критичность ситуации в регионе. Отмечена необходимость вмешательства в нее государства с целью прекращения оттока инновационно-активных кадров из региона, стимулирования перехода предприятий к инновационному типу хозяйствования для обеспечения посткризисного восстановления и развития экономики Луганской области.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, инновации, инновационная деятельность, человеческий капитал, технологии.

Kramchaninova M., Shvets N., Panychok M. Staffing condition in context of intensifying innovation development of the region.

The article is dedicated to the research on staffing condition of innovation development on the regional level and to the ways of its improvement. Within the research we established a connection between the staffing condition and innovation activity of enterprises in the region. The analysis of the staff structure and dynamic of the personnel quantity are presented in the work. The data show that during the study peri-

od, the number of researchers, technicians and support staff have substantially decreased. Revealed that the share of innovation personnel has decreased in analysing period. This situation indicates a decrease in the educational level of workers and the critical scale of the run-off of the most innovative workers – researchers – from the region. Investigated the causes of this process. Discovered the close ties between the number of enterprises and quantity of workers. We analyze the dynamics of innovation activity of enterprises of Lugansk region for 2013-2018. During the study period, the share of enterprises introducing innovative technologies decreased. As a result, the number of new technological processes implemented also decreased. Found out that quantity of staff is matter in innovative processes. In spite of changes in the structure of the staff can lead both to increase innovations and decrease of it. It is obvious that there is a steady decline in innovation activity of enterprises in the region, which in recent years has negatively affected the demand for skilled labor and affects the quality of staffing in the region as a whole due to the run-off of the best specialists. While the pace of technological change should increase, there should be growth. In the work we have proposed the 4th-level system (state, region, municipal and

firm levels) to activate the innovative development of region. The necessity of intervention at the state, regional and local levels to stop the run-off of innovative personnel from the region, to stimulate enterprises to transition to the innovative type of management and to ensure post-crisis recovery and proper innovative development of Lugansk region was noted.

Keywords :staffing, innovations, innovation activities, human assets, technologies.

Крамчанінова Майя Джемалівна – доцент кафедри економіки і підприємництва СНУ імені Володимира Даля
e-mail: mdnarmania@gmail.com

Швець Наталія В'ячеславівна – доцент кафедри економіки і підприємництва СНУ імені Володимира Даля
e-mail: shvetsnnn@ukr.net

Паничок Марина Юрійвна – здобувач вищої освіти, 4 курс бакалавріату СНУ імені Володимира Даля.
e-mail: e.nigma1898@gmail.com

Стаття подана 19.01.2020.

DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2020-257-1-54-58>

УДК 332:35.071

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНОГО МИСЛЕННЯ ЯК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

Овчаренко Є.І., Держак Н.О., Білоус Я.Ю.

FORMING THE STRATEGIC THINKING AS A PROFESSIONAL COMPETENCE OF LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES EMPLOYEES IN THE AMALGAMATED TERRITORIAL COMMUNITIES

Ovcharenko Ie.I., Derzhak N.O., Bilous Y.Y.

В статті розглянуто питання щодо здобуття та поглиблення конкретних знань, отримання відповідних компетентностей, пов'язаних із стратегічним мисленням. Цим обумовлюється необхідність поліпшення якості підготовки та підвищення кваліфікації фахівців з публічного управління та адміністрування, надання переваги навчанню за професійними освітніми програмами. Відповідно, для розвитку компетентностей та отримання навичок запропоновано вибір потрібних видів та технологій професійного навчання – тренінги, семінари, вебінари, он-лайн-курси, курси підвищення кваліфікації.

Ключові слова: стратегія розвитку, об'єднані територіальні громади, стратегічне мислення, компетентність, професіоналізм, професійна підготовка, публічне управління.

Постановка проблеми. За останні роки процеси децентралізації в Україні показали значні позитивні результати щодо створення об'єднаних територіальних громад (ОТГ). Сьогодні реформа набирає обертів та стоїть на порозі другого, завершального етапу децентралізації. Поряд з цим стають актуальними нові підходи до управління в громадах, до планування та розвитку територій. Питання забезпечення майбутнього громад, надання рівного доступу до послуг та ресурсів, підвищення якості життя стають над актуальними та надважливими сьогодні. Саме тому необхідно запроваджувати стратегічний підхід до планування розвитку ОТГ. Зокрема йдеться про розроблення Стратегій розвитку об'єднаних територіальних громад (далі – Стратегія).

Мета статті. З початком реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади органи місцевого самоврядування (ОМС) отримали повноваження, власні ресурси та додаткові зовнішні ресурси. Сьогодні місцева влада стикається з великою кількістю складних, гострих про-

блем, від яких залежить життєзабезпечення територіальної громади. Задля вирішення цих проблем необхідна переорієнтація зі застарілих форм управління на нові, стратегічні. Постають питання фаховості та компетентності кадрів, що долучаються до розробки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В теперішній час в Україні триває системна робота з підготовки формування стратегій розвитку територіальних громад областей. Ці документи стануть основою адміністративно-територіального устрою базового рівня. Такі питання є невідкладними як для органів місцевого самоврядування, Кабінету Міністрів України, так і для науковців.

Актуальним залишається питання щодо здобуття та поглиблення конкретних професійних знань, отримання відповідних компетентностей, пов'язаних із стратегічним мисленням. Цим обумовлюється необхідність поліпшення якості підвищення кваліфікації та надання переваги навчанню за професійними програмами.

Результати досліджень. Стратегія, яка представляє собою документ, що містить певне бачення майбутнього, пріоритетів та напрямків розвитку окремого місцевого осередку. Цей вибір пріоритетів та напрямків повинен здійснюватись за результатами діагностики природних, виробничих, людських, фінансових, професійних та кадрових ресурсів ОТГ. Тобто особи, які безпосередньо займаються розробленням Стратегії та впровадженням заходів щодо забезпечення розвитку ОТГ, мають бути компетентними, володіти необхідними професійними навичками, мати досвід та головне, на нашу думку, – стратегічне мислення.

В роботі С.С. Тригоб'юк [1, с. 719] зазначено, що "стратегічним мисленням є особливий тип сис-

темного мислення, який об'єднує раціональний і творчий компоненти, об'єктивний і суб'єктивний аспекти, ґрунтується на певних принципах, інтегрує різноманітні концепції і методи у складному процесі стратегічної діяльності". Тобто стратег повинен мати великий потенціал як для аналізу, так і для синтезу інформації задля ухвалення управлінського рішення. Таким чином, можна зробити висновок, що працівники ОМС, що оволоділи навичками стратегічного мислення можуть уникнути незапланованих витрат, марнування ресурсів, втрати конкурентоспроможності та гальмування розвитку ОТГ.

Стратегічне мислення можна охарактеризувати такими загальними ознаками: цілеспрямованість та перспективність; наукова орієнтація, інноваційність та творчість; реалістичність, здоровий глузд та конструктивність, системність та масштабність, гнучкість та самостійність. В даному контексті, працівники ОМС, що пов'язані з розробкою Стратегії ОТГ та з плануванням розвитку громади мають чітко вміти поставити мету та завдання; встановлювати пріоритети; вчасно реагувати на зміни в середовищі; ідентифікувати нові можливості для розвитку ОТГ; знаходити і обґрунтовувати нові форми і методи залучення фінансування та інвестицій на розвиток ОТГ.

На думку І. Ансоффа, керівники-стратеги повинні уміти правильно узагальнювати, бачити проблему "з висоти пташиного польоту", уміти піднятися в уяві над складністю завдань з багатьма змінними, які, зазвичай, ставить новизна ситуації, і побачити ті декілька змінних і залежностей, які визначають успішність реакції на цю новизну [2].

З одного боку працівник ОМС має мислити раціонально, аналітично, а з іншого – креативно та творчо. Аналіз поточного стану та ресурсів ОТГ передбачає глибоку аналітику та раціональний підхід у вирішенні поставлених завдань і розв'язанні проблем. Навпаки, бачення напрямків розвитку та варіантів майбутньої діяльності громади, постановка довготривалих цілей вимагає застосування саме творчого мислення. Поєднуючи ці здібності у працівників ОМС, ми говоримо про стратегічне мислення, про компетенцію, яка допомагає одночасно фокусувати увагу на поточних питаннях і мислити про майбутні наслідки подій.

Мислити стратегічно це найважливіше для осіб, які займаються стратегічним плануванням, які розробляють стратегії. З іншого, – виконавці стратегії також мають уміти мислити стратегічно. Тому для розвитку стратегічного мислення у працівників ОМС потрібно вибудовувати систему навчання, впроваджувати менеджмент знань. Постає проблема створення ефективної системи професійної підготовки та перепідготовки кваліфікованих кадрів, що характеризуватиметься раціональністю, фундаментальністю, інноваційним характером та практичною спрямованістю. Має бути впроваджена сучасна цілісна, мобільна та гнучка система професійного навчання службовців з розвинутою інфраструктурою

та належним ресурсним забезпеченням, яка буде орієнтована на розвиток стратегічного мислення та потреб в професійному розвитку. Поряд з цим, така система освіти має базуватися на державних нормах та з урахуванням особливостей сучасного навчання. Працівниками ОМС виконуються функції і завдання, які стосуються різних сфер життя громади, що вимагає не лише стратегічного мислення та відповідної професійної підготовки, а й постійного підвищення кваліфікації, здобуття нових знань і компетенцій відповідно до потреб економічного і соціального розвитку громади. Тому навчальний процес має містити вдосконалені програми і технічні засоби, які спрощують пошук потрібної інформації та отримання необхідних знань, які можуть бути застосовані на практиці. Це дозволить підвищити якість фахової підготовки працівників ОМС, тобто спеціалістів з новим типом мислення відповідно до потреб громади.

Майже всі питання діяльності ОМС пов'язані з компетентністю та професіоналізмом працівників цих органів. Сучасна система управління в ОТГ ґрунтується на стратегічному підході та потребує не тільки професіоналів, які володіють знаннями, а й керівників із стратегічним мисленням, здатних бачити проблеми в громаді як загалом, так і в детальному розрізі.

Сучасні підходи до публічного управління характеризуються багатоманітністю завдань і функцій, і саме від їх професійного виконання залежить існування всієї політичної системи в країні. Світовий досвід і стан суспільних відносин, навіть у найдемократичніших державах, свідчить, що сучасне суспільство розвивається і функціонує разом з розвитком держави і встановленими нею межами.

Цим обумовлюється необхідність кваліфікованої підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в сфері формування стратегії розвитку, що є на сьогоднішній день завданням державного рівня, і без чіткого державного спрямування позитивне вирішення цього питання практично неможливе.

У зв'язку з цим, вирішальним є усунення суперечності, яка існує між потребою залучення до виконання поставлених завдань професійно підготовлених фахівців публічного управління та адміністрування, та недостатньо якісним забезпеченням професійного розвитку тих, хто навчає, що знижує результативність сфери публічного управління та суттєво впливає на темпи розпочатих в Україні реформ та змін.

За цих обставин до державних службовців з одного боку пред'являють нові вимоги для здійснення управлінської діяльності, а з іншого – вони частіше за все позбавлені такої кваліфікаційної бази, яка б відповідала б вимогам надання державних послуг на рівні стандартів більш розвинутих в цій сфері держав.

При здійсненні підготовки фахівців для публічного управління дуже часто викладачами, тренерами чи тьюторами часто використовуються такі катего-

рії, як "професія", "професіонал" та "професіоналізм". Вони мають пряме відношення до результату процесу навчання або підвищення кваліфікації.

Зазначимо, що визначення в більшості наукових джерел подібні до таких, як за соціологічним енциклопедичним словником: "Професія – вид трудової діяльності, що потребує певної підготовки, отримання спеціальних знань, практичних навичок, досвіду роботи, що визначається характером та метою трудових функцій" [3]; "професіонал то є індивід, основне заняття якого стало його професією, фахівець своєї справи, що має відповідну підготовку та кваліфікацію (на відміну від дилетанта)" [4]; "професіоналізм – це ступінь оволодіння індивідом професійними навичками". Професіоналом, на їх думку, є той, хто має знання, насамперед зі своєї професії, своєї справи, спеціальності. Чинник "знання", їх рівень та якість, на думку авторів, слугують первинною та найважливішою ознакою професіоналізму та професіонала. На наш погляд, професіонал – це не тільки знання, в першу чергу – це здатність брати на себе відповідальність, діяти або знаходити вихід в тій сфері (ситуації), що знаходиться за звичайним та повсякденним [5].

Зауважимо, що для більш системного розуміння професіоналізму доречно розглянути такий його критерій як компетентність. Визначення і трактування поняття "компетентність", зокрема "компетентність державного службовця", розглянуто багатьма видатними науковцями як в Україні, так і в закордонних наукових джерелах, проте часто – суперечливо [6,7,8,9]. Все залежить від того, що покладено авторами в основу цієї категорії: знання, навички,

уміння, повноваження, інтелект, культура особистості чи інше.

Отже, сьогодні продовжується процес формування освітньо-професійних програм другого рівня підготовки магістрів за спеціальністю "Публічне управління та адміністрування". В Східноукраїнському національному університеті ім. Володимира Даля розроблено освітню програму, основною метою якої є професійна підготовка кадрів для публічного управління, спроможних розробляти, аналізувати і реалізовувати державну політику, творчо, ефективно й результативно виконувати управлінські функції та надавати адміністративні послуги, сприяти інноваційним процесам з метою утвердження соціальної справедливості, демократії, забезпечення прав і свобод людини, сталого розвитку на основі світових та європейських стандартів [11]. Професіоналізація фахівця з публічного управління потребує використання різних методів та технологій навчання, підвищення професійного рівня такого фахівця.

У випадку формування компетентностей фахівців в сфері формування стратегій розвитку ОТГ доцільно обирати методи або технології навчання, які орієнтовані на здобуття професійних знань та навичок. В процесі взаємодії з учасниками процесу навчання має здійснюватися налагодження продуктивного взаємозв'язку між викладачем та слухачами, позитивного психологічного клімату, рівноправного партнерства, побудованого на діалозі, спільній розвивальній діяльності, запровадженні інноваційних технологій навчання та його організації.

Таблиця

Вибір освітніх технологій для здобуття компетентностей та підвищення професіоналізму фахівців публічного управління та адміністрування

| Вид навичок та компетентностей | Характеристика професійних компетентностей | Технології Традиційного Навчання | Активні Технології навчання | Інтерактивні технології навчання |
|--------------------------------|---|---|---|--|
| «hardskills» | Питання правового регулювання (Закони України, Постанови КМУ, Укази Президента, рішення представницьких та галузевих органів) | Лекції Семінари Вебінари Онлайн-курси Вивчення спеціалітератури | Дерево рішень Навчаючи-учусь | |
| | Технічні навички роботи з документами та створення управлінських продуктів (ІТ-технології) | | | |
| | Організування та надання адміністративних послуг | | | |
| | Розробка аналітичних звітів | | | |
| | Здійснення всіх видів контролю | | | |
| «softskills» | Комунікативні навички | | Робота в парах Ротаційні трійки Оцінювальна Дискусія Два-чотири-всі разом Аналіз ситуації Дебати Спрощене судове слухання | Громадські слухання Імітаційні ігри Метод Прес Мікрофон Розігрування ситуації за ролями Акваріум Мозковий штурм Відкритий простір Неперервна шкала думок |
| | Робота в команді | | | |
| | Вирішення конфліктів | | | |
| | Навички покладання та досягнення цілей | | | |
| | Вміння слухати | | | |

В освітньому середовищі прийнято виділяти 2 типи навичок, необхідних сучасному фахівцю в сфері публічного управління: – «hardskills» («тверді» навички) – професійні, технічні навички, які можна наочно продемонструвати. Наприклад, навичка швидкісного друку, керування автомобілем, знання мови програмування тощо. – «softskills» («гнучкі» або «м'які» навички) – навички, прояв яких складно відстежити, перевірити і наочно продемонструвати (комунікативні та соціально-психологічні). Проте, варто зазначити, що внесок «hardskills» у професійну успішність сучасного фахівця становить усього 15%, тоді як «softskills» – 85%. Відповідно, для розвитку компетентностей та отримання навичок необхідно обирати потрібні технології навчання – тренінги, семінари, вебінари, онлайн-курси, курси підвищення кваліфікації, читання спеціальної літератури. В таблиці 1 представлено особливості вибору освітніх технологій для здобуття компетентностей та підвищення професіоналізму фахівців публічного управління та адміністрування.

Таким чином, використовуючи сучасні освітні технології при формування навичок та компетентностей майбутніх фахівців та підвищенні професійного рівню персоналу в сфері публічного управління, маємо визначити, що навчання і розвиток – безперервний процес отримання нового досвіду, який має за завдання, використання нових інструментів при здійсненні професійних завдань та дій. Активізація навчання тягне за собою стимулювання ефективного планування та організації особистісного розвитку, сприйняттю нових світових тенденцій в політичному та суспільному житті, покращує розвиток персональних та професійних навичок під час роботи, нові завдання і проекти; здійснювати пошук людей, у яких ви хочете вчитися ефективно використання інформації, що надходить вам зворотним зв'язком.

Висновки. Питанню професіоналізму службовців ОМС, що надають послуги населенню, приділяється значна увага, однак система їх професійної підготовки потребує вдосконалення. Необхідно створити модель неперервного навчання працівників ОМС, що у свою чергу повністю відповідає новітнім концепціям щодо професійного розвитку. Система підвищення кваліфікації має містити професійні програми та програми постійно діючих семінарів. Слід наголосити, що такі програми мають бути короткотерміновими, оскільки не мають відволікати працівників ОМС від їхніх службових функцій. Спрямованість професійного навчання має бути цільовою, відповідати кадровим потребам відповідного органу місцевого самоврядування.

На сьогодні є очевидним той факт, що для успішного розвитку об'єднаних територіальних громад необхідно застосовувати стратегічний підхід в плануванні та управлінні. Також висуваються високі вимоги до працівників ОМС в ОТГ, зокрема щодо високого професіоналізму та наявності стратегічного мислення (здатності думати системно, враховуючи всі фактори і прораховуючи ймовірності).

Література

1. Тригоб'юк С.С. Стратегічне мислення як основа сучасного стратегічного планування // Вісн. Нац. ун-ту "Львів. політехніка". – 2008. – № 633. – С. 718-725.
2. Beinhocker D., Kaplan S. Tired of strategic planning? Many companies get little value from their annual strategic-planning process // Article in McKinsey Quarterly January 2002. Available at: https://www.researchgate.net/publication/235790314_Tired_of_Strategic_Planning.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.: Ірпінь: ВТФ "Перун", 2002. – 1440 с.
4. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова) та ін. – 2011. – 524 с.
5. Держак Н.О. Техніка адміністративної діяльності: навчальний посібник / Н.О. Держак. – Сєверодонецьк: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2019. – 144 с.
6. Оболенський О.Ю. Державна служба: підручник / О.Ю. Оболенський. – К.: КНЕУ, 2006. – 472 с.
7. Цвык В.А. Професионализация как социальный процесс / В.А. Цвык // Вестн. РУДН. Сер. "Социология". – М.: РУДН, 2003. – № 4-5. – С. 258-269.
8. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку / Ю. В. Колбасюк, К. О. Вашченко, Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Вашенка, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2012. – 72 с
9. Липовська Н. А. Реформування системи професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: теоретичні аспекти / Н. А. Липовська // Державне управління та місцеве самоврядування. – Дніпропетровськ : Грані, 2012. – № 12 (92). – С. 144-148.
10. Ларіна Н. Б. Інноваційні моделі підвищення кваліфікації управлінських кадрів : навч.-метод. матеріали / Н. Б. Ларіна ; уклад. Г. І. Бондаренко. – К. : НАДУ, 2013. – 52 с.
11. Публічне управління та адміністрування: освітньо-професійна програма. Другий (освітньо-професійний) рівень «магістр» / [Гарант ОП – проф. Галгаш Р.А. Проектна група: проф. Галгаш Р.А., проф. Овчаренко Є.І.] // Розглянуто та схвалено на засіданні Вченої ради СНУ ім. В. Даля 31.05.2019. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mdl.snu.edu.ua/course/view.php?id=341#section-2>

References

1. Tryhobiuk S.S. Stratehichne myslennia yak osnova suchasnoho stratehichnoho planuvannia // Visn. Nats. un-tu "Lviv. politekhnik". – 2008. – # 633. – S. 718-725.
2. Beinhocker D., Kaplan S. Tired of strategic planning? Many companies get little value from their annual strategic-planning process // Article in McKinsey Quarterly January 2002. Available at: https://www.researchgate.net/publication/235790314_Tired_of_Strategic_Planning.
3. Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy / Uklad. i holov. red. V.T. Busel. – K.: Irpin: VTF "Perun", 2002. – 1440 s.
4. Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia : u 8 t. / Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy ; T. 6 : Derzhavna sluzhba / nauk.-red. kolehiia : S. M. Serohin

- (spivholova), V. M. Soroko (spivholova) ta in. – 2011. – 524 s.
5. Derzhak N.O. Tekhnika administratyvnoi diialnosti: navchalnyi posibnyk / N.O. Derzhak. – Sievierodonetsk: vyd-vo SNU im. V. Dalia, 2019. — 144 s.
 6. Obolenskyi O.Yu. Derzhavna sluzhba: pidruchnyk / O.Yu. Obolenskyi. – K.: KNEU, 2006. – 472 s.
 7. Tsvyk V.A. Professionalizatsiya kak sotsialnyy protsess // Vestn. RUDN. Ser. "Sotsyolohiya". – M.: RUDN, 2003. – # 4-5. – S. 258-269.
 8. Derzhavna kadrova polityka v Ukraini: stan, problemy ta perspektyvy rozvytku / Yu. V. Kolbasiuk, K. O. Vashchenko, Yu. P. Surmin ta in. ; za zah. red. Yu. V. Kovbasiuka, K. O. Vashchenka, Yu. P. Surmina. – K. : NADU, 2012. – 72 s
 9. Lypovska N. A. Reformuvannya systemy profesiinoho navchannya derzhavnykh sluzhbovtsiv ta posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannya: teoretychniaspekty / N. A. Lypovska // Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannya. – Dnipropetrovsk : Hrani, 2012. – # 12 (92). – S. 144–148.
 10. Larina N. B. Innovatsiini modeli pidvyshchennia kvalifikatsii upravlinskykh kadrov : navch.-metod. materialy / N. B. Larina ; ukklad. H. I. Bondarenko. – K. : NADU, 2013. – 52 s.
 11. Publichne upravlinnia ta administruvannya: osvithno-profesiina prohrama. Druhyi (osvithno-profesiinyi) riven «mahistr» / [Harant OP – prof. Halhash R.A. Proektna hrupa: prof. Halhash R.A., prof. Ovcharenko Ye.I.] // Rozghliano ta skhvaleno na zasidanni Vchenoi rady SNU im. V. Dalia 31.05.2019. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://mdl.snu.edu.ua/course/view.php?id=341#section-2>

Овчаренко Е.И., Держак Н.А., Белоус Я.Ю. Формирование стратегического мышления как профессиональной компетентности работников органов местного самоуправления в объединенных территориальных общинах

Рассмотрены вопросы по получению и углублению конкретных знаний, получения соответствующих компетенций, связанных со стратегическим мышлением. Этим обуславливается необходимость улучшения качества подготовки и повышения квалификации специалистов по публичному управлению и администрированию, предпочтение обучению за профессиональными образовательными программами. Соответственно, для развития компетенций и получение навыков предложен выбор нужных видов и технологий профессионального обучения – тренинги, семинары, вебинары, онлайн-курсы, курсы повышения квалификации.

Ключевые слова: стратегия развития, объединенные территориальные общины, стратегическое мышление, компетентность, профессионализм, профессиональная подготовка, публичное управление.

Ovcharenko Ie., Derzhak N., Bilous Y. Forming the strategic thinking as a professional competence of local self-government bodies employees in the amalgamated territorial communities.

In recent years, decentralization processes in Ukraine have shown significant positive results in the creation of amalgamated territorial communities (ATCs). At the same time, new approaches to community management, territorial planning and development are becoming relevant. The issues of securing the future of communities, providing equal access to services and resources, and improving the quality of life are becoming more and more relevant today. This is why a strategic approach to planning the development of an ATCs needs to be implemented.

Today, local authorities face many complex, acute problems that depend on the livelihood of the local community. To address these issues, reorientation from legacy forms of management to new, strategic ones is needed. Questions arise about the professionalism and competence of the personnel involved in the development.

The issue of acquiring and deepening specific professional knowledge, acquiring relevant competences related to strategic thinking remains relevant. This necessitates the improvement of the quality of advanced training and the advantage of training in professional programs. Thinking strategically is essential for strategic planners who develop strategies.

Therefore, for the development of strategic thinking in the employees of local self-government bodies, it is necessary to build a system of training, to implement knowledge management. There is a problem of creating an effective system of professional training and retraining of qualified personnel, which will be characterized by rationality, fundamentality, innovative character and practical orientation.

Issues on obtaining and deepening specific knowledge, acquiring relevant competences related to strategic thinking are considered. This determines the need to improve the quality of training and professional development of specialists in administration, and the preference for studying for professional educational programs. Accordingly, for the development of competencies and the acquisition of skills, the choice of the necessary types and technologies of vocational training is offered – trainings, seminars, webinars, online courses, and continuing education courses.

Key words: development strategy, amalgamated territorial communities, strategic thinking, competence, professionalism, professional training, public administration.

Овчаренко Євген Іванович – д.е.н., проф., завідувач кафедри публічного управління, менеджменту та маркетингу Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, e-mail: evvoukr@gmail.com

Держак Наталія Олександрівна – к.е.н., доцент кафедри публічного управління, менеджменту та маркетингу Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, e-mail: n.derzhak@i.ua

Білоус Яна Юрївна – аспірантка Луганської філії Інституту економіко-правових досліджень НАН України, e-mail: yana_bilous@i.ua

DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2020-257-1-59-62>

УДК 327 (477).

КОНЦЕПЦІЯ «М'ЯКОЇ СИЛИ» В ФРН: ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ

Птащенко О.В., Литовченко І.В., Григорова Ю.В.

THE CONCEPT OF SOFT POWER IN GERMANY: INTERPRETATION AND IMPLEMENTATION

Ptashchenko O.V., Lytovchenko I.V., Grygorova Y.V.

У статті розглянуто поняття «м'яка» та «розумна» сила у міжнародних відносинах. Аналізуються та простежуються основні тенденції сучасних міжнародних подій, що впливають на використання сучасних концепцій сили у зовнішньополітичній діяльності держав.

«Розумна сила» є не просто синтезом «м'якою» і «жорсткої сили», але кваліфікованої їх комбінацією. Використання ж цих сил відособлено одна від одною не призводить до бажаних результатів. При відсутності однієї «сили» досягнення іншої сходять нанівець, так як не мають довгострокового характеру. Розумна сила» передбачає раціональне розподіл наявних ресурсів між цими двома категоріями. Щодо джерел реалізації «розумної» сили, то, джерела «жорсткої» чи «м'якої» сили, зокрема примус, виплати та приваблення є одночасно й джерелами «розумної» сили. Проте, якщо в окремих випадках «жорсткої» чи «м'якої» сили джерела застосовуються незалежно одне від одного, то у випадку «розумної» – застосування здійснюється як комбінування джерел і «жорсткої», і «м'якої» сил.

Ключові слова: міждержавні відносини, м'яка сила, розумна сила, сила держави.

Вступ. Як відомо, м'яка сила Німеччини проводиться в контексті Європейської стратегії її використання. Однак, незважаючи на те, що ФРН є членом ЄС, її зовнішня політика, що спрямована на створення «привабливого» образу, має як загальні тенденції з Євросоюзом в даній сфері, так і свої особливості.

ФРН вже протягом десятиліть звертається до «м'якої» політики, і до сих пір вона грає важливу роль у відносинах Німеччини з іншими державами. Це обумовлено рядом причин. В першу чергу це пов'язано з тим, що після Другої світової війни для Німеччини став недоступний інструментарій «жорсткої сили». Історичне минуле країни досі обмежує її зовнішньополітичну діяльність. Крім того, після Другої світової війни перед Німеччиною постало питання про відновлення своєї репутації. У зв'язку з цим, ФРН вибрала шлях розвитку

культурної дипломатії, підтримки багатосторонніх міжнародних відносин і плюралізму, розвитку і захисту прав і свобод людини і т. д. Після об'єднання НДР і ФРН ще більше зростає необхідність використання складових м'якої сили. Плюс до всього, в даний час дана концепція користується популярністю серед багатьох держав і Німеччина, як країна, яка є однією з найбільш економічно розвинених, не може не взяти «на озброєння» стратегію, до якої звертаються найпрогресивніші і перспективні її партнери.

Аналіз основних досліджень та публікацій.

Перші праці, в яких, хоча й дотично, проте представленні спроби окреслити силу держави сягають ще часів Античності. Динамічний процес переосмислення значення та місця військової сили як дієвого інструменту забезпечення національних інтересів держави в системі міжнародних відносин, а, відтак, і трансформації змістового наповнення поняття «сила» розпочався з XV ст. і триває до сьогодні. Дослідження окресленої проблематики представлені науковим доробком Г. Гроція, Т. Гоббса, Ж.-Ж. Руссо, І. Канта, Л. Гумпловича, Л. Річардсона, К. Райта, Г. Кіссінджера, Б. Рассета, Г. Моски, Р. Даля та ін.

З розвитком нових явищ на міжнародній арені почало змінюватися і сутнісне наповнення поняття «сила» а, відтак, і основні параметри, через які розкривається її зміст. У цьому контексті цінними є праці К. Кнорра, Н. Спайкмена, Г. Моргентау, Д. Паппа, А. Камінського, В. Фукса, К. Джермана, А. Мехена, Дж. Лі Рея, Р. Клайна, Т. Шустрової, К. Маттоса та ін..

Проблемі необхідності вироблення державами нових підходів до ведення зовнішньої політики шляхом одночасного використання як дипломатії, так і нарощення військової та економічної потуги, зокрема, у рамках стратегії «розумної сили» присвячено наукові доробки Дж. Ная та Р.

Армітеджа, С. Носсел, Ч. Крокера, Ф. Хемпсона, П. Ейол та ін.

Мета. Мета статті полягає в тому, щоб дослідити сутність поняття «м'якої» сили на прикладі провідної країни Європейського союзу та дослідити основні тенденції у міжнародних відносинах в контексті використання концепцій сили.

Матеріали та результати дослідження. На сучасному етапі німецька модель м'якої сили розглядається дослідниками як окремий напрямок, у зв'язку з тим, що вона має ряд особливостей. Наприклад, організації, що займаються реалізацією м'якої сили, фінансуються здебільшого коштами з державного бюджету, але при цьому вони зберігають неурядовий характер, що природно позитивно впливає на ефективність проведеної ними політики. Крім того, німецьку модель м'якої сили відрізняє і те, що до числа її суб'єктів відносяться не тільки зарубіжна аудиторія, а й громадяни Німеччини. В рамках даної політики на сучасному етапі Німеччина прагне до досягнення таких завдань:

- формування позитивного іміджу країни;
- зміна міжнародно-правового статусу;
- вихід на лідируючі позиції в ЄС.

Для досягнення цих цілей німецький уряд робить акцент на розвиток культурних зв'язків; підтримку і просування національної мови; сприяння розвитку ділових зв'язків; сприяння міжнародному розвитку; молодіжні та студентські обміни, програми, проекти; співробітництво в науково-технічній та інноваційній сферах і т. д.

Основні відомства, до чия компетенція відноситься реалізація м'якої сили ФРН це - Міністерство закордонних справ, Міністерство освіти і науки, Міністерство економічного співробітництва та розвитку. Однак, ключову функцію в даній сфері відіграють неурядові організації в зв'язку з тим, що вони мають більше можливостей і повноважень.

Серед неурядових інститутів, які «просувають» м'яку силу Німеччини, найбільш відомий Deutsche Welle (DW) - німецька міжнародна громадська телерадіокомпанія. DW була створена в 1953 році, а вже через рік вела свою діяльність не тільки німецькою, а й англійською, французькою, іспанською і португальською мовами. На сьогоднішній день, як телевізійний канал, DW працює англійською, німецькою, іспанською та арабською мовами, а в рамках інтернет-освітлення поширення німецької точки зору на міжнародні процеси ведеться 30-ма мовами світу. Місією організації є уявлення Німеччини світовій спільноті як нації, що йде корінням в європейську культуру, а також як ліберальної, демократичної держави, заснованої на верховенстві закону. Deutsche Welle сприяє взаєморозумінню і обміну думками між світовими культурами і людьми, і сприяє поширенню німецької мови серед іноземної аудиторії. Крім того, DW навчає журналістів з країн,

що розвиваються і сприяє формуванню вільної плюралістичної медіаплатформи у всьому світі. Популяризація німецької мови за кордоном і сприяння міжнародної культурної співпраці - основне завдання Інституту імені Гете. Інститут був заснований в 1951 році і спочатку був орієнтований на навчання іноземних викладачів німецької мови. Зараз серед учнів інституту можуть бути як вчителі, так і студенти. «Ми надаємо актуальну інформацію про культурне, суспільне й політичне життя Німеччини, формуючи таким чином об'єктивне уявлення про неї у всьому світі. Наші культурні та освітні програми підтримують міжкультурний діалог і сприяють культурному обміну. Вони сприяють розвитку громадянського суспільства та міжнародної мобільності» [1, 7]. На сучасному етапі Гете-Інститут має понад 140 філій в 91 країні світу і 13 філій в Німеччині. Фінансування Інституту здійснюється як за рахунок власних коштів, так і за допомогою Міністерства закордонних справ.

Одна з найбільших організацій, що займається підтримкою академічної мобільності - DAAD - Німецька служба академічних обмінів. За словами керівника філії DAAD в Республіці Білорусь Міхаеля Клееса: «Головними цілями діяльності DAAD є підтримка молодого покоління в Німеччині і за кордоном в сферах науки і культури, економіки і політики, виховання його в дусі відкритості та взаєморозуміння, а також підвищення інтернаціональності і престижності німецьких вузів, підтримка германістики, німецької мови, літератури та країнознавства Німеччини в зарубіжних вищих навчальних закладах». Організація складається з головного офісу в Бонні і 15 регіональних філій. Незважаючи на те, що Служба фінансується і за рахунок державного бюджету, і за рахунок приватних інвестицій, вона вважається громадською організацією і, на даний момент, це найбільше об'єднання, яке сприяє розвитку міжнародних обмінів [2, 5, 8]. Основні джерела фінансування DAAD:

- Міністерство закордонних справ;
- Федеральне міністерство освіти і науки;
- Федеральне міністерство економічного співробітництва та розвитку;
- Європейський Союз;
- Товариство з технічної співпраці;
- Фонд підтримки німецької науки і ін.

Окремо, серед німецьких інститутів м'якої сили, виділяють політичні фонди: Фонд ім. Фрідріха Еберта, Фонд ім. Фрідріха Науманна Фонд ім. Конрада Аденауера, Фонд ім. Ганса Зайделя, Фонд ім. Генріха Белля, Фонд ім. Розі Люксембург. Це пов'язано з тим, що кожен з представлених фондів відноситься до будь-якої політичної партії Німеччини. Найпершим в 1925 році був заснований Фонд Фрідріха Еберта. Останнім був заснований Фонд Розі Люксембург в 1992 році. Всі політичні фонди мають своєю головною метою розвиток політичної освіти в регіональному і світовому

масштабі, підтримку розвитку культури і мистецтва, зміцнення демократії, просування європейської інтеграції, зміцнення трансатлантичних відносин і співробітництво в питаннях допомоги країнам, що розвиваються. Крім того, фонди надають матеріальну підтримку молодим вченим і дослідникам як з Німеччини, так і з інших країн; проводять семінари, круглі столи тощо [3, 6]. Діяльність політичних фондів відрізняється один від одного в залежності від цілей і завдань партій, до яких вони належать. Так, особливістю Фонду Белля є те, що він більше за інших приділяє увагу охороні навколишнього середовища. Фонд ім. Еберта відомий тим, що займається питаннями співпраці між профспілками. А Фонд Розі Люксембург позиціонує себе, як центр аналізу сучасного капіталізму. Міжнародна робота німецьких політичних фондів грає важливу роль в реалізації проєктів і програм, що сприяють розвитку м'якої сили ФРН.

Особливістю німецької моделі м'якої сили вважають і той факт, що реалізації концепції певною мірою сприяє державний банк - Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW). Банк був заснований в 1948 році в рамках плану Маршала, а в даний час вважається одним з найнадійніших банків у світі. Крім іншого, KfW виділяє засоби для здійснення проєктів допомоги країнам, що розвиваються. В області експортного та імпорту фінансування, в тому числі при виході на складні іноземні ринки, Банк створює сприятливі умови для підприємців [4].

Висновок. Таким чином, у зв'язку з тим, що Німеччина на своєму досвіді відчула і плюси і мінуси м'якої сили, останнім часом вона вдається до використання «розумної сили», яку так само ввів в політичний обіг Джозеф Най. Концепція розумної сили, передбачає поєднання у зовнішній політиці м'якою і жорсткою сил для досягнення кращих результатів. Неможливість держав обійтися тільки концепцією м'якої сили обумовлюється тим, що такі міжнародні виклики, як тероризм, незаконний обіг наркотиків, регіональні та міжнародні конфлікти, вимагають швидкого реагування, на що м'яка сила не здатна.

Використання Німеччиною концепції «м'якої сили» показує приклад того, як можна використовувати не силові методи впливу для досягнення своїх цілей на міжнародній арені. Національною специфікою німецької моделі м'якої сили є її застосування у внутрішньодержавній політиці, завдяки чому формування позитивного образу ФРН відбувається, в тому числі, за рахунок великої ролі громадянського суспільства в даному процесі.

Л і т е р а т у р а

1. Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91 b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes über den Hochschulpakt 2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hsduesseldorf.de/>

SiteCollectionDocuments/Hochschulpakt/HSP_III_Verwaltungsvereinbarung_03.2015.pdf

2. Strategie der Bundesregierung zur Internationalisierung von Wissenschaft und Forschung 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.bmbf.de/pub/Internationalisierungsstrategie.pdf>
3. Бережна Г.С. Організація наукових досліджень в Німеччині // Балтійський регіон. - 2012. - №3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-nauchnyhissledovaniy-v-germanii-1>
4. Большова М.М. Державна політика в галузі вищої освіти і науки як інструмент «м'якої сили» (досвід Німеччини) // Вісник МДІМВ - Університету. - 2014. - №2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vestnik.mgimo.ru/sites/default/files/pdf/bolshova.pdf>
5. Резнікова Н.В. Порівняльна та конкурентна переваги в міжнародному бізнесі: теоретико-методологічні підходи до пошуку їхнього синтезу [Електронний ресурс] / Н.В. Резнікова, М.Ю. Рубцова // Міжнародні відносини. Серія «Економічні науки». – 2016. – № 8. – Режим доступу: http://journals.iir.kiev.ua/index.php/ec_n/article/view/3516/3188
6. Резнікова Н.В. Перспективи формування нових центрів економічного зростання в умовах нової норми світової економіки як прояв незалежності / Н.В. Резнікова, О.А. Іващенко // Інвестиції: практика та досвід. – 2017. – № 11. – С. 5-9.
7. Резнікова Н. Інноваційна модель розвитку національної економіки: оцінка стартових можливостей та засобів реалізації / Резнікова Н. [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.academia.org.ua
8. Резнікова Н.В. Поляризація й нерівномірність економічного розвитку як домінуюча ознака сучасного етапу глобалізації / Н.В. Резнікова, О.А. Іващенко // Інвестиції: практика та досвід. 2016. – №4 (лютий). – С.7-12.

References

1. Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91 b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes über den Hochschulpakt 2020 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: http://www.hsduesseldorf.de/SiteCollectionDocuments/Hochschulpakt/HSP_III_Verwaltungsvereinbarung_03.2015.pdf
2. Strategie der Bundesregierung zur Internationalisierung von Wissenschaft und Forschung 2008 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <https://www.bmbf.de/pub/Internationalisierungsstrategie.pdf>
3. Berezhna H.S. Orhanizatsiya naukovykh doslidzhen' v Nimechchyni // Baltiys'kyu rehion. - 2012. - №3 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-nauchnyhissledovaniy-v-germanii-1>
4. Bol'shova M.M. Derzhavna polityka v haluzi vyshchoyi osvity i nauky yak instrument «m'yakoyi syly» (dosvid Nimechchyny) // Visnyk MDIMV - Universytetu. - 2014. - №2 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.vestnik.mgimo.ru/sites/default/files/pdf/bolshova.pdf>
5. Reznikova N.V. Porivnyal'na ta konkurentna perevahy v mizhnarodnomu biznesi: teoretyko-metodolohichni

- pidkhody do poshuku yikhnoho syntezu [Elektronnyy resurs] / N.V. Reznikova, M.YU. Rubtsova // Mizhnarodni vidnosyny. Seriya «Ekonomiczni nauky». – 2016. – № 8. – Rezhym dostupu: http://journals.iir.kiev.ua/index.php/ec_n/article/view/3516/3188
6. Reznikova N.V. Perspektivy formuvannya novykh tsestriv ekonomichnoho zrostantnya v umovakh novoyi normy svitovoyi ekonomiky yak proyav neozalezhnosti / N.V. Reznikova, O.A. Ivashchenko // Investytsiyi: praktyka ta dosvid. – 2017. – № 11. – S. 5-9.
 7. Ryznikova N. Innovatsiyna model' rozvytku natsional'noyi ekonomiky: otsinka startovykh mozhlyvostey ta zasobiv realizatsiyi / Ryznikova N. [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu: www.academia.org.ua
 8. Reznikova N.V. Polyaryzatsiya y nerivnomirnist' ekonomichnoho rozvytku yak dominuyucha oznaka suchasnoho etapu hlobalizatsiyi / N.V. Reznikova, O.A. Ivashchenko // Investytsiyi: praktyka ta dosvid. 2016. – №4 (lyuty). – S.7-12.

Птащенко Е.В., Литовченко І.В., Григорова Ю.В.
Концепция «мягкой силы» в ФРГ: интерпретация и реализация

В статье рассмотрено понятие «мягкая» и «умная» сила в международных отношениях. Анализируются и прослеживаются основные тенденции современных международных событий, влияющих на использование современных концепций силы в внешнеполитической деятельности государства.

«Умная сила» не просто синтезом «мягкой» и «жесткой силы», но квалифицированной их комбинацией. Использование же этих сил обособленно друг от другом не приводится к желаемым результатам. При отсутствии одной «силы» достижения другой сходят на нет, так как не имеют долгосрочного характера. Умная сила предусматривает рациональное распределение имеющихся ресурсов между этими двумя категориями. По источникам реализации «умной» силы, то, источники «жесткой» или «мягкой» силы, в частности принуждение, выплаты и привлечения является одновременно и источниками «умной» силы. Однако, если в отдельных случаях «жесткой» или «мягкой» силы источника применяются независимо друг от друга, то в случае «умной» - применение осуществляется как комбинирование источников и «жесткой», и «мягкой» сил.

Ключевые слова. межгосударственные отношения, мягкая сила, разумная сила, сила государства

Ptashchenko O., Lytovchenko I., Grygorova Y. The concept of soft power in germany: interpretation and implementation

The article deals with the concepts of "soft" and "reasonable" power in international relations. The basic tendencies of contemporary international events that influence the use of modern concepts of force in the foreign policy of the states are analyzed and traced.

Globalization processes have created new challenges that will need to be addressed through the efforts of external relations bodies, even foreign ones. On the one hand, there were incredible opportunities for rapid development on the path to building a new world-class order based on equal

security, shared responsibility and cooperation of all states. Modern technological innovations make the latest science and medicine in the world potentially accessible to everyone and simplify the search for optimized solutions for social and financial issues.

On the other hand, the world's population often does not have time to keep track of events, and it does not have a well-developed strategy for dealing with cutting-edge issues that have a destructive effect on international stability. Such problems include inter-ethnic and religious conflicts, international terrorism and irreconcilable separatism, as well as the illicit trafficking in weapons and drugs. Moreover, much has been done in recent years in the area of counteracting these threats, but, unfortunately, their list is not diminishing.

The formation of a new type of political relations has also led to a change in the very nature of the interdependence of key players in international engagement. Thus, the Ukrainian researcher Professor V. Kolomiets identifies several major causes that have transformed the structure of international cooperation. First, the world became interdependent through a transnational flow of capital, labor, technology, information, and secondly, interdependence was caused by an increase in transnational and multinational structures that define themselves as global players and deal with global problems; new information, financial and other systems and networks that require mutual cooperation. The task of "soft power" is to create, through culture, political ideology and foreign policy, an attractive image of the state in the international arena, but this is possible on the basis of a multipolar world.

Reasonable power "is not just a synthesis of "soft" and "hard power" but a qualified combination of them. The use of these forces alone does not produce the desired results. In the absence of one force" the achievements of another go to naught, since they are not of a long-term nature. Reasonable Power "implies a rational allocation of available resources between the two categories. In terms of sources of "reasonable" force, sources of "hard" or "soft" force, such as coercion, pay and attraction, are also sources of "reasonable" force. However, if in some cases of "hard" or "soft" forces the sources are used independently, then in the case of "reasonable" - the application is carried out as a combination of sources of "hard" and "soft" forces.

Keywords. interstate relations, soft power, reasonable power, the power of the state

Птащенко Олена Валеріївна – к. е. н., доцент кафедри міжнародного бізнесу та економічного аналізу, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця. e-mail: Olena.Ptashchenko@hneu.net

Литовченко Ірина Володимирівна – к.е.н., доцент кафедри менеджменту, логістики та економіки Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця.

Григорова Юлія Вікторівна – студентка 1 року навчання магістратури, спеціальності 291 міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця.

Стаття подана: 14.01.2020.

DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2020-257-1-63-69>

УДК 336.74

ВПРОВАДЖЕННЯ ГРОШОВО-КРЕДИТНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Тищенко В.В., Тищенко О.І., Тищенко О.В.

IMPLEMENTATION OF CASH-CREDIT POLICY IN UKRAINE

Tyshchenko V.V., Tyshchenko H.I., Tyshchenko O.V.

У статті розглянуто сучасний стан впровадження грошово-кредитної політики в Україні. Виділено особливості грошово-кредитної політики в Україні: впровадження грошово-кредитної політики НБУ за умов реформування української економіки; максимальне врахування національної специфіки при впровадженні грошово-кредитної політики; застосування інфляційного таргетування при впровадженні грошово-кредитної політики; інструментарій та механізми стимулювання економічного зростання; забезпечення цінової стабільності за допомогою грошово-кредитної політики. Охарактеризовані по пріоритетності цілі грошово-кредитної політики України. Проаналізовано позитивні та негативні сценарії економічного зростання світової економіки в середньостроковій перспективі. Згруповані визначальні чинники сповільнення темпів інфляції до рівня середньострокової інфляційної цілі. Виділено умови для забезпечення підвищення ефективності при впровадженні грошово-кредитної політики держави.

Ключові слова: грошово-кредитна політика, інфляційне таргетування, валютно-курсова політика, цінова стабільність, облікова ставка, середньострокова перспектива, сталий економічний розвиток.

Постановка проблеми. Грошово-кредитна політика спрямована на забезпечення економіки необхідним обсягом грошової маси, досягнення ефективного готівкового обігу, залучення коштів господарюючих суб'єктів і населення до банківської системи, стимулювання використання кредитних ресурсів на потреби функціонування і розвитку економіки, вона є невід'ємною складовою частиною інструментарію Національного банку України, який забезпечує цінову стабільність та формує умови для забезпечення економічного зростання і високого рівня зайнятості в державі. Таким чином питання впровадження грошово-кредитної політики є актуальними для науковців і державного управління.

Однією з головних передумов успішності впровадження грошово-кредитної політики на сучасному етапі розвитку України є застосування інфляційного таргетування, досягнення інфляційних

цілей, дотримуватися режиму плаваючого курсу, створення умов для активізації кредитування та пришвидшення економічного зростання в середньостроковій перспективі; сприяння розвитку банківської системи.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Сучасні дослідження в галузі впровадження грошово-кредитної політики держави проводять наступні вітчизняні та зарубіжні автори: Б. Адамик, О. Береславська, О. Дзюблюк, В. Лепушинський, М. Махотаєва, С. Міщенко, Ф. Мишкін, С. Моїсєєв, Я. Рудан, В. Стельмах, А. Сугайова, Г. Фетісов та інші.

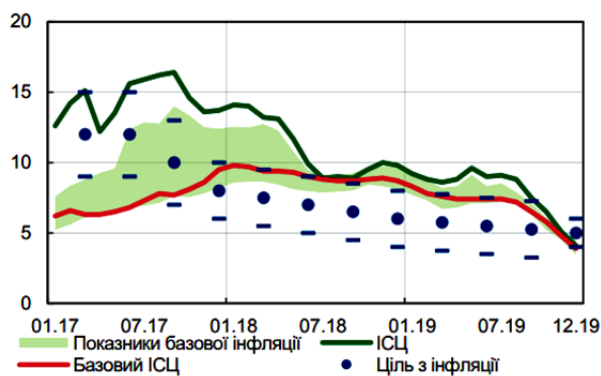
Однак в сучасних дослідженнях залишаються невирішеними питання взаємодії грошово-кредитної політики в Україні: особливості грошово-кредитної політики НБУ за умов реформування української економіки; особливості впровадження грошово-кредитної політики з використанням інфляційного таргетування; механізми стимулювання економічного зростання та забезпечення цінової стабільності за допомогою грошово-кредитної політики.

Мета. Метою цього дослідження є впровадження грошово-кредитної політики в Україні.

Матеріали і результати дослідження. На теперішній час грошово-кредитна політика в Україні зазнала значних змін: застосування інфляційного таргетування; виділення інфляційних цілей, нова валютно-курсова політика; формування політики зростання кредитування корпоративних клієнтів, малого та середнього бізнесу, іпотеки; сприяння розвитку банківської системи і т.і. Не все нове і задумане вдається швидко впровадити в життя і для цього є багато об'єктивних причин, однак напрямки реформування визначено і вони послідовно впроваджуються.

Наприклад інфляційні цілі не були досягнуті впродовж 2017-2018 років. Однак вже в 2019 році споживча інфляція увійшла в цільовий діапазон $5\% \pm 1$ в. п. і впритул наблизилася до його нижньої межі. Базова інфляція також сповільнилася (до 3.9%

р/р). Зниження інфляції до цілі у 2019 році стало можливим насамперед завдяки послідовній грошово-кредитній політиці НБУ, спрямованій на досягнення цінової стабільності, економічне зростання у поєднанні з виваженою фіскальною політикою (див. рис. 1.).

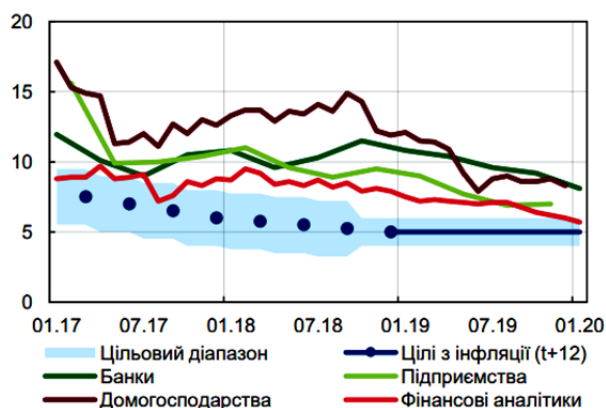


Джерело: розрахунки НБУ

Рис. 1. Основний інфляційний тренд, % р/р

Суттєвому сповільненню зростання споживчих цін сприяло зміцнення обмінного курсу гривні. У результаті в IV кварталі 2019 року знизилася ціна на непродовольчі товари (на 2.2% р/р у грудні), які представлені переважно імпортованою продукцією або мають високу частку імпорту в собівартості.

Уповільненню базової інфляції сприяло також поліпшення інфляційних очікувань. Вони знизилася за всіма групами респондентів, а інфляційні очікування фінансових аналітиків уже відповідають верхній межі цільового діапазону НБУ (див. рис. 2).



Джерело: НБУ, GfK Ukraine

Рис. 2 Інфляційні очікування та цілі з інфляції, %

Темпи росту економіки нашої держави на сучасному етапі розвитку стримуються різними структурними обмеженнями. Таким чином роль Національного банку України і його грошово-кредитна політика щодо облікової ставки (у нас доволі велика облікова ставка в світі (11%), більша за нас ця ставка в Аргентині (58,0%), Венесуелі (27,8%), Туреччині (16,5%), Гані (16%), Малаві, Пакистані, Гамбії, Казахстані, Уругваї, Молдові, Шрі-Ланці (13,5%) та

Єгипті (13,3%)) доволі сильно відображається на темпах росту економіки і обсягах кредитування.

Жорсткі монетарні умови які склалися в Україні пов'язані:

- з незавершеністю структурних і економічних реформ в Україні;

- з високим рівнем невизначеності;

- з неможливістю обслуговувати зовнішній борг (за умов відсутності співпраці з Міжнародним Валютним Фондом);

- з необхідністю досягнення запланованих інфляційних цілей.

Національний банк України спроможний пом'якшити грошово-кредитну політику вже в 2020 році і це посприє активізації процесів кредитування та пришвидшить зростання економіки в середньостроковій перспективі.

У зв'язку з цим набуває особливої актуальності розгляд впровадження грошово-кредитної політики в Україні. Грошово-кредитної політика розробляється кожного року Радою Національного банку України відповідно до Конституції України (ст. 100) і Закону України "Про Національний банк України" (ст. 8, 9, 24) з урахуванням інструментарію, цілей, принципів грошово-кредитної політики Національного банку України, визначених Стратегією грошово-кредитної політики Національного банку України [1].

Такі засади виділяють особливості впровадження грошово-кредитної політики, у тому числі з точки зору макроекономічного розвитку і реалізації на середньострокову перспективу.

З урахуванням Конституції України (ст. 99) та Закону України "Про Національний банк України" (ст. 6) на виконання головної функції Національного банку України по забезпеченню стабільності грошової одиниці України основною ціллю грошово-кредитної політики виділяється формування та закріплення цінової стабільності в Україні. Не менш важливою ціллю грошово-кредитної політики є формування фінансової стабільності, у тому числі фінансово-кредитної системи, при цьому це не повинно перешкоджати формуванню та закріпленню цінової стабільності. Також важливою ціллю грошово-кредитної політики є стимулювання економічного зростання та формування економічної політики КМУ за умов не перешкоджання виконанню вище викладених цілей. Відповідно до Закону України "Про Національний банк України" (ст. 1): «...цінова стабільність – збереження купівельної спроможності національної валюти шляхом підтримання в середньостроковій перспективі (від трьох до п'яти років) низьких, стабільних темпів інфляції, що вимірюються індексом споживчих цін» [2].

Для формування та закріплення цінової стабільності Національний банк України використовує інфляційне таргетування. Такий режим сприяє приросту валового внутрішнього продукту.

Інфляційною ціллю грошово-кредитної політики на сучасному етапі розвитку є стримування рівня

інфляції на рівні 5% у середньостроковій перспективі (допустимий діапазон відхилення ± 1 в. п.). Для досягнення цієї цілі Національний банк України обмежений законодавчо визначеними засобами грошово-кредитної політики.

Національний банк України і надалі планує підтримувати режим плаваючого валютного курсу, при цьому грошово-кредитна політика держави не повинна спрямовуватися на формування певного рівня обмінного валютного курсу. Однак не виключається можливість проведення Національним банком України певних валютних інтервенцій для:

- формування певного рівня накопичень міжнародних резервів;
- забезпечення згладжування різких коливань обмінного курсу національної грошової одиниці;
- стимулювання зменшення або збільшення процентної ставки в якості інструментарію впровадження певної грошово-кредитної політики.

Для підтримки сталого економічного розвитку в країні необхідно здійснити певні економічні реформи, тому Національний банк України разом з КМУ докладає певні зусилля щодо впровадження необхідних заходів по реформуванню фінансово-кредитної системи країни.

Рада Національного банку України здійснює контрольні заходи за впровадженням грошово-кредитної політики країни та аналізує її вплив на соціально-економічний розвиток країни. Усі прийняті рішення щодо впровадження грошово-кредитної політики держави аналізуються з точки зору впливу на досягнення виділених цілей і на формування можливого ризику. Етапи розроблення, впровадження та здійснення контрольних заходів за грошово-кредитною політикою прописано у відповідному Порядку [3].

Після прискорення зростання світової економіки протягом останніх років у 2019 році воно сповільнилося. Загострення геополітичних конфліктів та задіяння протекціоністських заходів привело до значного зниження попиту та скорочення зростання рівня світової торгівлі.

Зростання продуктивності праці буде стримуватися інфляційними процесами в розвинутих країнах попри зростання в цих країнах заробітних плат та низького рівня безробіття.

Через сповільнення економічного зростання та низькі темпи інфляції грошово-кредитна політика центральних банків провідних країн світу буде м'якою. Зокрема, Європейський центральний банк планує залишати ставки на низькому рівні до кінця першого 2020 р., а також запровадить програму довгострокової ліквідності. Федеральна резервна система США відмовляється від проведення жорсткої грошово-кредитної політики та планує скорочення балансу, а також зниження процентної ставки вже в 2020 р. З урахуванням таких світових тенденцій дохідність світових боргових державних цінних паперів буде знижуватися, відповідно буде збільшуватися

попит потенційних інвесторів на ризиковані фінансові активи, при цьому умови на міжнародних фінансових ринках для країн, які розвиваються, будуть залишатися сприятливими.

До додаткових чинників які стимулюють інтерес потенційних інвесторів до країн, що розвиваються, можна віднести більш вірогідніше економічне зростання для країн цієї групи, з урахуванням очікувань зниження темпів економічного зростання США та відсутність на світових фінансових ринках високодохідних фінансових активів.

Зниження економічної активності та обсягів світової торгівлі буде збільшувати невизначеність щодо кон'юнктури на товарних ринках світу. Стабільність зростання попиту на нафту не призведе до різких коливань ціни на неї через компенсаційне додаткове виробництво сланцевої нафти в Сполучених Штатах Америки (воно буде компенсувати обмежені обсяги видобутку нафти країнами ОПЕК).

В останні роки у світовій економіці формуються певні ризики, реалізація яких може привести до суттєвих відхилень від позитивних сценаріїв економічного зростання економіки світу.

Основними чинниками, які можуть привести до реалізації негативних сценаріїв, є розв'язання торговельних війн та загострення геополітичних конфліктів (наприклад відсутність певних економічних і політичних домовленостей між Китаєм і США, між Іраном і США, між КНДР і США, при цьому між цими країнами та їх союзниками посилюються економічні санкції; Brexit - вихід Великобританії зі складу Європейського Союзу; поглиблення рецесивних процесів в окремих країнах Європейського Союзу (Іспанія, Ірландія, Греція)). Наслідки реалізації таких ризиків можна згрупувати наступним чином:

- сповільнення світового попиту на продукцію українських товаровиробників;
- зменшення цін на товарних ринках світу;
- зменшення капіталовкладень в країни, що розвиваються.

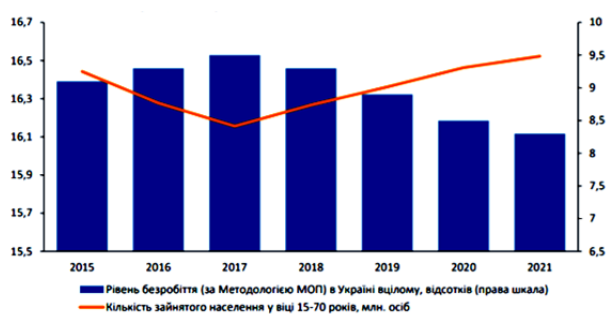
Найближчі роки економічне зростання в Україні поступово прискориться і наблизиться до потенційних темпів зростання Валового внутрішнього продукту. Головним чинником зростання потенційного Валового внутрішнього продукту є підвищення продуктивності виробництва, яка напряму залежить від швидкості проведення структурних і економічних реформ.

Якщо проводити рішучі заходи, зокрема підвищити якість функціонування державних інституцій, підвищити рівень захисту приватної власності, знизити рівень корупції, приватизувати неефективні державні підприємства, підвищити ефективність фінансово-кредитного сектору обсяги інвестування та темпи економічного зростання можуть суттєво збільшитися в Україні.

Великий попит споживачів та зростання інвестиційної діяльності за умов посилення економічної активності і скорочення обсягів газового транзиту та малий попит з боку головних торговельних партнерів

Україні можуть призвести до зростання дефіциту поточного рахунку в платіжному балансі України. Однак при продовженні структурних і економічних реформ та поглибленні співробітництва України з міжнародними фінансово-кредитними організаціями (МВФ, ЕБРР) макроекономічний прогноз може бути позитивним. Це може поліпшити умови доступу до світових ринків капіталу що в свою чергу може потенційно збільшити об'єми інвестування в українську економіку та прискорить економічне зростання, а також дозволить фінансувати виплат за зовнішнім та внутрішнім державним боргом та зменшить дефіцит поточного рахунку платіжного балансу України.

Очікується зменшення рівня безробіття в середньостроковій перспективі, який буде близьким до природного рівня (8%) (див. рис. 3).



Джерело: НБУ

Рис. 3. Рівень безробіття населення у віці 15-70 років за методологією МОП, у % до економічно активного населення відповідного віку, та кількість зайнятого населення у віці 15-70 років, млн. осіб

Базовим прогнозом Національного банку України передбачається поступове зменшення темпів інфляції та закріплення на рівні середньострокової інфляційної цілі вже у 2020 році. Визначальними чинниками такого зменшення є:

- створення монетарних умов для формування стриманої фіскальної політики;
- баланс між зростанням заробітної плати темпами росту продуктивності праці;
- зменшення цін на газ на міжнародних ринках;
- зростання пропозицій на вітчизняному та світових ринках щодо продовольчих товарів.

Зниженню темпів інфляції може зашкодити тарифна політика (приведення до ринкового рівня) та можливе підвищення акцизів (на алкоголь і тютюнові вироби).

Після досягнення середньострокової цілі щодо інфляції її коливання можливе з урахуванням фаз економічного циклу та чинників пов'язаних з пропозиціями на вітчизняному та світових ринках щодо продовольчих товарів.

Треба відмітити, що є певні сфери невизначеності, які істотно можуть змінити позитивний макроекономічний сценарій. Одними з найвиразніших серед них є наступні:

1. Необхідно прискорити темпи реалізації структурних і економічних реформ. Треба відзначити що

використання режиму інфляційного таргетування знижує інфляцію та її волатильність, нереалізованість структурних і економічних реформ стримує реалізацію інфляційних цілей. Реформування пенсійної системи, медицини, ринку цінних паперів системи захисту прав кредиторів не було завершено.

2. Інтенсивність трудової міграції. Збільшення об'ємів відтоку робочої сили із України дестабілюють ринок праці, це може супроводжуватися певними додатковими витратами на оплату праці, що призведе к дисбалансу між витратами на оплату праці і продуктивністю цієї праці. Це може знизити темпи зростання економіки та збільшити інфляційний тиск на неї.

3. Загострення військового конфлікту на сході нашої країни та певні торговельні обмеження з боку РФ мають велику вірогідність. Такі ризики мають суттєвий вплив на інвестиційний клімат в Україні, а також формують інфляційні та девальваційні очікування споживачів. Баланс впливу всіх негативних ефектів таких подій на економічне зростання України та темпів інфляції визначатимуть на скільки буде жорсткою грошово-кредитна політика в державі.

4. Можливо в 2020 році буде скорочено об'єми транзитного газу українською територією. Суттєвим чинником ризикованості залишаються об'єми та ціна транзитного газу українською територією, це обумовлюється продовженням будівництва декількох обхідних для України газопроводів до Європи. Це також може привести до значних знижень надходжень валюти, ніж у базовому сценарії, що в свою чергу підвищує девальваційні тиски на національну грошову одиницю України.

У 2020 році Національний банк України з метою досягнути цінову стабільність планує продовжувати використовувати інфляційне таргетування. Гнучкість цього режиму повинна посприяти поверненню темпів інфляції до запланованих параметрів і привести економіки країни до економічного зростання. Темпи інфляції можуть відхилитися від запланованих параметрів в короткостроковій перспективі, на це мають вплив чинників зовнішнього і внутрішнього походження, які не контролюються грошово-кредитною політикою.

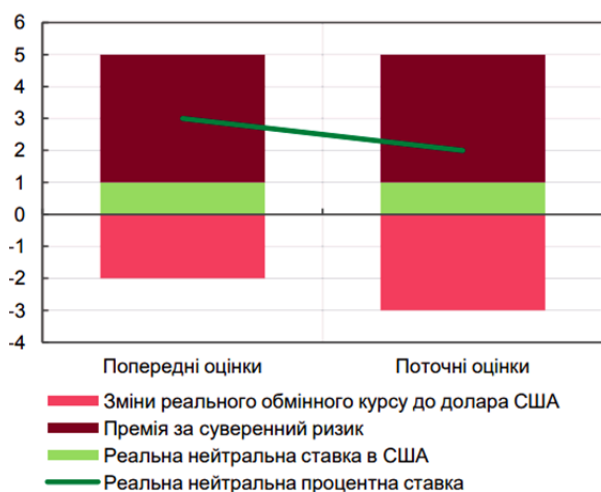
В певні періоди темпи інфляції можуть відхилитися від встановленої цілі через вплив чинників, які не підпадають під вплив грошово-кредитної політики Національного банку України.

Національний банк України буде використовувати монетарний інструментарій для повернення темпів інфляції до встановлених цілей. В результаті такі зусилля сприятимуть приближенню інфляційних очікувань до цілі щодо зниження темпів інфляції.

Рішення щодо грошово-кредитної політики спрямовуватимуться на приведення темпів інфляції до запланованих цілей на середньострокову перспективу. Такі заходи повинні посприяти оптимістичним інфляційним очікуванням споживачів. Однак, треба враховувати, що інфляційні очікування (особ-

ливо домогосподарств) будуть залишатися чутливими до коливань темпів інфляції та коливань обмінного курсу.

В умовах певного зниження тиску темпів інфляції та поліпшення інвестиційних очікувань споживачів Національний банк України буде пом'якшувати грошово-кредитну політику, що сприяє економічному зростанню держави. Облікова ставка Національного банку України в реальному вимірі буде поступово знижуватися у середньостроковій перспективі до певного нейтрального рівня (див. рис. 4).



Джерело: НБУ

Рис 4. Реальна нейтральна процентна ставка в Україні та чинники її формування

На тлі поступового зниження у середньостроковій перспективі облікової ставки Національного банку України будуть знижуватися і процентні банківські ставки.

Зниження облікової ставки Національного банку України впливатиме на фінансові ринки та економіку в цілому та буде забезпечувати досягнення операційних цілей грошово-кредитної політики. Грошово-кредитна політика повинна утримувати гривневі короткострокові міжбанківські ставки на рівні, який приближений до облікової ставки Національного банку України.

Для досягнення операційних цілей грошово-кредитної політики потрібно проводити за обліковою ставкою (чи процентною ставкою, близькою до неї) операцій по регулюванню ліквідності.

В середньостроковій перспективі очікується, що умови ліквідності можуть бути змінними. Структурна профіцитна або дефіцитна позиція ліквідності банківської системи визначатимуть співвідношення чинників її збільшення або зменшення.

В якості додаткового монетарного інструментарію Національний банк України може використовувати інтервенції, які будуть згладжувати курсові коливання, урівноважувати ситуацію на українському валютному ринку і накопичувати міжнародні резерви, при цьому Національний банк України буде про-

довжувати дотримуватися плаваючого курсоутворення.

Національний банк України буде продовжувати лібералізацію валютної політики для зняття усіх обмежень та для переходу к вільному руху капіталу в державі. Це, в свою чергу, може спростувати умови ведення українського бізнесу, поліпшить інвестиційний клімат в Україні, повернути іноземний капіталу до України, стійкому економічному зростанню в Україні.

Поступове зняття усіх валютних обмежень пов'язано з розвитком фінансово-кредитної системи України, а також затвердженням законів України, які спрямовані на якісне підвищення урегульованості небанківського фінансового сектору і запобігання виведенню фінансового капіталу з України.

Однак, якщо будуть виникати загрози для стабільності (грошової або фінансової) в Україні Національний банк України може призупинити валютну лібералізацію та застосувати заходи захисту.

Хоча Національний банк України і створив усі бажані умови для успішності проведення грошово-кредитної політики з застосуванням інфляційного таргетування, він і надалі буде спрямовувати необхідні зусилля та посилювати свою інституційну спроможність для максимізації досягнення поставлених цілей та формування умов успішності функціонування запропонованого монетарного режиму грошово-кредитної політики. Зокрема Національний банк України скеровуватиме зусилля на удосконалення, за рахунок впровадження найкращих міжнародних практик, використання режимів інфляційного таргетування:

- формування підтримки Урядом України і суспільством запланованих Національного банку України цілей щодо цінової стабілізації в економіці;
- сприяння розвитку та адаптування монетарного інструментарію до можливих змін умов функціонування грошово-кредитних ринків;
- аналітична підтримка щодо прийняття управлінських рішень при формуванні і реалізації грошово-кредитної політики, зокрема вдосконалення монетарного інструментарію та сприяння проведенню необхідних досліджень;
- формування системи прозорості грошово-кредитної політики та комунікаційного супроводу в межах суспільства для підвищення ефективності системи управління та відповідності усім очікуванням економічних суб'єктів.

Також Національний банк України планує приділяти особливу увагу розвитку внутрідержавних фінансових ринків які сприятимуть підтримці економічного розвитку держави та поглибленню механізмів монетарної трансмісії економіки:

- розвиток фондового ринку в Україні (збільшення ліквідності та довіри до державних цінних паперів і оптимізація строкості таких цінних паперів);
- запровадження інструментарію хеджування при процентному ризику (операції "своп" з ураху-

ванням процентної ставки і стимулювання впровадження довгострокового кредитування);

- запровадження інструментарію хеджування при валютному ризику (для зменшення вразливості економічних суб'єктів при курсових коливаннях і стимулювання трансформаційних процесів валютних ресурсів довгострокового характеру у гривневій).

Під час формування сценаріїв макроекономічних прогнозів та оцінки ризиків Національним банком України планується використовуватися консервативний підхід, при цьому буде надаватися пріоритетні значення інфляційним чинникам та ризикам. При цьому недооцінка інфляційних чинників і ризиків може спонукати відхилення темпів інфляції від запланованої цілі.

Стабілізація інфляційних процесів та використання плаваючого курсу обміну валют повинно посприяти досягненню одної із цілей діяльності Національного банку України – це фінансова стабільність. Вона може бути досягнута за рахунок повернення довіри до національної грошової одиниці разом з поступовою дедоларизацією економіки.

Національний банк України спрямовує свою діяльність на формування фінансової стабільності економіки за наступними напрямками:

- формування стабільності українського фінансового ринку;
- ефективність перерозподілу ресурсів фінансовою системою;
- адекватну оцінку та сприйняття ризиків учасниками ринку;
- формування механізмів стійкості української фінансової системи та зниження ймовірності економічних кризових явищ.

Національний банк України постійно проводить моніторинг стабільності українського фінансової системи (при цьому використовуються кількісні і якісні індикатори для оцінки всіляких ризиків, монетарний інструментарій, професійні судження).

Національний банк України планує застосовувати інструментарій макропроденційної політики який буде згладжувати циклічні коливання та коригувати негативні зовнішні ефекти (зростання надмірного боргового навантаження і концентрація всіляких ризиків). Також розглядаються всілякі альтернативи застосування до банківських установ додаткових нормативів впливу, які спрямовані на зниження дедоларизацію економіки.

Національний банк України тісно співпрацює з КМУ та іншими державними регуляторами для спонукання фінансової стабільності (в межах засідань Ради при Національному банку України по формуванню фінансової стабільності). При цьому виділяють певні пріоритети:

- формування банківської фінансової стійкості;
- суттєве скорочення кредитування банками пов'язаних між собою осіб до такого рівня, який не буде загрожувати роботі банківських установ і банківській системі України.

Національний банк України планує продовжувати проводити зміни, які будуть спрямовуватися на:

- захист прав економічних суб'єктів (кредиторів та вкладників);
- мотивацію у фінансовому секторі держави чесної конкуренції;
- формування високого рівня корпоративної культури та управління;
- стимулювання застосування безготівкових розрахунків в державі;
- поступову лібералізацію руху капіталів.

Сталий економічний розвиток треба виносити в основні пріоритети Національного банку України, так як він причасний до формування середовища з низькими та стабільними темпами інфляції. При досягненні поставлених цілей по обмеженню темпів інфляції можна сподіватися на більшу прогнозованість темпів зростання Валуового внутрішнього продукту.

Більш стійкі темпи зростання економіки призведуть до усунення суттєвих відхилень при річних змінах реального Валуового внутрішнього продукту. Причому Національний банк України може сприяти підтримці таких стійких темпів зростання економіки і це дозволить уникнути нагромадження дисбалансів в макроекономіці, спроби корекції котрих може надати негативні впливи на економічний потенціал держави.

Стійкі темпи приросту Валуового внутрішнього продукту кореспондуються із забезпеченням цінової стабільності. Це пов'язано з тим, що усуваються певні передумови для суб'єктивно вмотивованих управлінських рішень і непередбачуваних змін у грошово-кредитній політиці держави. Також грошово-кредитна політика, яка спрямована на цінову стабільність, буде сприяти формуванню чесної конкуренції, яка повинна активізувати інвестиційну і інноваційну діяльність.

Висновки. Для того, щоб забезпечити стійкі темпи росту економіки України, структурну і економічну перебудову (реформування), реалізувати програми з поліпшення доступності до кредитних ресурсів, залучити довгострокові інвестиції, необхідно посилювати координованість усіх державних політик (грошово-кредитної, бюджетної і податкової).

Національний банк України повинен сприяти підвищенню ефективності функціонування ключових інфраструктурних елементів грошового і кредитного ринків, зокрема валютного ринку, який сприяє стабілізації фінансової системи держави та суттєвому зниженню темпів інфляції за умов використання плаваючого курсу обміну валют.

Грошово-кредитна політика повинна створювати умови для економічного зростання економіки України, але самостійно вона не може бути головним джерелом підвищення потенціалу економіки.

Для досягнення стабільності при очікуванні щодо темпів інфляції, валютних і курсових коливань Національний банк України повинен проводити таку грошово-кредитну політику, яка буде послідовна, підзвітна та прозора.

Діяльність Національного банку України у сфері грошово-кредитної політики повинна бути спрямована інформаційну відкритість, формування розуміння і довіри до такої діяльності суспільством, закладання принципів передбачуваності економічного середовища для усіх суб'єктів економічних відносин. У зв'язку з цим результати діяльності та обґрунтування прийнятих управлінських рішень Національним банком України повинні постійно доводитися громадськості.

Література

1. Про стратегію монетарної політики НБУ: Рішення Ради НБУ від 13 липня 2018 р. № 37-рд / Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=76958856> (дата звернення: 15.01.2020).
2. Про Національний банк України: Закон України від 20 травня 1999 р. № 679-XIV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/679-14> (дата звернення: 15.01.2020).
3. Порядок розроблення Основних засад грошово-кредитної політики та здійснення контролю за її проведенням: Рішення Ради НБУ від 26 червня 2019 року № 27-рд / Національний банк України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/vr027500-19> (дата звернення: 15.01.2020).

References

1. National Bank of Ukraine (2018). Rishennja Rady NBU: «Pro strategiju monetarnoji polityky NBU». [NBU Council Decision: «On the NBU Monetary Policy Strategy»]. Available at: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=76958856> (accessed: 15 January 2019).
2. Verkhovna Rada of Ukraine (1999). Zakon Ukrajinjy: «Pro Nacionaljnij bank Ukrajinjy» [Law of Ukraine: «On the National Bank of Ukraine»]. Available at: <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/679-14> (accessed: 10 May 2019).
3. National Bank of Ukraine (2019). Rishennja Rady NBU: «Poriadok rozroblennja Osnovnykh zasad hroshovo-kredytnoi polityky ta zdiisnennja kontroliu za yii provedenniam». [NBU Council Decision: «The procedure for the development of the Fundamental Principles of cash-credit policy and control over its implementation»]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/vr027500-19> (accessed: 15 January 2019).

Тищенко В.В., Тищенко Е.И., Тищенко О.В. Внедрение денежно-кредитной политики в Украине.

В статье рассмотрено современное состояние внедрения денежно-кредитной политики в Украине. Выделены особенности денежно-кредитной политики в Украине: внедрение денежно-кредитной политики НБУ в условиях реформирования украинской экономики; максимальный учет национальной специфики при внедрении денежно-кредитной политики; применение инфляционного таргетирования при внедрении денежно-кредитной политики; инструментарий и механизмы стимулирования экономического роста; обеспечение ценовой стабильности с помощью денежно-кредитной политики. Охарактеризованы по приоритетности цели денежно-

кредитной политики Украины. Проанализированы положительные и негативные сценарии экономического роста мировой экономики в среднесрочной перспективе. Сгруппированы определяющие факторы замедления инфляции с текущих значений к уровню среднесрочной инфляционной цели. Выделены условия для обеспечения повышения эффективности при внедрении денежно-кредитной политики государства.

Ключевые слова: денежно-кредитная политика, инфляционное таргетирование, валютно-курсовая политика, ценовая стабильность, учетная ставка, среднесрочная перспектива, устойчивое экономическое развитие.

Tyshchenko V., Tyshchenko H., Tyshchenko O. Implementation of cash-credit policy in Ukraine

The article discusses the current state of the implementation of cash-credit policy in Ukraine. The features of cash-credit policy in Ukraine are highlighted: the introduction of the NBU cash-credit policy in the context of reforming the Ukrainian economy; maximum consideration of national specifics in the implementation of cash-credit policy; the use of inflation targeting in the implementation of cash-credit policy; tools and mechanisms to stimulate economic growth; ensuring price stability through cash-credit policy. The priority objectives of the cash-credit policy of Ukraine are characterized. The positive and negative scenarios of economic growth of the world economy in the medium term are analyzed. The determining factors for slowing inflation from current values to the level of the medium-term inflation target are grouped. The conditions for ensuring increased efficiency in the implementation of the cash-credit policy of the state are highlighted. It is determined that in order to ensure sustainable growth of the Ukrainian economy, structural and economic restructuring (reform), programs should be implemented to improve accessibility to credit resources, attract long-term investments, and to strengthen the coordination of all state policies (monetary, budgetary and tax). It has been shown that monetary policy should create the conditions for economic growth of Ukraine's economy, but it cannot be the main source of economic potential enhancement alone. In order to achieve stability in the face of inflation, currency and exchange rate fluctuations, the NBU should pursue a monetary, consistent, accountable and transparent policy. The activity of the National Bank of Ukraine in the sphere of monetary policy should be aimed at information openness, formation of understanding and confidence in such activity by the society, laying down principles of predictability of the economic environment for all subjects of economic relations. In this regard, the results of the activities and the substantiation of the management decisions made by the National Bank of Ukraine should be constantly communicated to the public.

Key words: cash-credit policy, inflation targeting, exchange rate policy, price stability, discount rate, medium-term perspective, sustainable economic development

Тищенко Володимир Валентинович – к.е.н., доцент кафедри фінансів та банківської справи СНУ імені В.Даля, dr_vlad@ukr.net

Тищенко Олена Ігорівна – к.е.н., доцент, доцент кафедри фінансів та банківської справи СНУ імені В.Даля, malkova_helena@ukr.net

Тищенко Оксана Володимирівна – здобувачка вищої освіти кафедри фінансів та банківської справи СНУ імені В.Даля, гр. БСП-19дм kseniya.ti@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2020-257-1-70-76>

УДК 331.101.31:35.086(477)

МОТИВАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Ткаченко Н.Е., Дрожин Д.Ю.

MOTIVATIONAL PROVISION OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF CIVIL SERVANTS

Tkachenko N.E., Drozhzhyn D.Y.

У статті обґрунтовано, що службова відповідальність державних службовців заснована на їх соціальній відповідальності, у складі якої досліджено такі її види як матеріальна, юридична і громадська.

Відносно матеріальної та юридичної соціальної відповідальності сформовано мотиваційне забезпечення, яке включає опис цілей і методів, що відповідають кожному виду відповідальності. Методи мотиваційного забезпечення юридичної і матеріальної відповідальності носять більшою мірою примусовий і обмежуючий характер. Вони здатні сформувані відчуття боргу, провини, обов'язку і негативно впливати на особу у разі їх застосування. Проте розуміння і усвідомлення юридичної і матеріальної відповідальності дозволяє навпаки попередити і обмежити виникнення соціально безвідповідальної поведінки державних службовців.

До складу громадської соціальної відповідальності державних службовців віднесено такі її види як етична і прийнята на себе відповідальність. Етична відповідальність припускає здійснення етично відповідальної поведінки держслужбовцями і заснована на дотриманні принципів етики. Прийнята на себе відповідальність обумовлена бажанням державного службовця внести свій внесок у розвиток суспільства, держави, до якої його не зобов'язують ні економічні мотиви, ні закони, ні етика. Цей вид відповідальності носить виключно добровільний характер.

Можливості формування громадської соціальної відповідальності державних службовців знаходяться в межах внутрішньої мотивації, тому в процесі дослідження визначено бажаний склад мотивів і цілей особи державного службовця, наявність і розвиток яких сприяє формуванню етичної і прийнятої на себе відповідальності.

Ключові слова: державна служба, державний службовець, соціальна відповідальність, мотиваційне забезпечення, мотиви, цілі, методи, юридична відповідальність держслужбовців, матеріальна відповідальність держ службовців, суспільна відповідальність держслужбовців.

Вступ. Державна служба як вид професійної діяльності та область самореалізації особи передбачає її служіння суспільству і державі та вимагає, пе-

редусім, цивільної свідомості, наявності моральних і цивільних якостей у державних службовців та виконання службових обов'язків на засадах соціальної відповідальності.

Соціальна відповідальність влади припускає обов'язок органів влади та державних службовців приймати рішення та здійснювати дії, які збільшують рівень добробуту громадян і відповідають інтересам як суспільства, так і самої держави.

Постановка проблеми. Слід зауважити, що працівники органів державної влади, отримавши повноваження з реалізації функцій державного управління, відповідно до ст.17 Закону України «Про державну службу», приймають Присягу державного службовця, текст якої починається фразою: «Повністю усвідомлюючи свою високу відповідальність...», а закінчується – «... сумлінно виконувати свої обов'язки» [1].

Присяга зобов'язує до відповідних етичних, правових та службово-дисциплінарних норм поведінки, яких повинні дотримуватися держслужбовці, покладаючи на себе виконання встановлених службових обов'язків. Проте, на жаль, далеко не завжди службовці державних установ у своїй роботі дотримуються норм соціальної відповідальності та є мотивованими щодо цього. Та й керівники державних служб не завжди приділяють достатньої уваги забезпеченню соціально відповідальної поведінки підлеглих їм державних службовців. Відповідно, рівень довіри громадян до влади та держслужбовців на різних рівнях та гілках влади також є невисоким в країні.

Так, за результатами загальнонаціонального опитування населення України, що проводилося на замовлення Інституту соціології НАН України 13-29 вересня 2018 р., довіра до різних державних та політичних інституцій по-різному змінювалася у 2013-2018 роках в Україні. Довіра до президентів зазвичай підвищувалася одразу після виборів і далі зни-

жувалася, аж до мінімальних значень в останній рік каденції. Рівень довіри до уряду змінюється під впливом довіри до президентів. Так уряд мав найвищу довіру в 2014 році (після обрання нового президента), а зовсім не в 2016 році, коли змінився прем'єр-міністр і уряд. А далі довіра до урядів теж знижувалася, хоч і меншими темпами. Довіра до парламенту трохи зростала тільки після революцій 2005 і 2014 років, а в інші роки залишалася на дуже низькому рівні. Довіра до прокуратури та судів до і після 2013 року перебувала весь час на дуже низькому стабільному рівні (довіряють 5-7%). А ось довіра до поліції, яка в 2016 році змінила міліцію, стрімко втричі зросла за період 2015-2017 років. Але це зростання виявилось тимчасовим, бо в 2018 р. вона знову суттєво знизилася. Довіра до місцевих органів влади вдвічі зросла після виборів наприкінці 2015 року, але у 2018 р. знову знизилася. В останні 5 років високий рівень довіри має тільки армія – довіра до неї нині більш як у двічі перевищує довіру, яку вона мала у 2013 році [2].

Криза інституту відповідальності має особливий прояв в українському соціумі, де соціальна відповідальність ще не набула своєї гуманістичної та консолідуючої функції. Проголошений курс на розбудову демократичної, соціальної, правової держави не був реалізованим, тому рівень довіри до владних структур, та відповідно, до державних службовців, є низьким.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема соціальної відповідальності державних службовців привертала увагу таких дослідників, як В. Баштанник, М. Бойко, С. Дубенко, В.Золотарьов, С. Білосорочка, Т. Желюк, Н. Плахотнюк, С. Серьогін, М. Стадник, А. Михненко, Ю. Ковбасюк та інших вітчизняних науковців. Учені приділяють багато уваги дослідженню сутності та структурних складових різних видів соціальної відповідальності, зокрема таких як матеріальна, юридична, адміністративна, кримінальна, дисциплінарна, цивільна, моральна, умовам функціонування та розвитку соціальної відповідальності державних службовців. Досліджуються в науковій літературі і питання мотивації держслужбовців, зокрема такими авторами як М. Ярмистий, О. Шовгеля, Н.Артеменко, О. Герасименко, котрі розглядають особливості та прикладні аспекти мотивування держслужбовців та особливості мотивації в державних установах [3-11].

Однак, незважаючи на важливість здійснення державної служби на засадах соціальної відповідальності, в літературних джерелах практично не приділяється увага дослідженню мотиваційних можливостей забезпечення соціальної відповідальності державних службовців.

Метою статті є дослідження мотиваційних можливостей та умов забезпечення соціальної відповідальності державних службовців. Представляється доцільним визначити можливості мотиваційного забезпечення соціальної відповідальності державних службовців, спрямовані на попередження та

обмеження безвідповідальної поведінки, зокрема на основі дослідження матеріальної та юридичної соціальної відповідальності, а також склад особистих мотивів та цілей, які є мотиваційними умовами забезпечення суспільної соціальної відповідальності державних службовців.

Результати досліджень. В традиційному розумінні, соціальна відповідальність влади розглядається як обов'язок, який передбачає відповідальність державних установ та держслужбовців проводити політику, приймати ті рішення та прямувати тими напрямками діяльності, що є бажаними з точки зору суспільства та держави.

Не можна не відмітити, що міра виконання або невиконання даного обов'язку багато в чому обумовлена прагненням держслужбовців певних державних установ виконувати свою роботу на засадах соціальної відповідальності та, відповідно, багато в чому обумовлюється та пояснюється рівнем вмотивованості державних службовців до соціально відповідальної поведінки.

Слід зауважити, що більшою частиною можливості забезпечення соціальної відповідальності держслужбовців базуються на нормах. Норми, що використовуються в роботі державних службовців встановлюються певними статтями законів, положеннями наказів, розпоряджень. Також вони можуть приймати форму усталених норм поведінки, сформованих на певних морально-етичних засадах та цінностях держслужбовців. Норми як інструменти управлінського впливу, дозволяють здійснювати мотивування державних службовців та є методами зовнішньої мотивації, які встановлюють певні рамки належної поведінки держслужбовців і передбачають застосування покарань за неналежне їх виконання. В цілому всяка норма містить можливості для здійснення певного примусового впливу на держслужбовця, проте мають й обмежувальні та попереджуючі властивості.

Відповідно, види соціальної відповідальності, що засновані на використанні норм, можуть носити як позитивну, так і негативну спрямованість. Тобто, в разі відповідності рівня виконання службових обов'язків встановленим вимогам, такі норми соціальної відповідальності мають позитивну спрямованість та сприяють попередженню порушень та безвідповідальності, а в разі невідповідності, навпаки, можуть використовуватися як засоби покарання та забезпечувати негативний мотиваційний вплив на державного службовця.

Також, на наш погляд, заслуговує на увагу думка що розглядається в сучасній науковій літературі, яка виокремлює міру відповідальності з позицій свободи вибору та обов'язку. Свобода вибору посилює відповідальність і навпаки, відчуття боргу, провини, обов'язку, знижує її [3].

З урахуванням викладеного в подальшому представляється дослідити основні види соціальної відповідальності держслужбовців та визначити можливості їх мотиваційного забезпечення. В якості

основних видів соціальної відповідальності будемо розглядати економічну, юридичну та суспільну.

Державні службовці, як і працівники будь-яких організацій мають певні мотиви економічної заінтересованості у роботі в державній установі, обумовлені матеріальними потребами особи. Такі мотиви є досить усвідомленими і зрозумілими та передбачають прагнення держслужбовців до матеріального благополуччя. Однак, окрім звичайного матеріального забезпечення, передбаченого системою оплати праці, державні службовці також наділені певними владними повноваженнями та мають можливість використовувати ресурси та речі державної установи у власних цілях, а не за їх цільовим призначенням. Повною мірою це стосується можливостей використання владних повноважень задля збагачення та зловживання службовим положенням.

Тому, норми матеріальної соціальної відповідальності держслужбовців передбачають можливість виникнення відповідальності у разі порушення норм законодавства про державну службу, а також у випадку неефективного виконання посадових обов'язків, котрі завдали матеріальних збитків державній установі та для попередження проявів безвідповідальної поведінки державних службовців. Матеріальна відповідальність виконує відновну функцію та передбачає відшкодування збитків. Винні особи притягуються судом за позовом органу державної влади [4].

В табл. 1 представлено можливості мотиваційного забезпечення матеріальної соціальної відповідальності державних службовців.

Таблиця 1
Мотиваційне забезпечення матеріальної відповідальності державних службовців

| Характеристика виду відповідальності держслужбовця | Ціль матеріальної відповідальності держслужбовця | Методи мотиваційного забезпечення матеріальної відповідальності держслужбовців |
|--|---|--|
| Матеріальна відповідальність – можливість виникнення відповідальності у разі порушення норм законодавства про державну службу, а також у випадку неефективного виконання посадових обов'язків, котрі завдали матеріальних збитків державній установі | Попередження прямої дійсної шкоди, протиправної поведінки працівника, бездіяльності, провини працівника в заподіяній шкоді установі або громадянину | Відшкодування втрат, яких установа зазнала у зв'язку зі знищенням або пошкодженням речі, а також недоотриманням доходів, які установа могла б реально одержати за звичайних обставин, якби її право не було порушене (упущена вигода) внаслідок безвідповідальної поведінки державного службовця |

Під юридичною відповідальністю розуміється необхідність дотримуватися встановлених суспільством та державою правил та норм. Мотиви юридичної відповідальності набагато складніше ніж уявляється, адже вони передбачають зв'язок як із позитивною реакцією суспільства, так і з особистими мотивами державних службовців. Юридична відповідальність є також видом суспільних відносин, які виникають, змінюються та припиняються на основі норм права, які встановлюють юридичну відповідальність між деліктоздатними суб'єктами і народом та державою, перед якими правопорушник несе юридичну відповідальність [5].

Всі види юридичної відповідальності мають примусовий характер. Тобто стосовно особи, яка вчинила той чи інший проступок, можуть бути застосовані заходи примусового впливу, примусова санкція, що матимуть для цієї особи певні негативні наслідки. Міра юридичної відповідальності визначається санкцією або санкціями, які застосовуються державою до правопорушника та мають для нього чітко унормовані негативні наслідки (позбавлення волі, виправні роботи, штраф, відшкодування завданої шкоди тощо) і визначають негативне ставлення суспільства та держави до делікту та суб'єкта, який його здійснив.

Серед видів юридичної відповідальності державних службовців розглянемо такі як адміністративна відповідальність, дисциплінарна відповідальність, кримінальна відповідальність та цивільно-правова відповідальність в контексті мотиваційного забезпечення їх впливу на соціальну відповідальність.

Адміністративна відповідальність є різновидом юридичної відповідальності громадян і службових осіб за вчинення ними адміністративного правопорушення. За вчинення адміністративних правопорушень можуть застосовуватись такі адміністративні стягнення, які передбачено Кодексом України про адміністративні правопорушення [6].

Дисциплінарна відповідальність полягає в обов'язку особи, що вчинила порушення дисципліни, звітувати за свої протиправні винні дії та понести дисциплінарні стягнення, передбачені законодавством [7].

Кримінальна відповідальність передбачена за зловживання та перевищення посадових повноважень; відмову в наданні інформації; присвоєння повноважень посадової особи; незаконну участь у підприємницькій діяльності; одержання та давання хабара; службову фальсифікацію та недбалість. Міру кримінального покарання призначає суд [8].

Цивільно-правова відповідальність – встановлена законом негативна реакція держави на цивільне правопорушення, що виявляється в позбавленні особи певних цивільних прав чи накладенні на неї обов'язків майнового характеру [9].

В табл. 2 представлено можливості мотиваційного забезпечення юридичної відповідальності державних службовців.

Таблиця 2

Мотиваційне забезпечення юридичної відповідальності державних службовців

| Ціль юридичної відповідальності державних службовців за видами | Методи мотиваційного забезпечення юридичної відповідальності за видами |
|---|---|
| Адміністративна відповідальність | |
| Виховання особи, яка вчинила адміністративне правопорушення, в дусі дотримання законів, поваги до правил співжиття в суспільстві, а також запобігання нових адміністративних деліктів як самим порушником, так і іншими особами | Методи адміністративного впливу за правопорушення, пов'язані з недотриманням установлених правил, забезпечення виконання яких є їх службовим обов'язком. Адміністративна відповідальність і система адміністративних правопорушень визначаються Кодексом України про адміністративні правопорушення та іншими актами чинного законодавства. |
| Дисциплінарна відповідальність | |
| Полягає в обов'язку особи, що вчинила порушення дисципліни, звітувати за свої протиправні винні дії та понести дисциплінарні стягнення, передбачені законодавством. | Зауваження, догана, сувора догана, попередження про неповну службову відповідність, звільнення попередження про неповну службову відповідність; затримка до одного року в присвоєнні чергового рангу або в призначенні на вищу посаду. |
| Кримінальна відповідальність | |
| Застосовується для надання офіційної оцінки поведінки державного службовця (дії або бездіяльності) як злочинної, протиправної дії задля забезпечення вимог неухильного дотримання конституційного принципу законності, визначеного у ст. 19 Конституції України. Предметом кримінальної відповідальності є злочини, вчинені службовими (посадовими) особами в процесі державно-управлінської діяльності | Державний примус, державний осуд, а також передбачені Кримінальним кодексом України обмеження особистого, майнового або іншого характеру, що визначаються обвинувальним вироком суду і покладаються на винного спеціальними органами держави |
| Цивільно-правова відповідальність | |
| Цивільно-правова відповідальність - установлена законом негативна реакція держави на цивільне правопорушення | Позбавлення особи певних цивільних прав чи накладення на неї обов'язків майнового характеру. |

Державна служба – не просто вид професійної діяльності, область самореалізації особи, але і служіння суспільству і державі, яке вимагає, передусім, цивільної свідомості, наявності моральних якостей у цивільних службовців. Отже, ще одним різновидом відповідальності державних службовців є суспільна відповідальність, яку можливо розглядати як ступінь відповідності дій держслужбовців,

державних установ, держави взагалі, вимогам суспільства, суспільним нормам, загальним інтересам суспільного розвитку. Суспільна відповідальність є засобом підтримання цілісності суспільства, суспільної злагоди, соціальної справедливості, удосконалення суспільних відносин [7].

В межах суспільної відповідальності, з урахуванням тенденцій сьогодення, представляється доцільним розглянути такі види соціальної відповідальності як етичну та прийняту на себе відповідальність. Етична відповідальність базується на здійсненні етично відповідальної поведінки державними службовцями. Для того, щоб поведінка держслужбовця була етичною йому необхідно дотримуватися принципів: 1) служіння державі і суспільству; 2) гідної поведінки; 3) добросовісності; 4) лояльності; 5) політичної нейтральності; 6) прозорості і підзвітності; 7) сумлінності.

Мотиви етичної відповідальності обумовлені прагненням відповідати принципам, що визначають етичну поведінку та дотримуватися їх у роботі державним службовцем. Представляється, що цей вид відповідальності в найбільшій мірі обумовлений потребами в причетності і повазі та прагненням відповідати встановленим етичним принципам в державній установі; отримати схвалення своєї етичної поведінки щодо дотримання принципів етики в установі та суспільстві; намаганням до розширення норм етичної практики у суспільстві; націленості до забезпечення соціальної справедливості.

Характерними ціннісними якостями особистості, що обумовлюють етичну відповідальність державного службовця, є: справедливість, принциповість, добросовісність, сумлінність, схильність до лояльності державній установі, цілеспрямованість. Безумовно, далеко не всім державним службовцям властиві такі риси характеру та здібності. Проте, з урахуванням прагнення до розвитку людини, зокрема, важливості морального розвитку особистості державного службовця, можна виділити такий мотив як прагнення до вдосконалення особистої системи моральних цінностей, який необхідно розвивати держслужбовцям.

Слід зауважити, що важливу роль у формуванні необхідних для роботи державних службовців цінностей відіграє організація, певна державна установа та її культура. Відповідно, необхідно приділяти увагу формуванню необхідних цінностей в державних установах та заохочувати прояви необхідних якостей та рис характеру у держслужбовців. Важливу роль в мотиваційному забезпеченні соціальної відповідальності відіграють особисті цінності керівників, які саме й впливають на формування необхідних ціннісних орієнтацій державних службовців.

В межах дослідження суспільної відповідальності державних службовців представляється доцільним приділити особливу увагу розгляду такого виду соціальної відповідальності як прийнята на себе відповідальність, адже, саме її формування є най-

важливішим, на наш погляд, для державних службовців.

Прийнята на себе відповідальність держслужбовця обумовлена його бажанням внести свій внесок у розвиток суспільства, держави, до якого його не зобов'язують ні економічні мотиви, ні закони, ні етика. Цей вид відповідальності носить виключно добровільний характер. В цілому ж, розглядаючи прийняту на себе відповідальність, слід зауважити що вона є вищим проявом і вищим критерієм оцінки соціальної відповідальності державного службовця.

Роль і значущість мотивів особистості державного службовця щодо реалізації прийнятої на себе відповідальності залежить від морального стану суспільства, від сформованого морального взірця, який наслідує людина у своїй діяльності і поведінці та базується на здатності й внутрішній готовності здійснювати соціально відповідальні дії державними службовцями.

За результатами проведеного дослідження суспільної відповідальності державних службовців, зокрема таких її видів як етична та моральна відповідальність, в табл. 3 представлено мотиваційне забезпечення суспільної соціальної відповідальності держслужбовців.

Таблиця 3

Мотиваційне забезпечення суспільної соціальної відповідальності державних службовців

| Види суспільної відповідальності | Особисті мотиви держслужбовця | Особисті цілі держслужбовця |
|---|--|--|
| Етична відповідальність | Прагнення дотримуватися принципів етичної поведінки держслужбовців | Вдосконалення особистої системи моральних цінностей |
| | Прагнення до схвалення етичної поведінки керівництвом, співробітниками, суспільством | Ціннісний розвиток особистості |
| | Прагнення до розширення норм етичної практики у межах усієї установи | Отримання морального задоволення |
| Прийнята на себе відповідальність держслужбовця | Прагнення до духовного розвитку особистості | Отримання духовного задоволення |
| | Прагнення до суспільного морального схвалення | Духовний розвиток особистості |
| | Прагнення зробити внесок у розвиток суспільства і рішення соціальних проблем | Отримання морального задоволення |
| | Прагнення до соціальної справедливості | Суспільне схвалення прийнятої на себе відповідальності |

Висновки. Підводячи підсумок проведеного в межах даної статті дослідження, зауважимо що в основу мотиваційного забезпечення, яке було виділено за видами соціальної відповідальності державних службовців, покладено принципи свободи вибору та розуміння важливості виконуваних обов'язків держслужбовцями. Більш примусовий та обмежуючий характер носять методи мотиваційного забезпечення юридичної та матеріальної відповідальності і, безумовно, у разі застосування їх вони здатні сформувати відчуття боргу, провини, обов'язку людини та негативно впливати на особистість у разі їх застосування. Проте розуміння та усвідомлення цих видів відповідальності, з урахуванням відповідних методів мотиваційного забезпечення, дозволяє навпаки сприяти розвитку як економічної, так і юридичної соціальної відповідальності державних службовців та запобігати виникненню соціально безвідповідальної поведінки серед них. Можливості формування суспільної відповідальності державних службовців знаходяться в межах внутрішньої мотивації особистості, тому в процесі дослідження визначено приблизний склад бажаних мотивів та цілей особи, наявність та розвиток яких на особистісно-ціннісному рівні сприяє формуванню етичної та прийнятої на себе відповідальності державних службовців.

Л і т е р а т у р а

1. Моніторинг 2018: основні тенденції змін громадської думки [Електронний ресурс]//інформаційний портал Фонду "Демократичні ініціативи ім. Ілька Кучеріва. – Режим доступу: <https://dif.org.ua/article/monitoring2018-osnovni-tendentsii-zmin-gromadskoi-dumki>
2. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
3. Золотарьов В.Ф., Білосорочка С.І. Моральна відповідальність працівників органів державної влади/ В.Ф.Золотарьов, С.І.Білосорочка// Аспекти публічного управління.– Дніпропетров. регіонал. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України, Центр соц.-політ. дослід. – Дніпро. –№ 3 (17) березень 2015. – С. 84-89
4. Желюк Т. Л. Відповідальність матеріальна / Т. Л. Желюк // Енциклопедія державного управління : у 8 т. / наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) [та ін.] ; Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. - Київ : НАДУ, 2011. - Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія : С. М. Сergygin (співголова) [та ін.]. - 2011. - С. 72 – 74
5. Федоренко В. Л. Відповідальність юридична / В. Л. Федоренко // Енциклопедія державного управління : у 8 т. / наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) [та ін.] ; Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. - Київ : НАДУ, 2011. - Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія : С. М. Сergygin (співголова) [та ін.]. - 2011. - С. 75 - 77
6. Баштанник В. В. Відповідальність адміністративна / В. В. Баштанник // Енциклопедія державного управління : у 8 т. / наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) [та ін.] ; Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. - Київ : НАДУ, 2011. - Т. 6 : Державна служба / на-

- ук.-ред. колегія : С. М. Серьогін (співголова) [та ін.] - 2011. - С. 66 – 68
7. Желюк Т. Л. Відповідальність дисциплінарна / Т. Л. Желюк, В. Г. Вікторов // Енциклопедія державного управління : у 8 т. / наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) [та ін.] ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. - Київ : НАДУ, 2011. - Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін (співголова) [та ін.] - 2011. - С. 68 – 69
 8. Баштанник В. В. Відповідальність кримінальна / В. В. Баштанник // Енциклопедія державного управління : у 8 т. / наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) [та ін.] ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. - Київ : НАДУ, 2011. - Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін (співголова) [та ін.] - 2011. - С. 69 – 72
 9. Стадник М. М. Відповідальність цивільна / М. М. Стадник, Р. В. Мартич, Л. В. Ананко // Енциклопедія державного управління : у 8 т. / наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) [та ін.] ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. - Київ : НАДУ, 2011. - Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін (співголова) [та ін.] - 2011. - С. 74 – 75
 10. Михненко А. М. Відповідальність суспільна / А. М. Михненко // Енциклопедія державного управління : у 8 т. / наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) [та ін.] ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. - Київ : НАДУ, 2011. - Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін (співголова) [та ін.] - 2011. - С. 74
 11. Моргачев И.В. Гуманистические принципы мотивации труда как резерв снижения издержек проектных предприятий / И.В. Моргачев // Экономика: проблемы теории та практики. – 2004. - Выпуск 189 (Том II). – С.625 – 634.
- 8 т. / наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) [та ін.] ; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. - Kyiv : NADU, 2011. - Т. 6 : Derzhavna sluzhba / nauk.-red. kolehiia : S. M. Serohin (spivholova) [ta in.]. - 2011. - S. 66 – 68
7. Zheliuk T. L. Vidpovidalnist dystsyplinarna / T. L. Zheliuk, V. H. Viktorov // Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia : u 8 t. / nauk.-red. kolehiia : Yu. V. Kovbasiuk (holova) [ta in.] ; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. - Kyiv : NADU, 2011. - Т. 6 : Derzhavna sluzhba / nauk.-red. kolehiia : S. M. Serohin (spivholova) [ta in.]. - 2011. - S. 68 – 69
 8. Bashtannyk V. V. Vidpovidalnist kryminalna / V. V. Bashtannyk // Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia : u 8 t. / nauk.-red. kolehiia : Yu. V. Kovbasiuk (holova) [ta in.] ; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. - Kyiv : NADU, 2011. - Т. 6 : Derzhavna sluzhba / nauk.-red. kolehiia : S. M. Serohin (spivholova) [ta in.]. - 2011. - S. 69 – 72
 9. Stadnyk M. M. Vidpovidalnist tsyvilna / M. M. Stadnyk, R. V. Martych, L. V. Ananko // Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia : u 8 t. / nauk.-red. kolehiia : Yu. V. Kovbasiuk (holova) [ta in.] ; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. - Kyiv : NADU, 2011. - Т. 6 : Derzhavna sluzhba / nauk.-red. kolehiia : S. M. Serohin (spivholova) [ta in.]. - 2011. - S. 74 – 75
 10. Mykhnenko A. M. Vidpovidalnist suspilna / A. M. Mykhnenko // Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia : u 8 t. / nauk.-red. kolehiia : Yu. V. Kovbasiuk (holova) [ta in.] ; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. - Kyiv : NADU, 2011. - Т. 6 : Derzhavna sluzhba / nauk.-red. kolehiia : S. M. Serohin (spivholova) [ta in.]. - 2011. - S. 74
 11. Morhachev Y.V. Humanysticheskye prynstury motyvatsyy truda kak rezerv snyzheniya yzderzhok proektnykh predpriyatiy / Y.V. Morhachev // Ekonomika: problemy teorii ta praktyky. – 2004. - Vypusk 189 (Tom II). – S.625 – 634.

References

1. Monitorynh 2018: osnovni tendentsii zmin hromadskoi du-mky [Elektronnyi resurs]//informatsiinyi portal Fondu "Demokratychni initsiatyvy im. Ilka Kucheriva. – Rezhym dostupu: <https://dif.org.ua/article/monitoring2018-osnovni-tendentsii-zmin-hromadskoi-dumki>
2. Zakon Ukrainy «Pro derzhavnu sluzhbu» vid 10.12.2015 № 889-VIII [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
3. Zolotarov V.F., Bilosorochka S.I. Moralna vid-povidalnist pratsivnykiv orhaniv derzhavnoi vlady/ V.F.Zolotarov, S.I.Bilosorochka// Aspekty publichnoho upravlinnia.– Dnipropetrov. rehional. in-t derzh. upr. Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy, Tsentr sots.-polit. doslid. – Dnipro. –№ 3 (17) berezen 2015. – S. 84-89
4. Zheliuk T. L. Vidpovidalnist materialna / T. L. Zheliuk // Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia : u 8 t. / nauk.-red. kolehiia : Yu. V. Kovbasiuk (holova) [ta in.] ; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. - Kyiv : NADU, 2011. - Т. 6 : Derzhavna sluzhba / nauk.-red. kolehiia : S. M. Serohin (spivholova) [ta in.]. - 2011. - S. 72 – 74
5. Fedorenko V. L. Vidpovidalnist yurydychna / V. L. Fedorenko // Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia : u 8 t. / nauk.-red. kolehiia : Yu. V. Kovbasiuk (holova) [ta in.] ; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. - Kyiv : NADU, 2011. - Т. 6 : Derzhavna sluzhba / nauk.-red. kolehiia : S. M. Serohin (spivholova) [ta in.]. - 2011. - S. 75 – 77
6. Bashtannyk V. V. Vidpovidalnist administratyvna / V. V. Bashtannyk // Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia : u

Ткаченко Н.Э., Дрожжин Д.Ю. Мотивационное обеспечение социальной ответственности государственных служащих

В статье обосновано что служебная ответственность государственных служащих основана на их социальной ответственности, в составе которой исследованы такие ее виды как материальная, юридическая и общественная.

Относительно материальной и юридической социальной ответственности сформировано мотивационное обеспечение, включающее описание соответствующих каждому виду ответственности целей и методов. Методы мотивационного обеспечения юридической и материальной ответственности носят в большей степени принудительный и ограничивающий характер. Они способны сформировать ощущение долга, вины, обязанности и негативно воздействовать на личность в случае их применения. Однако понимание и осознание юридической и материальной ответственности позволяет наоборот предупредить и ограничить возникновение социально безответственного поведения государственных служащих.

В состав общественной социальной ответственности государственных служащих включены такие ее виды как этическая и принятая на себя ответственность. Этическая ответственность предполагает осуществление этически ответственного поведения госслужащим и основана на соблюдении принципов этики. Принятая на

себя ответственность госслужащего обусловлена его желанием внести свой вклад в развитие общества, государства, к которому его не обязывают ни экономические мотивы, ни законы, ни этика. Этот вид ответственности носит исключительно добровольный характер.

Возможности формирования общественной социальной ответственности государственных служащих находятся в пределах внутренней мотивации личности, поэтому в процессе исследования определен желаемый состав мотивов и целей личности государственного служащего, наличие и развитие которых способствует формированию этической и принятой на себя ответственности.

Ключевые слова: государственная служба, государственный служащий, социальная ответственность, мотивационное обеспечение, мотивы, цели, методы, юридическая ответственность госслужащих, материальная ответственность госслужащих, общественная ответственность госслужащих.

Tkachenko N., Drozhzhyn D. Motivational provision of social responsibility of civil servants

The article proves that the official responsibility of public servants based on their social responsibility, which researched these kinds of as financial, legal and public.

The motivational basis of social responsibility of the civil servant based on the principles of freedom of choice and understanding of the importance of the duties performed. Concerning material and legal social responsibility formed motivation support, including a description corresponding to each type of responsibility goals and methods. Motivational methods of providing legal and material responsibility are more of a coercive and restrictive. They are able to create a sense of debt, guilt, duty, and negatively affect the personality in case of their application. However, the understanding and awareness of the legal and financial responsibility allows on

the contrary to prevent and limit the occurrence of socially irresponsible behavior of public servants.

In the public social responsibilities of public servants included such species as ethical and accepted responsibility. Accepted responsibility of a public servant is caused by his desire to contribute to the development of society, the state, to which it does not require any economic motives, neither laws nor ethics. It is strictly voluntary. Ethical responsibility involves the implementation of ethically responsible behaviour of public servants. In order that the behavior was ethical, public servants must adhere to the principles of: service to the state and society; of good conduct; integrity; loyalty; political neutrality; transparency and accountability; integrity.

The possibility of forming social responsibility of public civil servants within the internal motivation of the individual, because in the process of the study is to define the desired composition of the motives and goals of the individual civil servant, the presence and development of which contributes to the formation of ethical and accepted responsibility.

Keywords: public service, public servant, social responsibility, motivational support, motives, goals, methods, legal responsibility of civil servants, material liability of civil servants, public responsibility of civil servants.

Ткаченко Наталія Ернстівна – к.е.н., доцент кафедри публічного управління, менеджменту та маркетингу СНУ ім. В.І. Даля

Дрожжин Дмитро Юрійович – к.н. з держ.упр., доцент кафедри публічного управління, менеджменту та маркетингу СНУ ім. В.І. Даля

Стаття подана 18.01.2020.

**ВІСНИК
СХІДНОУКРАЇНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ
імені ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
№ 1 (257) 2020**

Науковий журнал

Відповідальний за випуск

Галгаш Р.А.

Оригінал-макет

Могильна О.В.

Статті надруковано в авторській редакції

Підписано до друку 10.02.2020 р.
Формат 60 x 84 1/8. Папір офсетний. Гарнітура Times.
Друк офсетний. Умов. друк. арк. 9,1. Обл.-вид. арк. 9,8.
Наклад 300 прим. Вид. № 3257. Заказ № 4(2020). Ціна вільна.

Видавництво
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

Свідоцтво про реєстрацію: серія ДК № 1620 від 18.12.03 р.

Адреса університета: просп. Центральний 59-А
м. Северодонецьк, 93400, Україна
E-mail: vidavnictvoSNU.ua@gmail.com

Надруковано:
Відділ технічного обслуговування СНУ ім. В. Даля
Адреса: просп. Центральний, 59-а
м. Северодонецьк, 93400