

## СЕКЦІЯ 7 ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 35.075.5 (477.64)

**Бойченко В.С.***кандидат економічних наук,  
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці  
Запорізького національного технічного університету*

### СУЧАСНИЙ СТАН УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЗАПОРІЗЬКОМУ РЕГІОНІ

У статті проаналізовано сучасний стан управлінської діяльності в Запорізькому регіоні. Розглянуто кількість державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування за категоріями посад, а також їх кількість за гендерною ознакою, рівнем освіти, стажем роботи й підвищенням кваліфікації. Виявлено тенденції щодо прийняття та вибуття кадрів з державної служби й з органів місцевого самоврядування Запорізької області. Оцінено мотиваційну складову в такому виді економічної діяльності, як державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування.

**Ключові слова:** управлінська діяльність, регіон, державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування, мотивація

#### Бойченко В.С. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЗАПОРОЖСКОМ РЕГИОНЕ

Статья посвящена анализу современного состояния управленческой деятельности в Запорожском регионе. Рассмотрено количество государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления по категориям должностей, а также их количество по гендерному признаку, уровню образования, стажем работы и повышением квалификации. Выявлены тенденции, касающиеся принятия и выбытия кадров с государственной службы и с органов местного самоуправления Запорожской области. Оценено мотивационную составляющую в таком виде экономической деятельности, как государственное управление и оборона, обязательное социальное страхование.

**Ключевые слова:** управленческая деятельность, регион, государственные служащие, должностные лица органов местного самоуправления, мотивация.

#### Boichenko V.S. THE CURRENT STATE OF MANAGEMENT ACTIVITY IN ZAPOROZHYE REGION

This article analyzes the current state of management activities in the Zaporozhye region. Considered the number of civil servants and local government officials by categories of positions, as well as their number by gender, level of education, work experience and educational qualifications. Identified trends related to the adoption and disposal personnel from the civil service and local government Zaporozhye region. Rated motivational component in this form of economic activity, public administration and defense, compulsory social insurance.

**Keywords:** management activities, district government officials, officials of local governments, motivation.

**Постановка проблеми.** Процвітання будь-якого регіону насамперед залежить від якісного менеджменту, але, на жаль, у нашій країні є певні проблеми, які пов'язані з неефективним регулюванням управлінської діяльності в регіоні.

Значною передумовою впровадження регіонального менеджменту є розмежування функцій і повноважень між державними органами регіонального управління й органами місцевого самоврядування. Управління регіоном мусить базуватися на певних принципах, мати певні завдання, але сформовані передумови впровадження регіонального менеджменту не можуть створити ефективного середовища функціонування регіону без наявності кваліфікованих менеджерів, спроможних ефективно реалізувати систему управлінської діяльності в регіоні.

Тобто, характер процесів, що відбуваються в суспільстві, потребує не оновлення традиційних державно-управлінських відносин, які стали на шляху створення громадянського суспільства, а радикального перетворення змісту діяльності щодо здійснення державною владою функцій державного управління, а також процесуальних аспектів державно-управлінських процесів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні аспекти й особливості управлінської діяльності в регіоні висвітлювалися в роботах таких учених, як С.Н. Спицина [1], Т.Ю. Бойко [2], Г.А. Малахай

[3], О.М. Полінський [4] та інших авторів. Проте більшість робіт мають інформаційний характер та не достатньо висвітлюють питання сучасного стану управлінської діяльності як важливого інструмента розвитку регіону.

**Постановка завдання.** На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає в аналізі сучасного стану управлінської діяльності в регіоні та виявленні тенденцій, притаманних регіональному менеджменту (на прикладі Запорізького регіону).

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Завдання державного управління вирішуються органами державної влади (регіонального – органами місцевої влади) за допомогою управлінської діяльності, сутність якої полягає у специфічному виді діяльності людей, який потребує певних якостей, навичок і здібностей.

Насамперед управлінська діяльність здійснюється людьми, саме тому вона має відрізнятися інтелектуальним змістом, який виявляється прийняттям рішення та його реалізацією, а це, у свою чергу, не можливо без інтелектуальної діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування. Саме тому за допомогою статистичної інформації Державної служби статистики України [5; 6; 7; 8; 9; 10] здійснено аналіз кількості осіб, які займаються управлінською діяльністю в регіоні, а саме: кількість державних

службовців і посадових осіб місцевого самоврядування Запорізького регіону як за кількісними (за категоріями посад, за статтю), так і за якісними (за рівнем освіти та підвищенням кваліфікації, за стажем) характеристиками.

Відмічено, що, згідно з законодавством України, державні службовці – це особи, які займають посади в державних органах і їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави й одержують заробітну плату за рахунок державних коштів [11]. А посадові особи місцевого самоврядування – це особи, які займають посади в органах місцевого самоврядування, а їх діяльність спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом [12].

Так, по-перше, проаналізовано кількість державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування за категоріями посад (рис. 1) [5, с. 124; 6, с. 114; 7, с. 114; 8, с. 114; 9, с. 101].



**Рис. 1.** Кількість державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування за категоріями посад у Запорізькому регіоні з 2009 по 2013 рр., осіб

З аналізу даних рис. 1 видно, що кількість державних службовців у 2013 р. порівняно з 2009 р. збільшилась на 18,7%, а кількість посадових осіб місцевого самоврядування зменшилась лише на 4,1%. Така динаміка, на нашу думку, є негативною, оскільки, одного боку, збільшилась загальна кількість осіб органів державної влади, що може свідчити лише про збільшення бюрократії, а з іншого – зменшилась кількість осіб органів місцевої влади, що негативно впливає на прийняття важливих управлінських рішень на регіональному рівні.

По-друге, розглянуто кількість державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування за статтю (табл. 1) [5, с. 126, 142; 6, с. 115, 125; 7, с. 115, 121; 8, с. 115, 121; 9, с. 103, 111].

Таблиця 1

**Кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Запорізького регіону за статтю у 2009–2013 рр., осіб**

Показник	Державні службовці		Посадові особи місцевого самоврядування	
	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки
2009	7 871	1 877	3 120	824
2010	7 776	1 788	3 086	818
2011	7 522	1 659	3 028	811
2012	7 710	1 679	2 990	803
2013	9 296	2 274	2 988	796

З аналізу даних таблиці 1 видно, що в загальній кількості як державних службовців, так і посадових осіб місцевого самоврядування переважають жінки, так, їх середня питома вага з 2009 по 2013 рр. становить, відповідно, 80–82% та 78–80%.

По-третє, проаналізовано кількість державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування за рівнем освіти (табл. 2) [5, с. 130, 146; 6, с. 117, 127; 7, с. 117, 123; 8, с. 117, 123; 9, с. 105, 113].

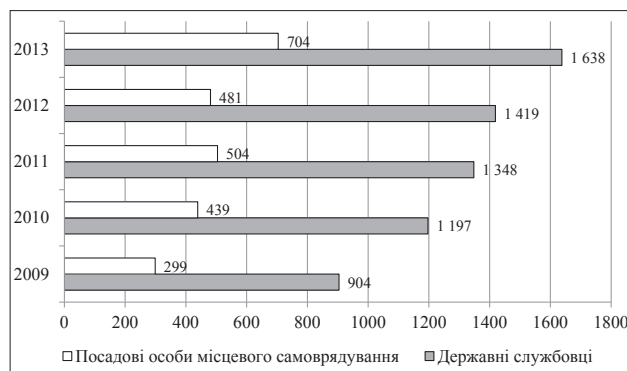
Таблиця 2

**Кількість державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування Запорізького регіону за рівнем освіти у 2009–2013 рр., осіб**

Показник	Державні службовці		Посадові особи місцевого самоврядування	
	Повна вища	Неповна, базова вища	Повна вища	Неповна, базова вища
2009	7 881	1 692	3 033	864
2010	8 014	1 378	3 064	796
2011	7 875	1 131	3 063	745
2012	8 228	1 069	3 100	661
2013	10 890	1 825	3 120	634

З аналізу даних таблиці 2 видно, що порівняно з 2009 р. у 2013 р. питома вага державних службовців (у 2009 р. – 81%, а 2013 р. – 94%) і посадових осіб місцевого самоврядування (2009 р. – 76,9%; 2013 р. – 82%), які мають повну вищу освіту, значно збільшилась. Така динаміка, на нашу думку, є позитивною, оскільки людина з повною вищою освітою може приймати більш кваліфіковані та стратегічно важливіші управлінські рішення.

По-четверте, вивчено динаміку кількості державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію (рис. 2) [5, с. 140, 156; 6, с. 124, 134; 7, с. 120, 126; 8, с. 120, 126; 9, с. 109, 117].

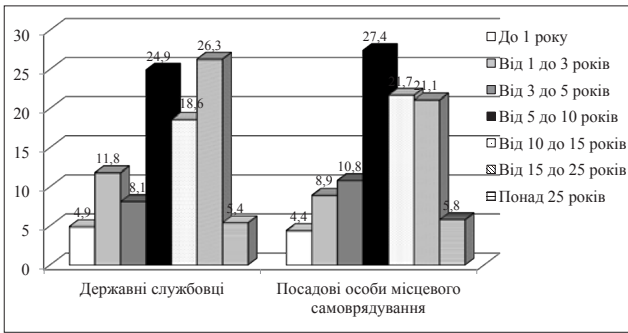


**Рис. 2.** Кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Запорізького регіону, які підвищили кваліфікацію у 2009–2013 рр., осіб

З аналізу даних рис. 2 видно, що з кожним роком все більша кількість державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування підвищує свою кваліфікацію, що позитивно впливає на якість управлінських рішень, що висувуються та приймаються до дії, оскільки ті особи, які пройшли певний курс мають більше нової інформації щодо будь-яких змін, які відбуваються в житті суспільства.

По-п'яте, розглянуто кількість державних служ-

бовців і посадових осіб місцевого самоврядування за їх стажем роботи (рис. 3) [10, с. 22, 40].

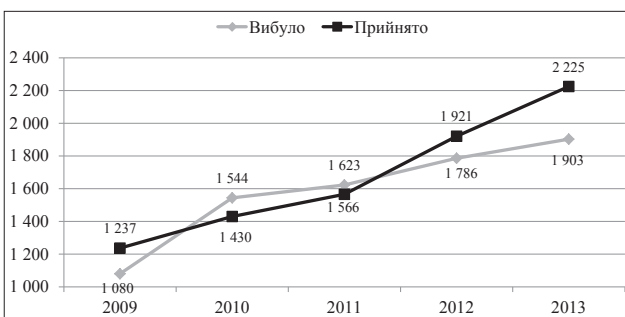


**Рис. 3. Розподіл державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування Запорізького регіону за стажем роботи на 31 грудня 2013 рр., у % до загальної кількості**

З аналізу даних рис. 3 видно, що серед державних службовців найбільше осіб (26,3%) мають стаж роботи від 15 до 25 років. Така динаміка може мати як позитивний (великий досвід при прийнятті управлінських рішень), так і негативний (неможливість генерувати новітні ідеї) характер. Стосовно осіб місцевого самоврядування, то 27,4% мають стаж роботи від 5 до 10 років, що, на нашу думку, є найоптимальнішим варіантом, оскільки в таких людей є не тільки достатній досвід для прийняття ефективних управлінських рішень, а й завзяття до тих функцій, які вони виконують.

Окрім того, здійснено аналіз плинності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, який, по-перше, свідчить про ефективність та результативність роботи органів державного й місцевого управління; по-друге, характеризує рівень витрат державних і місцевих коштів на підбір і навчання нового фахівця; по-третє, опосередковано відображає психологічний клімат у колективі. А всі ці фактори, у свою чергу, впливають на якість та своєчасність прийняття управлінських рішень. Так, цей показник був розглянутий з таких позицій:

– кількість працівників, які вибули й були прийняті на державну службу (рис. 4) [5, с. 136, 138; 6, с. 120, 122; 7, с. 120, 122; 8, с. 120, 122; 9, с. 107-108].

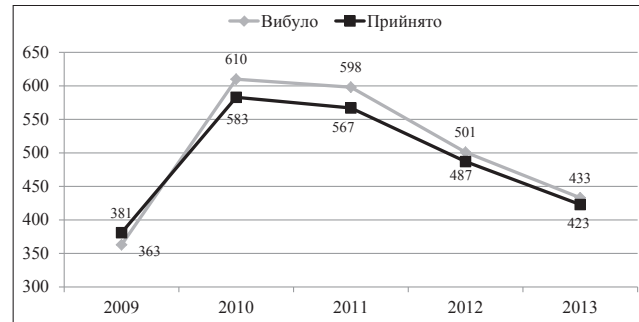


**Рис. 4. Кількість працівників, які вибули та були прийняті на державну службу Запорізького регіону у 2009–2013 рр., осіб**

З аналізу даних рис. 4 видно, що з кожним роком збільшується кількість осіб, які були прийняті та звільненні з державної служби, однак у 2013 р. кількість прийнятих порівняно зі звільненими була більше на 16,9% (322 особи).

– кількість працівників, які вибули та при-

йняті в органи місцевого самоврядування (рис. 5) [5, с. 152, 154; 6, с. 130, 132; 7, с. 130, 132; 8, с. 130, 132; 9, с. 115–116].



**Рис. 5. Кількість працівників, які вибули та прийняті в органи місцевого самоврядування Запорізького регіону у 2009–2013 рр., осіб**

З аналізу даних рисунку 5 видно, що, порівняно з державною службою, кількість осіб, які були прийняті та звільненні з органів місцевого самоврядування, навпаки, зменшується. Так, у 2013 р. їх кількість була майже однаковою, кількість осіб, які вибули була більшою за тих, що прийняті, лише на 2,4% (10 осіб).

Відмічено, що основними причинами звільнення у 2013 році серед державних службовців були такі: інші підстави – 58,7%; за власним бажанням – 33,6%; скорочення штатів, ліквідація установи – 5,9%. Стосовно працівників органів місцевого самоврядування, то до основних причин звільнення зараховано такі: інші підстави – 52,7%; за власним бажанням – 37,2%; досягнення граничного віку – 5,1% [9, с. 107, 115].

Зазначено, що основна кількість осіб у 2013 році була прийнята на конкурсній основі, так, серед державних службовців це 61,5%, серед посадових осіб місцевого самоврядування – 65,7% [9, с. 108, 116].

На основі даних рис. 1, 4 та 5 був розрахований загальний коефіцієнт вибуття кадрів в органах державної служби (формула 1) та органах місцевого самоврядування (формула 2).

$$K_{\text{Плдс}} = \frac{1903}{11570} * 100\% = 16,5\% \quad (1)$$

$$K_{\text{Пломс}} = \frac{433}{3784} * 100\% = 11,4\% \quad (2)$$

Аналізуючи цифри, які були отримані у формулах 1–2 можна стверджувати, що як на державній службі, так і в органах місцевого самоврядування достатньо великий рівень вибуття кадрів (тоді як «нормальним» вважається рівень до 5%), що може свідчити про наявність у цих структурах проблем як організаційного, так і управлінського характеру.

Також розглянуто мотиваційну складову працівників органів державного управління по Україні за допомогою такого показника, як середньомісячна заробітна плата. Виявлено, що станом на травень 2014 року в такому виді економічної діяльності, як державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування, вона становила 3 516 грн., що на 6,8% більше порівняно з цим самим періодом попереднього року, в якому вона становила 3 292 грн. При цьому середньомісячна заробітна плата за всіма видами економічної діяльності за цей самий період (травень 2014 р.) була на рівні 3 328 [13], що у свою чергу свідчить про достатньо високий рівень оплати праці в цій галузі та про достатню

вмотивованість кожного її співробітника для високоєфективної й продуктивної діяльності.

**Висновки з проведеного дослідження.** Отже, з проведеного дослідження можна зробити висновок, що якісні показники кількості державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування характеризують сучасний стан управлінської діяльності в регіоні.

Завдяки проведеному аналізу виявлено, що загалом усі показники за останні п'ять років (з 2009 р. по 2013 р.) покращилися. Так, у 2013 році збільшилась питома вага цих категорій за такими показниками:

– повну вищу освіту мають 94% державних службовців та 82,5% посадових осіб місцевого самоврядування;

– підвищили кваліфікацію 14,2% державних службовців і 18,6% посадових осіб місцевого самоврядування;

– 26,3% державних службовців мають стаж роботи від 15 до 25 років, 27,4% осіб місцевого самоврядування мають стаж роботи від 5 до 10 років.

Окрім того, встановлено, що працівники цього виду економічної діяльності достатньо мотивовані на прийняття ефективних управлінських рішень, оскільки їх середньомісячна заробітна плата знаходиться на високому рівні.

Однак виявлено високий рівень вибуття кадрів серед державних службовців – 16,5% і посадових осіб місцевого самоврядування – 11,4%, що може бути пов'язано як з об'єктивними, так і з суб'єктивними причинами. Саме тому метою подальших досліджень має стати детальний аналіз причин високого рівня вибуття кадрів з державної служби й органів місцевого самоврядування та висунення пропозицій щодо зменшення його зменшення.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Спицина Н.С. Проблеми та напрямки раціоналізації моделі державного управління на рівні району / Н.С. Спицина // Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами. – 2011. – Т. XII. – Вип. 187, серія «Державне управління». – С. 149–153.
2. Бойко Т.Ю. Особливості структури та функціонування організаційно-економічного механізму регулювання управлінської діяльності регіонального підприємницького кластеру / Т.Ю. Бойко // Экономика и управление. – 2010. – № 3–4. – С. 109–114.
3. Малахай Г.А. Методика оцінки стану управлінської діяльності в фермерських (селянських) господарствах / Г.А. Малахай. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/14.NTP\\_2007/Economics/21846.doc.htm](http://www.rusnauka.com/14.NTP_2007/Economics/21846.doc.htm).
4. Полінський О.М. Оцінка ефективності управлінських рішень / О.М. Полінський. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/18\\_NPM\\_2008/Economics/34398.doc.htm](http://www.rusnauka.com/18_NPM_2008/Economics/34398.doc.htm).
5. Статистичний збірник «Праця України у 2009 році» / Відп. за вип. І.В. Сенік. – Київ, 2010. – 341 с.
6. Статистичний збірник «Праця України у 2010 році» / Відп. за вип. І.В. Сенік. – Київ, 2011. – 325 с.
7. Статистичний збірник «Праця України у 2011 році» / Відп. за вип. І.В. Сенік. – Київ, 2012. – 323 с.
8. Статистичний збірник «Праця України у 2012 році» / Відп. за вип. І.В. Сенік. – Київ, 2013. – 322 с.
9. Статистичний збірник «Праця України у 2013 році» / Відп. за вип. І.В. Сенік. – Київ, 2014. – 336 с.
10. Статистичний бюлетень «Кількість державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування на 31 грудня 2013 року» / Відп. за вип. І.В. Сенік. – Київ, 2014. – 46 с.
11. Закон України «Про державну службу» від 28.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
12. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 17.08.2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175.
13. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку року // Офіційний сайт Головного управління статистики України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Zarp\\_ek\\_p/Zp\\_ek\\_p\\_u/arh\\_zpp\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Zarp_ek_p/Zp_ek_p_u/arh_zpp_u.htm).

УДК 351.863:378

**Волошин В.В.**

*кандидат економічних наук, директор  
Регіонального філіалу*

*Національного інституту стратегічних досліджень у м. Львові*

**Дацко О.І.**

*кандидат економічних наук, докторант*

*Національного інституту стратегічних досліджень*

**Шехлович А.М.**

*аспірант*

*Національного інституту стратегічних досліджень*

## ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ЧИННИК ЗМІЦНЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

У статті окреслено загрози економічній безпеці України, які формуються в системі вищої освіти. Проаналізовано тенденції та індикатори діяльності ВНЗ України. За результатами соціологічного дослідження виявлено чинники низького рівня конкурентоспроможності вітчизняних ВНЗ. Обґрунтована необхідність зміни стратегічного бачення розвитку ВНЗ для посилення їх конкурентоспроможності в контексті забезпечення економічної безпеки України.

**Ключові слова:** економічна безпека, освіта, ВНЗ, конкурентоспроможність, забезпечення, чинники.

### **Волошин В.В., Дацко О.І., Шехлович А.М. ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР УКРЕПЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ УКРАИНЫ**

В статье описаны угрозы экономической безопасности Украины, которые формируются в системе высшего образования. Проанализированы тенденции и индикаторы деятельности вузов Украины. По результатам социологического исследования выявлены факторы низкого уровня конкурентоспособности отечественных вузов. Обоснована необходимость изменения