

партнерских отношений и создания совместных предприятий / Р.Л.Уоллес – М.: Добрая книга, 2005. – 288 с.

4 Глущенко В.В. Интегровані структури суб'єктів господарювання: їх визначення сучасний стан функціонування та розвиток/ В.В.Глущенко, Ю.В.Параніч – Х.: Лібуркіна, 2005. – 63 с.

5 Гаррет Б. Стратегические альянсы / Б.Гаррет, П.Дюссож Стратегические альянсы – М.: ИНФРА-М, 2002. – 332с.

6 Дикань В.Л. Консолідація можливостей промисловості та транспорту в умовах міжнародних транспортних коридорів як шлях призупинення кризових явищ в економіці України [Текст]/ В.Л.Дикань, Н.В.Якименко// Вісник економіки транспорту і промисловості: Зб. наук. праць. – Харків: УкрДАЗТ. – 2010. - № 30. – С. 11-15.

7 Деятельность Европейского

железнодорожного агентства [Текст]// Железные дороги мира. – 2008. - №9. - С.14-18.

8 Поезда семейства Pendolino нового поколения [Текст]// Железные дороги мира. – 2007. - №5. – С. 30 - 34.

9 Инновационный поезд mooviTER железных дорог Франции [Текст]// Железные дороги мира. – 2009. - № 12. – С.29 - 38.

10 Программа обновления парка высокоскоростного подвижного состава Великобритании [Текст]// Железные дороги мира. – 2008.– №8.– С. 58 – 67.

11 Обновление подвижного состава железных дорог Испании [Текст]// Железные дороги мира. – 2009. - № 10. – С.56 - 61.

12 Доступность подвижного состава для лиц с ограниченными физическими возможностями [Текст]// Железные дороги мира. – 2008. - №8. - С.68-73.

Аннотация. В статье проведена оценка поставщиков высокоскоростных поездов, а также рассмотрены требования, предъявляемые европейскими потребителями к качеству современного скоростного подвижного состава.

Ключевые слова: железнодорожная промышленность, межфирменное партнерство, подвижной состав, критерии качества

Summary. The article presents the assessment of suppliers of high-speed trains and also considered the requirements of European consumers to the quality of modern high-speed rolling stock.

Keywords: railway industry, inter-firm partnerships, rolling stock, quality criteria

Рецензент к.э.н., доцент УкрГАЗТ Полякова Е.Н.

Эксперт редакционной коллегии к.э.н., доцент УкрГАЗТ Сухорукова Т.Г.

УДК 332.146.2 (477)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ КЛАСТЕРІВ В ЕКОНОМІЦІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Шумська Г. М., к.е.н., доцент (ХНЕУ)

Стаття присвячена проблемам підвищення ефективності функціонування кластерів у регіонах України на основі використання сучасних форм їх кадрового забезпечення: аутсорсингу і послуг консалтингових компаній.

Ключові слова: *регіон, економіка регіонів, кластери, сучасні форми кадрового забезпечення кластерів, послуги консалтингових компаній, аутсорсинг.*

Постановка проблеми та її зв'язки з загальноновизнаним. Проте на сьогодні саме кластери науковими чи практичними завданнями. доводять свою застосовність як інструмент Кластерний підхід до структурування економіки, спрямованого регіонального соціально-економічного обґрунтування стратегій її регіонального розвитку є розвитку, посилення конкурентоспроможності

економіки регіонів. Загально визнані у світовій практиці кластери створюють унікальне середовище для ефективного розвитку не тільки окремих підприємств (організацій, установ), але й для економіки регіону в цілому. У силу цього актуальним питанням стає підвищення ефективності функціонування кластерів в економіці регіонів України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Адаптацією зарубіжних і вітчизняних концепцій кластерів до української практики стали результати досліджень, які провели О. Амоша [1], П. Бубенко [2], З. Варналій [3], М. Войнаренко [4], В. Геєць [5], С. Соколенко [6], О. Тищенко [7] та ін. Разом з тим у вітчизняній науковій літературі, по суті, не існує цілісного дослідження проблем ефективного кадрового забезпечення розвитку кластерів в економіці регіонів України.

Формування цілей статті. Метою даного дослідження є обґрунтування доцільності використання сучасних форм кадрового забезпечення кластерів у регіонах України, а також виявлення впливу цих форм на ефективність функціонування кластерів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Світовий досвід свідчить, що кластерний розвиток регіонів є однією з характерних ознак сучасної інноваційної економіки країни. Для регіонів України кластеризація стала одним з напрямів розбудови економіки та підтримки її на належному рівні у системі світових господарських відносин. Однак необхідно враховувати, що кластери принесуть очікувані результати тільки тоді, коли їх діяльність адаптована до динамічних змін у зовнішньому середовищі, що їх оточує.

У контексті нестабільної ситуації у регіонах України підприємства (організації, установи), що входять до складу кластеру, потребують підбору персоналу, який має не тільки високу кваліфікацію і стратегічне мислення, але й орієнтованого на виробництво інноваційної, наукомісткої продукції світового рівня. Це обґрунтовує необхідність застосування керівництвом учасників кластеру особливого підходу щодо процесу підбору своїх кадрів, відмітною рисою якого є ситуативний вибір певних форм кадрового забезпечення на конкретному етапі функціонування кластеру. У зв'язку з цим особливої уваги заслуговує дослідження сучасних форм кадрового забезпечення кластерів у регіонах України

Оскільки головним виконавцем функцій на підприємстві (організації, установі) виступає персонал, дуже важливим є те, наскільки результативно та якісно він виконує делеговані йому функції. Успіх і темпи розвитку діяльності учасників кластеру багато у чому залежать від компетентності фахівців, від їх здатності та умінь плідно працювати у складних умовах сучасного нестабільного бізнес-середовища.

Правильно підібраний кількісний і якісний склад персоналу підприємств (організацій, установ) кластеру надасть можливість з максимальною результативністю виконувати всі функції, які на нього покладені, та забезпечувати загальну ефективність функціонування кластеру. Це, у свою чергу, дозволить підвищити конкурентоспроможність регіонів України, а також поліпшити якість загальнонаціональної та регіональної політики у цілому.

Аналіз робіт провідних учених [2, 3 та ін.] дав змогу дійти висновків, що керівництво більшості українських підприємств (організацій, установ), які входять до складу кластерних структур, використовує лише традиційні форми кадрового забезпечення – за допомогою внутрішніх і зовнішніх джерел (пошук і підбір фахівців усередині підприємства, в освітніх закладах, надання запиту до державної служби зайнятості тощо). Однак для задоволення нових ринкових вимог до діяльності кластерів цього недостатньо. Тому для забезпечення ефективного функціонування кластерів в регіонах України пропонується використовувати сучасні форми їх кадрового забезпечення, серед яких можна виділити надання послуг консалтинговими компаніями, аутсорсинг тощо [8].

Ускладнена система взаємозв'язків між учасниками кластерів в Україні вимагає від персоналу підприємств (організацій, установ), що входять до складу кластеру, не набору кваліфікацій для виконання стандартних робіт, а здатності системно мислити, ухвалювати рішення у динамічно змінній ситуації, прораховувати можливі наслідки ухвалених рішень, здатності не тільки відтворювати академічні знання, скільки створювати нові знання за рахунок комунікативних компетенцій, підприємницьких здібностей. Іншими словами, постає проблема ситуативного визначення найдоцільнішої форми кадрового забезпечення кластерів в Україні для підбору персоналу, здатного працювати у нових умовах.

Однією із сучасних форм кадрового забезпечення кластерів може стати залучення консалтингових компаній для надання послуг з підбору компетентного персоналу для підприємств (організацій, установ кластеру, а також професійних консультацій для його штатних фахівців.

Поняття «консалтинг» означає діяльність спеціалізованих компаній із надання інтелектуальних послуг виробникам, продавцям, покупцям (поради і рекомендації) із різноманітних питань виробничої діяльності, маркетингових програм, інноваційної діяльності тощо [9]. Консалтингові компанії також надають послуги з дослідження і прогнозування ринку, з розробки техніко-економічних обґрунтувань на різні об'єкти, проведення маркетингових досліджень тощо. Ці послуги доцільно застосовувати у кластерних структурах, які ще не повністю

укомплектували свій штат фахівцями, що здатні виконувати свої функції в умовах динамічного бізнес-середовища. Крім того, ця форма кадрового забезпечення може використовуватися для часткового заміщення постійного штату кадрів кластеру для якісного і професійного виконання його функцій (на час відпусток, відряджень тощо). Слід зазначити, що поряд з певними перевагами цієї форми кадрового забезпечення існують і проблеми (складність у визначенні професіоналізму консультанта, відносно висока ціна його послуг, ризик неякісного виконання договірних зобов'язань, значні витрати часу на збір і попередню обробку інформації, що отримана від клієнта та ін.).

Учасники кластерних структур також можуть використовувати аутсорсинг – повну або часткову передачу спеціалізованій компанії основних або периферійних функцій кластеру [10]. Цю сучасну форму кадрового забезпечення кластерів в Україні можна використовувати, наприклад, при виробництві продукції на новому обладнанні або при виконанні робіт особливої складності.

Аутсорсинг передбачає використання персоналу зовнішньої компанії, який виконує делеговані йому функції кластеру, без залучення цього персоналу до діяльності самого кластеру. Поряд із перевагами аутсорсингу (концентрація на профільній діяльності кластеру, можливість адаптації його діяльності до зовнішніх умов, диверсифікація діяльності кластеру внаслідок використання його вивільненого потенціалу та ін.), слід визначити його недоліки при використанні у діяльності кластерів (недовіра аутсорсерам, неналежний рівень комунікабельності штатного персоналу, неспроможність створити систему контролю за діяльністю виконавця та ін.).

Висновки. Отже, ситуативне використання сучасних форм кадрового забезпечення (послуг консалтингових компаній, аутсорсингу) учасниками кластерів у регіонах України дозволить їм не тільки досягти оптимального забезпечення компетентними кадрами, але й підвищити ефективність їх

функціонування. І, як наслідок, це сприятиме посиленню конкурентоспроможності регіону, у якому вони функціонують.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Амоша О.І. Перспективи формування транскордонних єврорегіональних інноваційних систем і нанотехнологічних кластерів / О.І. Амоша, В.І. Ляшенко // Соц.-екон. пробл. сучас. періоду України. – 2008. – Вип. 3. – С. 159-176.
2. Бубенко П.Т. Інноваційний розвиток регіонів: монографія / П.Т. Бубенко, О.Б. Снісаренко. – Х.: Вид-во «Форт», 2009. – 160 с.
3. Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети: Монографія / за ред. З.С. Варналія. – К.: НІСД, 2007. – 820 с.
4. Войнаренко М.П. Кластери як полюси зростання конкурентоспроможності регіонів // Економіст. – 2008. – № 10. – С. 27-30.
5. Геєць В. Кластери і мережеві структури в економіці – тема досить цікава, але на сьогодні ще до кінця не вивчена...// Економіст. – 2008. – № 10. – С. 10-11.
6. Соколенко С. Кластери в глобальній економіці. – К.: Логос, 2004. – 848 с.
7. Тищенко О.М. Кластери як вектор розвитку економіки: організація, сутність і концепції // Теоретичні та прикладні питання економіки. Вип. 21. – К.: Вид.-поліграф. центр «Київський університет», 2010. – С. 74-81.
8. Шумська Г.М. Регіональний аналіз сучасного стану промислового комплексу Харківської області // Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції. – Х.: Вид. «ФОРМ ПРАКТИКА», 2010. – С. 63-64.
9. Горбановская О. Консалтинг без тайн // Отдел маркетинга. – 2003. – № 7. – С. 5-10.
10. Лігоненко Л. О. Аутсорсинг як інструмент оптимізації та підвищення ефективності бізнесу // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 6. – С. 115-125.

Анотація. Стаття посвячена проблемам підвищення ефективності функціонування кластерів в регіонах України на основі використання сучасних форм їх кадрового забезпечення (аутсорсингу та послуг консалтингових компаній).

Ключевые слова: регіон, економіка регіонів, кластери, сучасні форми кадрового забезпечення кластерів, послуги консалтингових компаній, аутсорсинг.

Summary. The article is devoted to problems of increase of efficiency of functioning clusters in regions of Ukraine on the basis of use of the modern forms of their personnel maintenance (outsourcing and services of consulting companies).

Keywords: region, economy of regions, clusters, modern forms of personnel maintenance of clusters, services of consulting companies, outsourcing.

*Рецензент д.е.н., доцент ХНЕУ Гавкалова Н.Л.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.*