

- інтеграція (взаємодія) різних видів економічної діяльності, що дозволяє сформувавши вертикальні і горизонтальні міжрегіональні економічні зв'язки.

Висновки. Отже, проведена структуризація міжрегіональних економічних зв'язків дозволить провести оцінку їх розвитку, та на цій основі – розробити механізм удосконалення формування.

1. Сторонянська І. З. Міжрегіональні інтеграційні процеси в Україні: Тенденції та перспективи розвитку. – Львів : ІРД НАН України, 2009. – 392с.
2. Сторонянська І. З. Міжрегіональна інтеграція в Україні : монографія / І. З. Сторонянська, С. Шульц. Львів, Арал, 2007. – 292 с.
3. Євдокименко В. К. Особливості регіонального регулювання економічної інтеграції : монографія / В. К. Євдокименко, І. В. Яскал. – Чернівці : Прут, 2011. – 256 с. – С. 22.
4. Мікула Н. А. Транскордонне співробітництво / Н. А. Мікула, В. В. Толкованов. – Київ : Крамар, 2011. – 259 с.
5. Клімович О. Зміст та форми міжрегіонального співробітництва / О. Клімович // Зб. наук. пр. «Економічний аналіз». – Вип. 12. – Ч. 1. – Тернопіль, 2013. – С. 145–149.
6. Попова І. А. Роль міжрегіонального співробітництва в активізації регіонального розвитку / І. А. Попова, С. О. Бурбело // Проблеми і перспективи розвитку економіки і управління. – 2014. – С. 64–68.
7. Герасимчук З. В. Регіональні логістичні системи: теорія та практика : монографія / З. В. Герасимчук, Л. Л. Ковальська, Н. В. Хвищун, О. Д. Мороз. – Луцьк : РВВ ЛНТУ, 2010. – 256 с.

УДК 351

Зось-Кіор М. В., д.е.н., доцент

Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка

ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАХОДІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті представлено обґрунтування напрямів забезпечення ефективності прийняття управлінських рішень в реалізації заходів державної політики зайнятості.

Зось-Кіор М. В.

Представлено, що в місцевостях, де кількість вільних робочих місць для працевлаштування за наймом обмежена, часто єдиним засобом гідної зайнятості є підприємництво та самозайнятість. Особливо це стосується сільських населених пунктів, моноструктурних міст. Зроблено висновок, що процес залучення безробітних громадян до підприємництва і самозайнятості охоплює компоненти організаційної системи, кожний наступний із яких є складнішим за попередній і наближає безробітного до практичної діяльності.

Ключові слова: ефективність, управлінські рішення, зайнятість, державна політика.

Zos-Kior M.

REFERENCES FOR PROVIDING EFFICIENCY OF ADMINISTRATIVE DECISIONS IN THE IMPLEMENTATION OF MEASURES OF THE STATE POLICY OF EMPLOYMENT

In this article it is substantiated that decision-making in public administration is a result of the activity of its subjects, aimed at solving certain problems of the state level at the present stage. It is suggested that they are associated with relevant managerial situations. It is determined that the given pace of social and economic processes is one of the most important factors in improving the system of management decisions, which, first of all, determines the requirements for the speed of their adoption and implementation. It is proved that the situational nature of the solutions indicates their established definition as the choice of one of the possible alternatives. It is the identification of such situations, their analysis, the definition of limitations and criteria for evaluating decisions, the formation and evaluation of alternative options for these decisions, as well as the choice of one of them is a classic process of making relevant decisions, including in the field of public administration in the field of employment.

It is concluded that the effectiveness of making managerial decisions on the implementation of the state employment policy on the ground will be determined by the ability of the relevant regional departments to assess the general employment situation and choose the best alternative for improving the situation.

It is submitted that the effectiveness of making managerial decisions on the implementation of the state employment policy on the ground will be determined by the ability of regional departments to assess the overall employment situation and choose the best alternative for improving the situation. Therefore, the decisive stage in the adoption of effective management decisions is a situational analysis of the employment status of the regions and the identification of the main causes of its formation.

It is determined that today the problem of the employment of internally displaced persons is acute and needs effective solutions to the problem. Due to the forced displacement of people from uncontrolled territories into internally displaced persons, there were problems of social and psychological adaptation to new living conditions. Studies have shown that these problems apply to all sectors of the

population. However, the most psychological pressure is the economically active population, for which the adaptation in the modern competitive labor market is the determining factor in the creation of a successful career.

The study suggests that in most cases internally displaced persons have a certain despair in the process of job search and adaptation in a new workplace. But because of the limited time, costs and tensions in local labor markets, internally displaced persons who have a sufficient level of qualification in certain spheres can not always get decent work. It is submitted that under such conditions they usually agree on worse working conditions and wages than before, creating a situation of forced downshifting.

Consequently, in this article it is stated that in the conditions of uncertainty, some difficulties with finding a new place of residence and many other significant problems for internally displaced persons, it is the employment that causes the most negative psychological pressure. It is submitted that in order to increase the effectiveness of managerial decisions related to the implementation of the provisions of the national public employment policy, employment centers should concentrate their efforts on work with the self-determination of the unemployed internally displaced persons. It is proved that on the one hand it will enable to improve the situation with employment, and on the other – to use the existing potential of grant funding.

It is submitted that in areas where the number of vacancies for hiring is limited, the only means of decent employment is entrepreneurship and self-employment. This is especially true of rural settlements, mono-structural cities, which are typical of the Donbas region as a whole and Lugansk region in particular. It is concluded that the process of attracting unemployed citizens to entrepreneurship and self-employment covers the components of the organizational system, each of which is more complicated than the previous one and brings the unemployed closer to practical activity.

Key words: efficiency, managerial decisions, employment, state policy.

Зось-Киор Н. В.

ОБОСНОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

В статье представлено обоснование направлений обеспечения эффективности принятия управленческих решений в реализации мер государственной политики занятости. Представлено, что в местностях, где количество свободных рабочих мест для трудоустройства по найму ограничена, часто единственным средством достойной занятости является предпринимательство и самозанятость. Особенно это касается сельских населенных пунктов, моноструктурных городов. Сделан вывод, что процесс привлечения безработных граждан к предпринимательству и самозанятости охватывает компоненты

организационной системы, каждый последующий из которых является сложнее предыдущего и приближает безработного в практической деятельности.

Ключевые слова: эффективность, управленческие решения, занятость, государственная политика.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Прийняття рішень у державному управлінні – це результат діяльності його суб'єктів, спрямованої на розв'язання певних проблем державного рівня, які, у свою чергу, асоціюються з відповідними управлінськими ситуаціями. На ситуаційний характер рішень вказує і їх усталене визначення як вибору однієї з альтернатив. Саме виявлення таких ситуацій, їх аналіз (діагностування), визначення обмежень та критеріїв для оцінки рішень, формування (виявлення) і оцінка альтернативних варіантів рішень, а також вибір одного з них є класичним процесом прийняття рішень.

Звідси можна зробити висновок, що ефективність прийняття управлінських рішень щодо реалізації державної політики зайнятості на місцях буде визначатися спроможністю регіональних відділів оцінювати загальну ситуацію зайнятості та обирати найкращу альтернативу поліпшення стану. Тому на даному етапі першочерговим завданням є ситуаційний аналіз стану зайнятості Луганської області та визначення головних причин її формування.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Державна активна політика зайнятості передбачає розроблення програм сприяння зайнятості. Ці програми можуть охоплювати як окремі категорії населення, передусім маргінальні групи: молодь, жінок, інвалідів, так і специфічні випадки загрози безробіття, зумовлені економічною або іншою ситуацією (демографічним, політичним, стихійним лихом тощо) [1; 7].

У розвинутих країнах більшість програм зайнятості стосується певних категорій населення, які потребують підтримки й допомоги. Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості на територіальному рівні ураховують необхідність сприяння будь-яким формам розширення сфери прикладання праці, в тому числі створення нових робочих місць, забезпечення умов для розвитку підприємництва та працевлаштування незайнятого

населення і безробітних; забезпечення державних гарантій для окремих категорій населення; поліпшення системи професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки кадрів; матеріальної підтримки безробітних та їхніх сімей; організації громадських робіт тощо.

Зарубіжний досвід свідчить про різні підходи окремих країн щодо розподілу коштів на активні й пасивні заходи політики зайнятості. У таких країнах, як Франція, Німеччина, Англія переважають витрати на підтримування рівня доходів населення, а на активні заходи витрачається значно менше коштів. У Франції, наприклад, частка витрат на активні й пасивні заходи відповідно дорівнює 28,4 і 71,6%; в Англії – відповідно 29,1 і 70,9%; у Німеччині – 44,1 і 55,9% [2; 4; 6].

Протилежну картину щодо витрат на активні і пасивні заходи політики зайнятості населення спостерігаємо у Швеції та Італії, де відповідні співвідношення становлять 67,6 і 32,4% та 51,6 і 48,4% [3; 5]. Стратегія зайнятості населення в Україні має пов'язуватися з подальшим розвитком і розширенням активних заходів для запобігання безробіттю, що має формувати відповідну державну політику.

Цілі статті: обґрунтування напрямів забезпечення ефективності прийняття управлінських рішень в реалізації заходів державної політики зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Нині гостро постає проблема, що стосується зайнятості внутрішньо переміщених осіб, і вона потребує ефективних шляхів вирішення. Але не менш складною є ситуація із зайнятістю осіб, які залишились на території Донецької та Луганської областей. Внаслідок бойових дій більшість виробництв та промислових підприємств в межах непідконтрольних областей припинили свою діяльність, створивши тим самим проблему безробіття.

Донецька і Луганська області мали найбільший промисловий потенціал серед регіонів України. Металургія, машинобудування, хімічна, видобувна та обробна промисловість – галузі, що стали провідними в промисловому комплексі держави завдяки даному регіону. Після початку військових дій почалося зниження обсягів промислового виробництва. На підприємствах областей працювала

значна кількість висококваліфікованих працівників, незважаючи на застарілі технології та небезпечні й шкідливі умови праці. У 2014 році втрата робочих місць для малих і середніх підприємств у Донецькій області становила 80–90%, для великих підприємств – більше, ніж 50%.

Зупинка підприємств, що забезпечували мешканців східного регіону держави роботою, і тимчасова неконтрольованість підприємств призвели до збільшення кількості вимушено вивільнених працівників, відповідно дестабілізації ринку праці Луганської та Донецької областей, і ця проблема потребує негайного вирішення. За оперативною інформацією Державної служби статистики України, чисельність населення Донецької області у 2014 році склала 4297 тис. осіб, у 2015 році – 4265 тис. осіб, у 2016 році – 4244 тис. осіб. Чисельність населення Луганської області у 2014 році склала 2220 тис. осіб, у 2015 році – 2205,4 тис. осіб, у 2016 році – 2195 тис. осіб. Тобто в обох областях спостерігається лише незначне скорочення кількості населення. Чисельність зайнятого населення Донецької області у 2014 році склала 1752,4 тис. осіб, у 2015 році – 756,3 тис. осіб, у 2016 році – 748,4 тис. осіб. Тобто, за три роки чисельність зайнятого населення скоротилась у 2,3 рази. Чисельність зайнятого населення Луганської області у 2014 році склала 877,6 тис. осіб, у 2015 році – 306,3 тис. осіб, у 2016 році – 298,5 тис. осіб, тобто за три роки скоротилося у 2,9 рази.

Значно зріс рівень безробіття. Рівень безробіття у Донецькій області у 2014 році становив 1,3%, у 2015 році – 2,6% та у 2016 році – 2,2%. У Луганській області рівень безробіття у 2014 році склав 1,4%, у 2015 році – 2,8%, у 2016 – 2,4%. За 2014–2016 роки найбільший рівень безробіття в Україні спостерігався у Кіровоградській (4,5%), Черкаській (4,2%) та Полтавській областях (4,2%), найменший – у місті Київ (0,7%), Одеській (1,3%) та Закарпатській (1,6%).

Бойові дії спричинили відтік населення в інші регіони, у перш чергу – сусідні. У 2017 році найбільша кількість переселенців мешкала на підконтрольній території Донеччини (більше 532 тис.) і Луганщини (майже 291 тис.), 196 тис. розмістились у Харківській області, 163 тис. – у місті Київ, 76 тис. – у Дніпропетровській області та 59 тис. – у Запорізькій області.

Найменше переселенців розміщено у Тернопільській (2512 осіб), Рівненській (3229), Закарпатській (3549) та Чернівецькій (3556) областях. Внутрішньо переміщені особи певним чином вплинули на рівень зайнятості регіонів України, але дослідити безпосередній зв'язок неможливо, так як не всі переселенці офіційно працевлаштовані.

Регіон, що був найбільш густонаселеним серед областей нашої держави, на даний момент потерпає від демографічної кризи, руйнувань житлових масивів та об'єктів інфраструктури, що є причиною поширення низки проблем у різних сферах та потребує уваги і негайних дієвих рішень від органів державної влади. Відповідні зрушення з сторони влади та міжнародного суспільства були зроблені для впорядкування ситуації через стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу.

У 2017 році підтримка підприємництва, наприклад, у Луганській області здійснювалась відповідно до заходів Регіональної цільової програми «Залучення інвестицій, розвитку та підтримки малого і середнього підприємництва в Луганській області на 2016–2017 роки», аналогічних міських і районних програм, реалізації в області законів України: «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні», «Про інвестиційну діяльність», «Про адміністративні послуги», «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», інших нормативно-правових актів. На реалізацію заходів Програми фактично використано 49 млн грн, із них: з обласного бюджету – 48,8 млн грн, міських та районних бюджетів – 1,4 тис. грн, інших джерел – 219,4 тис. грн. Для спрощення започаткування бізнесу в Луганській області діють 16 центрів надання адміністративних послуг, із них 12 районних та 4 міських.

Для оперативного вирішення актуальних питань, які стосуються підприємницької діяльності, в області працюють «гарячі лінії» для підприємців, утворені при виконавчих комітетах міських рад міст обласного значення та райдержадміністраціях. Протягом звітного періоду на «гарячі лінії» від підприємців надійшло 175 звернень, на які було надано роз'яснення. При Луганській обласній військово-цивільній адміністрації, районних військово-цивільних адміністраціях і органах місцевого самоврядування здійснюють

роботу регіональна та місцеві ради підприємців, координаційні ради з питань розвитку підприємництва і робочі групи з питань сприяння розвитку малого підприємництва.

У рамках модернізації послуг служби зайнятості та орієнтації їх на європейський рівень в Сєвєродонецькому міському центрі зайнятості розпочав свою роботу Консалтинговий центр із забезпечення безоплатної підтримки підприємців. У Лисичанському міському та Кременському районному центрах зайнятості функціонують студії підтримки та супроводу безробітних «БізнесСтарт», метою яких є надання знань та допомоги з інформування умов надання грантів, заповнення анкет та складання бізнес-планів.

В рамках конкурсу «Програма малих грантів ПРООН: підтримка підприємництва серед внутрішньо переміщених осіб та місцевого населення Донецької та Луганської областей» усього в Луганській області станом на 1 січня 2017 року на створення, відновлення або розширення бізнесу укладено 93 грантових угоди на загальну суму 11,95 млн грн.

Міжнародна організація з міграції за підтримки Євросоюзу починала проект підтримки працевлаштування переселенців. Організація надає гранти на створення і розвиток власного бізнесу для підприємців-початківців. У лютому-березні 2017 року почав старт великий проект для учасників АТО, жителів Донецької і Луганської областей. В рамках проекту заплановано тренінги, індивідуальні консультації, захист бізнес-планів та надання грантів на закупівлю обладнання. Сума гранту для самозайнятості складе 650 євро, мікропідприємництва – 2150 євро, профорієнтаційного навчання – до 400 євро.

За інформацією органів місцевого самоврядування та райдержадміністрацій у I кварталі 2017 року в області за рахунок малого та середнього підприємництва створено 743 нових робочих місця.

Проте ці заходи не набирають необхідного темпу через наявність прихованих причин зниження господарської активності населення загалом і внутрішньопереселених осіб (ВПО) зокрема.

Внаслідок вимушеного переміщення населення з непідконтрольних територій у внутрішньо переміщених осіб з'явилися проблеми соціальної та психологічної адаптації до

нових умов проживання. Ці проблеми стосуються всіх верств населення – як школярів та студентів, у яких значно порушився нормальний ритм навчального процесу, так і пенсіонерів, які відчують себе незахищеними у новому середовищі, а також зайнятого населення. Найбільшого психологічного тиску зазнає економічно активне населення, для якого визначальним фактором у створенні успішної кар'єри є адаптація на ринку праці.

Згідно досліджень Донецької служби зайнятості, 75% ВПО знаходяться у стані постійної тривоги, яка спровокована масштабними змінами у їхньому житті; 15% ВПО перебувають у стадії «адаптації», тобто відбувається пристосування до нового соціуму, місця проживання, нової роботи та посади, що може призвести до значного психоемоційного навантаження. 10% населення увійшли в категорію, яку можна назвати «станом виснаження», тобто спостерігається розчарування, апатія, невпевненість у своїх силах, що у крайньому разі може потребувати втручання психолога.

Також, за дослідженнями компанії «TNS-Україна» та громадської ініціативи «Відновлення Донбасу», у 8 регіонах України (Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Миколаївська, Львівська та Луганська області і м. Київ) 25% ВПО потребують психологічної допомоги, з яких кожен шостий заявив, що така допомога потрібна і його дитині. Найбільша частина респондентів з досліджуваних регіонів, яким необхідна психологічна допомога, знаходяться у Харківській (36%) та Луганській (32%) областях.

В більшості випадків у внутрішньо переміщених осіб з'являється відчай у процесі пошуку роботи та адаптації на новому робочому місці, адже основна частина ВПО – це особи, що мають вищу освіту та роки кар'єрного досвіду. За даними Державної служби зайнятості, розподіл ВПО за освітою суттєво відрізняється від освітнього рівня загальної кількості безробітних. Особи з вищою освітою серед ВПО становлять понад 70%, із професійно-технічною – 19%, із початковою та середньою – 11%, у той час як серед числа усіх безробітних частка осіб з вищою освітою становить менше 45%, із професійно-технічною – 35%, із середньою – 20%. Але через обмеженість у часі, коштах та напругу на локальних ринках праці внутрішньо переміщені особи, що мають достатній рівень кваліфікації у певних сферах, не завжди

можуть отримати гідну роботу. За таких умов вони зазвичай погоджуються на гірші умови праці та заробітну плату, аніж були до цього, створюючи ситуацію вимушеного дауншифтингу.

Отже, за умов невизначеності, складності з пошуком нового місця проживання та безлічі інших суттєвих проблем внутрішньо переміщеним особам найбільше завдає негативного психологічного тиску саме працевлаштування. Тому для підвищення ефективності управлінських рішень, пов'язаних із реалізацією положень державної політики із зайнятості населення центри зайнятості повинні сконцентрувати зусилля на роботі із самовизначеністю безробітних внутрішньопереселених осіб. Це з одного боку дасть можливість поліпшити ситуацію із зайнятістю та використати наявний потенціал грантового фінансування.

Висновки. За умов невизначеності, складності з пошуком нового місця проживання та безлічі інших суттєвих проблем ВПО найбільше завдає негативного психологічного тиску саме працевлаштування. Тому для підвищення ефективності управлінських рішень, пов'язаних із реалізацією положень державної політики із зайнятості населення центри зайнятості повинні сконцентрувати зусилля на роботі із самовизначеністю безробітних ВПО. Це з одного боку дасть можливість поліпшити ситуацію із зайнятістю і використати наявний потенціал грантового фінансування.

В місцевостях, де кількість вільних робочих місць для працевлаштування за наймом обмежена, часто єдиним засобом гідної зайнятості є підприємництво та самозайнятість. Особливо це стосується сільських населених пунктів, моноструктурних міст, що притаманно регіону Донбас в цілому та Луганській області зокрема. Процес залучення безробітних громадян до підприємництва і самозайнятості охоплює компоненти організаційної системи, кожний наступний із яких є складнішим за попередній і наближає безробітного до практичної діяльності.

1. Білан Ю. В. Державна політика у сфері зайнятості населення / Ю. В. Білан П. Г. Байдецький // Наукові праці НУХТ. – 2015. – Том 21. – №1. – С. 60–67.
2. Білоусова О. С. Підвищення ефективності і результативності, як основна мета реформування державного управління в Україні / О. С. Білоусова // Наукові розвідки з державного та муніципального управління. – 2016. – № 1. – С. 32–40.

3. Єдина інформаційно-аналітична система Служби зайнятості України (ЄІАС СЗУ) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://iqusion.com/uk/component/content/article/310-zanyatost>.
4. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення – ноу-хау в соціальній сфері // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=393684/20102004.
5. Напрями оптимізації системи прогнозування попиту та пропозиції робочої сили. Аналітична записка // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kh.niss.gov.ua/articles/397/>.
6. Табаков В. Системні помилки проектування ЄІАС та ЄТОНН / В. Табаков // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://valerytabakov.ru/sistemni-pomilki-proektuvannya-yeias-t/>2013/04/08.
7. Уніга О. В. Державна політика зайнятості населення України в період економічної кризи / О. В. Уніга // Науковий вісник Мукачівського державного університету. – Серія Економіка. – Випуск 2(4). – Ч. 2. – 2015. – С. 44–48.

УДК 67.404.2

Ковальська Л. Л., д.е.н., професор,

Аухімік О. В.

Луцький національний технічний університет

СУТІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті проведено дослідження сутнісної характеристики конкурентоспроможності ресурсного потенціалу підприємства. Розглянуто економічну сутність поняття «ресурсний потенціал». Виділено два підходи до змісту поняття «ресурсний потенціал»: комплексний і системний. Досліджено сутність поняття «конкурентоспроможність потенціалу підприємства». Виокремлено три підходи до розгляду його змісту: ринковий, адаптивний, порівняльний. Наведено авторське бачення змісту поняття «конкурентоспроможність ресурсного потенціалу підприємства».

Ключові слова: ресурси, потенціал, конкурентоспроможність, підприємство, підходи, характеристика.