

15. Harris M. The Theory of Capital Structure / Milton Harris, Artur Raviv // The Journal of Finance. – 1991. – Vol. 46, No. 1. – P. 297–355.
16. Akerlof G. The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism / George Akerlof // Quarterly Journal of Economics. – 1970. – Vol. 84 (3). – P. 488–500.
17. Stiglitz J.F. Equilibrium in product markets with imperfect information / J.F. Stiglitz // The American economic review. – 1979. – Vol. 69. – P. 339–345.

References

1. Modigliani, F. (1958), "The Cost of Capital, Corporation Finance and the Theory of Investment", *American Economic Review*, vol. 6, pp. 261–297.
2. Weiss, L. (1990), "Bankruptcy resolution: Direct costs and violation of priority of claims", *Journal of Financial Economics*, vol. 27, pp. 255–311.
3. Ross, S. Vesterfield, B. and Jordan, B. (2000), *Osnovy korporativnykh finansov* "Fundamentals of Corporate Finance", *Laboratoria Bazovih Znaniy*, Moscow, Russia.
4. Brejli, R. and Mayyers, S. (1997), *Printsipy korporativnykh finansov* [Principles of Corporate Finance], *Olimp-Bizness*, Moscow, Russia.
5. Donaldson, G. (1996), "Corporate debt capacity: a study of corporate debt policy and the determination of corporate debt capacity", *Harvard Graduate School of Business Administration*, Boston, USA.
6. Myers, S. (1984), "Corporate financing and investment decisions when firms have information that investors do not have", *Journal of financial economics*, vol. 13, pp. 187–221.
7. Modigliani, F. and Miller, M. (1963), "Taxes and the Cost of Capital: A Correction", *American Economic Review*, June, pp. 433–443.
8. Miller, M. (1977), "Debt and Taxes", *The Journal of Finance*, vol. 32, no. 2.
9. Andrade, G. and Kaplan, S. (1977), "How Costly is Financial (Not Economic) Distress? Evidence from Highly Leveraged Transactions that Became Distressed", *NBER Working Paper*, 6145.
10. Shyam-Sander, L. and Myers, S. (1999), "Testing Static Tradeoff against Pecking Order Models of Capital Structure", *Journal of Financial Economics*, vol. 51, pp. 219–244.
11. Ross, S. (1977) "The determinants of financial structure: the incentive signaling approach", *Bell Journal of Economics*, vol. 8, pp. 23–40.
12. Chen, J. (2004) "Determinants of Capital Structure of Chinese-listed Companies", *Economic Change and Restructuring*, vol. 38 (1), pp. 1–35.
13. Grossman, S. and Hart, O. (1982), "Corporate financial structure and managerial incentives", *University of Chicago Press*, Chicago, USA.
14. Welch, I. (2004), "Capital Structure and Stock Returns", *Journal of Political Economy*, vol. 112, pp. 106–131.
15. Harris, M. and Raviv, M. (1991), "The Theory of Capital Structure", *The Journal of Finance*, vol. 46, no. 1, pp. 297–355.
16. Akerlof, G. (1970), "The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 84 (3), pp. 488–500.
17. Stiglitz, J. (1979), "Equilibrium in product markets with imperfect information", *The American economic review*, vol. 69., pp. 339–345.

УДК [334.7:331.105-057.16](477)

Матвійчук Н.М.,
к.е.н., доцент кафедри економіки природокористування
та економічної теорії
Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки

АУТСТАФІНГ: СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Matviichuk N.M.,
can.d.sc.(econ.), associate professor of the department
of environmental economics and economic theory,
Lesya Ukrainka Eastern European National University

OUTSTAFFING: CONDITION AND PROBLEMS OF IMPLEMENTATION IN UKRAINE

Постановка проблеми. Динамічність бізнесу вимагає постійних змін у виробництві, маркетингових стратегіях та кадровій політиці підприємств. Особливо актуальними є питання впровадження нових технологій управління персоналом та мінімізації адміністративних витрат, серед яких важлива роль належить аутстафінгу. Послуга аутстафінгу як нетипова форма зайнятості є особливо актуальною сьогодні як альтернатива неофіційної зайнятості, що дає можливість роботодавцю залишити працівника офіційно працевлаштованим, хоча й в штаті іншої компанії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем аутстафінгу займалися такі

науковці, як О. Грішнова, О. Заїчко [1], О. Ачкасова [2], І. Хохлова [3], Н. Гавловська, Ю. Якимець [4], О. Когут [5], Г. Домбровська, І. Геращенко [6] та ін. Незважаючи на наявність досліджень з цих питань, варто відмітити, що законодавством України конкретно не регламентовано надання послуг аутстафінгу, аутсорсингу та лізингу персоналу. Такі поняття в нормативно-правових актах взагалі відсутні. Аутстафінг класифікується згідно з Податковим кодексом як послуга з надання персоналу, а згідно зі ст. 36 Закону України «Про зайнятість» – як «наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців» [7]. Відповідно технології аутстафінгу потребують подальшого правового регулювання та дослідження. Насамперед мало дослідженими є питання виведення за штат персоналу певного напрямку, механізми юридичної відповідальності перед найманим працівником в разі настання нещасного випадку тощо.

Постановка завдання. Метою статті є визначення особливостей та проблем впровадження аутстафінгу на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «аутстафінг» має англійське походження від двох слів: «out» і «staffing», що у перекладі означає «out» – вивід, «staffing» – штат, тобто виведення за штат. Тобто дана послуга передбачає переведення частини працівників зі штату підприємства в штат спеціальної аутстафінгової компанії, яка бере на себе повну юридичну відповідальність за персонал, включаючи ведення кадрового діловодства й бухгалтерії, виплату заробітної плати з відрахуванням зборів до соціальних фондів, прийом на роботу, звільнення, вирішення трудових спорів тощо, оформлення щорічних відпусток, лікарняних листів, відряджень, здійснення соціального і медичного страхування [1, с. 11]. При цьому працівники фактично працюють на одному підприємстві, а числяться на іншому.

Варто відмітити, що аутстафінг разом із аутсорсингом і лізингом персоналу відноситься до нетипових форм зайнятості. Зазначені технології є близькими за своєю суттю і тому деякими науковцями не завжди правильно трактуються. Так, Домбровська Г., Геращенко І. ототожнюють аутстафінг та аутсорсинг [6], а Гавловська Н. і Якимець Ю., називаючи приклади успішного застосування аутстафінгу в Україні, прирівнюють лізинг персоналу до аутстафінгу [4]. Ачкасова О.В. стверджує, що здійснення аутстафінгу має передбачати як переведення наявних працівників підприємством-замовником до штату провайдера, так і можливість оренди працівників, підібраних провайдером за заздалегідь визначеними критеріями [2, с. 97]. Тобто автор лізинг персоналу відносить до аутстафінгу.

Вважаємо, що ці поняття ототожнювати ні в якому разі не можна. На перший погляд аутстафінг схожий на лізинг персоналу, але між ними існують суттєві розбіжності. При лізингу співробітники постійно знаходяться в штаті компанії-провайдера. Якщо вони потрібні компанії-клієнтові, то вони працюють в неї певний час, а при відсутності потреби відправляються іншим замовникам. Тобто лізинг представляє собою оренду персоналу. У випадку з аутстафінгом, поки співробітники потрібні певному підприємству, то вони знаходяться в штаті аутстафінгової компанії, як тільки потреба в них зникає, їх просто звільняють. Отже, лізингом таку процедуру називати необґрунтовано, оскільки працівників не беруть в оренду, а навпаки – виводять зі штату підприємства. При використанні аутсорсингу купується певна послуга, а не праця конкретних спеціалістів. Як правило, на аутсорсинг переводять роботи, що необхідні для підтримання життєзабезпечення компанії, але не є профільними для неї: обслуговування комп'ютерних мереж, логістику, маркетингові дослідження, прибирання приміщень [8, с. 98].

Необхідність використання аутстафінгу може бути зумовлена такими факторами, як:

- обмеження законодавством, статутним договором чисельності працівників;
- прагнення зберегти або отримати статус малого підприємства з подальшими фінансовими та податковими перевагами;
- наміри тимчасово або періодично (у разі сезонних робіт) виконувати певний обсяг робіт в окремому регіоні, не відкриваючи при цьому філію або представництво;
- необхідність оформлення працівників на випробувальний термін для оцінки результатів їх роботи, не покладаючи при цьому на себе додаткових зобов'язань;
- потреба у скороченні адміністративних витрат на управління персоналом та обсягів роботи фінансового відділу й служби персоналу тощо [2].

Таким чином процедура аутстафінгу дає змогу підприємствам уникнути юридичної відповідальності у відносинах з персоналом, швидко та безпроблемно звільнити працівників, виведених за штат, уникнути трудових спорів та ін. Виводячи за штат непрофільних працівників, зростає можливість сконцентруватися на основному напрямку роботи підприємства.

Згідно зі ст. 39 Закону України «Про зайнятість», роботодавці, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, зобов'язані виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі, не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати та заробітної плати, яку отримує працівник у роботодавця за виконання такої ж роботи. Отже, найманий працівник, офіційно працевлаштований в штаті аутстафінгової компанії, має відповідний пакет передбачених законом соціальних гарантій.

В суму оплати аутстафінгових послуг включаються: заробітна плата кожного співробітника, податок з доходів фізичних осіб, єдиний соціальний внесок, а також комісія за послуги аутстафінгера [1, с. 12-13]. Винагорода провайдеру за надання даної послуги складає фіксовану суму (в середньому 350 грн. за особу), або відсоток від фактичної заробітної плати працівника (в середньому від 10 до 30 %), або певний відсоток від мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством [2, с. 96].

В Україні аутстафінг може використовуватися підприємствами будь-якої форми власності, крім державної. Компанії-провайдери, які пропонують послуги з надання персоналу, повинні мати спеціальний дозвіл на здійснення своєї діяльності [7]. Станом на 7 жовтня 2015 р. згідно з даними переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, Державною службою зайнятості України зареєстровано 678 суб'єктів. Серед них: дочірнє підприємство "Перша Аутстафінгова компанія", товариство з обмеженою відповідальністю "Фарм Рост Аутстафінг", компанія «Вікторія», що згідно з чинним законодавством можуть надавати аутстафінгові послуги. Аналіз ринку аутстафінгових послуг показує, що в Україні існує лише декілька великих аутстафінгових агентств, які паралельно надають послуги аутсорсингу та лізингу персоналу.

Так як аутстафінгові послуги є відносно новою сферою в порівнянні з традиційними галузями економіки, ринок аутстафінгу глибоко не оцінювався. Згідно з першими дослідженнями, які були проведені групою компаній «Promotion Staff», 60% міжнародних і національних компаній в Україні користуються або користувались раніше послугами аутстафінгу, 30% – ніколи не використовували і не мають наміру користуватись цією послугою в майбутньому, а 10% – ніколи не користувались, але мають намір скористатись працевлаштуванням персоналу відповідно до моделі аутстафінгу. Тобто 60% компаній – цільові споживачі послуг, що забезпечують стабільність ринку в майбутньому, 10% – потенційні користувачі послуг в перспективі, 30% компаній, що не користуються послугами – потужний потенціал для росту ринку в майбутньому [9]. За оцінками групи компаній «Promotion Staff», загальна чисельність аутстафінгового персоналу в 2013 р. склала 25 тис. працівників.

На практиці підприємства виводять «за штат» допоміжний персонал, непрофільних працівників, які не мають безпосереднього відношення до основного виробництва, – секретарів, системних адміністраторів, кур'єрів або бухгалтерів, водіїв, ІТ-спеціалістів (за винятком комп'ютерних фірм), маркетологів (за винятком рекламних агентств), прибиральників, а також тимчасових працівників, нових працівників, в потенціалі яких компанія ще невпевнена, та інші неконкурентоспроможні категорії персоналу [6, с. 17]. Так, за статистикою компаній-провайдерів послуг із аутстафінгу, 46% замовлень припадає на адміністративний персонал, 24% – на фінансистів середнього рівня, 14% – ІТ-спеціалістів, 10% – топ-менеджерів, 6% – робочі спеціальності. Серед компаній, які використовують послуги аутстафінгу в Україні, слід виділити: «МТС» (на основі договорів аутстафінгу працюють оператори), «Київстар» (працівники Call-центрів та менеджери нижчого рівня), «Альфа-банк» (за договором аутстафінгу працює більше сотні ІТ-співробітників, які оформлені в компанії *Ventra Employment*), «Cisco Україна» (фахівці з ІТ, маркетологи, аудиторів, бухгалтерів, продавці тощо), «Samsung Україна» (спеціалісти з просування товарів, бухгалтерів, продавці тощо) [4; 8].

Найчастіше послугами аутстафінгу користуються виробничі компанії, зокрема фармацевтичні – *Ratiofarm*, *Arterium*, *Merpa* та інші, причому за штат вони виводять не фармацевтів, а передусім ІТ-спеціалістів. На другому місці торговельні мережі, наприклад, *Комфі*, *Фокстрот*, *Фуршет*, *Brocard*, *Секунда* [1, с. 11].

Аутстафінгові послуги дуже зручні саме для роботодавця, причому вигода зростає, коли чисельність виведених за штат працівників, є вагомою. Незважаючи на недоліки аутстафінгу, його починають впроваджувати українські компанії. Однак такі послуги не набули значного поширення через відсутність законодавчих документів, які б у повному обсязі регулювали взаємовідносини компанії-замовника, компанії-провайдера і працівника, якого наймають на роботу за допомогою аутстафінгу. Іншою причиною повільного поширення аутстафінгу є необізнаність та побоювання компаній, які потребують послуг аутстафінгу, але не застосовують їх.

Використання аутстафінгу несе найбільші ризики для найманих працівників, оскільки фактично працівник оформлений офіційно, але не в тій компанії, де він реально працює. Таким чином, запис в його трудовій книжці не відповідає реальності. Пропозиція оформитись на роботу через іншу компанію, яка фактично не здійснює жодної діяльності, дуже насторожує працівників. Ще одна причина, по якій багато працівників відмовляються ставати аутстафінгерами, – це відсутність у компанії-провайдера, в якій вони формально будуть оформлені в штат, відомого імені, бренду, суспільного іміджу. Ці психологічні фактори впливають на думку працівників про аутстафінг у цілому і змушують багатьох відмовлятися від роботи в досить престижних компаніях [3, с. 147]. Відношення до переведення в аутстафінгову компанію аналогічне, як і відношення до вимушеного переведення на іншу посаду. Без детального обговорення індивідуально з кожним працівником не обійтись. Хоча більшість компаній, які користуються аутстафінгом, є постійними клієнтами, що протягом багатьох років тримають тих самих працівників в штаті аутстафінгової компанії. Просто компаніям так зручніше працювати зі своїм персоналом.

Використання аутстафінгу без достатнього законодавчого регламентування призводить до виникнення спірних питань, пов'язаних із особливими умовами праці, компенсаціями, нарахуванням трудового стажу, роботою в шкідливих умовах тощо [4]. Варто надзвичайно виважено відноситись до залучення на аутстафінг працівників замовником, діяльність котрого передбачає підвищений ризик травматизму та професійних захворювань. Адже в разі настання нещасного випадку на виробництві відповідальність перекладається на аутстафінгову компанію, яка не має можливості впливати на безпеку праці на виробництві.

Виходячи з цього, Міністерство регіонального розвитку та будівництва України в 2011 р. опублікувало лист № 23-13/1052/0/6-11, в якому не рекомендує використовувати аутстафінг в капітальному будівництві. Також заборонено виводити персонал за штат в тих сферах діяльності, де існує ліцензування, і де персонал повинен бути в штаті (охоронні послуги, фармацевтика тощо).

Домбровська Г. та Геращенко І. одним з недоліків аутстафінгу вважають слабку мотивацію в результатах праці найманого фахівця, оскільки працівники, виведені за штат, часто перетворюються на некомандних гравців і не дуже зацікавлені в результатах своєї праці [6, с. 8]. На наш погляд, ситуація є іншою – за допомогою політики «виведення за штат» працівників можна стимулювати їх працювати краще з метою повернення у штат компанії в майбутньому.

Враховуючи значну кількість загроз, які несе аутстафінг для найманих працівників, українські профспілки негативно ставляться до цього явища, в принципі, як і до інших нетипових форм зайнятості. Це пов'язано із низькою можливістю захисту працівника, неможливість визначити, до кого адресувати вимоги через наявність фактичного і юридичного роботодавців [9, с. 54].

Незважаючи на значну кількість переваг для роботодавців та значну кількість недоліків для найманих працівників, аутстафінг є певним компромісом, що дозволяє хоча б частково задовольнити потреби обох сторін. Тобто зайнятість на умовах аутстафінгу для працівника краща, ніж безробіття і краща, ніж «тіньова», нелегальна зайнятість, але однозначно гірша порівняно зі стандартною офіційною зайнятістю [1, с. 11].

Висновки з проведеного дослідження. Отже, послуга аутстафінгу є доволі зручною для роботодавця – відсутні ризики накладення штрафів за невиплату, невчасну виплату заробітної плати або неправильне її нарахування; немає необхідності вести кадровий облік; економиться час на вирішення трудових спорів та конфліктів тощо. Незважаючи на переважання негативних наслідків аутстафінгу для найманих працівників над позитивними, для них така зайнятість є все-одно кращою, ніж неофіційне працевлаштування або безробіття. На даний час, в Україні послуги аутстафінгових компаній тільки починають впроваджуватися масово, що пов'язано з недостатньою законодавчою регламентованістю окремих питань щодо надання такої послуги.

Література

1. Грішнова О. Особливості організації та оплати праці за аутстафінгової зайнятості / О. Грішнова, О. Заїчко // Україна : Аспекти праці. – 2014. – № 8. – С. 10-14.
2. Ачкасова О.В. Організаційні та правові аспекти здійснення аутстафінгу в Україні / О.В. Ачкасова // Проблеми економіки. – 2014. – № 2. – С. 95-99.
3. Хохлова І.В. Аутстафінг (виведення за штат) персоналу: проблематика та перспективи в сучасних економічних умовах України [Електронний ресурс] / І.В. Хохлова. – Режим доступу: <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/4%202013/140-150.pdf>
4. Гавловська Н.І. Проблеми та перспективи застосування аутстафінгу в Україні / Н.І. Гавловська, Ю. Якимець [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/20_DNI_2013/Economics/5_142876.doc.htm
5. Когут О. О. Аутстафінг, аутсорсинг, лізинг персоналу: співвідношення понять та проблеми правового регулювання / О. О. Когут // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Випуск 2. – Том 2. – С. 52-55.
6. Домбровська Г.П. Аутстафінг в управлінні персоналом / Г.П. Домбровська, І.О. Геращенко // Вісник національного технічного університету ХПІ – 2010 – №62. – С. 15-22.
7. Закон України від 10.07.2012 р. № 5067-VI «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
8. Карлін М.І. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні [Електронний ресурс] / М.І. Карлін, О.В. Борисюк. – Режим доступу: <http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/1629/3/zastosuv.pdf>
9. Analysis of demand for the outstaffing service in ukrainian market in 2013-2014 year [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.promotion-staff.com/exp/analiz-sprosa-na-uslugu-autstaffinga-personala-na-rynke-ukraine-v-2013-2014-godu/>

References

1. Hrishnova, O. and Zaichko, O. (2014), "Features of the organization and remuneration for outstaffing employment", *Ukrayina : Aspekty pratsi*, no. 8, pp. 10-14.
2. Achkasova, O.V. (2014), "Organizational and legal aspects of outstaffing in Ukraine", *Problemy ekonomiky*, no 2, pp. 95-99.
3. Khokhlova, I.V. (2013), "Outstaffing (output per state) : problems and perspectives in the current economic

environment Ukraine”, available at: <http://ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/4%202013/140-150.pdf>

4. Havlovska, N.I. and Yakymets, Yu. (2012), “Problems and perspectives of the implementation outstaffing in Ukraine”, available at: http://rusnauka.com/20_DNI_2013/Economics/5_142876.doc.htm

5. Kohut, O.O. (2015), «Outstaffing, outsourcing, staff leasing: ratio concepts and problems of legal regulation», *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*, issue 2, vol. 2, p. 52-55.

6. Dombrovska, H.P. and Herashchenko I.A. (2010), «Outstaffing in human resources management», *Visnyk natsionalnoho tekhnichnoho universytetu KhPI*, no. 62, pp. 15-22.

7. Law of Ukraine “On Employment of Population” (2012), no. 5067-VI, available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

8. Karlin, M.I. and Borysiuk, O.V. «Possibilities of staff leasing and outsourcing in Ukraine» available at: <http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/1629/3/zastosuv.pdf>

9. Analysis of demand for the outstaffing service in Ukrainian market in 2013-2014 year, available at: <http://promotion-staff.com/exp/analiz-sprosa-na-uslugu-autstaffinga-personala-na-rynke-ukraine-v-2013-2014-godu/>

УДК 339.9:364

Герман Л.Т.,
аспірант кафедри міжнародної економіки
Тернопільського національного економічного університету*

ІДЕНТИФІКАЦІЯ КРАЇН ЗА СОЦІАЛЬНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ГЛОБАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Herman L.T.,
*graduate student of the department of international economics
Ternopil National Economic University*

IDENTIFICATION OF COUNTRIES BY THE SOCIAL CHARACTERISTICS OF GLOBAL ECONOMIC DEVELOPMENT

Постановка проблеми. Глобалізація як новітнє явище кінця ХХ ст. відображає якісно новий етап у розвитку людської цивілізації, незважаючи на ті виклики, які вона принесла національним економікам. Проблема глобалізації перестала бути виключно економічною, натомість набула соціально-філософських ознак. Як зазначають науковці, глобалізація формує нові соціальні умови у всіх сферах [1], адже існуючі відмінності між країнами не обмежуються ціннісно-ідеологічними характеристиками, а є ознаками соціального існування. Тобто, глобалізація трактується як соціальний процес, який нівелює географічні кордони соціальних та культурних систем, як соціокультурна община або утворення [2, с. 3-4]. За таких умов глобальний економічний розвиток формується під впливом низки соціальних чинників і викликів [3], які і визначатимуть пріоритети його у майбутньому, та ідентифікацію країн у глобальному просторі. Разом з тим, глобальні економічні трансформації покликані гармонізувати соціальну політику та зменшити існуючі розбіжності у якості життя населення різних країн [4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання соціальних аспектів глобалізації є предметом дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, аналітичних доповідей міжнародних та регіональних організацій, частиною стратегій розвитку національних економік. Соціальні аспекти глобалізації висвітлювали в своїх працях О. Білорус, С. Івашина, В. Сіденко, Я. Столярчук, І. Тимків, А. Філіпенко, Ю. Яковець та ін. Проте, незважаючи на значний внесок в теорію та практику соціалізації глобалізації, недостатньо уваги приділено соціальним характеристикам глобального економічного розвитку, що дозволяють провести ідентифікацію країн світу. Зазначене й обумовлює актуальність даної статті.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження позицій країн за соціальними характеристиками глобального економічного розвитку. В результаті поставленої мети в роботі слід вирішити наступні завдання: обґрунтувати роль соціальних чинників в глобальному розвитку; визначити соціальні характеристики глобального економічного розвитку; ідентифікувати країни за обраними для дослідження соціальними характеристиками.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кількісна оцінка будь-яких аспектів глобального економічного розвитку є складним процесом з наступних причин: для повноти аналізу потрібна уся вибірка країн, щоби продемонструвати існуючі тенденції в територіальному розрізі та за рівнем економічного розвитку країн; відсутність єдиної методології оцінки, тим більше національні показники в

*Науковий керівник: Іващук І.О. – д.е.н., професор