

# ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ТА СТРУКТУРУВАННЯ ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

© 2015 ГРИНКЕВИЧ С. С., ЛУПАК Р. Л., ВАСИЛЬКІВ Ю. В.

УДК 331.522.4(477)

**Гринкевич С. С., Лупак Р. Л., Васильків Ю. В. Формування системи та структурування інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України**

З активізацією процесів інтелектуалізації національного господарства України виразною є залежність економічного комплексу від системно-структурного інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу. Усе більшого значення набувають не нормативно-правові документи різних рівнів, а стратегічні документи, в яких передбачаються цільові межі розвитку і використання трудового потенціалу. Метою статті є обґрунтування прикладних інструментів формування системи та структурування інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України. Застосований у статті пізнавальний інструментарій обумовлений її метою та має багатоманітний спектр методів. Визначено масштаби формування інституційної системи розвитку і використання трудового потенціалу України, а її вдосконалення пропонується виконати шляхом розробки та реалізації цільових стратегічних документів, особливо на довгостроковий період. Припущення авторів доведено обґрунтованим переліком такого типу нормативно-правих документів і виділенням їх місця в загальній системі державного регулювання соціально-трудових відносин. Доведено, що структурізація інституційного забезпечення державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України мають бути спрямовані на подолання розриву між працею і капіталом, що потребуватиме належного функціонального, ресурсного забезпечення, управлінського інструментарію та комплексного оцінювання отриманих результатів.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, інституційне забезпечення, державна політика, стратегія.

**Рис.:** 2. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 11.

**Гринкевич Світлана Степанівна** – доктор економічних наук, доцент, завідувачка кафедри економіки підприємства, Львівська комерційна академія (вул. Туган-Барановського, 10, Львів, 79005, Україна)

**E-mail:** sveh@yandex.ru

**Лупак Руслан Любомирович** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки підприємства, Львівська комерційна академія (вул. Туган-Барановського, 10, Львів, 79005, Україна)

**E-mail:** economist\_555@mail.ru

**Васильків Юрій Васильович** – аспірант, кафедра економіки підприємства, Львівська комерційна академія (вул. Туган-Барановського, 10, Львів, 79005, Україна)

**E-mail:** economist\_555@mail.ru

УДК 331.522.4(477)

**Гринкевич С. С., Лупак Р. Л., Васильков Ю. В. Формирование системы и структурирование институционального обеспечения реализации государственной политики развития и использования трудового потенциала Украины**

С активизацией процессов интеллектуализации национального хозяйства Украины всё более выразительной становится зависимость экономического комплекса от системно-структурного институционального обеспечения реализации государственной политики развития и использования трудового потенциала. Всё большее значение приобретают не нормативно-правовые документы различных уровней, а стратегические документы, в которых предусматриваются целевые пределы развития и использования трудового потенциала. Целью статьи является обоснование прикладных инструментов формирования системы и структурирование институционального обеспечения реализации государственной политики развития и использования трудового потенциала Украины. Примененный в статье познавательный инструментариум обусловлен ее целью и имеет многообразный спектр методов. Определены масштабы формирования институциональной системы развития и использования трудового потенциала Украины, а ее усовершенствование предлагается проводить путем разработки и реализации целевых стратегических документов, особенно на долгосрочный период. Предположение авторов доказано обоснованным перечнем такого типа нормативно-правых документов и выделением их места в общей системе государственного регулирования социально-трудовых отношений. Доказано, что структурирование институционального обеспечения государственной политики развития и использования трудового потенциала Украины должны быть направлены на преодоление разрыва между трудом и капиталом, что требует надлежащего функционального, ресурсного обеспечения, управленческого инструментария и комплексного оценивания полученных результатов.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, институциональное обеспечение, государственная политика, стратегия.

**Рис.:** 2. **Табл.:** 1. **Библ.:** 11.

**Гринкевич Светлана Степановна** – доктор экономических наук, доцент, заведующая кафедрой экономики предприятия, Львовская коммерческая академия (ул. Туган-Барановского, 10, Львов, 79005, Украина)

**E-mail:** sveh@yandex.ru

**Лупак Руслан Любомирович** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики предприятия, Львовская коммерческая академия (ул. Туган-Барановского, 10, Львов, 79005, Украина)

**E-mail:** economist\_555@mail.ru

**Васильков Юрий Васильевич** – аспирант, кафедра экономики предприятия, Львовская коммерческая академия (ул. Туган-Барановского, 10, Львов, 79005, Украина)

**E-mail:** economist\_555@mail.ru

UDC 331.522.4(477)

**Hrynkevych S. S., Lupak R. L., Vasulkiv Yu. V. System Formation and the Related Structuring of Institutional Securing of Implementation of the State Policy for Development and Usage of Labor Potential of Ukraine**

With the intensification of processes of intellectualization of national economy of Ukraine, dependence of economic complex on the system-structural, institutional securing of implementation of the State policy for development and usage of labor potential becomes increasingly expressive. An increasing importance would acquire not the normative legal documents at different levels, but the strategic documents, in which the purpose-oriented limits of both development and usage of labor potential are planned. The article is aimed at substantiation of the applicable tools for system formation as well as structuring of institutional securing of implementation of the State policy for development and usage of labor potential of Ukraine. The cognitive tools, used in the article, stems from its purpose and has diverse range of methods. The extent of formation of an institutional system of development and usage of Ukraine's labor potential have been determined, an improvement is proposed by means of developing and implementing the targeted strategic documents, especially considering the long-run period. The authors' assumption has been proved by a substantiated listing of the normative legal documents of this type as well as allocating their place in the general system of the State regulation of socio-labor relations. It has been proved that structuring the institutional securing of the State policy for development and usage of labor potential of Ukraine should aim at bridging the gap between labor and capital that will require the appropriate functional and resource provision, applying managerial tools and integrated evaluation of the obtained results.

**Key words:** labor potential, institutional securing, State policy, strategy.

**Pic.:** 2. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 11.

**Hrynkevych Svitlana S.** – Doctor of Science (Economics), Associate Professor, Head of the Department of Business Economy, Lviv Academy of Commerce (vul. Tugan-Baranovskogo, 10, Lviv, 79005, Ukraine)

**E-mail:** sveh@yandex.ru

**Lupak Ruslan L.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economy of Enterprise, Lviv Academy of Commerce (vul. Tugan-Baranovskogo, 10, Lviv, 79005, Ukraine)

**E-mail:** economist\_555@mail.ru

**Vasulkiv Yuriy V.** – Postgraduate Student, Department of Business Economy, Lviv Academy of Commerce (vul. Tugan-Baranovskogo, 10, Lviv, 79005, Ukraine)

**E-mail:** economist\_555@mail.ru

**П**ерехід до інформаційної економіки, активізація науково-технічного прогресу, механізація та автоматизація виробничих процесів диктують свої вимоги щодо напрямів розвитку і використання трудового потенціалу країни. Від продуктивного використання та стану розвитку трудового потенціалу значною мірою залежить успішність переходу країни до нового системно-структурного укладу, такого типу суспільних відносин, де домінуючими факторами прогресу є інтелектуальна творча діяльність.

Об'єктивно, виразною є залежність збалансованого розвитку трудового потенціалу від інституційного регулювання на макрорівні, яка повинна бути спрогнозована та структурно регламентована органами державного управління, адже мінливість та динамічність зовнішнього середовища неоднозначно детермінує стан його складових. Таким чином, реалізація державної політики розвитку і використання трудового потенціалу потребує формування системи та структурування інституційного (інституційно-нормативного) забезпечення.

Проблеми реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу широко досліджені у працях вітчизняних та зарубіжних науковців: С. Бандура, Д. Богині, Б. Генкіна, М. Долішнього, Т. Заєць, М. Заславського, С. Злупка, О. Іляш, Р. Колосова, А. Колот, М. Кольчугіної, Ю. Краснова, Е. Лібанової, Л. Мірабян, Т. Токарського, А. Шаульської. Практичні аспекти інституціалізації соціально-трудоових відносин в економіці України розкриті в наукових працях А. Авчухової, О. Балакіревої, Л. Жураковської, В. Засадко, О. Кочемировської, О. Малиновської, О. Пищуліної, Д. Семенової, В. Федоренко. Науковцями загалом вже закладено в основу регулювання процесів розвитку і використання трудового потенціалу структурні аспекти, що позитивно та важливо, втім ще недостатньо розкрито системно-структурні аспекти інституційно-нормативного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу, зокрема стратегічні пріоритети.

*Метою* статті є обґрунтування прикладних інструментів формування системи та структурування інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України.

Сьогодні інституційне регулювання трудового потенціалу в Україні забезпечують нормативно-правові документи загальнодержавного та регіонального рівнів, а також ратифіковані документи міжнародного рівня, що передбачають прямий чи опосередкований вплив на складові трудового потенціалу з урахуванням стратегічних завдань розвитку країни, дотриманням положень нормативно-правових документів щодо регулювання інших сфер людської життєдіяльності, а також норм міжнародного права. Так, нормативно-правові документи, що прямо стосуються розвитку і використання трудового потенціалу в Україні, сьогодні охоплюють: Концепцію Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року, затверджену розпорядженням КМУ від 22.07.2009 р.; Кодекс законів про працю України, затверджений Законом УРСР від 10.12.1971 р. Групу нормативно-правових документів, що здійснюють регу-

лювання трудового потенціалу в Україні опосередковано, через вплив на його складові, формують Конституція України та інше законодавство загальнодержавного рівня [3, с. 6–8; 6, с. 109–125; 10, с. 145–147].

Загалом на загальнодержавному рівні існує надзвичайно велика кількість нормативно-правових документів, які здійснюють непряме державне регулювання трудового потенціалу в Україні. У світі цього зростає значення тих, що регулюють розвиток і використання трудового потенціалу безпосередньо, зокрема Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року. Сьогодні надзвичайно важливим є прийняття такої програми, яка б стала інструментом консолідації зусиль всіх управлінських секторів (державних і недержавних) з метою виконання її положень.

**Р**озуміючи потребу формування системи інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу, вважаємо, що відмінним інструментом тут повинна бути стратегія. Переваги такого типу нормативно-правового документу є очевидними: 1) усі його положення можуть базуватися на концептуальних підходах щодо напрямів збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу; 2) конкретно визначаються мета, цілі та завдання в рамках виконання даного документа; 3) чітко регламентована строківість реалізації відповідних завдань у контексті досягнення поставлених цілей; 4) стратегічні пріоритети, регламентовані в даному документі, стануть нормативно-правовим базисом розробки та впровадження державних цільових програм і програм у рамках міжрегіонального (внутрідержавного, транскордонного) співробітництва, де будуть конкретизовані строки виконання кожного завдання, відповідальні суб'єкти та обсяги ресурсного забезпечення; 5) виникає змога узгодити стратегічні пріоритети з цільовими пріоритетами за іншими сферами суспільного життя держави, а також цільовими пріоритетами країн тих інтеграційних утворень, повноправним членом яких прагне стати Україна [4, с. 400–431; 7, с. 155–184; 11, с. 150–156].

Виходячи з таких переваг стратегічного планування, структурування інституційного забезпечення, на нашу думку, повинно базуватися на розробці стратегічних документів і особливо на довгостроковий період (*рис. 1*). Зауважимо, що при формулюванні положень стратегії вкрай важливо не допускати суперечливості з положеннями чинної нормативно-правової бази України та нормами міжнародного права. З іншого боку, слід пам'ятати про високий ступінь декларативності вітчизняних нормативів. Тому важливо не переобтяжувати текст Стратегії великою кількістю цільових пріоритетів, пам'ятаючи про обмеженість ресурсного забезпечення її виконання та високу ймовірність невиконання низки положень через вкрай мінливе і часто деструктивне зовнішнє середовище.

Вважаємо актуальним розробку та реалізацію Стратегії розвитку і використання трудового потенціалу в Україні на період до 2025 року. Одразу варто обґрунтувати термін дії пропонованого проекту Стратегії – до

Закони
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Конституція України; • Кодекс законів про працю України; • Основи законодавства України про охорону здоров'я; • Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення; • Про відпустки; • Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; • Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007 – 2015 роки; • Про державну програму інформатизації; • Про інноваційну діяльність; • Про освіту; • Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати; • Про свободу совісті та релігійні організації; • Основи законодавства України про культуру; • Про охорону праці; • Про колективні договори і угоди; • Про оплату праці ...</li> </ul>
Державні цільові програми
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Державна програма «Репродуктивне здоров'я нації» на період до 2015 року; • Комплексна програма забезпечення загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладів сучасними технічними засобами навчання з природничо-математичних і технологічних дисциплін; • Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2009 – 2015 роки; • Державна цільова програма впровадження у навчально-виховний процес загальноосвітніх навчальних закладів ІКТ «Сто відсотків» на період до 2015 року; • Державна цільова програма підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері європейської та євроатлантичної інтеграції України на 2008 – 2015 роки; • Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2009 – 2015 роки; • Державна цільова науково-технічна та соціальна програма «Наука в університетах» на 2008 – 2017 роки; • Державна програма економічного і соціального розвитку України на 2015 рік та основні напрями розвитку на 2013 і 2014 роки ...</li> </ul>
Стратегічні документи
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року; • Стратегія демографічного розвитку в період до 2015 року; • Доктрина інформаційної безпеки України; • Стратегія «Україна 2020: стратегія національної модернізації»; • Державна Стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року; • Стратегія державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні; • Стратегія інноваційного розвитку України в умовах глобалізаційних викликів на період з 2010 до 2020 року; • Стратегія державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки; • Стратегія розвитку інформаційного суспільства в Україні; • Стратегія розвитку і використання трудового потенціалу в Україні на період до 2025 року ...</li> </ul>

**Рис. 1. Інституційне забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України**

Джерело: складено авторами.

2025 року. Наразі в Україні залишається чинною Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу на період до 2017 року. Це важливий нормативно-правовий документ концептуального плану, проте на його основі відповідної комплексної програми з цільовим фінансуванням так і не було прийнято. Через те реалізація Стратегії не призведе до нормативних дублювань, а дозволить трансформувати окремі положення даного документа в іншу площину з урахуванням новітніх викликів інформаційної економіки та дещо видозміненого погляду на можливі варіанти збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу. Подовження терміну дії на строк, більший аніж 2025 рік, буде недоцільним у силу надзвичайно динамічних змін сучасного зовнішнього середовища. Термін реалізації документа з націленістю на реальне дотримання стратегічних пріоритетів протягом 10 років є цілком оптимальним. Виходячи з нинішніх прогностичних розрахунків і припущень щодо перспективних тенденцій та потреб суспільства, встановлення меншого терміну, аніж 10 років, не дозволить простежити та комплексно оцінити ефективність реалізації Стратегії, яка за цільовими пріоритетами вимагає більш тривалого періоду часу.

Структурованість пропонованого нормативно-правового документа набуває вже класичних ознак у чинній нормативно-правовій базі України. При цьому важливо правильно визначити мету, цілі, завдання та принципи реалізації Стратегії (рис. 2), адже від повноти, охопленості та непереобтяженості їх постановки значною мірою залежить успіх реалізації такого документа. Власне в рамках формування системи та

структурування інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу має відбуватись процес прикладного спрямування – прийняття поточних управлінських рішень та реалізація коротко- і середньострокових управлінських проектів з приводу досягнення цілей та виконання завдань, регламентованих у стратегії.

Інституційне забезпечення виконання поставлених завдань може бути досить складним і вимагати консолідації зусиль інститутів різних сфер управлінської діяльності, адже вирішення соціально-трудова проблем лежить на перетині компетенцій суб'єктів господарювання як роботодавців, профспілкових організацій як юридично встановлених структур захисту прав працівників та органів державної влади, які через створення умов бізнес-середовища та регламентацію концептуальних засад управління персоналом мотивують роботодавців до створення необхідних умов для розвитку трудового потенціалу [2, с. 176 – 201; 5, с. 109 – 133; 9, с. 130 – 135].

Виконання положень документа, окрім інституційного, залежить від функціонального (можливостей впливу на дотичні до трудового потенціалу явища і процеси) та ресурсного (можливостей пошуку додаткових джерел фінансового, матеріально-технічного, кадрового забезпечення з одночасним встановленням часових обмежень) забезпечення, управлінського інструментарію виконання положень стратегії (методів, інструментів, важелів). Крім того, слід урахувати можливості відхилення при виконанні положень стратегії, що можуть обумовлюватись динамічними змінами умов зовнішнього середовища, новітніми викликами загальноцивілізаційного поступу тощо. Відповідно, формування

Мета
Формулювання найбільш оптимальних напрямів збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу країни, виходячи з новітніх викликів інформаційної економіки та поступового подолання численних деструктивів сфери соціально-трудова відносин
Цілі
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Забезпечення продуктивного використання трудових потенцій зі створенням сприятливих умов трудової діяльності та недопущенням їх безповоротних втрат, активізацією інноваційної діяльності зі схильністю до творчих, нестандартних підходів при виконанні посадових зобов'язань;</li> <li>• забезпечення розвитку трудового потенціалу через формування розвиненої системи національних цінностей із домінуванням нематеріальних інтересів, духовно-культурного зростання, схильності до постійного розвитку та підвищення рівня професіоналізму;</li> <li>• ефективізація державного регулювання процесів розвитку і використання трудового потенціалу з чіткими орієнтирами на поширення європейських стандартів соціально-трудова відносин</li> </ul>
Завдання
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Забезпечення продуктивного використання трудових потенцій зі створенням сприятливих умов трудової діяльності та недопущенням їх безповоротних втрат, активізацією інноваційної діяльності зі схильністю до творчих, нестандартних підходів при виконанні посадових зобов'язань;</li> <li>• забезпечення розвитку трудового потенціалу через формування розвиненої системи національних цінностей із домінуванням нематеріальних інтересів, духовно-культурного зростання, схильності до постійного розвитку та підвищення рівня професіоналізму;</li> <li>• ефективізація державної політики використання і розвитку трудового потенціалу з чіткими орієнтирами на поширення європейських стандартів соціально-трудова відносин</li> </ul>
Принципи
<ul style="list-style-type: none"> <li>• комплексності;</li> <li>• нормативно-правової відповідності;</li> <li>• соціального діалогу;</li> <li>• відповідальності;</li> <li>• реальності;</li> <li>• ефективності;</li> <li>• результативності</li> </ul>

**Рис. 2. Змістова сутність проекту «Стратегія розвитку і використання трудового потенціалу України на період до 2025 р.»**

**Джерело:** складено авторами.

системи та структуризація інституційного забезпечення державного регулювання соціально-трудова відносин повинні бути спрямовані на подолання розриву між працею і капіталом (табл. 1).

З боку держави концептуальні інституційні зобов'язання повинні відводитись Міністерству соціальної політики України, у т. ч. в його структурі – Державній інспекції України з питань праці та Державній службі зайнятості України, Міністерству освіти і науки України, а також їх територіальним представництвам. Осо-

бливу роль тут відводимо Державній службі зайнятості України та її територіальним підрозділам, до напрямів діяльності якої належить величезний спектр співпраці з роботодавцями, у т. ч. щодо роз'яснень норм законодавства та впровадження нових прогресивних форм управління персоналом. Потужною державною структурою має також виступати Державна податкова служба України, адже через її управлінський інструментарій значною мірою формується сприятливе бізнес-середовище, що дозволить роботодавцю мобілізувати додаткові фінан-

**Таблиця 1**

**Деталізація процесу досягнення цілей подолання розриву між працею і капіталом**

Інституційне забезпечення	Функціональне забезпечення	Ресурсне забезпечення	Управлінський інструментарій	Поточні управлінські дії
Суб'єкти господарювання – роботодавці	Організація, реалізація, мотивація	Фінансове, матеріально-технічне, кадрове	Стратегічне планування, прогнозування потреби в кадрах, система стимулювання, система розвитку	Індивідуалізація матеріальних, моральних, соціальних стимулів; оцінювання продуктивності праці
Профспілкові організації	Аналіз, контроль	Інформаційне	Оцінювання ефективності управління персоналом	Формулювання рекомендацій, визначення рівня задоволеності персоналу
Органи державної влади	Планування, регулювання, мотивація	Нормативно-правове, інформаційне, фінансове	Нормативно-правове регулювання, бюджетне фінансування (дотування), освітня та кадрова підготовка	Неперервний моніторинг співвідношення з виявленням впливів на результати діяльності суб'єктів господарювання

**Джерело:** складено авторами.

сові ресурси, спрямувавши їх на необхідні в рамках виконання поставленого завдання цілі.

У табл. 1 узагальнено розподіл сфер відповідальності різних типів суб'єктів, які можуть брати участь у подоланні розриву між працею і капіталом, зокрема звернено увагу на зв'язок інституційного та функціонального забезпечення. Очевидно, що якщо роботодавець повинні забезпечувати організацію та реалізацію відповідних заходів у рамках виконання поставленого завдання, то функції профспілкових організацій мають в основному зводитись до аналізу і контролю діяльності роботодавця щодо дотримання вимог відповідності рівня оплати праці та стимулювання з іншими означеними характеристиками трудової діяльності. Аналітичні матеріали профспілкових організацій повинні стосуватися не лише діяльності суб'єктів господарювання за цим напрямом, але й держави, зокрема: 1) щодо доцільності впровадження саме таких цілей та завдань у нинішніх умовах існування величезної кількості деструктивів розвитку і використання трудового потенціалу; 2) щодо ефективності реалізації регламентованих державою концептів на конкретному підприємстві з простеженням можливих причин такого стану справ; 3) щодо сприйняття відповідних нововведень, які зокрема можуть відбуватись і в рамках соціальних інновацій [1, с. 72 – 95; 8, с. 250 – 272].

На загальнодержавному рівні подолання розриву між працею та капіталом повинно здійснюватись більш концептуально та в першу чергу (управлінський інструментарій тут може бути значно ширшим) – через нормативно-правове регулювання, бюджетне фінансування (дотування), а також освітню та кадрову підготовку. Звичайно, можливих методів, інструментів та важелів виконання кожного завдання Стратегії може бути значно більше. Якщо концентруватись на методах, то їх традиційно варто розрізнити в розрізі адміністративно-правових, фінансово-економічних та соціально-психологічних.

Втім, забезпечення відповідальності за виконання Стратегії згідно з існуючими сьогодні реаліями практики державної політики є важко виконуваним завданням. Це пов'язано з практичною руйнацією інституту відповідальності державної влади через потужні суб'єктивні впливи. Для реального дотримання таких положень ідеальним способом звичайно може бути громадянський контроль, але знову ж таки тут проблема криється у нерозвиненості громадянського суспільства в Україні, його інфантильних проявах, апатії, абсолютної адаптації до системних умов, які часто виходять за межі моральних установок. У принципі, досить дієвим способом тут може бути посилення ролі самих роботодавців як порівняно більш зацікавлених суб'єктів у реалізації положень Стратегії через їх залучення до співпраці з органами державної влади в рамках різних форм соціального діалогу.

## ВИСНОВКИ

По суті, інституційне забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу в Україні є вигідним для усіх учасників соціально-трудових відносин. Для держави це означає

розвиток підприємництва з потужною інноваційною спрямованістю, що в цілому прямо детермінує загальний соціально-економічний стан країни та забезпечить гармонійний перехід до інформаційної економіки. Роботодавець у випадку реалізації положень Стратегії та досягнення її мети отримає конкурентоспроможний персонал, здатний до розвитку, з високими трудовими потенціями, реалізація яких дозволить значно підвищити фінансові результати підприємницької діяльності та забезпечить успішну діяльність підприємства на довгострокову перспективу. Сам працівник отримає широке поле можливостей використання та розвитку своїх трудових потенцій відповідно до власних уподобань і очікувань. Така загальна відповідність інтересам усіх учасників соціально-трудових відносин унаслідок ефективної реалізації Стратегії є очевидною, проте в дійсності зіштовхується з проблемою системних суперечностей та суб'єктивних відношень, що підтверджує необхідність їх подальших досліджень. ■

## ЛІТЕРАТУРА

- 1. Богиня Д. П.** Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин : монографія / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, та ін. / НАН України, Ін-т економіки / Відп. ред. Д. П. Богиня. – К., 2003. – 214 с.
- 2. Долішній М. І.** Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці : монографія / М. І. Долішній, С. М. Злупко, Т. Б. Токарський. – Львів, 1997. – 340 с.
- 3. Засанська С. В.** Трудовий потенціал регіону: розвиток та збереження в сучасних економічних умовах : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 / С. В. Засанська ; Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана. – К., 2010. – 19 с.
- 4. Іляш О. І.** Трансформації системи соціальної безпеки України: регіональний вимір : монографія / О. І. Іляш. – Львів : ПАІС, 2012. – 592 с.
- 5. Лич В. М.** Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення : монографія / В. М. Лич. – К. : Науковий світ, 2003. – 313 с.
- 6. Лісогор Л. С.** Формування ринку праці в Україні : монографія / Л. С. Лісогор. – К. : Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 296 с.
- 7.** Стратегія соціально-економічного розвитку: держава, суспільство, особистість : монографія / І. К. Бондар, Л. М. Ільч, М. В. Чечетов та ін. – К. : Корпорація, 2005. – 270 с.
- 8. Трубич С. Ю.** Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах ринкової трансформації економіки : дис... д-ра екон. наук: 08.01.01 / С. Ю. Трубич ; ЛНУ ім. І. Ф. – Львів, 2000. – 449 с.
- 9. Ус Г. О.** Моделювання факторів впливу на інтелектуалізацію трудового потенціалу / Г. О. Ус // Бізнес Інформ. – 2015. – № 2. – С. 130 – 135.
- 10. Шум М. А.** Деякі питання розвитку трудових ресурсів у сучасних умовах / М. А. Шум, Д. Є. Филипська // Бізнес Інформ. – 2011. – № 2, Т. 2. – С. 145 – 147.
- 11. Юрик Я. І.** Ринок праці України: вчора, сьогодні, завтра / Я. І. Юрик, Ю. І. Коновалов // Бізнес Інформ. – 2014. – № 8. – С. 150 – 156.

## REFERENCES

- Bohynia, D. P. et al. *Konkurentospromozhnist robochoi syly v systemi sotsialno-trudovykh vidnosyn* [The competitiveness of the labor force in the system of industrial relations]. Kyiv, 2003.
- Bondar, I. K. et al. *Stratehiia sotsialno-ekonomichnoho rozvytku: derzhava, suspilstvo, osobystist* [Strategy of socio-economic

development, the state, society, personality]. Kyiv: Korporatsiia, 2005.

Dolishnii, M. I., Zlupko, S. M., and Tokarskyi, T. B. *Trudovyi potentsial, zainiatist i rynek pratsi* [Labor potential, employment and the labor market]. Lviv, 1997.

Iliash, O. I. *Transformatsii systemy sotsialnoi bezpeky Ukrainy: rehionalnyi vymir* [Transformation of Social Security Ukraine: regional dimension]. Lviv: PAIS, 2012.

Lych, V. M. *Trudovyi potentsial: teoriia ta praktyka vidtvorenia* [Labor potential: theory and practice play]. Kyiv: Naukovyi svit, 2003.

Lisohor, L. S. *Formuvannia rynku pratsi v Ukraini* [Formation of the labor market in Ukraine]. Kyiv: In-t ekonomiky NANU, 2003.

Shum, M. A., and Fylypska, D. Ye. "Deiaki pytannia rozvytku trudovykh resursiv u suchasnykh umovakh" [Some of the development of human resources in modern conditions]. *Biznes Inform*, vol. 2, no. 2 (2011): 145-147.

Trubych, S. Yu. "Trudovyi potentsial i zainiatist naselennia Ukrainy v umovakh rynkovoï transformatsii ekonomiky" [Labor and employment potential of Ukraine in a market economy transformation]. *Dys. ... d-ra ekon. nauk: 08.01.01*, 2000.

Us, H. O. "Modeliuvannia faktoriv vplyvu na intelektualizatsiiu trudovoho potentsialu" [Simulation of factors influencing the intellectualization of labor potential]. *Biznes Inform*, no. 2 (2015): 130-135.

Yuryk, Ya. I., and Kononov, Yu. I. "Rynek pratsi Ukrainy: vchora, syohodni, zavtra" [The labor market in Ukraine: yesterday, today and tomorrow]. *Biznes Inform*, no. 8 (2014): 150-156.

Zasanska, S. V. "Trudovyi potentsial rehionu: rozvytok ta zberezhenia v suchasnykh ekonomichnykh umovakh" [The employment potential of the region: the development and preservation of the current economic conditions]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.07*, 2010.

УДК 338.24

## РЕГУЛЯТОРНІ ЗАСОБИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЗАГРОЗ ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ ПІДПРИЄМСТВ

© 2015 СИРОТА В. С.

УДК 338.24

### Сирота В. С. Регуляторні засоби попередження загроз економічній безпеці підприємств

Розглянуто підходи провідних держав світу до забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарювання. Визначені основні завдання державних органів у питанні забезпечення економічної безпеки бізнесу. Окреслено проблеми забезпечення економічної безпеки підприємств в Україні та напрями їх вирішення на рівні держави. Обґрунтовано необхідність поділу загроз економічній безпеці підприємства як за сферою виникнення, так і за рівнями. Запропоновано розділяти як внутрішні, так і зовнішні загрози економічній безпеці суб'єкта господарювання на три рівні: мікро-, мезо- і макрорівень. Описано важливість розгляду економічної безпеки підприємств на макроекономічному рівні. Визначені основні напрями вирішення існуючих проблем та можливі варіанти дій держави за кожним напрямом. Обґрунтовано, що комплексний підхід до вирішення окреслених проблем забезпечить вітчизняним підприємствам можливість економічно безпечно функціонувати та дієві стимули для розвитку.

**Ключові слова:** економічна безпека, підприємство, держава, регуляторні засоби.

**Рис.:** 2. **Бібл.:** 8.

**Сирота Вероніка Сергіївна** – здобувач, Університет економіки та права «КРОК» (вул. Лагерна, 30-32, Київ, 03113, Україна)

**E-mail:** Veronika.syrota@gmail.com

УДК 338.24

### Сирота В. С. Регуляторные способы предупреждения угроз экономической безопасности предприятия

Рассмотрены подходы ведущих государств мира к обеспечению экономической безопасности субъектов хозяйствования. Определены основные задачи государственных органов в вопросах обеспечения экономической безопасности бизнеса. Очерчены проблемы обеспечения экономической безопасности предприятий в Украине и направления их решения на уровне государства. Обоснована необходимость разделения угроз экономической безопасности предприятия как по сфере возникновения, так и по уровням. Предложено разделять как внутренние, так и внешние угрозы экономической безопасности субъекта хозяйствования на три уровня: микро-, мезо- и макроуровень. Описана важность рассмотрения экономической безопасности предприятий на макроэкономическом уровне. Определены основные направления решения существующих проблем и возможные варианты действий государства по каждому направлению. Обосновано, что комплексный подход к решению очерченных проблем обеспечит отечественным предприятиям возможность экономически безопасного функционирования и действенные стимулы для развития.

**Ключевые слова:** экономическая безопасность, предприятие, государство, регуляторные средства.

**Рис.:** 2. **Библ.:** 8.

**Сирота Вероника Сергеевна** – соискатель, Университет экономики и права «КРОК» (ул. Лагерная, 30-32, Киев, 03113, Украина)

**E-mail:** Veronika.syrota@gmail.com

UDC 338.24

### Syrota V. S. Regulatory Ways to Prevent Threats to the Economic Security of Enterprises

Approaches of the leading world countries to ensure the economic security of business entities have been considered. The main tasks of the State authorities in the matters of economic securing the business activities have been determined. The challenges of ensuring the economic security of enterprises in Ukraine as well as directions for solving problems at the State level are outlined. The necessity of separating threats to economic security of enterprise, both by the areas of their occurrence and by levels of threat, have been substantiated. It has been suggested to separate internal and external threats to the economic security of a business entity into the three levels: micro-, meso- and macro-level. The importance of addressing the economic security of enterprises at the macroeconomic level is described. The main directions of solving the present problems and options for State's action in each given direction have been determined. It is proved, that a comprehensive approach to solving the outlined problems will enable domestic enterprises to economically safe operation and will provide effective incentives for their development.

**Key words:** economic security, enterprise, State, regulatory means

**Pic.:** 2. **Bibl.:** 8.

**Syrota Veronika S.** – Applicant, University of Economics and Law «KROK» (vul. Lagerna, 30-32, Kyiv, 03113, Ukraine)

**E-mail:** Veronika.syrota@gmail.com