

конання та відповідальності за нереалізацію. Законодавство про державну службу, про місцеві держадміністрації та місцеве самоврядування не конкретизують соціальні зобов'язання щодо формування та забезпечення реалізації ефективних соціальних стратегій розвитку та відповідальність за людський та соціальний розвиток на рівні держави та регіонів [3, с. 124].

Соціальна відповідальність держави буде спрацьовувати при наявності та розвитку невідворотних механізмів її застосування, при укріпленні політичної культури, при розвитку демократичних засад державного управління, при конструктивній опозиції, при становленні партнерських відносин між гілками влади та підвищенні рівня довіри до влади [1, с. 32].

Довіра до влади – важливий аспект розвитку соціальної відповідальності в країні. Виходячи з цього Першим етапом має стати запровадження підходу до впровадження механізму закріплення партнерського статусу між інститутами громадянського суспільства та органами державної влади в системі державного управління через правове врегулювання щодо розширення повноважень інститутів громадянського суспільства з метою впровадження рецептивної моделі публічного управління. Ключовими положеннями мають стати: впровадження дієвої системи моніторингу та контролю з приводу реагування правоохоронних органів на результати громадського моніторингу та експертизи з приводу бездіяльності органів державної влади або їх неправомірних дій чи корупції; забезпечити відкритість та своєчасне надання інформації організаціям громадянського суспільства з приводу проектів рішень по суспільно важливим питанням; розробити веб-сайт (з можливістю форум обговорення) для оприлюднення результатів з урахуванням або відхиленням громадських пропозицій по конкретним політичним рішенням [4, с. 15].

Перелік посилань:

1. Амоша О. І. Соціальна відповідальність держави за людський та соціальний розвиток / О. І. Амоша // *Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т імені В. Гетьмана»; редкол.: О. О. Беляєв (відп. ред.) [та ін.]*. – Київ : КНЕУ. – 2010. – Спец. вип. : Соціально-трудова відносина: теорія та практика : у 3 т. – Т. 1. – С. 28-33.

2. Лібанова Е. М. Вплив сучасної кризи на ментальні особливості, психологічні орієнтації та настанови населення України / Е. М. Лібанова // *Глобальна економічна криза 2008-2010 років: досвід та шляхи подолання в Україні : монографія / [В. П. Антонюк, С. С. Аптекарь, Н. А. Балтачєєва та ін.] ; під заг. ред. В. І. Ляшенка*. – Донецьк : Юго-Восток. – 2010. – С. 279-285.

3. Амоша О. Соціальна відповідальність в контексті розвитку людського потенціалу [Електронний ресурс] / О. Амоша, О. Новікова // *Держава і суспільство*. 2011. – № 1. – С. 122-127. – Режим доступу : <http://www.kbiuara.kharkov.ua/e-book/ritp/2011-1/doc/3/01.pdf>

4. Березовський Д. О. Вдосконалення механізмів громадського моніторингу та контролю в системі державного управління України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» / Д. О. Березовський. – Київ, 2016. – 20 с.

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

С.Я. Берсуцька, к.е.н. доцент

Донецький університет економіки та права, м. Бахмут

В умовах глобалізації національних економік, регламентації стійкого соціального й економічного розвитку необхідна швидка адаптація до міжнародної конкуренції, що можливо при підвищенні конкурентоспроможності людини і суспільства – синтезу його знань, інновацій та інформації, а також інститутів держави і підприємництва. Знання, інформація і їхній носій – освічена людина, здатна генерувати ідеї та нові знання, а також здійснювати інноваційну діяльність, стає головним ресурсом і одночасно метою економічного розвитку держави.

Розвиток економіки України супроводжується реформуванням механізму фінансового управління промисловими підприємствами, досягнення конкурентних переваг стає набагато складніше забезпечити тільки за рахунок ефективного фінансового менеджменту та інвестицій у фізичні активи. Це обумовлено тим, що в умовах ринків, що розвиваються та високої конкуренції, нефінансовий механізм, який базується на оцінці та управлінні нематеріальними активами промислового підприємства, набуває все більшого значення. На сьогодні, поряд з одержанням прибутку та підвищенням капіталізації підприємств, пріоритетними напрямками стратегічного розвитку є збереження і розширення частки ринку збуту продукції, вдосконалення внутрішніх бізнес-процесів, які досягаються за допомогою ефективного управління трудовими ресурсами. В працях багатьох авторів трудові ресурси все частіше розглядаються як людський капітал, який являє собою найбільш цінні

активи і згідно зі стратегічними цілями підприємства забезпечує бажаний дохід і створює конкурентні переваги. Теоретичним аспектам стратегічного управління людським капіталом присвячено праці вітчизняних і зарубіжних вчених: В.М. Геєця, Л. Едвінсона, О.А. рішнєвої, О.Л. Єськова, Р. Каплана, Д. Нортон, Нільса-Горана Ольве, Я. Фітценца, Х. Рамперсада та інших. У роботах названих авторів питанням управління стратегією за допомогою збалансованої системи показників (ЗСП) приділено достатню увагу, однак запропонований ними економічний інструментарій націлено на управління сукупністю ресурсів. В той же час немає чітко сформульованого методичного підходу до стратегічного управління людським капіталом, який є визначальною складовою стратегічного потенціалу держави.

Сучасні умови функціонування економіки України, які характеризуються постійними змінами зовнішнього середовища, зростанням конкуренції в усіх сферах діяльності, вимагають необхідного пошуку інструментів, які дозволять оперативно реагувати на їх вплив та розробити стратегію розвитку з урахуванням цих чинників. Одним із таких інструментів є збалансована система показників. Характерною особливістю цієї системи показників є те, що вона використовує в якості методів управління діяльністю підприємств не тільки фінансові показники, які віддзеркалюють ефективність роботи господарюючого суб'єкту в минулому, що не вирішують проблеми, які виникають в режимі «реального часу», не дозволяють довести стратегічні цілі підприємства до всіх робітників, але й нефінансові показники, які відображають досягнення стратегічних цілей у різних аспектах бізнесу та на всіх рівнях управління. В рамках збалансованої системи показників використовується класичний підхід у визначенні стратегії «зверху вниз», що передбачає концентрацію зусиль на зовнішніх і внутрішніх ринкових умовах, а саме, на наступних чинниках: вимоги постачальників і покупців, поява заміників продукції і технології та інше. Такий підхід вимагає ретельної оцінки внутрішніх можливостей підприємства, які вимірюються рівнем підготовки та кваліфікації людського капіталу. Чим більше важливий чинник співробітників для досягнення стратегії, тим більше значиме поєднання ЗСП із системою управління персоналом.

Для того щоб описати статус людського капіталу (професійні знання, навички і здібності) та його роль у підтримці стратегії, необхідно визначити ступінь стратегічної готовності людського капіталу. Стратегічна готовність – аналог ліквідності: чим вище ступінь готовності, тим швидше нематеріальні активи можуть перетворюватися в грошові кошти [1, с. 79]. Оцінка готовності людського капіталу проводиться двома способами: 1) на основі стратегічних професій; 2) на основі стратегічних цінностей. Мотивація стратегічної готовності дозволяє підвищити ефективність управління людським капіталом підприємства, пропонуючи альтернативний підхід до встановлення компенсаційних виплат працівникам, шляхом встановлення певного порогу значень стратегічних показників. Таким чином, мотивація стратегічної готовності є ефективним інструментом управління людським капіталом, тому що дозволяє досягти збалансованості між фінансовими та нематеріальними формами стимулювання працівників у відповідності до стратегії.

Отже, незважаючи на те, що ЗСП людського капіталу не здатна надати конкретну грошову оцінку даного нематеріального активу, людський капітал є незамінним ресурсом вітчизняних підприємств в умовах глобалізації, а отже, має потребу в науково – обґрунтованому управлінні та оцінці саме так, як вимагає стратегія підприємства.

Перелік посилань:

1. Роберт С. Каплан. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / С. Роберт Каплан, П. Дейвид Нортон ; пер. с англ. – [2-е изд., испр. и доп.]. – М. : ЗАО «Олимп-бизнес», 2004. – 320 с.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання»: КОО, 2001. – 254 с.

ТУРИЗМ ЯК ІНСТРУМЕНТ СІЛЬСЬКОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

О.А. Боднар

Миколаївський національний аграрний університет

В умовах глобальної нестабільності в Україні спостерігається критичне зменшення рівня життя людей, погіршення соціальних, економічних, екологічних показників, особливо в сільській місцевості [1].

Нова парадигма політики сільського розвитку України повинна зосереджуватись на підтримці місцевих сільських територіальних громад, які відіграють вирішальну роль в життєздатності