

Також правильно сформована корпоративна культура значно підвищує адаптивність і стійкість будь-якої компанії на ринку. Зв'язуючись воедино і стаючи єдиним цілим, співробітники здатні працювати найефективніше.

Безперечно, корпоративну культуру слід розглядати лише як окрему складову усієї системи економічної безпеки підприємства в цілому, не забуваючи розвивати інші напрями контролю ризиків.

Література:

1. Стогнієнко Н.Ю. Деякі питання корпоративного управління / Н.Ю. Стогнієнко. – К.: Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2009. – № 6. – С. 165-168.

2. Кукура С.П. Теория корпоративного управления / С.П. Кукура. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. – 478 с.

3. Сірош М.В. Принципи корпоративного управління України / М.В. Сірош. – К.: ДКЦПФР, 2011. – 35 с.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА В ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

Рекун Г.П., к.е.н., доцент

Прус Ю.І., викладач

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Глибокі суспільні трансформації, які відбуваються в Україні, спрямовані на подолання кризових явищ, задіяння чинників та важелів підвищення рівня і якості життя населення, створення якісно нових умов господарювання через децентралізацію владних повноважень, а також забезпечення сталого розвитку об'єднаних територіальних громад (ОТГ).

Збалансований розвиток країни полягає в одночасному задоволенні зростаючих матеріальних і духовних потреб населення, високоефективному використанні наявних ресурсів, збереженні, відтворенні та охорони довкілля. У таких умовах одним з найважливіших завдань України на шляху входження до європейського простору та розбудови конкурентоспроможної економіки є посилення ролі малого та середнього підприємництва, оскільки саме його суб'єкти створюють підґрунтя для структурної модернізації передусім господарських систем ОТГ, підвищення рівня і якості життя населення, збереження природного середовища.

На початку 2017 року в Харківській області здійснювали діяльність 1096 середніх підприємств (5,4% від загальної кількості підприємств регіону) та 19328 малих підприємств (94,6% від загальної кількості підприємств регіону), на яких працювало майже 315,8 тис. осіб. За кількістю суб'єктів МСП Харківщина посідає 3 місце серед інших областей України. Економічна активність малих і середніх підприємств у Харківській області зосереджена,

в основному, у оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, промисловості, операціях з нерухомим майном [1].

На сьогоднішній день Україна перебуває на стадії реформування системи місцевого самоврядування та територіальної організації влади. Зокрема, станом на 1 жовтня 2017 року у Харківській області активної діє 12 об'єднаних територіальних громад, у 5 з яких вже пройшли місцеві вибори та відбувся перехід на прямі міжбюджетні відносини з держбюджетом.

Одним з ключових чинників розвитку малого та середнього підприємництва в ОТГ в Україні є наявність людських ресурсів. Це обумовлено змінами до Бюджетного та Податкового кодексів України, які передбачають розширення існуючої дохідної бази бюджетів ОТГ за рахунок закріплення за ними податку на доходи фізичних осіб. Крім того, якісні характеристики населення ОТГ (вікова, гендерна структури) визначають стратегічні вектори розвитку їх інфраструктури. Так, у громадах з найвищими показниками народжуваності необхідно забезпечувати розвиток дошкільних, шкільних навчальних закладів, культурно-оздоровчих центрів; у громадах з домінуючою кількістю населення шанобливого віку виникає необхідність зосередитися на розбудові лікарень, закладів соціального захисту представників старших поколінь тощо.

На думку, керівника програми практичної політики, експерта Інституту політичної освіти О. Солоня, об'єднані громади переважно не зможуть зупинити повільне вимирання на своїх територіях. Відремонтований садочок або освітлена вулиця аж ніяк не зупинить молодь та активних людей від втечі в міста та закордон; в ОТГ переважатиме населення шанобливого віку, тому, як наслідок, більшість з них з часом зникне [2].

У зв'язку з цим видається доцільним проаналізувати тенденції розвитку ОТГ Харківської області, розрахувавши їх коефіцієнти молодості та старіння (табл. 1).

Таблиця 1

Коефіцієнти молодості та старіння ОТГ Харківської області

Назва ОТГ	Чисельність постійного населення, осіб	Кількість мешканців молодше працездатного віку, осіб	Кількість мешканців старше працездатного віку, осіб	Коефіцієнт молодості ОТГ, % (3/2*100)	Коефіцієнт старіння ОТГ, % (4/2*100)
1	2	3	4	5	6
Золочівська	25337,0	4560,0	6588,0	18,00	26,00
Коломацька	6953,0	1384,0	2044,0	19,91	29,40
Мереф'янська	25734,0	5137,0	8984,0	19,96	34,91
Нововодолазька	18996,0	3230,0	5604,0	17,00	29,50
Оскільська	6775,0	876,0	2093,0	12,93	30,89
Старосалтівська	8779,0	1132,0	2265,0	12,89	25,80
Чкалівська	12307,0	270,0	4886,0	2,19	39,70

Результати розрахунків у табл. 1 дають підстави стверджувати, що у всіх ОТГ Харківщини кількість мешканців старше працездатного віку суттєво перевищує кількість мешканців молодше працездатного віку. Так, «наймолодшою» ОТГ Харківської області є Мереш'янська, а «найстарішою» – Чкалівська ОТГ. Як наслідок, у Мереш'янській ОТГ діє 507 малих підприємств, а у Чкалівській – 353.

Таким чином, розвиток малого і середнього підприємництва на території певної громади залежить від наявності там кваліфікованих трудових ресурсів, обсягу місцевого ринку споживання, спроможності ОТГ створювати й утримувати інфраструктуру. Безумовно, більш населені громади з огляду на ці чинники є привабливішими для розвитку бізнесу і залучення інвестицій. Вони здатні надавати якісніші послуги і забезпечити кращі стартові умови для соціального та економічного зростання.

У подальших дослідженнях видається доцільним проаналізувати досвід європейських країн щодо утримання населення у локальних територіальних формуваннях з метою розвитку підприємництва та збільшення обсягів інвестування.

Література:

1. Аналітична довідка щодо сприяння розвитку малого та середнього підприємництва у Харківській області за III квартал 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://qoo.by/2RWu>. – Заголовок з екрану.

2. Більшість об'єднаних громад помруть – прогноз [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://qoo.by/2RWu>. – Заголовок з екрану.

ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: СПІВВІДНОШЕННЯ КАТЕГОРІЙ

Шевченко І.Ю., к.е.н., доцент

Калініченко О.А., магістрант

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Для характеристики забезпеченості трудовими ресурсами в науковій літературі традиційно використовуються поняття: «працездатне населення», «економічно активне населення», «зайняте населення», «безробітне населення», тоді як більш доцільним є використання категорій «людський потенціал», «трудовий потенціал», «людський капітал».

У широкому сенсі людський потенціал – це можливість людини прожити довге, здорове та творче життя [1].

Що ж стосовно відношення категорій «трудовий потенціал» та «людський капітал», то як показали результати попередніх досліджень [2-4], людський капітал є тією частиною трудового потенціалу, котра реалізується в процесі трудової діяльності.