

# Zarządzanie i Edukacja

NUMER 116 - STYCZEŃ-LUTY 2018 - ISSN 1428-474X  
DWUMIESIĘCZNIK SZKOŁY WYŻSZEJ IM. BOGDANA JAŃSKIEGO

- Zarządzanie gospodarką  
w relacjach międzynarodowych
- Etos nauki



**5**

PUNKTÓW  
za publikację



# Zarządzanie i Edukacja

- Zarządzanie gospodarką w relacjach międzynarodowych
- Etos nauki

NUMER 116 – STYCZEŃ–LUTY 2018 – ISSN 1428-474X  
DWUMIESIĘCZNIK SZKOŁY WYŻSZEJ IM. BOGDANA JAŃSKIEGO

### **Adres redakcji**

Dwumiesięcznik „Zarządzanie i Edukacja”  
ul. Chełmska 21 A, 00-724 Warszawa; tel. 553 925 769  
e-mail: wydawnictwo@janski.edu.pl

### **Redaktor naczelny**

Włodzimierz Petryk

### **Rada naukowa dwumiesięcznika „Zarządzanie i Edukacja”**

dr Mirosław Cholewiński (Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Polska)  
mgr inż. Marian Czajczyk (Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego, Polska)  
prof. dr hab. Yuriy Daynovskyy (Lwowski Handlowo-Ekonomiczny Uniwersytet, Ukraina)  
dr Jerzy Donarski (prof. nadzw. Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego, Polska)  
prof. dr hab. Sergii Ierokhin (Narodowa Akademia Zarządzania, Ukraina)  
PhD, doc. Paed Dr. Tomáš Jablonsky (Katolícka Univerzita v Ružomberku, Slovakia)  
dr hab. Oresta Karpenko (Drohobycki Państwowy Uniwersytet Pedagogiczny im. Iwana Franki, Ukraina)  
dr Joanna Karpowicz (Uczelnia Jańskiego, Polska)  
dr inż. Elżbieta Kopciuszewska (Akademia Finansów i Biznesu Vistula, Polska)  
prof. dr hab. Ksenia Kovtunenکو (Odeski Narodowy Uniwersytet Politechniczny, Ukraina)  
dr Zbigniew Meger (prof. nadzw. Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego, Polska)  
dr Włodzimierz Petryk (Uczelnia Jańskiego, Polska)  
ks. dr Jacek Rosa (Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie, Polska)  
dr Marianna Yatsenko (Odeski Narodowy Uniwersytet Politechniczny, Ukraina)

### **Redaktor tematyczny**

Dagmara Maria Boruc

### **Redaktor statystyczny**

Paweł Kopciuszewski

### **Redaktor językowy**

Jolanta Cisek

### **Sekretarz redakcji**

Elżbieta Górecka

### **Korekta**

Anna Czajczyk

Wszystkie artykuły są recenzowane

### **Recenzenci**

Ruslan W. Mann (Czerkaski Państwowy Uniwersytet Technologiczny, Ukraina)  
Tetiana W. Momot (Charkowski Narodowy Uniwersytet Gospodarki Miejskiej im. O. M. Beketowa, Ukraina)  
Andrzej Marian Cwer (Tarnopolski Państwowy Pedagogiczny Uniwersytet im. Włodzimierza Chnatiuka, Ukraina)

Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania w publikowanych tekstach skrótów i zmian

ISSN 1428-474X

Wersja referencyjna czasopisma:  
papierowy numer dostępny w wersji elektronicznej na stronie  
[www.janski.edu.pl](http://www.janski.edu.pl)

Skład, korekta, druk i oprawa: Drukarnia DUX

**ZARZĄDZANIE GOSPODARKĄ  
W RELACJACH MIĘDZYKRAJOWYCH****Оксана Захарова**

Инвестирование в человеческий капитал: сущность  
и обоснование выбора возможных источников ..... 5

**Лариса Проданова**

Моніторинг динаміки продуктивності праці в системі  
управління соціально-економічним розвитком держави ..... 27

**Оксана Якушева**

Критерії визначення та роль малого й середнього бізнесу  
в економічному розвитку регіонів ..... 43

**Наталія О. Подлужна**

Комплексна оцінка вкладу регіону у формування економіки  
знань в країні ..... 56

**Ольга Анатоліївна Зінченко**

Потенціал формування іміджу регіонів України: проблеми  
та перспективи в контексті децентралізації ..... 79

**Юлія Олександрівна Коваленко**

Розвиток регіонального інформаційного менеджменту:  
європейський досвід ..... 98

**ETOS NAUKI****Włodzimierz Petryk**

Zasady współczesnego etosu akademickiego ..... 114

NOTY O AUTORACH ..... 132



Оксана ЗАХАРОВА

## ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: СУЩНОСТЬ И ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРА ВОЗМОЖНЫХ ИСТОЧНИКОВ

### АННОТАЦИЯ

Определена социально-экономическая сущность инвестирования в человеческий капитал. Проведена сравнительная характеристика расходов работодателя на рабочую силу и инвестиций в человеческий капитал. Обоснована диверсификация источников инвестирования в человеческий капитал на протяжении жизни человека.

**Ключевые слова:** инвестирование в человеческий капитал, предприятие, профессиональное развитие, работодатель, расходы на рабочую силу, источники.

### SUMMARY

The socio-economic essence of investing in human capital is defined. A comparative description of the employer's labor costs and investments in human capital was made. The sources of investment in human capital are revealed. The diversification of sources of investment in human capital over the course of a person's life is grounded.

**Key words:** investment in human capital, enterprise, professional development, employer, labor costs, sources.

### ВВЕДЕНИЕ

Направленность курса экономической политики Украины на постепенное достижение инновационной и разумной экономики в совре-

менных условиях может быть практически осуществлена благодаря постоянному во времени и интенсивному по характеру процессу накопления человеческого капитала, реализация которого возможна путем инвестирования. Главенствующее место среди инвесторов в процессе инвестирования в человеческий капитал занимает государство, так как за счет средств из его бюджета осуществляется развитие образования, научной деятельности и исследований, охрана здоровья населения и окружающей среды. Законодательство побуждает субъектов хозяйствования к активизации инвестирования, и таким образом формируются тенденции накопления человеческого капитала страны.

В условиях дефицита и ограниченности бюджетного финансирования человеческого развития, который наблюдается в Украине в последние годы, происходит естественный процесс перераспределения приоритетности источников инвестирования в человеческий капитал в экономике страны. В результате роль ведущего инвестора переходит непосредственно к субъектам хозяйствования. Качественное выполнение ими обязанностей по профессиональному развитию и охране здоровья персонала необходимо своевременно обеспечивать определенными объемами инвестиций, обоснование целесообразности вложения которых должно осуществляться на основе как экономической, так и социальной эффективности. При этом важна непрерывность процедуры такой оценки, состоящей из последовательных взаимосвязанных этапов. При отсутствии совершенных и практически пригодных методик, информационного обеспечения и действенных инструментов оценки результативности осуществления каждого этапа инвестирования в человеческий капитал этот процесс полностью становится прерогативой специалистов по управлению персоналом как в организационном, так и в финансовом аспектах.

Одновременно при отсутствии у предприятий совершенных инструментов управления эффективностью инвестирования в



человеческий капитал и соответствующих методик, а также недостаточного уровня информационного обеспечения такая процедура может быть достаточно трудоемкой, что приведет к снижению экономической привлекательности инвестирования средств в человеческий капитал. В таких условиях разработка практических рекомендаций, направленных на обеспечение предприятия методологическим аппаратом для анализа, планирования и оценки социально-экономической эффективности инвестирования в человеческий капитал, приобретает особенно важное значение.

## **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ**

Формирование современной эффективной модели экономического роста страны происходит в условиях несоответствия существующего состояния подготовки и развития рабочей силы техническому уровню производства, что является характерным для большинства промышленных предприятий Украины. Как показывает практический опыт, недостаточный уровень квалификации работников становится сдерживающим фактором при внедрении новой техники, реконструкции и обновлении производства, вызывает увеличение сроков освоения производственных мощностей, приводит к значительному материальному ущербу вследствие снижения производительности труда, наличия непроизводительных расходов и потерь рабочего времени, ухудшения качества продукции и эксплуатации оборудования. Как следствие, реальные инвестиции не дают желаемой отдачи и сдерживают развитие производства. Именно поэтому в современных условиях производства постоянно возрастают требования к квалификационному и образовательному уровням персонала, их компетентности, поскольку под воздействием научно-технического прогресса

значительно ускоряются процессы старения реальной квалификации работника, его профессиональных знаний, умений и навыков. Вместе с тем, необходимость обеспечения предприятия высококачественным квалифицированным инновационно ориентированным персоналом многократно возрастает в условиях существующей жесткой конкурентной борьбы за потребителя и рынки сбыта продукции и услуг со стороны как отечественных, так и зарубежных товаропроизводителей.

К. Макконелл и С. Брю определяют сущность инвестиций в человека как определенные действия и связанные с ними расходы, повышающие квалификацию, способности и производительность труда персонала и в будущем многократно компенсирующиеся возрастающими доходами<sup>1</sup>. Я. Фитц-энц подчеркивает, что инвестиции в развитие сотрудников – это расходы на все образовательные и квалификационные мероприятия и программы профессионального развития<sup>2</sup>. Эту точку зрения поддерживает И. Майбуров, который утверждает, что инвестиции в человеческий капитал – это «процесс получения образования и квалификации ... с окупаемостью в будущем»<sup>3</sup>. Рассматривая сущность инвестиций в человеческий капитал на корпоративном уровне, И. Новак определяет эту категорию как «совокупные затраты работодателя на воспроизводство рабочей силы», результатом которых является «качественно новый человеческий капитал с высоким уровнем квалификации, здоровья и трудоспособности»<sup>4</sup>. Аналогичное определение дает В. Антонюк,

<sup>1</sup> Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: пер. с англ. Киев: Хагар-Демос, 1993. с. 556.

<sup>2</sup> Як Фитц-енц Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. Москва: Вершина, 2006. с. 66.

<sup>3</sup> Майбуров И.А. Эффективность инвестирования и человеческий капитал в США и России // Мировая экономика и международные отношения. 2004. № 4. с. 4.

<sup>4</sup> Новак І.М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні // Зб. наук. праць Харківськ. нац. економіч. ун-ту «Управління розвитком». 2006. № 4. с. 84-85.

которая утверждает, что инвестиции в человеческий капитал – это «расходы, осуществленные с целью увеличения производительных способностей работника и будущих доходов»<sup>5</sup>. По мнению Е. Бородиной, сущность инвестиций в человеческий капитал составляет «все виды вложений в человека, которые могут быть оценены в денежной или иной форме и носят целенаправленный характер, то есть создают условия для роста производительности и повышения персонафицированных доходов человека»<sup>6</sup>.

Обобщая эволюцию теории человеческого капитала и современные научные подходы к различным аспектам инвестирования, предлагается следующее понимание сущности инвестиций в человеческий капитал, которое учитывает особенности его воспроизводства и социально-экономические результаты инвестирования. Инвестиции в человеческий капитал следует рассматривать как часть общих затрат предприятия на рабочую силу, которые осуществляются с целью ее продуктивного развития, приводят к формированию высококачественного человеческого капитала и обеспечивают получение долгосрочного социально-экономического эффекта. Предлагаемое определение имеет практическую направленность, что позволяет конкретизировать инвестиции по видам и направлениям инвестирования. С целью разграничения сущности и составляющих понятий и инвестиций в человека на основании предлагаемого определения разработана сравнительная характеристика этих категорий по следующим критериям: сущность, направления, периодичность и результаты осуществления, срок окупаемости, источники и объект осуществления (рис. 1)<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: моногр. // НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2007. с. 112.

<sup>6</sup> Бородина Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста // Экономика Украины. 2003. №7. с. 50.

<sup>7</sup> Захарова О.В., Швець І.Б. Розвиток теорії інвестування у персонал // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: зб. наук. праць. 2009. № 3 (17).

**Рис. 1. Сравнительная характеристика расходов работодателя на рабочую силу и инвестиций в человеческий капитал**



Исходя из того, что инвестиции в человеческий капитал являются составной частью общих затрат предприятия на рабочую силу, эти экономические категории имеют как общие, так и различные признаки. В практических условиях подавляющее большинство составляющих затрат работодателя на рабочую силу по направлению использования не относятся к инвестиционным расходам, потому что они не создают условия для перспективного развития человека. С целью выделения расходов, связанных с инвестированием в человеческий капитал, проанализированы составляющие затрат на рабочую силу в соответствии с действующими в Украине стандартами определения стоимости рабочей силы. Таким образом, из приведенного перечня расходов работодателя на содержание рабочей силы в состав инвестиций в человеческий капитал могут быть отнесены только расходы на профессиональное обучение, развитие и мотивацию развития персонала, а также на охрану здоровья работника предприятия. Все остальные составляющие затрат на содержание рабочей силы не создают условий для увеличения объема и качества человеческого капитала, поэтому с учетом предлагаемых признаков не могут быть отнесены к инвестициям в человека.

Анализ затрат работодателя на рабочую силу по критерию периодичности осуществления позволил установить, что в соответствии с действующим законодательством только расходы на оплату труда должны осуществляться предприятием постоянно. Все остальные составляющие расходов независимо от их сущности осуществляются при условии наличия финансовых ресурсов в распоряжении предприятия и присутствия мотивационных побуждений руководства к осуществлению расходов на профессиональное развитие персонала.

Результатом осуществления расходов на содержание рабочей силы является создание добавленной стоимости в виде продукта или услуг для потребления, что позволяет предприятию получить экономический результат в краткосрочном периоде. Инвестирование в человеческий капитал обуславливает достижение социально-экономического эффекта за счет создания дополнительной стоимости в вещественной или невещественной форме.

Одним из главных и принципиальных отличий инвестиций в человеческий капитал от текущих расходов предприятия является срок окупаемости. Согласно общей теории инвестирования обычно инвестиции имеют долгосрочный период окупаемости, что связано с необходимостью существенных организационно-производственных изменений на предприятиях, создания новых условий хозяйствования и управления. Инвестиции в человеческий капитал предполагают, что работник в течение определенного срока должен овладеть новыми знаниями, информацией, опытом, навыками, которые призваны способствовать качественному изменению применяемых подходов к решаемым профессиональным задачам. Достижение необходимого уровня квалификации, опыта, умений происходит в течение достаточно длительного времени. Вместе с тем, даже при достижении желаемого уровня профессионализма работников, предприятие может не иметь условий для его полной реализации. Таким образом, в результате действия объективных (длительность периода становления работника) и субъективных (личность самого работника) факторов и соответствующих условий инвестиции в человеческий капитал всегда имеют долгосрочный характер.

В отличие от исследований окупаемости инвестиций в образование не существует каких-либо исследований и расчетов периода окупаемости инвестиций в человеческий капитал на уровне от-

дельного предприятия. Такая ситуация связана как с отсутствием соответствующих методик расчета, так и с трудностями получения объективной и достоверной информации для анализа. Существуют лишь некоторые оценки срока окупаемости инвестиций в образование. Так, по определению ученых, период окупаемости инвестиций в образование составляет 10-20 лет или в среднем 16 лет<sup>8, 9, 10</sup>.

Инвестирование в человеческий капитал является сложным экономическим процессом. Предприятие, осуществляя расходы на профессиональное развитие в течение определенного времени, ожидает получить планируемый результат в виде прямого или косвенного экономического эффекта. Обычно прямой результат инвестирования выражается в росте производительности труда, и, как следствие, увеличении объема производства продукции или услуг, улучшении качественных характеристик и оптимизации численности работников предприятия; оптимизации процесса текучести кадров и предотвращении кадрового дефицита по основным профессионально-квалификационным позициям, сокращении и ликвидации непроизводительных расходов времени, росте конкурентоспособности продукции или услуг предприятия благодаря улучшению их качества и оптимизации затрат на их производство. В результате действия указанных факторов создаются условия для роста прибыли, что благодаря существующему математическому аппарату может быть подвержено количественной оценке.

---

<sup>8</sup> Новак І.М. Сучасні пріоритети... с. 84.

<sup>9</sup> Цимбалюк С.О. Підготовка та підвищення кваліфікації персоналу як напрямок інвестування коштів у людський капітал // Зб. наук. праць Харківського нац. економіч. ун-ту «Управління розвитком». 2006. № 4. с. 106.

<sup>10</sup> Bowen H.R. Investment of Learning. San-Francisco ets: Josser-Bass, 1978. 165 p.

Косвенный результат может быть получен одновременно с прямым, а в некоторых случаях может быть запланированным непосредственно работодателем. Косвенный результат может выражаться в повышении привязанности, вовлеченности, управляемости, лояльности и росте мотивации к труду работников предприятия, способности персонала эффективно работать в команде, увеличении нематериальных активов, улучшении имиджа работодателя в обществе. Экономическая оценка таких инвестиций является крайне сложной, но необходимой. Исходя из того, что на возможность достижения косвенных результатов влияет множество факторов, учет действия каждого из них является необходимым для более объективной оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал. Выполнение данного условия позволяет предприятию получить объективную оценку окупаемости капиталовложений, осуществленных с целью увеличения объема и качества человеческого капитала. При этом данный эффект не ограничивается только сферой деятельности предприятия, а распространяется на самого работника, регион и страну в целом.

Наряду с различиями, между расходами и инвестициями работодателя в человеческий капитал существуют и общие черты. Так, в большинстве случаев источниками как расходов, так и инвестиций в человеческий капитал являются собственные средства предприятия. Одновременно при осуществлении общих инвестиционных проектов могут быть использованы средства инвесторов или кредиты банков. В этом случае инвестиции в человеческий капитал будут входить в состав общих расходов предприятия по осуществлению соответствующих проектов. Вторая общая черта расходов и инвестиций – это объект осуществления, которым является отдельный работник предприятия.



Одним из аспектов осуществления расходов и инвестиций есть возможность и необходимость их одновременного осуществления в отношении одного работника или их группы. То есть процессы инвестирования могут осуществляться одновременно с текущими затратами работодателя на содержание рабочей силы. В этих условиях эффективность использования труда работников во многом будет зависеть от того, сколько средств выделяется на развитие и от вектора их направленности.

## **ИСТОЧНИКИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ**

На разных этапах жизни человека инвестирование его обучения и развития может осуществляться последовательно или параллельно с привлечением различных источников. Так, инвесторами в человека могут выступать следующие субъекты:

- государство, которое осуществляет социальные мероприятия по защите населения и социальные трансферты, общую школьную подготовку и личностное развитие детей и подростков, профессиональное образование молодежи, профессиональную переподготовку безработных, финансирование инновационных научных исследований, формирование и поддержку стабильного и функционального физического и духовного состояния человека, социальное страхование и обслуживание различных категорий населения, экологический мониторинг окружающей среды, создание новых рабочих мест, обеспечение полной, продуктивной и эффективной занятости и льготное налогообложение бизнеса;
- работодатель, основными функциями которого является профессиональная подготовка, повышение квалификации,

переподготовка и развитие сотрудников, осуществление профилактических мер по охране здоровья и труда, медицинское и социальное страхование работников, подготовка кадрового резерва;

- работники и члены их семей, которые осуществляют финансирование из собственных средств общего, профессионально-технического, высшего или дополнительного образования, приобретения учебной и профессиональной литературы, оздоровительных мероприятий и занятий спортом, медицинского и социального страхования, поиска достойного места работы и проживания;
- негосударственные учреждения и фонды, деятельность которых направлена на осуществление спонсорских и благотворительных социальных программ, социальное страхование населения, предоставление образовательных, медицинских и оздоровительных услуг;
- международные организации, зарубежные частные инвесторы и фонды, путем реализации специальных программ или непосредственного спонсирования отдельных лиц оказывающие техническую помощь, а также осуществляющие финансирование научных, экологических, образовательных и оздоровительных проектов, поддержку перспективной и талантливой молодежи и высококвалифицированных ученых, создающие новые рабочие места.

Рассмотренные источники для большинства субъектов имеют место в практике инвестирования. В конкретных условиях их перечень может быть также дополнен и конкретизирован. Наиболее важными и результативными из рассмотренных являются средства государства, предприятий и собственные средства человека, что в совокупности позволяет сформировать высокопро-

изводительный и качественный человеческий капитал. Вместе с тем, интенсивность его формирования во многом зависит от конкретного времени и условий.

Создание социально-экономической и инновационной модели развития общества обеспечивается действием целостного комплекса инструментов, определяющее место среди которых принадлежит инвестированию в человеческий капитал. Уровень интенсивности инвестиционных потоков, определяемый общим состоянием человеческого развития страны, обуславливается способностью государственного бюджета к финансированию и экономической заинтересованностью владельцев финансовых ресурсов в их длительном инвестировании в развитие человека. Именно это условие формирует гарантированные возможности для обеспечения в будущем социально-экономической окупаемости инвестиций в человеческий капитал на макро-, микро – и индивидуальном уровне.

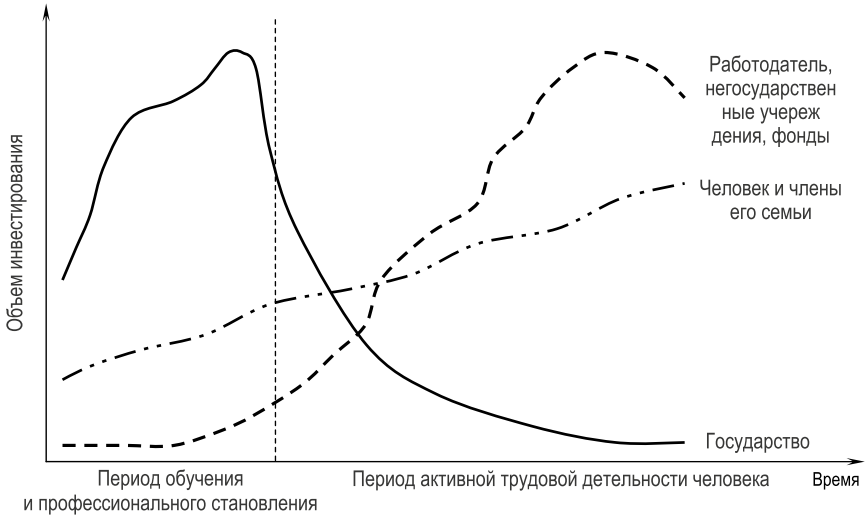
## **ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ИСТОЧНИКОВ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ НА ПРОТЯЖЕНИИ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА**

Роль образования в обеспечении инновационного развития страны трудно переоценить, оно способствует формированию мировоззрения человека как личности, развитию творческого подхода и активной гражданской позиции, обеспечивает условия для приобретения новых профессиональных знаний и базовых навыков, способствует возникновению у человека чувства необходимости, целесообразности и внутренней потребности в непрерывном собственном всестороннем развитии. Главную роль, которая заключается в создании и распространении среди

населения таких возможностей выполняет государство путем формирования приоритетных направлений развития образовательной системы страны.

Вторым важным источником покрытия финансовых затрат на получение человеком профессионально-технического или высшего образования являются средства предприятия, на котором данный человек работает. При этом, если выбор семьей специальности и специализации обучения обусловлен в большей степени субъективным желанием и интересами, которые формируются под воздействием различных маркетинговых рычагов рынка труда и системы образовательных услуг, то выбор предприятием направления как первоначальной, так и последующей профессиональной подготовки и переподготовки для конкретного человека является более взвешенным и основывается на принципах объективного определения потребности предприятия в профессиональном развитии работников для скорейшего достижения стратегических целей его деятельности. Таким образом, из трех основных источников инвестирования в человеческий капитал именно предприятие, как непосредственный работодатель, выступает той движущей силой, которая путем планомерного осуществления инвестиционных расходов в профессиональное развитие работников и создание условий для всестороннего использования трудового потенциала способствует ускорению момента достижения устойчивого инновационного развития экономики (рис. 2).

**Рис. 2. Диверсификация источников инвестирования в человеческий капитал на протяжении жизни человека**



На протяжении жизни человека инвестирование в его профессиональное становление и развитие осуществляется поэтапно из разных источников, то есть наблюдается процесс диверсификации источников инвестирования в человеческий капитал. Так, на этапе общеобразовательного и профессионального обучения человека в качестве доминирующего источника инвестиций выступают государственные средства, интенсивность осуществления которых резко сокращается с началом трудовой деятельности человека<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Захарова О.В. Закономірності управління знаннями на рівні підприємства як інструмент досягнення країною стану економіки знань // 36. наук. праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. Черкаси, 2016. Випуск 43. Част. II. С. 34-36.

На этапе активной трудовой деятельности постепенно происходит смена приоритетного источника инвестирования с государственных средств на средства работодателя и негосударственных учреждений и фондов, интенсивность осуществления которых в конце трудовой деятельности начинает резко сокращаться. Независимо от доминирующего в определенные периоды времени инвестиционного источника собственные средства человека и его семьи играют важную роль в инвестировании в человеческий капитал и со временем имеют тенденцию к постепенному росту. Таким образом, исходя из того, что период трудовой деятельности наиболее длительный и продуктивный в жизни человека, именно инвестиции за счет средств предприятий являются решающим фактором наращивания объема и качества человеческого капитала, а, следовательно, инструментом достижения устойчивого инновационного развития экономики.

Условия, при которых предприятия Украины осуществляют инвестирование в человеческий капитал, являются достаточно разными и зависят от большого количества внутренних и внешних факторов, определяющие из которых – размер и уровень конкурентоспособности предприятия на рынке. Возможности крупных экономически успешных промышленных предприятий позволяют им создавать в своем составе и обеспечивать современным оборудованием специализированные структурные подразделения, целью деятельности которых являются комплексная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и другие виды профессионального развития работников. В качестве преподавателей в эти подразделения могут приглашаться как штатные работники предприятия, которые в течение длительного времени демонстрируют высокие трудовые результаты и обладают педагогическими качествами, так и сторонние ведущие специалисты

и преподаватели в каждой отдельной области знаний. Основным назначением таких подразделений является осуществление профессионального обучения работников на достаточно высоком качественном уровне в соответствии с современными требованиями рынка и технологическими особенностями производства.

Высшим организационным результатом широкомасштабного профессионального развития работников предприятия может стать сертификация уровня владения профессиональными знаниями персоналом, прошедшим определенный вид внутреннего обучения и успешно сдавшим экзамен, подтверждением чего является получение сертификата государственного уровня. Такие предприятия имеют возможности осуществлять профессиональное развитие руководителей в лучших и наиболее престижных учебных заведениях страны и мира, что позволит специалистам высшего звена овладеть новейшими технологиями менеджмента, успешного ведения бизнеса и другими знаниями и навыками, что должно значительно повысить их конкурентоспособность на рынке и ускорить процесс экономической окупаемости от капиталовложений в их профессиональное развитие.

Наряду с этим, подавляющее большинство малых и средних предприятий не имеют достаточно финансовых и организационных ресурсов, которые бы позволили им осуществить собственными силами и на достаточно высоком уровне профессиональную подготовку и переподготовку персонала, что значительно сужает возможности реализации программ профессионального развития. В этом случае могут быть использованы два основных экономически целесообразных варианта увеличения уровня профессиональной компетенции работников. Первый является бюджетным и заключается в использовании разных форм внутреннего наставничества и коучинга. Второй заключается в

подготовке и переподготовке работников в специализированных учебных заведениях на платной основе.

Практический выбор одного из двух вариантов в каждом конкретном случае должен сопровождаться обоснованием экономической целесообразности и оценкой вероятности наступления определенных рисков инвестирования. Однако в любом случае использование внутренних форм профессионального развития более рационально применять для рядовых работников и в первую очередь рабочих, тогда как профессиональное развитие с привлечением внешних провайдеров целесообразно с определенной периодичностью использовать для повышения квалификации и приобретения инновационных знаний руководством предприятия.

Повышенное внимание и увеличенные объемы инвестирования в человеческий капитал характерны и для крупных конкурентоспособных промышленных предприятий мира, которые имеют достаточно финансовых и административных ресурсов для обеспечения высокого качества организации процессов профессионального развития, мотивации и приобретения поливалентной квалификации работниками на непрерывной основе. В качестве сравнительного ориентира степени интенсивности инвестирования в человеческий капитал, что способствует всестороннему развитию и конкурентоспособности предприятия, может быть выбран удельный вес инвестиций в человеческий капитал от фонда оплаты труда, достигнутый отдельными наиболее успешными и ведущими промышленными предприятиями мира. Наиболее высокий уровень данного показателя наблюдается на предприятиях Европы и достигает 3,2%, для предприятий США он равен 2,0%, для Японии – 1,2%<sup>12</sup>. В Украине также наибольшая

---

<sup>12</sup> Обучение и подготовка к трудовой деятельности в обществе, основанном на знаниях / МОТ. Международная конференция труда. Сессия 91, Женева [Доклады]. Доклад 4 (1). Женева: МБТ, 2002. с. 68.



интенсивность инвестирования в человеческий капитал характерна для крупных промышленных предприятий, однако даже для самых успешных из них значение выбранного в качестве анализируемого показателя не превышает 1,45%, что в принципе является достаточно удовлетворительным.

Худшая ситуация наблюдается при сравнении среднего уровня средств, инвестируемых в человеческий капитал от фонда оплаты труда среднестатистических предприятий мира и аналогичных украинских предприятий – двадцатикратная разница не в пользу предприятий Украины<sup>13</sup>. Следовательно, для повышения уровня интенсивности инвестирования в человеческий капитал отечественными предприятиями следует вводить на национальном и региональном уровнях программы повышения престижности профессионального развития в направлении достижения инновационной составляющей деятельности, в первую очередь, среди работодателей. Государственные органы должны осуществлять мероприятия по всестороннему оживлению и поддержке активности субъектов хозяйствования в инвестировании средств в человеческий капитал. Арсенал их достаточно широк и может включать стимулы правового, финансового, организационного и мотивационного характера<sup>14</sup>. Наибольшая эффективность осуществления таких мероприятий достигается при их комплексном и одновременном широкомасштабном применении.

Таким образом, можно сделать общий вывод относительно того, что достижение устойчивого экономического развития экономики Украины в ближайшей перспективе зависит от степени направленности и согласованности образовательной, производственной

---

<sup>13</sup> Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. Москва: Экономика, 1998. с. 63.

<sup>14</sup> Обучение и подготовка... с. 66.

и государственной политик страны в направлении обеспечения достаточного уровня эффективности и интенсивности инвестирования в человеческий капитал, обоснованной периодичности осуществления инвестиционных программ профессионального развития и охраны здоровья экономически активного населения и мероприятий мотивационного характера по стимулированию субъектов хозяйствования к инвестированию в человеческий капитал.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Антонюк В.П., Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: моногр. // НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2007. 348 с.
2. Бородин Е., Человеческий капитал как основной источник экономического роста // Экономика Украины. 2003. № 7. С. 48-53.
3. Волгин Н.А., Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. Москва: Экономика, 1998. 255 с.
4. Захарова О.В. Закономірності управління знаннями на рівні підприємства як інструмент досягнення країною стану економіки знань // Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. Черкаси, 2016. Випуск 43. Част. II. С. 29-36.
5. Захарова О.В., Швець І.Б., Розвиток теорії інвестування у персонал // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: зб. наук. праць. 2009. № 3 (17). С. 294-299.
6. Майбуров И.А., Эффективность инвестирования и человеческий капитал в США и России // Мировая экономика и международные отношения. 2004. № 4. С. 3-13.
7. Макконелл К.Р., Брю С.Л., Экономикс: принципы, проблемы и политика: пер. с англ. Киев: Хагар-Демос, 1993. 785 с.
8. Новак І.М., Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні // Зб. наук. праць Харківськ. нац. економіч. ун-ту «Управління розвитком». 2006. № 4. С. 83-86.
9. Обучение и подготовка к трудовой деятельности в обществе, основанном на знаниях / МОТ. Международная конференция труда. Сессия 91, Женева [Доклады]. Доклад 4 (1). Женева: МБТ, 2002. 149 с.

10. Як Фитц-енц Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. Москва: Вершина, 2006. 320 с.

11. Цимбалюк С.О., Підготовка та підвищення кваліфікації персоналу як напрямок інвестування коштів у людський капітал // Зб. наук. праць Харківського нац. економіч. ун-ту «Управління розвитком». 2006. № 4. С. 103-107.

12. Bowen H.R., Investment of Learning. San-Francisco ets: Josser-Bass, 1978. 165 p.

Лариса ПРОДАНОВА

**МОНІТОРИНГ ДИНАМІКИ ПРОДУКТИВНОСТІ  
ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ  
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ  
ДЕРЖАВИ**

**MONITORING DYNAMICS OF LABOR PRODUCTIVITY  
IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF SOCIO-ECONOMIC  
DEVELOPMENT OF THE STATE**

**АННОТАЦІЯ**

В статті висвітлено важливість моніторингу динаміки продуктивності праці для формулювання цілей та завдань соціально-економічної політики держави, обґрунтування ефективних управлінських рішень щодо вибору шляхів розвитку економіки та соціуму. Зазначено особливості методики обчислення показників продуктивності праці, що застосовується в національній та в світовій практиці моніторингу цього показника. Проаналізовано рівень та динаміку продуктивності праці в економіці України в період 2000–2017 рр., зокрема в порівнянні з іншими країнами.

**Ключові слова:** продуктивність праці, управління розвитком, моніторинг

**SUMMARY**

The article highlights the importance of monitoring the dynamics of labor productivity in formulating the goals and objectives of socio-economic policies of the state, substantiating effective management decisions on choosing ways of economic and society development. Characteristics of the methodology for calculating labor productivity indicators, which is used in the national and international practice of

monitoring this indicator, are noted. The level and dynamics of labor productivity in the Ukrainian economy in the period 2000–2017, in particular in comparison with other countries, are analyzed.

**Keywords:** labor productivity, development management, monitoring

## ВСТУП

Підвищення продуктивності праці і ефективності роботи економіки (окремого підприємства, галузі чи частини території країни, економіки держави в цілому) виступають ключовими питаннями управління. Продуктивність праці – ключовий фактор ефективності, який відображає не лише здатність економічної системи держави продукувати в одиницю часу визначений обсяг товарів та послуг, а ще виступає своєрідним індикатором здатності систем державного управління забезпечувати організацію суспільного виробництва найоптимальнішим чином. Моніторинг зростання різноманітних показників продуктивності праці (зокрема через збільшення обсягів валового внутрішнього продукту та національного доходу держави при зниженні витрат праці на їх створення, що формує економічне підґрунтя для поліпшення якості життя населення, вирішення соціальних проблем, забезпечення розширеного виробництва, закріплення високих конкурентних позицій країни на світових ринках тощо) проводить Міжнародний валютний фонд та Світовий банк, Міжнародна організація праці, Організація економічного співробітництва та розвитку. В річному звіті Міжнародного валютного фонду за 2017 рік<sup>1</sup> зазначено, що

---

<sup>1</sup> International Monetary Fund. Annual Report 2017. Promoting Inclusive Growth. URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2017/eng/pdfs/IMF-AR17-English.pdf>.

тенденція уповільнення зростання показників продуктивності праці (випуску продукції на одного робітника) та сукупної факторної продуктивності (загальної ефективності використання економікою праці, капіталу та технологій), яка спостерігається в світовій економіці впродовж останніх п'яти років, загрожує подальшому прогресу в підвищенні рівня життя та в підтримці життєздатності систем соціального захисту кожної людини та світового співтовариства загалом<sup>2</sup>. В черговому економічному огляді та макроекономічному прогнозі для України від Світового банку (від 01.04.2016 р.)<sup>3</sup> зазначено: щоб забезпечити стале відновлення економіки та спільний достаток на майбутнє Україні необхідно збільшувати продуктивність праці. Потреба постійного відстеження (моніторингу) динаміки продуктивності праці в національній та світовій економіці зумовлена необхідністю прийняття ефективних управлінських рішень щодо вибору шляхів розвитку економіки та соціуму. Оцінки продуктивності праці можуть використовуватись для цілей формулювання соціально-економічної політики держави, зокрема на ринку праці.

---

<sup>2</sup> За розрахунками МВФ, за період 1990-2016 рр. темпи динаміки (середні темпи за п'ять років у відсотках) показників продуктивності (розраховані з використанням ВВП за паритетом купівельної спроможності), змінились таким чином: в країнах з розвинутою економікою – уповільнились з 0,9% до 0,2%; в країнах з ринками, які формуються (окрім Китаю) – зросли з – 0,5% до 0,2%; в країнах, які розвиваються та з низьким рівнем доходів – знизились з 0,1% до – 0,2%.

<sup>3</sup> Світовий банк. Україна: Економічний огляд. 1 квітня 2016 року. URL: <http://pubdocs.worldbank.org/en/542921459504749981/Ukraine-Macroeconomic-Update-April-2016-UKR.pdf>.

## ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДИКИ РОЗРАХУНКУ ПОКАЗНИКІВ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ТА СВІТОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Досліджуючи формування методики розрахунку показників продуктивності праці в національній економіці, слід зазначити, що в період з 1994 р. по 2008 р. національною статистикою України показники продуктивності праці не розраховувались і не публікувались. Для порівняння: національна статистика США в той же період щорічно визначалася сукупну двофакторну продуктивність (праці й капіталу) за двома методами, розраховуючи показники співвідношення валового внутрішнього продукту (ВВП) на одного зайнятого в економіці та на одну відпрацьовану людино-годину. Зокрема, показник «випуск продукції на відпрацьовану людино-годину» визначався для 190 галузей і підгалузей економіки, у тому числі для 91 галузі – у промисловості, для 22 – в оптовій, 37 – у роздрібній торгівлі, для 6 – у транспортній галузі<sup>4</sup>. За окремими оцінками українських експертів, продуктивність праці в національній економіці, розрахована за показником ВВП на одного працюючого, в 2006 р. як порівняти з 1990 р., становила 82,5%, а за показником випуску продукції – 114,7%<sup>5</sup>. За деякими розрахунками, показник обсягу ВВП (у дол. США за паритетом купівельної спроможності) на одного працюючого в Україні у 2007 р. становив лише 16,2% від рівня такого ж показника США, 49,4% – від рівня показника Росії, 20,8% – Німеччини, 19,0% – Франції, 20,4% – Великої Британії, 22,9% – Японії (таблиця 1)<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Проданова Л.В. Економічне зростання й економічний розвиток: забезпечення сталості економічної системи. Донецьк: ТОВ «Східний видавничий дім», 2011. С. 192.

<sup>5</sup> Там само.

<sup>6</sup> Геєць В. М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку. НАН України, Ін-т економіки та прогнозування. К. 2009. С. 807.



**Табл.1. Міжнародні порівняння показників продуктивності, оплати праці та їх співвідношення в Україні й у високорозвинених країнах світу, станом на 2007 р., за паритетом купівельної спроможності (ПКС), відсотків**

Зіставлення країн	Співвідношення продуктивності зайнятих у сфері економічної діяльності	Співвідношення оплати праці (із структури ВВП за ПКС) одного працюючого
Україна/США	16,2	14,2
Україна/Росія	49,4	55,8
Україна/Німеччина	20,8	20,9
Україна/Франція	19,0	18,1
Україна/Велика Британія	20,4	18,3
Україна/Японія	22,9	22,1

Джерело: Геєць В. М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку. НАН України, Ін-т економіки та прогнозування. К. 2009. С. 806-811.

Відновлення використання у національній практиці макроекономічного аналізу і прогнозування показника продуктивності праці відбулось в 2008 р.: наказом Міністерства економіки України № 916 від 26.12.2008 р. затверджено Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності<sup>7</sup> (далі – Методичні рекомендації). В Методичних рекомендаціях окреслено загальні підходи до визначення показників продуктивності праці: на національному рівні, за видами економічної діяльності, а також для міжнародних порівнянь; прийнято варіант визначення та розрахунку продуктивності

<sup>7</sup> Про затвердження Тимчасових методичних рекомендацій розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності. Наказ Міністерства економіки України від 26.12.2008 № 916. URL:[http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/ME08866.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ME08866.html) (дата звернення: 25.06.2018).

праці, який «найбільш відповідає загальноприйнятій міжнародній практиці та особливостям національної статистичної звітності»<sup>8</sup>.

Методикою передбачено визначення та розрахунок продуктивності праці як відношення результату до витрат ресурсів:

- на рівні національної економіки – відношення ВВП (у чисельнику) і кількості зайнятих в економіці (у знаменнику) в періоді, для якого проводиться розрахунок;
- за видами економічної діяльності<sup>9</sup> – відношення валової доданої вартості (ВДВ) відповідного виду економічної діяльності, для якого проводиться розрахунок (у чисельнику) та кількості зайнятих відповідного виду економічної діяльності, для якого проводиться розрахунок (у знаменнику) у визначеному періоді (для якого проводиться розрахунок);
- для міжнародних порівнянь – використовуються показники ВВП за паритетом купівельної спроможності відносно кількості зайнятих в економіці;

---

<sup>8</sup> Запропоновано розрізняти однофакторні показники продуктивності (ОФП, пов'язують показник випуску з одним показником витрат праці), мульти – (МФП, пов'язують показник випуску з показниками витрат праці і капіталу, які є факторами виробництва) та багатофакторної продуктивності (базується на концепції валового випуску, пов'язують показник випуску з рядом витрат, зокрема у формі «капітал – праця – енергія – матеріали – послуги»).

<sup>9</sup> Національний класифікатор України ДК 09:2010 «Класифікація видів економічної діяльності» набрав чинності з 01.01.2012 р. відповідно до наказу Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11.10.10 № 457 «Про затвердження та скасування національних класифікаторів» (URL: <http://www.dkrp.gov.ua/info/842>, дата звернення 20.06.2018). Наразі українська класифікація за видами економічної діяльності (КВЕД-2010) гармонізована з класифікацією видів економічної діяльності ЄС. За чинною статистичною методологією, класифікація видів економічної діяльності складається з 21 секції, кожна з яких підрозділяється на розділи, групи та класи.

– на базі абсолютних показників розраховуються відносні показники, що характеризують зміну продуктивності праці в часі: як відношення продуктивності праці в поточному періоді до продуктивності праці в попередньому (методом ланцюгових індексів) або базовому (методом базисних індексів) періоді.

З 2009 р. Кабінет Міністрів України схвалює прогнозний рівень продуктивності праці і закладає показник зростання продуктивності праці (відсотків до попереднього року) як один з основних прогнозних макропоказників економічного і соціального розвитку України в основу розроблення проектів Державної програми економічного і соціального розвитку та Державного бюджету України, прогнозів економічного і соціального розвитку України, основних макропоказників економічного і соціального розвитку України на наступний рік та на середньотерміновий період<sup>10</sup>.

В аналітичних документах та моніторингових звітах Міжнародної організації праці, Організації економічного співробітництва та розвитку, що стосуються продуктивності праці, розглядається показник, розрахований як відношення ВВП (або ВДВ виду економічної діяльності, сфери, галузі) до кількості зайнятих або працівників. Для міжнародних порівнянь показник виробництва (ВВП або ВДВ) конвертується в долари США як за паритетом купівельної спроможності та з урахуванням ринкових курсів валют. У знаменнику показника продуктивності може використовуватись точніший показник витрат праці – кількість

---

<sup>10</sup> Про схвалення основних прогнозних макропоказників економічного і соціального розвитку України на 2010 рік. Постанова Кабінету Міністрів України від 12.09.2009 № 973. (Редакція від 27.03.2010, із змінами і доповненнями, внесеними Постановою Кабінету Міністрів України від 24.03.2010 № 281). URL :<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/973-2009-%D0%BF> (дата звернення: 28.06.2018).

відпрацьованих годин за рік всіма зайнятими країни (виду діяльності, сфери, галузі): в цьому випадку продуктивність праці розраховується на годину відпрацьованого часу (такий метод розрахунку вважається переважним для міжнародних порівнянь, оскільки нівелює можливі розбіжності у тривалості робочого часу між країнами)<sup>11</sup>.

Докладна інформація про джерела та електронні бази даних показників виробництва та витрат праці (зокрема Організації Об'єднаних Націй, Світового банку, Організації економічного співробітництва та розвитку, Міжнародної організації праці) для розрахунку показників продуктивності міститься в серії публікацій, підготовлених Департаментом статистики Міжнародного бюро праці МОП під назвою «Ключові показники ринку праці»<sup>12</sup>.

## **АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ**

На рисунку 1 представлено динаміку показника продуктивності праці (який визначено за показником ВВП з розрахунку на одного працівника в дол. США за паритетом купівельної спроможності в цінах 2010 р.) в Україні в період 2000–2016 рр. за даними Міжнародної організації праці<sup>13</sup>.

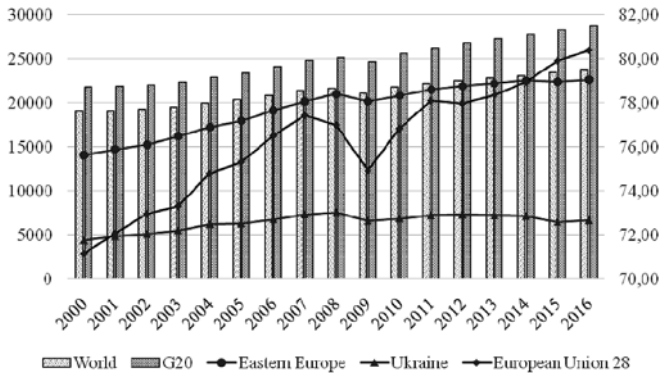
---

<sup>11</sup> Зайцев А.А. Межстрановой анализ отраслевой производительности труда в 1991–2008 годах. М.: Институт экономики РАН, 2014. С. 9.

<sup>12</sup> Key Indicators of the Labour Market (KILM), Ninth edition. Geneva, International Labour Office, 2016. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_498929.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf).

<sup>13</sup> International Labour Organization. Labour productivity – ILO modelled estimates, May 2018. URL: [http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI\\_ID=49](http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=49), (accessed: 29.06.2018).

**Рис. 1. Продуктивність праці, визначена за показником ВВП з розрахунку на одного працівника, за ПКС в цінах 2010 р., (права шкала, тис. дол. США – середній показник для 28 країн ЄС; ліва шкала, дол. США – всі інші)**



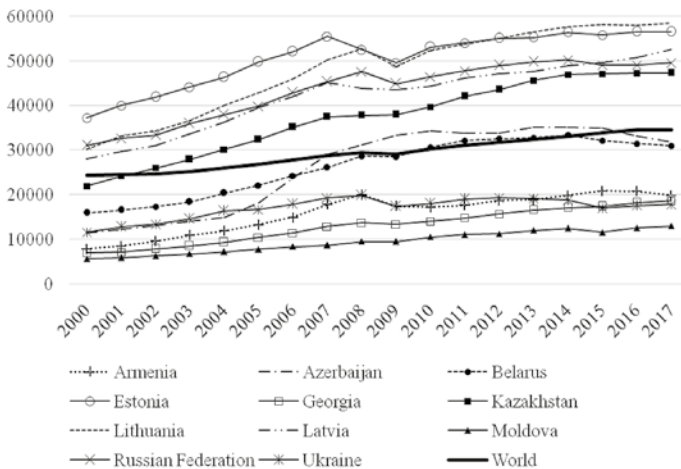
Джерело: International Labour Organization. Labour productivity – ILO modelled estimates, May 2018. URL: [http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBL\\_ID=49](http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBL_ID=49), (accessed: 29.06.2018).

Для порівняння на тому ж рисунку представлена динаміка середнього світового показника продуктивності праці, середнього по країнах групи G-20, середнього для 28 країн Європейського Союзу, а також середнього для країн Східної Європи. З огляду на побудовану діаграму (рис. 1) та проведені додаткові розрахунки, можна зробити висновок, що рівень продуктивності праці в Україні в 2016 р. (за даними Міжнародної організації праці – 6 670 дол. США) становив лише 28,1% від рівня аналогічного середньосвітового показника (23 763 дол. США), 8,3% – від середнього рівня країн Європейського Союзу (80,39 тис. дол. США), 29,4% – від середнього рівня країн Східної Європи (22 668 дол. США), 23,2 – від середнього рівня країн групи G-20 (28 775 дол. США). Продуктивність

праці в Україні в 2016 р. як порівняти з 2000 р. зроста на 52,0%, в той же час середньосвітовий показник продуктивності праці збільшився на 24,4%, в країнах групи G-20 – на 31,8%, в країнах Європейського Союзу – на 13,0%, в країнах Східної Європи – на 61,1%.

На рисунку 2 представлено динаміку показника продуктивності праці (визначеного за показником ВВП з розрахунку на одного зайнятого в дол. США за паритетом купівельної спроможності в цінах 2011 р.) в Україні та в окремих пострадянських країнах в період 2000–2017 рр. за даними Світового банку<sup>14</sup>.

**Рис. 2. Рівень продуктивності праці в окремих пострадянських країнах та середньосвітовий, визначений за показником ВВП з розрахунку на одного зайнятого, за ПКС в цінах 2011 р., дол. США**



Джерело: World Bank.GDPperpersonemployed (constant 2011 PPP \$). URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.GDP.PCAP.EM.KD> (accessed: 25.06.2018).

<sup>14</sup> World Bank.GDPperpersonemployed (constant 2011 PPP \$). URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.GDP.PCAP.EM.KD> (accessed: 25.06.2018).

З огляду на діаграму (рис. 2) необхідно визнати, що впродовж зазначеного періоду в Україні зберігається доволі низький рівень продуктивності праці, а з 2012 р. додається негативна динаміка цього показника. За даними Світового банку, в Україні станом на 2017 р. – один з найнижчих рівнів продуктивності праці серед одинадцяти пострадянських країн (найнижчий рівень – в Молдові). Динаміка показника продуктивності праці, що спостерігається в Україні в 2000–2017 рр., в поєднанні із збереженням його низького рівня загрожує економічному зростанню, конкурентоспроможності економіки, соціальному розвитку держави.

Деякі розбіжності в оцінках рівня продуктивності праці та динаміки цього показника різними міжнародними організаціями пояснюються (більшістю експертів) насамперед різними підходами при обчисленні паритету купівельної спроможності, а також при коригування показників з урахуванням інфляції та структури кошків споживачів.

В таблиці 2 наведено ланцюгові індекси продуктивності праці та продуктивності капіталу за період 2001–2016 рр., розраховані за даними Міністерства економічного розвитку і торгівлі України<sup>15</sup> та Державної служби статистики України<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. Інформаційно-аналітичні матеріали. Продуктивність праці та продуктивність капіталу. Київ, 2018. URL:<http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&tag=Informatsiino-analitichniMateriali4&pageNumber=1> (дата звернення: 29.06.2018).

<sup>16</sup> Державна служба статистики України. Темпи зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати. URL:<http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 29.06.2018).

**Таб. 3. Індекси продуктивності праці та продуктивності капіталу в Україні в період 2001–2016 рр., відсотків до попереднього року**

Роки	Валовий внутрішній продукт	Зайняте населення у віці 15–70 років	Продуктивність праці одного зайнятого	Вартість основних засобів	Продуктивність капіталу	Реальна заробітна плата
2001	108,8	99,0	109,9	102,4	106,3	119,3
2002	105,3	100,6	104,7	101,1	104,2	118,2
2003	109,5	100,4	109,1	103,3	106,0	115,2
2004	111,8	100,7	111,1	104,2	107,3	123,8
2005	103,1	101,9	101,2	103,8	99,3	120,3
2006	107,6	100,2	107,3	105,0	102,5	118,3
2007	108,2	100,8	107,3	106,1	102,0	112,5
2008	102,2	100,3	101,9	105,1	97,2	106,3
2009	84,9	96,3	88,2	102,5	82,8	90,8
2010	104,1	100,4	103,7	102,3	101,8	110,2
2011	105,5	100,3	105,2	105,7	99,7	108,7
2012	100,2	100,2	100,1	106,2	94,4	114,4
2013	100,0	100,3	99,7	105,2	95,1	108,2
2014	93,4	93,6	99,9	100,0	93,4	93,5
2015	90,2	91,0	99,2	101,9	88,5	79,8
2016	102,4	99,0	103,4	102,0	100,4	109,0
Середньорічні значення	102,3	99,1	103,2	103,6	98,8	109,3

Примітка: починаючи з 2010 року дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя; з 2014 року – також без частинизонипроведення АТО.

Джерело: Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. Інформаційно-аналітичні матеріали. Продуктивність праці та продуктивність капіталу. Київ, 2018. URL: <http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&tag=Informatsiino-analitchniMateriali4&pageNumber=1> (дата звернення: 29.06.2018); Державна служба статистики України. Темпи зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 29.06.2018).

Збалансоване співвідношення темпів зростання оплати праці і продуктивності праці – одна з найважливіших закономірностей та макропропорцій розвитку економіки. У національних



програмах та прогнозах економічного і соціального розвитку України зазначена пропорція не враховується вже багато років. За даними табл. 2 можна говорити про відсутність тісної кореляції між темпами зростання показників продуктивності та реальної заробітної плати, особливо в період 2010-2016 рр. Впродовж 2001-2016 рр. середньорічні значення ланцюгових індексів (темів росту) продуктивності праці одного зайнятого становили 103,2%, середньорічні темпи росту продуктивності капіталу – 98,8%, а середньорічні темпи росту реальної заробітної плати – 109,3%.

Підбиваючи підсумки викладеного, погодимось з думкою провідних експертів<sup>17</sup>, які вважають, що:сукупність соціально-економічних завдань, що постають перед сучасною Україною, зокрема вихід з кризи, підвищення конкурентоспроможності, забезпечення економічного зростання та розвитку соціальної сфери, актуалізує системні дослідження проблеми підвищення продуктивності праці в суспільстві на усіх рівнях економіки; вивчення проблеми підвищення продуктивності праці в Україні вимагає урахування нових умов господарювання, вдосконалення методичних підходів до оцінювання та аналізу продуктивності праці, визначення важелів її підвищення з позицій перспектив розвитку суспільства; в теоретичному та практичному аспектах важливим є забезпечення моніторингу продуктивності праці на усіх рівнях управління економікою.

---

<sup>17</sup> Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. Наукові праці КНТУ. Економічні науки. 2010. Вип. 17. С. 462.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Геєць В. М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку. НАН України, Ін-т економіки та прогнозування. К. 2009. – 864 с.

2. Державна служба статистики України. Темпи зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

3. Зайцев А. А. Межстрановой анализ отраслевой производительности труда в 1991–2008 годах. М.: Институт экономики РАН, 2014. 44 с.

4. Зайцев А. А. Душевой ВВП и производительность труда в России: было ли догоняющее развитие? Вестник Института экономики РАН. 2014. №4. С. 33-50.

5. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. Інформаційно-аналітичні матеріали. Продуктивність праці та продуктивність капіталу. Київ, 2018. URL: <http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&tag=Informatsiino-analitichniMateriali4&pageNumber=1> (дата звернення: 29.06.2018).

6. Проданова Л. В. Економічне зростання й економічний розвиток: забезпечення сталості економічної системи. Донецьк: ТОВ «Східний видавничий дім», 2011. 400 с.

7. Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України. Закон України від 23.03.2000 № 1602-III. (Редакція від 02.12.2012). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1602-14?nreg=1602-14&find=1&text> (дата звернення: 25.06.201).

8. Про затвердження Тимчасових методичних рекомендацій розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності. Наказ Міністерства економіки

України від 26.12.2008 № 916. URL:[http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/ME08866.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ME08866.html) (дата звернення: 25.06.2018).

9. Про затвердження та скасування національних класифікаторів. Наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11.10.2010 № 457. URL: <http://www.dkpr.gov.ua/info/842> (дата звернення: 20.06.2018).

10. Про розроблення прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку та складання проекту державного бюджету. Постанова Кабінету міністрів України від 26.04.2003 № 621. (Редакція від 09.10.2015). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/621-2003-%D0%BF> (дата звернення 30.06.2018).

11. Про схвалення основних прогнозних макроекономічних показників економічного і соціального розвитку України на 2010 рік. Постанова Кабінету Міністрів України від 12.09.2009 № 973. (Редакція від 27.03.2010, із змінами і доповненнями, внесеними Постановою Кабінету Міністрів України від 24.03.2010 № 281). URL :<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/973-2009-%D0%BF> (дата звернення: 28.06.2018).

12. Світовий банк. Україна: Економічний огляд. 1 квітня 2016 року. URL:<http://pubdocs.worldbank.org/en/542921459504749981/Ukraine-Macroeconomic-Update-April-2016-UKR.pdf>.

13. Семікіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. Наукові праці КНТУ. Економічні науки. 2010. Вип. 17. С. 457-463.

14. WorldBank.GDPperpersonemployed (constant 2011 PPP \$). URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.GDP.PCAP.EM.KD> (accessed: 25.06.2018).

15. International Monetary Fund. Annual Report 2017. Promoting Inclusive Growth. URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2017/eng/pdfs/IMF-AR17-English.pdf>.

16. Key Indicators of the Labour Market(KILM), Ninth edition. Geneva, International Labour Office. 2016. URL:[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_498929.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf).

17. International Labour Organization. Labour productivity – ILO modelled estimates, May 2018. URL: [http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI\\_ID=49](http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=49) (accessed: 29.06.2018).

**КРИТЕРІЇ ВИЗНАЧЕННЯ ТА РОЛЬ МАЛОГО  
Й СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В ЕКОНОМІЧНОМУ  
РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ**

**CRITERIA OF DEFINITION AND THE ROLE  
OF SMALL AND MEDIUM BUSINESS IN ECONOMIC  
DEVELOPMENT OF REGIONS**

**АНОТАЦІЯ**

У статті доповнено етапи розвитку теорії підприємництва та визначено їх внесок у ключові положення економічного розвитку. Виділено пріоритетні критерії виокремлення різних типів бізнесу та виявлено їх вплив на розміри підприємства. Ідентифіковано критерії виділення малих підприємств та середніх підприємств в Україні на основі формування кількісних, якісних та комбінованих показників. Доведено, що малий та середній у більшості напрямів діяльності доповнюють одне одного, тому розглядають у єдності. Сформовано місце й роль малого й середнього бізнесу у економічному розвитку регіонів.

**Ключові слова:** регіон, малий бізнес, середній бізнес, економічний розвиток, місце, роль, критерії.

**SUMMARY**

The article complements the stages of the development of the theory of entrepreneurship and determines their contribution to the key provisions of economic development. Priority criteria for distinguishing different types of business are identified and their impact on the size of the enterprise is identified. The criteria for the allocation of small enterprises and medium enterprises in Ukraine have been identified on the basis of quantitative, qualitative and combined indicators. It is

proved that the small and average majority of activities complement each other, therefore they are considered in unity. The place and role of small and medium-sized businesses in the economic development of the regions have been formed.

**Key words:** region, small business, middle business, economic development, place, role, criteria.

## ВСТУП

Сучасна розвинена економіка ґрунтується на активному розвитку бізнес - середовища. Регіональний та державний менеджмент приділяє малому й середньому бізнесу велике значення з позиції унікальних можливостей економічного та соціального розвитку регіонів. Розуміння місця та ролі малого й середнього бізнесу (МСБ) у регіональному розвитку є еволюційним, воно поступово розширюється, доповнюється світовим досвідом, активним впливом процесів глобалізації, інтернаціоналізації ринків.

Проблемами дослідження місця та ролі МСБ в Україні займалися такі вітчизняні науковці: В. Дубровський, В. Ляшенко, А. Малишевта, Р. Манн, І. Рукіна, Д. Стеченко, Д. Циганков, Л. Швайка, В. Філатов та ін. Проблемам розвитку малого та середнього бізнесу в Україні приділено увагу таких дослідників: В. Білик, Л. Воротіна, Р. Ларіна, В. Озаринська, Н. Прямухіна та ін.

Світова й вітчизняна практика свідчать, що необхідною умовою успішного розвитку малого та середнього бізнесу є державна й регіональна підтримка, а також сприяння підтримки та стимулювання розвитку малого й середнього бізнесу. Пріоритетність участі держави у розвитку підприємницького сектору полягає в тому, щоб створювати сприятливі правові й соціально-економічні умови для ефективного розвитку

й розширеного відтворення. Основна значущість малого й середнього бізнесу на державному рівні полягає в створенні середнього класу та покращенні рівня життя населення. У практиці економічного розвитку країни відстежено випадки, коли МСБ є джерелом великих надходжень до бюджету, проте істинною причиною необхідності підтримки і стимулювання цієї сфери на державному рівні є можливість суспільству суттєво покращити свої умови життя.

## **КРИТЕРІЇ ВИДІЛЕННЯ МАЛОГО Й СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ**

Малий та середній бізнес забезпечує нарощування товаровиробництва, торгівлі й послуг на певній території, в результаті починає залучати додаткові ресурси, активізувати внутрішні заощадження населення та регіонів. Тобто, такі чинники забезпечують збільшення надходжень грошових коштів до місцевих бюджетів. У регіонах, де немає великого виробництва, сумарні надходження від малих і середніх підприємств можуть перекивати такі види діяльності великих підприємств [1].

Питання аналізу та систематизації основних поглядів на поняття «бізнес», дослідження стадій його розвитку, осмислення його місця та ролі в економіці країни залишається досить актуальним на сьогодні. Для розуміння головних засад і закономірностей розвитку МСБ, формування умов їх регулювання та підтримки в умовах розвитку інформаційного суспільства, необхідно визначити особливості розвитку МСБ на різних етапах суспільного й економічного розвитку. Еволюція сутності підприємця та підприємництва пов'язана з історією становлення обміну, виробництва, розподілу товарів і послуг, з рівнем розвитку науково-технічного прогресу.

Загально визнані наукові школи виокремлюють чотири етапи процесу розвитку теорії підприємництва, які відображають структурні зміни сутності цього терміна залежно від історичного етапу економічного розвитку людства, відповідно до фази розвитку самого підприємництва в умовах капіталістичних відносин. З огляду на наявні теорії виникнення підприємництва, пропонуємо ідентифікувати п'ять етапів розвитку бізнесу залежно від результатів дослідження цього періоду та визначити ключові фактори розвитку підприємництва, притаманні кожному історичному періоду його формування (табл. 1).

**Таб. 1. Етапи еволюції теорії підприємництва та визначення їхнього внеску в ключові положення економічного розвитку**

Етапи еволюції теорії підприємництва	Представники наукових шкіл	Характеристика
I етап – функціональний (1820–1870)	Р. Кантільон Г. Мангольдт Ф. Найт А. Робер А. Сміт І. Тюнер	Основною функціональною характеристикою підприємництва є ризик, а також прагнення до максимізації прибутку.
II етап – особистісний (1871–1930)	М. Вебер В. Зомбарт Ж. Пілевський Ф. Уокер	Концентрація на особистості самого підприємця та його управлінських здібностях, перші згадки про інновації та нововведення, але досить узагальнено.
III етап – багатофункціональний (1931–1970)	С. Брю, И. Кірцнер, К. Макконел, Дж. Макклелланд, Д. Мейнард, Л. Мізес, Ф. Хайек, Р. Хізрич, А. Шапіто, Й. Шумпетер	Прояв багатофункціональності моделі підприємництва – від процесу розвитку ідеї та отримання конкурентних переваг, до отримання високого доходу, а також уміння співвідносити споживання і заощадження.



Етапи еволюції теорії підприємництва	Представники наукових шкіл	Характеристика
IV етап – інноваційний (1971–1999)	З. Варналій П. Друкер Г. Пішнот	Інноваційна діяльність стає визначальною ознакою підприємництва, змінюється напрям від максимізації прибутку до довгострокової стійкості підприємств.
V етап – сучасно-мотиваційний 2000 – сьогодні	О. Демидова, Т. Колесник, О. Коротич, О. Фінагіна та ін.	Підприємництво розглядається як процес самооновлення і самоорганізації, створюючи підґрунтя до відбору економічних альтернатив.

\*Доповнено автором на основі [2; 9]

П'ятий етап є сучасним орієнтиром та показує можливості підприємців до самоорганізації та активної співпраці на кластерних засадах функціонування та економічного розвитку регіонів.

Світовий досвід господарювання свідчить, що малий, середній та великий бізнес у деяких напрямках діяльності доповнюють одне одного. Тому, визначимо відмінності таких підприємств між собою та ознак, за якими їх розподіляють на певні категорії з метою подальшої ідентифікації їх головних пріоритетів розвитку. Варто зазначити, що в загальносвітовій практиці не розроблено єдиних підходів належності підприємств до розряду малих, середніх, великих і вони дещо розрізняються по країнах.

На сьогодні основним критерієм належності підприємств до тієї чи іншої категорії є чисельність робітників та обсяги обороту, але при необхідності визначення розміру підприємства можуть враховуватися й інші показники, які коригують і доповнюють вищезазначені критерії. За підрахунками Світового банку, налічується понад 50 різноманітних критеріїв належності суб'єктів господарської діяльності до суб'єктів малого, середнього та великого бізнесу. Виділяють системи критеріїв належності фірм до малого, середнього та великого бізнесу, розроблені та запроваджені міжнародними економічними інститутами. У таблиці

2 виділено критерії виокремлення видів бізнесу як національного, так і міжнародного характеру.

**Таб. 2. Пріоритетні критерії виокремлення різних типів бізнесу**

<b>Критерії виокремлення</b>	<b>Найдрібніший</b>	<b>Малий бізнес</b>	<b>Середній</b>	<b>Великий</b>
Чисельність працівників	до 10 ос.	до 50 ос.	до 250 ос.	більше 250 ос.
Обсяги обороту	до 2 млн. євро	до 10 млн. євро	до 50 млн. євро	більше 50 млн. євро
Стійкість до економічних криз	висока	висока	середня	низька
Ступінь ризику (в межах середньо-ринкових значень)	високий	високий	достатній	низький
Охопленість ринків	місцевий	місцевий, регіональний	регіональний, державний	державний, іноземний
Рівень гнучкості	високий	високий	середній	малий
Рівень управління	власник – він же й працівник	власник – підлеглий	власник – керівники – підлегли	власник – директор – керівники – підлегли
Тип виробництва	диверсифікація	диверсифікація	концентрація	спеціалізація
Створення й використання новітніх технологій та техніки	Першо-прохідники в НТП	Першо-прохідники в НТП	послідовники в НТП	послідовники в НТП
Моделювання нових виробничих ідей	завжди	завжди	інколи	ніколи
Рівень попиту	обмежений попит	обмежений попит	стабільний	стабільний і тривалий
Чутливість до економічних змін	підвищена	підвищена	середня	незначна

\*Розроблено автором [9]

Малий бізнес відкриває необхідні шляхи для збільшення товарообороту та підвищення конкурентоздатності підприємства, унаслідок чого відкриваються шляхи для створення й ефективного функціонування середніх підприємств. Унаслідок цього виникає потреба визначення критеріїв належності підприємств до малих і середніх.

Х. Велу в своїх дослідженнях використовує лише якісні параметри [3]. Він досліджує процеси розвитку підприємств, для чого ідентифікує низку характеристик, притаманних підприємствам різного розміру – від малих до великих. Але якісний підхід передбачає теоретичне обґрунтування основних критеріїв його приналежності, які, по сутності, є суб'єктивними, що спричиняє обмеження їхнього використання. Тому, основними недоліками цього підходу є складність практичного його застосування, зумовлена обмеженнями в доступі до внутрішньої інформації підприємства для визначення низки характеристик, а також недостатньо широкий спектр самих критеріїв [4]. На основі розглянутих критеріїв належності підприємств до малого чи середнього, автором запропоновано розглянути ці значення для підприємств України з погляду комплексного їх відображення та характеристики притаманних для них показників (рис.1).

## Рис.1. Основні критерії ідентифікації малих підприємств в Україні



\*Розроблено автором [9]

З огляду на рисунок 1 основними критеріями малих підприємств в Україні є гнучкість, оперативність, незначний масштаб функціонування та відособленість від інших підприємств, що визначає їхню самостійність та самоокупність. Розглянемо основні критерії належності підприємств України до середніх (рис. 2). Якісні критерії доповнюють кількісні, які дозволяють дати більш повну характеристику МСБ та виражають суттєві риси й особливості, що їх визначають. **Кількість середніх підприємств значно менша, ніж малих і їхня кількість постійно скорочується: вони розоряються або переходять до розряду великих.** Рис. 2 показує, що відмінні риси середніх підприємств від малих полягають, насамперед, у масштабі діяльності, розмірах активів та концентрації виробництва.

**Рис. 2. Основні критерії ідентифікації середніх підприємств в Україні**



\*Розроблено автором [9]

У розвинутих країнах Європи середній бізнес розвивається з успішних приватних малих підприємств та створює потужну платформу для ефективного функціонування підприємств МСБ. В Україні ж середні підприємства утворюються в процесі приватизації державних великих підприємств, а причиною цьому є процес реструктуризації та істотне скорочення персоналу, тобто, українські середні підприємства, на відміну від європейських, успадковують проблеми старих великих підприємств і мають потребу в істотній реструктуризації [5].

Малий бізнес відіграє важливу роль для розвитку ефективного середнього бізнесу, що в процесі свого зростання та розвитку

переходить в іншу, більш масштабну категорію. Тому малий і середній бізнес розглядають у єдності, схожості цілей, інститутів, масштабів, що спонукає до загальної більш ефективної їхньої взаємодії та виключає процес пригнічення малого бізнесу великим.

## МІСЦЕ І РОЛЬ МАЛОГО Й СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ

Місце МСБ в Україні визначається кількісними показниками його діяльності. В Україні частка малих і середніх підприємств у загальній кількості становить відповідно 95,2% та 4,7%, що в цілому відповідає рівню розвинутих країн світу. За даними статистичної служби Європейського Союзу (ЄС) Eurostat в країнах співдружності з 20 млн. активно дієвих підприємств, за винятком фінансового сектора, 67,4% належать малому і середньому бізнесу. У США, Японії, Великобританії, Німеччині, Італії, Франції серед підприємств близько 95% є малими і середніми [6].

В Україні на підприємствах МСБ у 2014 р. було зайнято 6,8 млн. ос., що становить лише 36% економічно активного населення працездатного віку. При цьому, в країнах Європейського Союзу такий показник становить більш як 50%, а в Японії – близько 80%. У країнах Європейського Союзу малі й середні підприємства створюють 50-70% внутрішнього валового продукту, в Україні такий показник майже в чотири рази нижчий [7].

Значна увага до МСБ, його успіхи й поширення у більшості країн світу пов'язані із його своєрідністю і багатофункціональністю, що свідчить про його вагомий внесок у розвиток економіки та пояснюється необхідністю подальшої ефективної підтримки підприємств МСБ як на регіональному, так і на державному рівні. На основі узагальнення теоретичних досліджень та практичного досвіду було визначено, що малі й середні під-

приємства виконують в економіці регіону низку важливих та специфічних функцій:

1. формування численних суб'єктів ринкового господарства, орієнтованих на попит, конкуренцію, тобто підвищення рівня інфраструктурного забезпечення регіону;
2. залучення до економічного обороту тих ресурсів, які «випадають» з поля зору великих підприємств;
3. поліпшення стану на ринку, забезпечення еластичності структурних його елементів, часткова компенсація втрат пропозиції на період реструктуризації великих компаній, індивідуалізація пропозиції та диференціація попиту, насичення ринків;
4. вивільнення великих підприємств від виробництва нерентабельної для них дрібносерійної та штучної продукції, яка задовольняє індивідуальний попит, підвищення тим самим ефективності їхньої діяльності;
5. пом'якшення соціальної напруженості завдяки ослабленню майнової диференціації та підвищенню рівня доходів населення;
6. збільшення гнучкості національної економіки та ринкової пропозиції відповідно до сучасних умов відкритої економіки;
7. сприяння процесу демократизації суспільства, раціоналізації системи економічної організації та управління [8].

Окрім розв'язання важливих соціально-економічних проблем ринкової економіки, МСБ виконує важливу роль у стимулюванні та розробці технологічних інновацій, створюючи їх у 2-2,5 рази більше, ніж великі підприємства. Однак, інноваційна функція малими та середніми підприємствами України майже не виконується через відсутність державної підтримки та зацікавленості великих підприємств, які сьогодні намагаються іншими шляхами, ніж інноваційними, забезпечити отримання прибутку.

Специфічний шлях формування МСБ визначив властиві йому особливості структури власності та відповідний вплив на процеси відтворення ринкового середовища. Унаслідок окреслення результатів діяльності МСБ для регіональної економіки, утворюється певна платформа для організації та здійснення процесів відтворення ринкового середовища, яка формує необхідні передумови покращення усіх сфер бізнесу – від виробничої до споживчої [9].

Отже, малий та середній бізнес, який є органічним структурним елементом ринкової економіки, додатково набуває функцій структуроутворювального елемента та створює позитивний економічний клімат для інкубування ринкового економічного простору. Саме малим та середнім підприємствам притаманна здатність до саморегулювання, самовідтворення та самостійного функціонування в межах визначеної ринкової ніші.

МСБ стимулює розвиток інноваційних та новітніх перетворень у ринковій економіці та створює необхідне підґрунтя для реалізації ефективних управлінських рішень з метою розширення на території будь-якої країни. Малий і середній бізнес здійснює структурну перебудову економіки країни, акумулює необхідні ресурси регіонів, стимулює попит населення, забезпечує насичення ринку споживчими товарами тощо. МСБ займає фундаментальне місце та відіграє ключову роль в соціально-економічному розвитку не лише окремого регіону, а й держави в цілому.



## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

8. Фінагіна О. В. Ринкова трансформація в регіоні: особливості розвитку та діагностування: монографія/НАН України. Ін-т екон.-прав. дослідж. Донецьк: Юго-Восток, Лтд, 2005. 228 с.

9. Сеніна А. О. Підприємництво як складний соціально-економічний феномен: порівняльна ретроспектива та сучасна проблематика//Молодий вчений. Серія: Економічні науки. 2014. № 5 (08), травень. С. 8–12.

10. Velu H. A. The development process of the personally managed enterprise//European Foundation for Management Developments: 10th Seminar on Small Business. 1980. P. 1–21.

11. Nicolas C. Siropolis. Small business management. A guide to entrepreneurship. Boston: Houghton Mifflin Company, 1997. P. 672.

12. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства: навч. пос. Київ: Знання, 2004. 654 с.

13. EU SMEs in 2012: at the crossroads: annual report on small and medium-sized enterprises in the EU, 2011/12. Rotterdam: European Commission, 2012. 89 p. URL:[http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/supportingdocuments/2012/annual-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/supportingdocuments/2012/annual-report_en.pdf)

14. Концепція Загальнодержавної програми розвитку малого і середнього підприємництва на 2014 – 2024 роки. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/641-2013-%D1%80>

15. Баб'як М. М. Розвиток малого і середнього підприємництва у регіоні//Актуальні проблеми економіки. 2004. № 12. С. 77–83.

16. Якушева О.В. Економічний розвиток і підтримка малого та середнього бізнесу на регіональному рівні: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.05. СХУ ім. В. Даля. Северодонецьк, 2017. 288 с.

## КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА ВКЛАДУ РЕГІОНУ У ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ В КРАЇНІ

### Резюме

Розроблено методикау комплексної оцінки вкладу регіону у формування економіки знань (далі – ЕЗ) в країні. Вона дозволяє сформувати перелік показників, які характеризують формування переліку показників, які характеризують формування ЕЗ території на міжнародному рівні. На основі розроблених принципів кількісної оцінки досягненню країною стану ЕЗ відібрати серед переліку показників найбільш значущі. Наступні етапи методики передбачають визначення та обґрунтування еталонних меж показників оцінки ЕЗ на національному рівні та визначення вкладу регіону у формування знанневого розвитку в країні.

**Ключові слова:** економіка знань, регіональний вклад, показники, знанневий розвиток, кількісна оцінка, країна.

### ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Виконання вимог підвищення конкурентоспроможності й інноваційності порівняно з розвиненими країнами світу та забезпечення економічного зростання України можливе при спрямуванні вектору її розвитку у бік ЕЗ, що вимагає ефективного використання інтелектуально-ресурсного потенціалу на всіх рівнях економіки. Для обґрунтування шляхів реалізації означеного вектору має бути створено методологічне підґрунтя оцінки реального вкладу території у загальну результативність формування ЕЗ країни та розроблено організаційно-економічні заходи щодо прискорення темпів інноваційно-знанневого розвитку регіону. Важливим завданням при цьому має стати визначення

орієнтирів і розробка координат стратегії регіонального розвитку, у основу чого має бути покладено комплексну методикою оцінки вкладу території у формування ЕЗ в країні. Розробка означеної методики оцінки має бути спрямованою на встановлення рівня інноваційної активності регіону, визначення його знанневого потенціалу, що у комплексі має сприяти підвищенню ступеня обґрунтованості і якості рішень у межах регіонального управління.

Різним теоретико-методологічним аспектам кількісної оцінки передумов формування ЕЗ на певній території присвячено праці багатьох вчених. Базовими роботами в цьому напрямі виступають праці Ф. Махлупа, Д. Белла, М. Пората, які пропонували кількісно вимірювати різні аспекти ЕЗ, для чого серед іншого здійснювали секторний поділ національної економіки. Так, Ф. Махлуп вперше запропонував вимірювати ЕЗ на основі кількісної оцінки вкладу освіти і НДДКР у загальний обсяг ВВП<sup>1</sup>. Д. Белл оцінював ЕЗ пропорційно виробленої віддачі зайнятих у сфері послуг у структурі обсягу ВВП<sup>2</sup>. М. Порат із метою організаційного супроводу процесу кількісного структурного виміру результативності знанневого розвитку виділяв два сектора – первинний, який здійснює виробництво інформації на продаж, і вторинний, що виробляє інформацію для власного споживання<sup>3</sup>.

Проте, незважаючи на досить активні теоретичні дослідження і широку міжнародну аналітичну рейтингову базу, проблема комплексної оцінки вкладу регіону у формування ЕЗ в країні

---

<sup>1</sup> Machlup F. The Supply of Inventors / F. Machlup // The Rate and Directions of Inventive Activity, 1962. – P. 15. – С. 135.

<sup>2</sup> Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. Перевод с англ. М.: Academia, 1999. – 956 с.

<sup>3</sup> Porat M.U. The Information Economy / M.U. Porat . – Vol. 1. – Washington, 1977. – P. 204.

залишається нерозв'язаною. Тобто не існує об'єктивної комплексної методики, яка дозволила б діагностувати актуальний рівень формування ЕЗ у регіоні і обґрунтувати стратегію його знанневого розвитку. Отже, метою дослідження є розробка методики оцінки стану ЕЗ на регіональному та національному рівнях.

## РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Пропонована процедура створення методики оцінки буде складатися з чотирьох основних етапів, які послідовно будуть спрямованими на обґрунтоване формування переліку міжнародних показників інтегральної оцінки, які кількісно характеризують досягнення країною стану ЕЗ; відбір серед обраних показників найбільш значущих; визначення та обґрунтування проміжних меж показників із метою встановлення досягнутого країною місця у загальносвітовому знанневому рейтингу та конкретизація вкладу в успішність формування ЕЗ в країні (рис. 1).

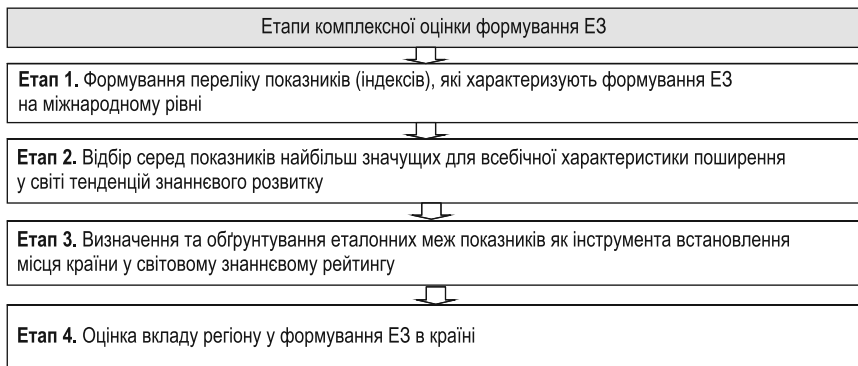
У пропонованій методиці для оцінки ступеня успішності формування ЕЗ основним показником обрано індекс (від англ. index – індекс, показчик). У економічному словнику наведено визначення індексу, як «показчик, перелік будь-чого; відносний показник, що виражає відношення значень певного економічного явища»<sup>4</sup>. До того ж індекс сприяє нівелюванню інтернаціональних і методологічних розбіжностей, а тому може бути використаним у міжнародних порівняннях й прогнозних розрахунках. За твердженням фахівців, застосування індексів можливо там, де є добре зрозумілими причинно-наслідкові зв'язки, а тому вони

---

<sup>4</sup> Завадський Й. С. Економічний словник [Текст] / Й. С. Завадський, Т. В. Осовська, О. О. Юшкевич – К. Кондор, 2006. – 358 с.

об'єктивно можуть бути використаними у сфері нагромадження новітніх знань на регіональному і національному рівнях<sup>5</sup>. Враховуючи всі перелічені вимоги було визначено ті компоненти ЕЗ, що мають бути охарактеризованими за допомогою тих чи інших спеціальних індексів, а саме: ІЕР, освіта і навчання, НДДКР та інновації, ІКТ, людський розвиток.

### Рис. 1. Послідовність етапів створення комплексної оцінки вкладу регіону у формування ЕЗ в країні\*



\*Запропоновано автором

Отже, протягом першого етапу до складу показників оцінки було включено всю сукупність індексів, які визначають місце країни у міжнародному рейтингу та з різних боків висвітлюють успішність формування ЕЗ. А саме: індекс розвитку інноваційної системи (ГІІ) (The Global Innovation Index, GII), індекс інноваційного потенціалу (Innovation Capacity Index, ICI), міжнародний індекс

<sup>5</sup> Тарасова Н.П. Индексы и индикаторы устойчивого развития / Н.П. Тарасова, Е.Б. Кручина // Устойчивое развитие: природа-общество-человек. – 2007. – Том II. – С.127-144.

інновацій BCG (International Innovation Index BCG, IntIIBCG), індекс інноваційної спроможності (Innovation Capacity Index, ICI), інноваційний індекс Європейського інноваційного табло (European Innovation Scoreboard Summary Innovation Index, SII), IE3 (The Knowledge Economy Index, KEI), ІГК (The Global Competitiveness Index, GCI), ІІР (Human Development Index, HDI), індекс рівня освіти (Education Index, EI), індекс сталого розвитку (Index of Sustainable Development, ISD), зведені ІКТ-індекси (e-індекси, індекс інформаційного суспільства) (Information Society Index, ISI), індекс готовності до електронного уряду (E-Government Readiness Index, EGRI), глобальний індекс талантів (The Global Talent Index, GTI) та індекс цитування наукових статей (Science Citation Index, SCI). Слід зазначити, що більшість з обраних універсальних індексів прямим чином не визначає результативність формування в країні ЕЗ, однак дозволяє обґрунтувати вибір основних стратегічних напрямів активізації знанневого розвитку, що має досить високу прикладну цінність для нашого дослідження.

Водночас слід зауважити, що здійснити діагностику знанневого розвитку території із використанням всіх обраних показників досить складно через високу трудомісткість процедур оцінки та відсутність вичерпної інформаційної бази. Отже, на другому етапі постає необхідність ґрунтового відбору найбільш значущих й інформативних показників, у основу процедури якого було покладено такий інструмент як принципи. Принципи (від лат. *principium* – основа, початок) визначають закономірності побудови будь-якої системи і тому можуть бути покладеними у основу відбору показників оцінки успішності формування ЕЗ. Такими принципами було обрано принцип наочності, достовірності, повноти і доступності інформації, порівнянності та періодичності (рис. 2).

**Рис. 2. Змістовна інтерпретація основних принципів, які було покладено в основу процедури оцінки успішності формування ЕЗ\***

ПРИНЦИПИ	Змістовна інтерпретація принципів відносно процедури оцінки формування ЕЗ
Наочності	Обґрунтування переліку найбільш інформативних показників, що всебічно відображають успішність формування ЕЗ на регіональному, національному й міжнародному рівнях
Достовірності	Визначається репутацією організацій, що обґрунтовують методику та здійснюють розрахунок рейтингів знаннєвого розвитку у міжнародному розрізі
Повноти і доступності інформації	Використання спеціальних міжнародних індексів і рейтингів, які оприлюднені відповідним чином й характеризують переважну більшість країн світу
Порівняності	Можливість порівняння показників у часі та з іншими країнами і регіонами
Періодичності	Кожен індекс має мати певну періодичність розрахунків, що дозволить робити ґрунтовні висновки та прогнози на майбутнє

\*Обґрунтовано автором

Принцип наочності походить з освітньої сфери та за твердженням Я. Коменського базується на чуттєвому сприйнятті людиною конкретних фактів і явищ<sup>6</sup>. Саме даний принцип на думку А. Дистервега лежить у основі нагромадження людиною знань<sup>7</sup>. Враховуючи цю особливість психоемоційного сприйняття інформації людиною принцип обумовлює необхідність вибору із загального переліку показників тих, що найбільш інформативно й доступно навіть для нефахівців визначають місце країни у міжнародному знаннєвому розвитку.

<sup>6</sup> Педагогическое наследие/ Коменский Я.Н., Песталоцци Й.Г. [и др.]. М.: Педагогика, 1989. – 416 с.

<sup>7</sup> Дистерверг А. Руководство к образованию немецких учителей // Хрестоматия по истории зарубежной педагогики. М., 1981. – 528 с.

Принцип достовірності має філософську природу походження та є визначальним для сучасної сфери фінансового аналізу й бухгалтерського обліку, так як акцентує увагу на необхідності всебічної перевірки якості інформаційної бази та урахування ступеня довіри до джерел її отримання. Саме тому вибір міжнародних організацій, що здійснюють розрахунок тих чи інших показників має ґрунтуватися на їх авторитетності та репутації у світовому просторі.

Принцип повноти та доступності інформації використовується у багатьох сферах економіки, таких як освіта, державне управління, юриспруденція, статистика тощо. У основі принципу лежить вимога максимально повного забезпечення процесів розробки і прийняття управлінських рішень вичерпною інформацією. Саме тому оприлюднення показників і рейтингів, розрахованих міжнародними організаціями для переважної більшості країн світу є невід'ємною умовою забезпечення об'єктивності моніторингу поширення ЕЗ у світі.

Принцип періодичності акцентує увагу на необхідності урахування фактору часу, так як більшість об'єктів досліджень мають динамічний й непостійний характер прояву. Враховуючи цей принцип до складу показників оцінки доцільно відбирати лише ті показники, які розраховуються з визначеною періодичністю, що дозволить об'єктивно встановити наявні тенденції розвитку досліджуваних процесів.

Комплексне використання обраних принципів має бути покладено у основу оптимізації кількості показників оцінки, що дозволить досягти поставленої мети без втрат якості й об'єктивності висновків, отриманих за результатами такої оцінки.

На третьому етапі для кожного з чотирьох обраних індексів має бути встановлено чітку шкалу або еталонні межі, використання якої буде сприяти ідентифікації ступеня успішності формування ЕЗ у країні. Спрямування курсу розвитку регіону на всебічне



планомірне нагромадження інтелектуального потенціалу нації та досягнення на цій підставі стану ЕЗ на національному рівні має ґрунтуватися на чіткій і прозорій критеріальній базі. Одним із дієвих інструментів при цьому має стати встановлення інтервалів значень обраних на попередніх етапах дослідження індексів та ґрунтовній інтерпретації кожного з встановлених еталонних меж відносно перспектив формування ЕЗ на регіональному рівні.

Ключовим показником діагностики результативності формування ЕЗ виступає ІЕЗ, позитивна динаміка значень якого свідчить про зростання темпів економічного й розумово-знанневого розвитку території. Дослідження показало, що збільшення значення ІЕЗ на один пункт відповідає підняттю рейтингу країни на 13 пунктів або зростанню темпів економічного розвитку на 0,46%<sup>8</sup>. Саме тому встановлені на основі досягнутих країнами світу значень ІЕЗ кількісні межі мають дозволити ідентифікувати ступінь успішності формування ЕЗ в країні та стати базою не лише для виміру ступеня наближення економіки до стандартів ЕЗ, а й для прогнозування очікуваних темпів економічного зростання на регіональному і національному рівнях.

Складові ІЕЗ є різнорідними за методиками визначення, одиницями вимірювання й впливом на загальну оцінку досягнення ЕЗ, тому Світовий банк запропонував процедуру їх нормалізації, яка передбачає ранжування країн за допомогою розрахунку нормалізованого показника<sup>9</sup>. Ця процедура є нескладною та зручнішою у використанні за рахунок встановлення рівної ваги кожному з субіндексів та визна-

---

<sup>8</sup> Building Knowledge Economies: Advanced Strategies for Development // WBI Development Studies. – Washington : World Bank Publications, 2007 – 212 p.

<sup>9</sup> KEI and KI Indexes (KAM 2012). Knowledge for Development [Electronic resource] // World Bank. – Access mode : [http://info.worldbank.org/etools/kam2/kam\\_page5.asp](http://info.worldbank.org/etools/kam2/kam_page5.asp)

ченої кількості індикаторів. Водночас методика Світового банку не дозволяє встановити градацію інтервалів досліджуваного показника залежно від досягнутого країною рівня інтенсивності формування ЕЗ.

У дослідженні Світового банку також підкреслюється наявність тісного взаємозв'язку між значеннями ІЕЗ і обсягом ВВП. Одночасно фахівцями робиться зостереження, що високі значення ІЕЗ не завжди супроводжуються відповідним зростанням обсягу ВВП на душу населення у країні. Саме тому не доцільно брати в якості основного критерію групування країн за значенням ІЕЗ розмір величини ВВП на душу населення.

Світовий банк також в якості інструменту оцінки обрав діагностичну діаграму, яку за методикою КАМ побудовано за значеннями ІЕЗ, розахованими для 1995 та 2012 рр.<sup>10</sup> За результатами групування країни світу було кластеризовано на три групи: розвинені, середньо розвинені та слабо розвинені. При цьому слід зазначити, що використання запропонованої діаграми доцільно при здійсненні інтерпретації результатів оцінки через високий ступінь наочності їх представлення, проте чітких меж значень ІЕЗ для групування країн у методиці не обґрунтовано.

Науковцями запропоновано та обґрунтовано різні підходи до ранжування країн залежно від результативності формування ЕЗ на основі фактичного рівня ІЕЗ. Особливої уваги заслуговують дослідження В. Московкіна, який вказує на можливість ранжування країн за інтенсивністю формування ЕЗ на підставі врахування валового національного доходу на душу населення або комбінації значень показників ІЛР та ІЕЗ11. Такі міжнародні

---

<sup>10</sup> Knowledge Assessment Methodology 2012 [Electronic resource]. – Access mode: <http://web.worldbank.org>

<sup>11</sup> Московкин В. М., Сизьенго М. Бенчмаркинг экономики знаний стран Субсахарской Африки // Научный результат. – Серия Экономические исследования. – 2014. – №2. – С. 5-33.

порівняння є досить важливими для оцінки знанево-інтелектуального потенціалу країн, проте вони базуються на ранжуванні лише одного макроекономічного показника – ІЛР або валового національного доходу на душу населення, що скорочує об'єктивність результатів оцінки.

В. Московкін також пропонує використовувати класифікаційну шкалу рівнів розвитку країн за ІЕЗ, яка складається з п'яти рівномірних інтервалів від 0 до 10 із кроком у два пункти<sup>12</sup>. Автором передбачається застосування розробленої шкали для проведення SWOT-аналізу з метою встановлення кількісної оцінки сильних і слабких боків економік країн світу у напрямі інноваційно-знаневого розвитку. Водночас запропоновані межі рівномірної шкали наводяться без належної аргументації, що може спотворювати висновки щодо приналежності країни до визначеного інтервалу успішності формування ЕЗ та в подальшому ляже в основу невірної обґрунтування стратегії формування ЕЗ на регіональному і національному рівнях.

В основу градації шкали ІЕЗ, запропонованої Б. Ковальовим, покладено десять рівних інтервалів, до кожного з яких потрапляють 10% регіонів світу. Класифікація країн за рівнем ЕЗ, запропонована В. Подунай, передбачає порівняння досягнутих країною значень ІЕЗ та ГІК<sup>13</sup>. Відповідно до цього автором виокремлено три групи країн та для кожного інтервалу визначено динаміку темпів зростання обсягу ВВП у результаті

---

<sup>12</sup> Московкин В. Бенчмаркинг инновационного развития стран бриск и ирана на основе методологии оценки экономики знаний / В. Московкин, С. Самсонова // Часопис соціально-економічної географії. – 2013. – Випуск 15(2). – С. 21-30.

<sup>13</sup> Подунай В. В. Формирование экономики знаний как объективная предпосылка повышения конкурентоспособности страны / В.В. Подунай // Вісник ОНУ імені І.І. Мечнікова. – 2013. – Т.18. – Вип. 4/3. – 57-61.

зміни інтенсивності формування ЕЗ та, як наслідок, конкурентоспроможності країн. Проте виокремлення великої кількості інтервалів значень ІЕЗ за будь-яким критерієм ускладнює якісне трактування тенденцій успішності формування ЕЗ на певній території. До того ж ускладнюється процедура подальшої обробки результатів ранжування, скорочується об'єктивність визначення «вузьких місць» у активізації знаннєвого розвитку для кожної групи регіонів.

Таким чином, усі наявні підходи до ранжування країн світу за рівнем ІЕЗ можна групувати таким чином:

- спрощені підходи, які не передбачають обґрунтування меж інтервалів ІЕЗ;
- підходи, які ґрунтуються на визначенні кількісного взаємозв'язку між показниками ІЕЗ та обсягом ВВП країни;
- підходи, засновані на географічній природі групування країн;
- підходи, що базуються на ранжуванні країн за рівнем доходів на душу населення.

Не дивлячись на велику кількість досліджень, присвячених характеристиці вектору знаннєвого розвитку економіки країни залежно від досягнутого рівня ІЕЗ, було встановлено відсутність єдиних критеріїв щодо обґрунтування кількісних меж зміни значень цього індексу, орієнтація на які дозволила б встановити стратегічні вектори руху у бік більш перспективного діапазону у межах оцінки інтенсивності формування ЕЗ в країні.

Аналіз наявних підходів до оцінки успішності формування ЕЗ у міжнародному вимірі та детальне вивчення динаміки фактичних значень ІЕЗ для різних країн світу дозволило обґрунтувати універсальну шкалу значень ІЕЗ, яка передбачає три інтервали:  $8,0 \leq \text{ІЕЗ} \leq 10,0$  – висока;  $3,0 < \text{ІЕЗ} < 8,0$  – середня;  $0 \leq \text{ІЕЗ} \leq 3,0$  – низька результативність формування ЕЗ в країні.

Склад країн, що протягом 2000–2012 рр. входили до найвищого інтервалу залишався відносно стабільним. Так, до країн, які мають високу результативність формування ЕЗ за рівнем ІЕЗ відносяться Швеція, Фінляндія, Данія, Нідерланди, Норвегія, Нова Зеландія, Канада, Німеччина, Австралія, Швейцарія, Ірландія, США, Тайвань, Великобританія, Бельгія, Ісландія, Австрія, Гонконг, Естонія, Люксембург, Іспанія, Японія, Сінгапур, Франція, Ізраїль, Чехія, Угорщина та Словенія. На 25, 26 або 27 позиціях у рейтингу ІЕЗ у 2000 р. знаходилися Гонконг (25 місце), Естонія (26 місце) та Італія (27 місце); у 2008 р. – Ізраїль (25 місце), Китай (26 місце) та Гонконг (27 місце); у 2012 р. – Ізраїль (25 місце), Чехія (26 місце) та Угорщина (27 місце). Крім того слід зазначити, що країни, які було віднесено до складу першого інтервалу, вже повністю або частково сформували ЕЗ.

Середня результативність формування ЕЗ характеризується досить широким інтервалом  $3,0 < ІЕЗ < 8,0$ , причому його з метою більш ґрунтовної оцінки доцільно розбити на два підінтервали  $3,0 < ІЕЗ < 6,0$  та  $6,0 < ІЕЗ < 8,0$ . Підінтервал  $3,0 < ІЕЗ < 6,0$  характеризується початковим етапом формування ЕЗ при одночасному досягненню країною третього або четвертого технологічного укладів та до нього належать такі країни, як Китай, Турція, Грузія, Мексика тощо, яким доцільно приділити увагу важелям підвищення результативності формування ЕЗ. Підінтервал  $6,0 < ІЕЗ < 8,0$  характеризується наявністю ознак наближення економікою країни до стану ЕЗ, що свідчить про високий рівень підіндексів ІКТ та інноваційної системи, а отже і про інтенсивний інтелектуально-знанневий розвиток територій. До цього інтервалу значень ІЕЗ належать Південна Корея, Італія, Латвія, Польща, Румунія тощо, тобто країни з розвинутою економікою.

Відповідно до методики до інтервалу  $0 \leq IE3 \leq 3,0$  потрапляють країни з низькою результативністю формування ЕЗ, що обумовлює необхідність запровадження активних заходів, спрямованих на підвищення темпів знанневого розвитку. За результатами оцінки 2012 р. країнами з низькою результативністю формування ЕЗ було визнано Пакістан, Нігерію, Сірію, Гвінею тощо<sup>14</sup>.

Другим базовим показником процедури діагностики стану досягнення ЕЗ пропонувано обрати ГІ. Таке твердження є справедливим через те, що на етапі формування ЕЗ інноваційний розвиток виступає результуючим показником, який свідчить про ефективність використання знаневого потенціалу країни, та є міцним підґрунтям досягнення її конкурентоспроможності на міжнародному ринку. Складність й трудомісткість процедур розробки інновацій, високий ступінь невизначеності й ризикованості істотно зменшують темпи знанневого розвитку території, тим самим знижуючи результативність формування ЕЗ. У Доповіді «Глобальний інноваційний індекс – 2016» визначено, що глобальні інновації є «безпрограшною пропозицією, що полегшує вдосконалення процесу розробки політики для країни»<sup>15</sup>. Тому під час здійснення процедури оцінки результативності формування ЕЗ на певній території врахування інтервалів зміни значень ГІ є обов'язковою умовою.

А. Князевич та представники французької школи бізнесу INSEAD пропонують в основу ранжування країн залежно від

---

<sup>14</sup> KEI and KI Indexes (KAM 2012). Knowledge for Development [Electronic resource] // World Bank. – Access mode : [http://info.worldbank.org/etools/kam2/kam\\_page5.asp](http://info.worldbank.org/etools/kam2/kam_page5.asp)

<sup>15</sup> Soumitra Dutta The Global Innovation Index 2016: Winning with Global Innovation / Soumitra Dutta, Bruno Lanvin, and Sacha Wunsch-Vincent. – Cornell University, INSEAD, and the World Intellectual Property Organization, 2016. – Geneva. – 422 p

рівня ГП покласти рівень доходів на душу населення<sup>16</sup>. При цьому автори виокремлюють три рівня градації країн: країни з ефективною інноваційною системою та високим рівнем доходів на душу населення; країни зі зростаючим інноваційним розвитком, які мають середній і низький рівень доходів на душу населення; країни зі слабкою інноваційною системою з високим та середнім рівнем доходу на душу населення. Водночас використання цього підходу до ранжування країн залежно від рівня ГП з метою оцінки результативності формування ЕЗ буде ускладнено у зв'язку із відсутністю чітких кількісних меж можливих коливань значень показника та необхідністю надання змістовної інтерпретації кожної з них. При цьому не виключено також є ситуація, коли країни з середнім розміром ВВП на душу населення чисто математично можуть потрапити до складу країн із розвинутою інноваційною системою, до яких вони не відносяться, тобто ймовірність допущення помилки за даною методикою є достатньо високою.

Проведений аналіз динаміки значень ГП у міжнародному вимірі дозволив встановити такі інтервали:  $50,57 \leq \text{ГП} \leq 100,0$  – висока;  $33,61 \leq \text{ГП} < 50,57$  – середня;  $0 \leq \text{ГП} < 33,61$  – низька результативність формування ЕЗ в країні. Висока результативність формування ЕЗ в країні характеризується значеннями ГП у межах 50,57–100,00. До найбільш яскравих представників даного діапазону слід віднести такі країни, як Китай, Республіка Корея та Сінгапур, які демонструють безперервний і швидкий інноваційно-знанневий прогрес.

Кінцевую межою середнього інтервалу значень ГП для експрес-діагностики досягнення країною стану ЕЗ було обрано

---

<sup>16</sup> Князевич А. Формирование и функционирование инновационной инфраструктуры Украины : монография / А. Князевич ; под научн. ред. д.э.н., проф. И. Бритченко. – Ривне: Волинські обереги, 2016. – 272 с.

рівень 33,61, що відповідає 66 місцю у загальному рейтингу, яке посіла Індія. Вона відноситься до десятки країн-лідерів глобальної інноваційної ефективності, що демонструють сталу тенденцію зростання знанневої активності у результаті вдосконалення інституційної структури, неперервного розвитку робочої сили, підвищення якості інноваційної інфраструктури, глибоку інтеграцію з глобальними фінансовими та іншими ринками і розвиток ділового середовища, хоча прогрес у кожному з названих вимірах не є рівномірним. За даними 2016 р. середній рівень ГП було констатовано у окремих країнах ЄС, в Україні, Росії, Мексиці тощо.

Низький рівень інтенсивності формування ЕЗ характеризується варіацією значень ГП від 0 до 33,60. Знаходження країни у цьому інтервалі рейтингу свідчить про незадовільний стан реалізації стратегій, спрямованих на знанневий розвиток. За звітними даним до даного інтервалу потрапило понад 50 країн світу, серед яких країни СНД та Африки. Останні місця у рейтингу ГП належать Гвінеї та Ємену.

Третім за значущістю для цілей діагностики успішності формування ЕЗ було обрано ІГК. Обґрунтованість такого вибору пов'язана із тим, що рівень конкурентоспроможності країни залежить від реалізації конкурентної інноваційної моделі економічного розвитку, основою якої виступають знання, втілені в новітніх технологіях, товарах та послугах, прогресивність системи менеджменту. Отже основою конкурентоспроможності можна вважати інноваційні процеси та здатність країни формувати ЕЗ.

У основу типології країн залежно від досягнутого рівня ІГК покладено оцінку людського розвитку, якості життя населення та темпів економічного зростання на основі набуття національною економікою здатності виробляти і реалізовувати товари і послуги, що відрізняються якісними характеристиками інноваційності



та знанемісткості, користуються платоспроможним попитом на ринках. У «Звіті про глобальну конкурентоспроможність» протягом 2016-2017 рр. передбачено використання ваг і порогових значень субіндексів ІГК для різних стадій економічного розвитку країн<sup>17</sup>. Ці значення можуть бути використаними для визначення результативності формування ЕЗ у країні, табл. 1.

**Таб. 1. Ранжування ІГК із визначенням рівня формування ЕЗ в країні\***

Ранжування країн залежно від значень ІГК	Стадія факторної орієнтованості	Перехід від 1-ї до 2-ї стадії	Стадія орієнтованості на ефективність	Перехід від 2-ї до 3-ї стадії	Стадія орієнтованості на інновації
Характеристика формування ЕЗ на основі ранжування країн залежно від значень ІГК	Немає проявів ЕЗ	Визначені знаннєві вектори економічного розвитку в країні	Початкова стадія формування ЕЗ. Визначення орієнтирів реформування сфер ЕЗ	Помірні та наочно втілені ознаки ЕЗ	Найвищий рівень ЕЗ за рахунок конкурентних переваг країн, що мають знаннєву основу

\*Систематизовано автором

У «Доповіді про глобальну конкурентоспроможність» у 2000 р. експерти Всесвітнього економічного форуму проголосили ЕЗ та використання конкурентних переваг, заснованих на інноваціях, в якості «основних чинників зростання конкурентоспроможності будь-якої країни». При цьому всі країни світу було розділено на інноваційно активні та інноваційно пасивні. Водночас, на нашу

<sup>17</sup> The Global Competitiveness Report 2016–2017 / The Global Competitiveness Report 2016 – 2017. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017\\_FINAL.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf).

думку, означений підхід є спрощеним та лише ускладнює процедуру визначення результативності економічної політики у напрямі формування знаннево-інтелектуального потенціалу країн та обґрунтування шляхів його ефективного використання. Так, за результатами оцінки більшість країн світу потрапило до групи інноваційно пасивних, проте кожна з них має різний стартовий потенціал для зростання рівня конкурентоспроможності, а, отже, і успішності формування ЕЗ.

Отже проведені дослідження дозволяють зробити висновок про відсутність універсальної й вичерпної процедури ранжування країн залежно від досягнутого рівня ІГК. Крім того було підтверджено доцільність включення інтервалів значень цього показника в якості одного з критеріїв до складу комплексної методики оцінки успішності формування ЕЗ у країні для визначення перспективних знанневих і технологічних орієнтирів, які б сприяли зростанню конкурентоспроможності країни та підвищенню її місця в міжнародних рейтингах. Цією метою було здійснено дослідження зміни максимального і мінімального значень ІГК, що було використано Всесвітнім економічним форумом для ранжування країн протягом 2005–2017 рр., табл. 2.

**Таб. 2. Коливання значень ІГК протягом 2005–2017 рр.\***

Роки дослідження	2005–2006 рр.	2007–2008 рр.	2008–2009 рр.	2009–2010 рр.	2010–2011 рр.	2011–2012 рр.	2012–2013 рр.	2013–2014 рр.	2015–2016 рр.	2016–2017 рр.
Кількість країн, для яких розраховано ІГК	125	131	134	133	132	142	144	148	140	144
Максимальне значення ІГК	5,81	5,67	5,74	5,60	5,63	5,74	5,72	5,67	5,76	5,76
Мінімальне значення ІГК	2,50	2,78	2,85	2,58	2,73	2,87	2,78	2,85	2,84	2,84

\* Систематизовано автором

Дослідження коливань значень ІГК у міжнародному розрізі дозволило встановити його межі для оцінки результативності формування ЕЗ, а саме:  $5,0 \leq \text{ІГК} \leq 6,0$  – висока;  $4,0 < \text{ІГК} < 5,0$  – середня;  $2,0 \leq \text{ІГК} \leq 4,0$  – низька результативність формування ЕЗ.

До складу країн, які лідирували у рейтингу 2016–2017 рр. за рівнем ІГК, та отже малу високу результативність формування ЕЗ, належало 26 держав, які характеризувалися максимально можливим рівнем конкурентспроможності, що базується на значному інноваційно-інтелектуальному і технологічному потенціалі. Яскравими представниками цієї групи були деякі країни ЄС, Японія й Південна Корея.

До складу країн світу, що характеризується середнім рівнем конкурентспроможності та результативності формування ЕЗ, увійшли Китай, Індія та деякі країни ЄС. За рейтингом ІГК характеризується Україна, Молдова, Грузія, більшість країн Африки, розтошованих на південь від Сахари.

Країни, які посідають лідируючі позиції в рейтингу успішності формування ЕЗ, априорі характеризуються високим рівнем людського розвитку, визначеного ІЛР. За оцінками Світового банку, в таких країнах частка нематеріальних активів, які складаються з людського, соціального та інституційного видів капіталу, перевищує 80,0%, що визначає їх високий знанневий потенціал<sup>18</sup>. ІЛР відображає рівень розвитку нації в країні та вимірює результати у напрямі покращення стану здоров'я людини, можливостей щодо отримання освіти та реального доходу її громадян. Методологія розрахунку ІЛР ПРООН ґрунтується на вимірі якості життя людини та її матеріального рівня, тенденціях розповсюдження

---

<sup>18</sup> The Changing Wealth of Nations: Measuring Sustainable Development in the New Millennium. – Washington: The World Bank, 2011. P.7.

та придбання знань населенням країни. За результатами міжнародного ранжування країни діляться на три групи залежно від досягнутого рівня ІЛР:

- $0,700 \leq \text{ІЛР} \leq 1,000$  – країни, що характеризуються високим рівнем людського розвитку, необхідного для результативного формування ЕЗ;
- $0,555 \leq \text{ІЛР} < 0,700$  – країни, що характеризуються середнім рівнем людського розвитку, необхідного для результативного формування ЕЗ;
- $0 \leq \text{ІЛР} < 0,555$  країни, які характеризуються низьким рівнем людського розвитку, необхідного для результативного формування ЕЗ<sup>19</sup> [237].

За даними 2016 р. до групи країн з високим рівнем людського розвитку і відповідною результативністю формування ЕЗ потрапило понад 100 країн світу, найвищі позиції при цьому посіли Норвегія, Австралія, Швейцарія, Німеччина, Данія. Середній рівень людського розвитку був характерний для біля 40 країн світу, серед яких – Молдова, Ботсвана, Габон, Парагвай, Єгипет. Низький рівень продемонструвало понад 40 країн світу, до яких належать Свазіленд, Сирія, Ангола, Танзанія, Нігерія та інші.

Узагальнення результатів проведеного дослідження шляхом співставлення встановлених діапазонів знань виокремлених показників дозволило отримати універсальну кількісну характеристику результативності формування ЕЗ у регіоні, табл. 3.

---

<sup>19</sup> Human Development Index and its components [Electronic resource]. – Access mode: <http://hdr.undp.org/en/composite/HDI>

**Таб. 3. Універсальна кількісна характеристика результативності формування ЕЗ у країні\***

Показник	Результативність формування ЕЗ у країні			
	висока	середня		низька
ІЕЗ	$8,0 \leq ІЕЗ \leq 10,0$	$3,0 < ІЕЗ < 8,0$		$0 \leq ІЕЗ \leq 3,0$
		найбільш виразні ознаки формування ЕЗ $6,0 \leq ІЕЗ < 8,0$	початковий етап формування ЕЗ $3,0 \leq ІЕЗ < 6,0$	
ГП	$50,57 \leq ГП \leq 100,0$	$33,61 \leq ГП < 50,57$		$0 \leq ГП < 33,61$
ІГК	$5,0 \leq ІГК \leq 6,0$	$4,0 < ІГК < 5,0$		$2,0 \leq ІГК \leq 4,0$
ІЛР	$0,700 \leq ІЛР \leq 1,000$	$0,555 \leq ІЛР < 0,700$		$0 \leq ІЛР < 0,555$

\*Узагальнено та обґрунтовано автором

Четвертий етап методики присвячено оцінці вкладу регіону у формування ЕЗ в країні. Послідовність його практичної реалізації має мати вигляд: визначення системи основних показників оцінки знанневого розвитку регіонів за усіма складовими ЕЗ; збір необхідних статистичних даних за обраними показниками; нормалізація значень показників з метою доведення їх у порівняний вигляд; визначення інтеграційного показника оцінки результативності формування ЕЗ у регіоні. Подальша процедура дослідження результативності формування ЕЗ у країні передбачає встановлення рівня впливу кожного регіону на створення формування ЕЗ у країні з урахуванням властивості адитивності загального результату. Отже на основі розрахованих значень інтегральних показників оцінки формування ЕЗ в регіонах буде визначено їх безпосередній вклад у загальний рівень інтеграційного показника на рівні країни на основі встановлення залежності диспропорційного впливу.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, у результаті дослідження розроблено комплексну оцінку вкладу регіону у формування ЕЗ в країні. Запропонована методика містить послідовних чотири етапу, реалізація яких дозволяє оцінити ступінь впливу знанневого розвитку областей України на формування ЕЗ в Україні. Комплексний характер розробленої методики дозволив вирішити багатоаспектні методологічні проблеми формування ЕЗ на регіональному та національному рівнях: сформулювати основні вимоги до аналізу стану ЕЗ; визначити принципи кількісного вимірювання формування ЕЗ, що дозволило звузити інформаційне поле наявних критеріїв оцінки; встановити відповідність запропонованих принципів реалізації етапів методики; обґрунтувати межі значень міжнародних індексів ІЕЗ, ІГК, ГП, ІЛР для визначення рівня знанневого розвитку країн. Після кількісної оцінки вкладу регіонів у формування ЕЗ в країні виникає необхідність розробки дієвого інструментарію, який передбачає сукупність заходів, направлених на досягнення стійкого знанневого розвитку на всіх рівнях управління економікою.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. Перевод с англ. М.: Academia, 1999. – 956 с.
2. Building Knowledge Economies: Advanced Strategies for Development // WBI Development Studies. – Washington : World Bank Publications, 2007 – 212 p.
3. Дистерверг А. Руководство к образованию немецких учителей // Хрестоматия по истории зарубежной педагогики. М., 1981. – 528 с.
4. Завадський Й. С. Економічний словник [Текст] / Й. С. Завадський, Т. В. Осовська, О. О. Юшкевич – К. Кондор, 2006. – 358 с.
5. Human Development Index and its components [Electronic resource]. – Access mode: <http://hdr.undp.org/en/composite/HDI>
6. KEI and KI Indexes (КАМ 2012). Knowledge for Development [Electronic resource] // World Bank. – Access mode: [http://info.worldbank.org/etools/kam2/kam\\_page5.asp](http://info.worldbank.org/etools/kam2/kam_page5.asp)
7. KEI and KI Indexes (КАМ 2012). Knowledge for Development [Electronic resource] // World Bank. – Access mode: [http://info.worldbank.org/etools/kam2/kam\\_page5.asp](http://info.worldbank.org/etools/kam2/kam_page5.asp)
8. Knowledge Assessment Methodology 2012 [Electronic resource]. – Access mode: <http://web.worldbank.org>
9. Князевич А. Формирование и функционирование инновационной инфраструктуры Украины : монография / А. Князевич ; под научн. ред. д.э.н., проф. И. Бритченко. – Ривне: Волинські обереги, 2016. – 272 с.
10. Machlup F. The Supply of Inventors / F. Machlup // The Rate and Directions of Inventive Activity, 1962. – P. 15. – С. 135.

11. Московкин В. М., Сизьенго М. Бенчмаркинг экономики знаний стран Субсахарской Африки // Научный результат. – Серия Экономические исследования. – 2014. – №2. – С. 5–33.
12. Московкин В. Бенчмаркинг инновационного развития стран брикс и ирана на основе методологии оценки экономики знаний / В. Московкин, С. Самсонова // Часопис соціально-економічної географії. – 2013. – Випуск 15(2). – С. 21–30.
13. Porat M.U. The Information Economy / M.U. Porat . – Vol. 1. – Washington, 1977. – P. 204.
14. Педагогическое наследие/ Коменский Я.Н., Песталоцци Й.Г. [и др.]. М.: Педагогика, 1989. – 416 с.
15. Подунай В. В. Формирование экономики знаний как объективная предпосылка повышения конкурентоспособности страны / В.В. Подунай // Вісник ОНУ імені І.І. Мечнікова. – 2013. – Т.18. – Вип. 4/3. – 57–61.
16. Soumitra Dutta The Global Innovation Index 2016: Winning with Global Innovation / Soumitra Dutta, Bruno Lanvin, and Sacha Wunsch-Vincent. – Cornell University, INSEAD, and the World Intellectual Property Organization, 2016. – Geneva. – 422 p
17. Тарасова Н.П. Индексы и индикаторы устойчивого развития / Н.П. Тарасова, Е.Б. Кручина // Устойчивое развитие: природа-общество-человек. – 2007. – Том II. – С. 127–144.



Ольга Анатоліївна ЗІНЧЕНКО

**ПОТЕНЦІАЛ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ РЕГІОНІВ  
УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ В КОН-  
ТЕКСТІ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ**

**IMAGE FORMING POTENTIAL OF THE REGIONS  
OF UKRAINE: PROBLEMS AND PROSPECTS IN THE  
CONTEXT OF DECENTRALIZATION**

**АННОТАЦІЯ**

Обґрунтовано особливості формування регіонального іміджу в умовах реформування системи державного управління та поширення засад децентралізації. Виявлено економічні та соціально-культурні передумови створення іміджу, доведено їх роль в цих процесах. Проаналізовано проблеми та виявлено перспективи використання потенціалу формування позитивного іміджу регіонів України. Висунуто та доведено гіпотезу щодо позитивно впливу проектного підходу на формування іміджу території. Виокремлено особливу роль брендінгу територій в основі реалізації потенціалу її позитивного іміджу

**Ключові слова:** імідж регіону, іміджмейкинг території, потенціал створення іміджу, інвестиційна привабливість, проектний підхід, брендінг території.

**SUMMARY**

The article discusses the peculiarities of regional image forming in the conditions of reforming the system of state administration and distribution of principles of decentralization. It points out the economic and socio-cultural preconditions of the image creating and proves their role in these processes. The research also analyzes the problems and reveals prospects of using the potential of forming

a positive image of the regions of Ukraine. It puts forward a hypothesis about the positive influence of the project approach on the formation of the territory's image and proves it. The article also singles out the special role of branding of the territories in the basis of potential positive image realization.

**Key words:** image of the region, regional imagemaking, image creation potential, investment attractiveness, project approach, branding of the territory.

## ВСТУП

Європейський вектор інтеграції зумовлює потребу у структурних змінах в економіці регіонів України. Головним джерелом цих змін є інвестиції, які сприяють виводу економіки на рівень стійкого соціально-економічного розвитку. Необхідною умовою при цьому є сталість та захищеність форм організаційно-економічного забезпечення інвестиційних процесів та формування єдиного інвестиційного простору держави. Однак через відмінності у соціально-економічних умовах кожного регіону України, неефективну державну політику, відсутність вільних ресурсів підприємств, регіональних і місцевих бюджетів процеси інвестування відбуваються нерівномірно, наслідком цього є структурні асиметрії регіонального розвитку та значні загрози інвестиційної безпеки. Подолання цієї проблеми є провідним завданням в умовах децентралізації державної влади та посилення інтеграційних процесів у європейський економічний простір.

На сьогоднішній день території стали більш орієнтованими на ринок в своїх зусиллях щодо забезпечення економічного розвитку. Вони почали робити те, чим бізнес займається вже протягом десятиліть, а саме стратегічним ринковим плануванням, основу

якого формує маркетинг, спрямований на вдоволення потреб населення та відвідувачів території.

Про важливість маркетингу територій наголошували і видатні вчені – класики маркетингу та теорії управління – Ф. Котлер, К. Асплунд, Д. Хайдер, І. Рейн, які в своїй відомій колективній праці «MarketingPlacesEurope» наголошували, що для успішної реалізації цілей маркетингу необхідно сформувати привабливий образ – імідж, який є сигналом щодо можливої співпраці та перспектив взаємодії з цією державою<sup>1</sup>.

Формування іміджу регіону в першу чергу пов'язане з територіальною ідентифікацією громадян. Розвиток регіональної ідентифікації передбачає наявність соціально-культурного та економічного потенціалу території. Особлива регіональна історія, культурні традиції як інтерпретація минулого, мова, релігія, фольклор, мистецтво складають передумови для регіональної ідентифікацією населення культурного характеру. Не останнє місце в цьому переліку займає і гуманітарна безпека як забезпечення прав та свобод людини на самоідентифікацію, використання рідної мови, традицій, свобода віросповідання, культурний розвиток, подолання національних протиріч, запобігання будь-якої дискримінації за національною, мовною, релігійною, культурною приналежністю, протидія сепаратизму.

Економічний потенціал іміджу базується на особливостях та міжрегіональних диспропорціях соціально-економічного розвитку територій. Це сталі економічні зв'язки між підприємствами, діюча інфраструктура, замкненість виробничих циклів, ресурсні

---

<sup>1</sup> Kotler, P., Asplund, C., Rein, I., & Haider, D., Marketing Places Europe: How to Attract Investments, Industries, Residents and Visitors to Cities, Communities, Regions, and Nations in Europe. Financial Times, 1999, p. 10

джерела, виробнича спеціалізація, територіальна локалізацією ринків збуту продукції.

## **ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ**

Особливе місце у формуванні економічних передумов становлення іміджу регіону займає його інвестиційна привабливість. Розвиток бізнесу та залучення інвестицій сприяє відродженню підприємницької ініціативи, створенню робочих місць, розвитку інфраструктури та побутового обслуговування. Таким чином, зміцнюється позитивний імідж за рахунок підвищення рівня життя населення. А чим кращими є умови побуту та праці, тим більше шансів утримати в регіоні перспективну молодь.

Як свідчить світова практика в умовах реформування регіон стає центром реалізації інвестиційних процесів, де зароджується імпульс до соціально-економічного розвитку, створення дієвої структури економіки, позитивних соціальних зрушень, де формується потенціал для подальшого здійснення реформ. До економічних регіонів України відносяться: Карпатський регіон (Львівська, Івано-Франківська, Закарпатська, Чернівецька області), Північно-Західний регіон (Волинська та Рівненська області), Поліський регіон (Вінницька, Тернопільська та Хмельницька області), Столичний регіон (Київська, Чернігівська і Житомирська області та м. Київ), Центральноукраїнський регіон (Кіровоградська та Черкаська області), Північно-східний регіон (Полтавська, Сумська і Харківська області), Причорноморський регіон (Одеська, Миколаївська, Херсонська області), Донецький регіон (Донецька, Луганська області), Придніпровський регіон (Дніпропетровська, Запорізька області).

Інвестиційна привабливість регіонів формується під дією цілої низки факторів. Частина з цих факторів може бути описана за допомогою статистичних індикаторів, які також характеризують різні аспекти розвитку соціально-економічного середовища регіону. До них відносяться:

- 1) рівень загальноекономічного розвитку регіону;
- 2) рівень розвитку інвестиційної інфраструктури;
- 3) демографічна ознака регіону;
- 4) рівень розвитку ринкових відносин;
- 5) рівень криміногенних, екологічних та інших регіонів<sup>2</sup>.

Індекс інвестиційної привабливості регіонів базується на оцінці «жорстких» та «м'яких факторів». До «жорстких» факторів інвестиційної привабливості регіонів відносять: природні ресурси, трудові ресурси, інноваційний потенціал, географічне розташування, споживчий сегмент, бізнес-сегмент, інфраструктура. Так, згідно рейтингу інвестиційної привабливості регіонів, який був здійснений Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, лідируючими економічними регіонами за жорсткими факторами є Північно-східний (1,521), Причорноморський (1,494) та Придніпровський регіони (1,511), окремо також слід виділити м. Київ (1,490). Негативні тенденції спостерігаються у Карпатському (1,245) та Північно-Західному регіонах (1,257).

«М'які» фактори інвестиційної привабливості регіону включають оцінку: ділового клімату, правил та процедур здійснення господарської діяльності, відкритості влади, ділового оптимізму та успішного досвіду. Згідно рейтингу інвестиційної привабливості

---

<sup>2</sup> Оцінка та прогнозування інвестиційної привабливості регіонів, режим доступу: [http://lubbook.org/book\\_222](http://lubbook.org/book_222)

за «м'якими» факторами лідируючі позиції навпаки займають Карпатський (1,756) та Північно-Західний регіони (1,498). На останніх позиціях рейтингу виявилися Донецький (1,144) та Центральноукраїнський регіони (1,184)<sup>3</sup>.

## **ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ**

На сьогоднішній день головними проблемами регіональної політики України є асиметрія розвитку регіонів, низький рівень інвестиційної привабливості, концентрація економічної діяльності в обмеженій кількості центрів, невідповідність між економічною потужністю регіону та його показниками соціального благополуччя та якості життя.

В центрах промислового розвитку, які є лідерами за показниками внутрішнього регіонального продукту на душу населення, промислового виробництва та експорту (наприклад, Придніпровський, Причорноморський, Південно-західний, Донецький регіони – в них створюється більше половини валового внутрішнього продукту країни, частка експорту більше 60 %), спостерігаються найгостріші соціальні проблеми – найвищі рівні депопуляції, смертності (особливо серед чоловіків працездатного віку), еміграції, захворюваності. Тут неблагополучна криміногенна та екологічна ситуація, а також нижчі рівні приватної ініціативи, підприємництва та показники розвитку соціального капіталу. За індексом людського розвитку (HDI) ці регіони є аутсайдерами.

---

<sup>3</sup> Рейтинг інвестиційної привабливості регіонів // Інститут економічних досліджень та політичних консультацій, режим доступу: <http://www.ier.com.ua/files/projects>

Цей феномен рідко зустрічається в економіках інших країн, у тому числі в країнах Центральної і Східної Європи.

Загалом регіони України при дуже високих потребах в інвестиційних ресурсах всилу зношеності основних фондів мають дуже різні рівні забезпеченості інвестиціями та науковим потенціалом, який необхідний для виведення економіки на якісно новий рівень, для радикального підвищення доданої вартості продукції та послуг, продуктивності праці. «Периферійні» регіони центральної, північної та західної частини України страждають від браку інвестицій і знаходяться в певному замкнутому колі, коли відсутність внутрішніх ресурсів відштовхує потенційних інвесторів, а бездодаткових фінансових впливів досягнення якісно нового рівня розвитку є неможливим<sup>4</sup>.

На сьогодні структура економіки більшості регіонів України, де домінують 1-2 галузі в основному промислового виробництва, які випускають товари з низьким рівнем доданої вартості, інноваційності та високою енерго – і матеріалоемісністю, залишається незбалансованою. Ці негативні явища струмують реформування економіки України, її поступову інтеграцію до Європейської економічної системи.

За умовами ведення підприємницької діяльності Україна посідає 80 місце в рейтингу легкості ведення бізнесу Doing Business поступаючись іншим європейським державам<sup>5</sup>. Перешкодами для ефективного ведення бізнесу в Україні є неузгоджена та суперечлива регуляторна система, складна податкова система, низький рівень конкуренції на внутрішньому ринку, високий рівень корупції, значні інвестиційні

---

<sup>4</sup> Регіональний розвиток та державна регіональна політика в Україні: стан і перспективи змін у контексті Глобальних викликів та європейських стандартів політики, Аналітичний звіт, Проект ЄС «Підтримка політики регіонального розвитку в Україні», 2016, с.8-11

<sup>5</sup> <http://russian.doingbusiness.org>

ризики. Все це посилюється диспропорціями у регіональному розвитку та значною мірою стримує інвестиційну активність.

Зрушити з негативних позицій та перейти до сталого розвитку можна тільки завдяки дієвої регіональної політики. На сьогоднішній день державна політика регіонального розвитку в Україні має ряд фундаментальних перепон, які стоять на шляху досягнення збалансованого розвитку території держави, створення можливостей для динамічного зростання кожного регіону. Серед основних проблем можна назвати нестабільне інституційне середовище, яке виражається в дублюванні владних повноважень як на регіональному, так і на державному рівнях, відсутності чітких механізмів міжрегіональної взаємодії, превалювання короткозорості в прийнятті рішень у сфері регіонального менеджменту. На подолання цих труднощів спрямована реформа децентралізації, основна мета якої – вибудувувати таку систему влади, при якій основні рішення щодо розвитку регіону прийматимуться на місцях, горизонтальні зв'язки матимуть більш вагомий вплив на кінцевий результат, місцеві громади будуть більш самостійними в розподілі ресурсів та контролі за їх витрачанням.

Однак Україна тільки стала на цей шлях і ще багато потрібно зробити. Однією з дуже вагомих проблем є обмеженість у використанні регіональним менеджментом проектного підходу в управлінні ресурсами, що проявляється у відсутності адекватного фінансування проектів розвитку. Як показує практика, більшість витрат є поточними і часто «авральними»<sup>6</sup>. Капітальні проекти якщо і здійснюються, то лише у сфері будівництва або ремонту

---

<sup>6</sup> Регіональний розвиток та державна регіональна політика в Україні: стан і перспективи змін у контексті Глобальних викликів та європейських стандартів політики, Аналітичний звіт, Проект ЄС «Підтримка політики регіонального розвитку в Україні», 2016, с.10



соціально значущих об'єктів, таких як комунальна інфраструктура, школи, лікарні та ін. Більшість заходів у рамках регіональних угод або інвестиційних субвенцій спрямовані на розбудову базової інфраструктури та «затикання дірок» у фінансуванні поточних витрат. Дуже мало проектів, спрямованих на перспективу, дійсно розвиткові заходи, які б мали вплив на зрушення у структурі економіки, її продуктивності, трудоемності, а також на структуру зайнятості або доходи від активної економічної діяльності.

## **ПРОЕКТНИЙ ПІДХІД ЯК ПЕРСПЕКТИВА РЕГІОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

Однак позитивні зрушення в цьому напрямі вже є. За даними центральних та місцевих органів виконавчої влади в Україні станом на 1 січня 2016 року на засадах державно-приватного партнерства реалізується 576 проектів, з них 176 за підтримки Державного фонду регіонального розвитку (укладено 145 договорів концесії, 31 договір про спільну діяльність), 400 за підтримки Європейського Союзу ті міжнародних фінансових фондів. В основному, це проекти у сферах надання житлово-комунальних послуг, розвитку інфраструктури, реціклінгу, альтернативної енергетики, розвитку культурної спадщини<sup>7</sup>.

У таблиці наведена кількість проектів з регіонального розвитку, для реалізації у 2016 році за рахунок коштів державного бюджету, отриманих від Європейського Союзу ті міжнародних фінансових фондів.

---

<sup>7</sup> Socio-economic potential of sustainable development of Ukraine and its regions: national report, 2016

На основі даних, наведених в таблиці, регіони поділені на 3 групи за рівнем використання проектного підходу у регіоні (високий, середній, низький). Також у таблиці нижче наведені дані з обсягу прямих іноземних інвестицій залучених до регіонів у 2016.

**Таб. 1. Кількість проектів з регіонального розвитку, для реалізації за рахунок коштів державного бюджету, отриманих від Європейського Союзу та міжнародних фінансових фондів**

Регіон	Кількість проектів з регіонального розвитку	Частка у загальній кількості	Рівень використання проектного підходу у регіоні	Обсяги прямих іноземних інвестицій на одну особу населення у 2016 р., дол. США
Столичний	115	19%	високий	8 751
Північно-східний	105	17%	високий	1 482
Придніпровський	95	16%	високий	1 447
Карпатський	87	14%	високий	1 344
Причорноморський	59	10%	середній	949
Донецький	54	9%	середній	558
Поліський	32	5%	низький	283
Північно-Західний	29	5%	низький	383
Центральноукраїнський	27	4%	низький	333
Усього	603	100%	–	15 531

Джерело: власна розробка

Дослідимо вплив використання проектного підходу для формування іміджу регіону на кількість залучених до регіону прямих інвестицій. Для цього використаємо статистичний тест ANOVA.

В результаті його використання отримуємо показники, наведені в таблиця 2.

**Таб. 2. Результати статистичного тесту ANOVA щодо взаємозв'язку регіональних проектів та обсягу прямих інвестицій в економічні регіони України**

Група	Рахунок	Сума	Середнє	Дисперсія		
Стовпець 1	9	603	67	1 179		
Стовпець 2	9	15 531	1 726	7 178 528		
Дисперсійний аналіз						
Джерела варіації	SS	df	MS	F	P-значення	F критичне
Між групами	12 379 459	1	12379459	6,8785	0,0193	4,4940
Всередині груп	57437658	16	3589854			
Підсумок	69 817 116	17				

Джерело: власна розробка

Величина P-значущості (1,93%) нижче ніж 5%, тобто можна зробити висновок про статистичну значимість гіпотези про те, що обсяг прямих інвестицій у регіон залежить від ступеня використання проектного підходу в регіоні, а саме для формування його позитивного іміджу для інвесторів<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Zinchenko, O. Проектний підхід до створення іміджу території, *European Journal of Management Issues*, 2017, 25(3-4). <https://doi.org/https://doi.org/10.15421/191721>

Проектний підхід регіонального менеджменту сприяє створення іміджу регіону, найбільш привабливого для інвесторів. Він передбачає аналіз взаємообумовлених чинників, які, з одного боку забезпечують механізм реалізації інтересів всіх суб'єктів регіональної взаємодії, а з іншого боку – механізми просування регіону в єдиному просторі країни. Розгляд економіки регіону як складної динамічної системи дозволяє уявити процес її функціонування не тільки як поєднання і використання окремих факторів (елементів продуктивних сил) на даній території, але і як процес розширеного відтворення. В цьому ракурсі імідж регіону є додатковим стимулом залучення інвестицій та активізації регіональної взаємодії.

## **БРЕНДІНГ ТЕРИТОРІЙ В ОСНОВІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОТЕНЦІАЛУ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ**

Однак для регіонального розвитку важливо не тільки сприйняття населення та бізнес-спільноти регіону, а й ставлення за межами регіону. Так регіональний імідж трансформується в бренд – багатосторонній конструкт, який виступає об'єктом маркетингових комунікацій та сприяє утворенню унікального набору асоціацій у свідомості споживачів – інвесторів, які готові вкладати в розвиток регіону; туристів, бажаючих відвідати його; державних органів влади при розробці регіональної політики. Територія стає своєрідним «товаром», яка має свої унікальні характеристики у трьох вимірах: товар за задумом (настанови та бачення щодо розвитку територій, як з позиції влади, так і с позиції населення, виражені в програмах та проектах), товар у реальному виконанні (природно-кліматичні і сировинні, етнографічні, історичні і культурні, економічні та соціальні, виробничі та інфраструктурні особливості території) та товар із підсиленням

(позитивний образ території, який формується в уяві мешканців під впливом дії органів влади та місцевого самоврядування).

Розглядаючи категорію «бренд» стосовно до регіону, слід зазначити, що це один з визначальних факторів сприйняття регіону, що формується на основі яскраво вираженого позитивного іміджу території і що представляє собою вищий прояв емоційних споживчих переваг, спрямований на вибудовування рейтингу регіону за допомогою створення додаткових конкурентних переваг і є активом регіональної економіки. Відповідно до цього метою створення бренду регіону є забезпечення його присутності в світовому інформаційному просторі для того, щоб зробити регіон силою впливу на стейкхолдерів (державні органи, населення регіону, інвестори, туристи тощо), як внутрішніх, так і зовнішніх, а також забезпечити приплив фінансових ресурсів на територію з метою формування та підтримки бренду для зміцнення конкурентної позиції та створення додаткових конкурентних переваг території як на державному, так і глобальному економічному просторі<sup>9</sup>.

Бренд за своєю природою є демонстрацією конкурентних переваг і, відповідно, більшої вартості. Крім того, бренд регіону є важливим елементом забезпечення соціальної стабільності. Однак бренд може бути сформований на основі позитивного іміджу регіону, і на відміну від іміджу, створюється лише штучно, завдяки ефективній інформаційній, інвестиційній та соціальній політиці в регіоні. Важливим є безпековий фактор, який створює сприятливе середовище для формування регіонального бренду та його просування як на національному просторі, так і на міжнародній арені.

В реаліях української економіки типовою є організаційна схема створення бренду регіону, що має дуже чітко вираже-

---

<sup>9</sup> Семченко О. А., Іміджева політика України, Знання, Київ, 2014, с. 112

ний централізований характер. Вона являє собою піраміду, в якій розробка інформаційної політики і прийняття рішень по координації інвестиційних, соціальних, культурних процесів відбувається на верхньому рівні, а прийняті рішення впроваджуються на більш низьких рівнях<sup>10</sup>. Це і є джерелом протиріч в розробці і реалізації такого виразу регіональної ідентичності, як регіональний бренд, неадекватності її сучасним вимогам. Складний алгоритм, що передбачає поділ основного завдання при переході від рівня до рівня на все менші й менші фрагменти, веде до втрати основної ідеї, прийнятої на верхньому рівні системи та підсилює незахищеність цієї системи від впливів факторів зовнішнього середовища.

Моделі життєздатних систем працюють зовсім за іншим принципом, запозиченим з біологічних систем, – принципом рекурсії. Суть його полягає в наступному – будь-яка життєздатна система складається з життєздатних підсистем нижчого рівня. Кожна з цих підсистем також складається з життєздатних підсистем наступного рівня тощо<sup>11</sup>.

У цьому контексті вирішення науково-прикладної задачі створення регіонального бренду як виразу іміджу території стає можливим на основі поєднання різних заходів, які з'єднуються в єдиний блок за допомогою регіональної політики. Її основним призначенням є перехід від економіки ієрархічного використання ресурсів до економіки їх системного відтворення, що найбільш успішно можна забезпечити в регіональних економічних системах.

---

<sup>10</sup> Нагорняк Т. Л., Брендинг території як державна та регіональна політика, монографія, Донецьк, Ноулідж, 2013, с. 45

<sup>11</sup> Kim H., Chen J.S., Destination image formation process : a holistic model, [text:] Journal of Vacation Marketing, 22 (2), 2015, p. 154-166. doi: 10.1177/1356766715591870

## ВИСНОВКИ

Традиційна система формування іміджу регіону, в умовах крайньої нестабільності вітчизняної соціальної та економічної систем, не є достатньою для забезпечення збалансованого економічного зростання та поступового соціального розвитку.

Високі вимоги до якості прийнятих рішень, конкуренція на внутрішньому і світовому ринках, обмеженість часу – ці та багато інших чинників, характерні для сучасних економічних умов, зумовлюють необхідність створення гнучкої та більш захищеної системи координації регіонального розвитку, прийняття адекватних управлінських рішень, формування ефективної системи створення та просування регіонального бренду.

На державному рівні закріплені основні пріоритети у формуванні іміджу країни, однак ще не розроблені конкретні механізми їх реалізації саме на регіональному рівні, відсутні також дієві інструменти просування та інтеграції іміджів різних регіонів в межах єдиного образу держави. Для подолання цих проблем необхідна зміна підходів щодо розробки регіональних брендів з виключно «об'єктного» на «проектний», а також створення системи моніторингу ефективності його просування на національному та міжнародному рівнях. Проте все ще не набули ясності принципи, методи, інструменти та підходи до втілення цих цілей у життя, тобто ще не сформовано механізму управління іміджом як на регіональному рівні та і на національному рівні. Формування такого механізму повинне бути засноване на застосуванні системного підходу до дослідження соціальних та економічних передумов формування іміджу, що обумовлене специфічними особливостями регіонального розвитку.

Децентралізація як комплексне явище стосується багатьох аспектів суспільного життя. Має вона і безпосередній вплив на формування іміджу регіону. Так збільшення владних повноважень та зміщення центру прийняття рішень саме на місцевий рівень сприяють більш вираженій самоідентифікації населення певної території. Можливість самостійно вирішувати нагальні проблеми активізує громадську спільноту, спрямовує її на подальший розвиток. Створюється певний образ – імідж регіону як території, на якій поширюється підприємницька ініціатива, соціальна відповідальність, інноваційні процеси. А це, в свою чергу, підвищує інвестиційну привабливість території.

Імідж регіону також впливає на процеси децентралізації, бо забезпечує умови успішності здійснення реформ соціальної та економічної спрямованості, активність та безконфліктність взаємодії регіональних громад та владних структур. Формується розуміння територіальної ідентичності та управлінської ефективності на рівні комунікацій та технологій соціальної консолідації. Регіональний імідж виконує значну кількість функцій, але центральною є функція узгодження економічних та соціальних інтересів. Невдало створений або негативний імідж є передумовою майбутніх конфліктів, підставою погіршення відносин довіри.

Потенціалом формування іміджу регіону є активізації підприємництва, розвинені соціальні комунікації, все більша участь населення у розв'язанні проблем регіону, поширення проектного підходу в регіональному менеджменті.

Проектний підхід надає дуже широкий спектр можливостей для розробки та просування іміджу, оскільки найбільш пристосований до постійно змінюваного середовища та сприяє активній співпраці всіх контактних аудиторій підчас створення та просування іміджу регіону.



Перспективним напрям подальших досліджень в цій сфері є розробка методичних підходів до діагностики іміджу території, трансформація позитивного іміджу в регіональний бренд та забезпечення умов його просування в глобальному інформаційному просторі на єдиних засадах міжнародної безпеки.

## БІБЛІОГРАФІЯ

1. Kotler P., Asplund C., Rein I., Haider D., *MarketingPlacesEurope: HowtoAttractInvestments, Industries, ResidentsandVisitorstoCities, Communities, Regions, andNationsinEurope*. [text:] „FinancialTimes”, 1999

2. Zinchenko O., Проектний підхід до створення іміджу території, [текст:] *EuropeanJournalofManagementIssues*, 2017, 25(3-4). <https://doi.org/https://doi.org/10.15421/191721>

3. Семченко О.А., Іміджева політика України, [текст:] *Знання*, Київ, 2014, 272 с.

4. Нагорняк Т.Л., Брендінг території як державна та регіональна політика, [текст:] *Ноулідж*, Донецьк, 2013, 367 с.

5. Kim H., Chen J.S., *Destinationimageformationprocess : a holisticmodel*, [text:] *JournalofVacationMarketing*, 22 (2), 2015, p. 154-166. doi: 10.1177/1356766715591870

6. Eli A., *MediaStrategiesforImprovinganUnfavorableCityImage*, [text:] *Cities*, 21(6), 2004, p. 471-479. doi: 10.1016/j.cities.2004.08.005

7. Smirnova T., Privarnikova I., Формування бренда міста як інноваційний шлях підвищення його привабливості для туризму, [текст:] *EuropeanJournalofManagementIssues*, 2015, 23(5), 93-100. <https://doi.org/https://doi.org/10.15421/191526>

8. Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів: національна доповідь, [текст:] за ред. акад. НАН України Е.М. Лібанової, акад. НААН України М.А. Хвесика, ДУ ІЕПСР НАН України, Київ, 2014, 776 с.

9. Регіональний розвиток та державна регіональна політика в Україні: стан і перспективи змін у контексті глобальних викликів та європейських стандартів політики, [текст:] аналітичний

звіт, Проект ЄС «Підтримка політики регіонального розвитку в Україні», 2016, 342 с.

10. Socio-economic potential of sustainable development of Ukraine and its regions: national report, [text:] Institute for Economic Research and Policy Consulting, 2016, 558 p.

## **ЕЛЕКТРОННІ РЕСУРСИ**

1. [http://lubbook.org/book\\_222](http://lubbook.org/book_222) – Оцінка та прогнозування інвестиційної привабливості регіонів

2. <http://www.ier.com.ua/files/projects> – Рейтинг інвестиційної привабливості регіонів, Інститут економічних досліджень та політичних консультацій

3. <http://russian.doingbusiness.org>

4. [http://nbuv.gov.ua/sites/default/files/nas\\_dop\\_2016](http://nbuv.gov.ua/sites/default/files/nas_dop_2016)

**Юлія Олександрівна КОВАЛЕНКО**

## **РОЗВИТОК РЕГІОНАЛЬНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД**

Європейська регіональна політика розглядається насамперед як засіб державного регулювання соціально-економічних процесів в проблемних регіонах країни, зняття соціальної та екологічної напруженості, усунення нерівності економічного розвитку між регіонами.

Сучасні глобальні інформаційні процеси впливають на національні та регіональні відносини, відкривають нові можливості промислового розвитку, ефективного управління інформаційними, науковими, природними ресурсами, що обумовлюють створення відповідної правової бази, підвищують рівень обміну культурою.

Реалізація стратегії інформаційного суспільства в Європейському Союзі базується на досить потужному матеріально-фінансовому забезпеченні. На розвиток ідей інформаційної політики на державному та регіональному рівнях створюються окремі програми та проекти.

У цьому контексті дедалі більше набуває значення адекватна інформаційна підтримка регіональної політики Євросоюзу, а прозорість процесу реалізації її стратегії і програм розглядається як важливий складник ефективного управління

Аналіз останніх досліджень свідчить, що ця проблема є предметом уваги не лише офіційних інституцій ЄС, але й науковців європейських країн. Зокрема, окремі аспекти цього питання досліджувались і в українській науці.

Так, Варналій зазначає: „...Проблему розбудови інституційної бази державної регіональної політики України потрібно розглядати

у контексті її євроінтеграційного курсу...”<sup>1</sup>. Теоретичні проблеми регіонального розвитку висвітлені в працях О. Ф. Новікової<sup>2</sup>. Сучасні орієнтири розвитку регіональної політики в Європейському Союзі, а також зміни стратегічних пріоритетів проаналізовано М. О. Кушнір<sup>3</sup>. Проблематикою розвитку регіональної політики та порівнянням досвіду країн-членів ЄС та України займалася А. Ф. Мельник<sup>4</sup>.

Проте питання інформаційного регіонального управління поки що не було предметом спеціальних досліджень в європейській та вітчизняній практиці.

Дослідження питання історії та методології розвитку регіонального інформаційного управління, а саме: управління регіональними інформаційними ресурсами, регіональними ІТ-проектами та комунікаціями в зарубіжній та вітчизняній практиці відсутні. Дослідження показали, що значна увага вітчизняних та зарубіжних публікацій приділяється питанням Європейській регіональній політиці.

Отже, виходячи із проведеного аналізу вважаємо, що розвиток регіонального інформаційного управління у складі європейської досвіду доцільно розглядати за такими складовими:

– розвиток європейської регіональної політики;

---

<sup>1</sup> Державна регіональна політика: особливості та стратегічні пріоритети: моногр. / за ред. З. С. Варналія]. – К. : НІДС, 2007. – 768 с

<sup>2</sup> Новікова О. Ф. Модернізація державної регіональної політики в контексті сталого та людського розвитку / О. Ф. Новікова, О. В. Панькова // Економіка и управление. – 2013. – № 3. – С. 143–148

<sup>3</sup> Кушнір М. О. Сучасні стратегічні орієнтири європейської регіональної політики / М. О. Кушнір // Стратегічні пріоритети. – 2013. №1 (26). – С. 146–149.

<sup>4</sup> Мельник А. Регіональна політика та підтримка регіонального розвитку: Порівняння досвіду Німеччини, ЄС та України / А. Мельник // Журнал європейської економіки. – 2003. – № 2. – С. 180–203.

– інформаційне забезпечення розвитку регіонального менеджменту в контексті формування інформаційного суспільства.

Вперше державні органи країн Західної Європи почали надавати цілеспрямовану допомогу окремим регіонам у 1930-х рр. в період економічної кризи. Цей період характеризувався значним спадом виробництва, внаслідок чого сильно постраждали старі промислово розвинені регіони. Згодом сформувалася і отримала своє правове оформлення цілісна система регіональної політики європейських держав. Після підписання Маастрихтських угод відкрило прямий шлях до перетворення „Європи національних держав” в „Європу регіонів”. Особливістю цих перетворень є те, що при прийнятті багатьох найважливіших рішень регіони ЄС будуть мати пріоритет перед існуючими нині національними державами.

Утворення Євросоюзу створило для європейського регіонального розвитку нове політичне і господарське середовище, в наслідок чого все більше рішень Євросоюзу застосовують у країнах-членах вже не тільки загальнонаціональні, а й регіональні принципи влади, а самі регіони виходять на прямі зв'язки і партнерство з керівними органами ЄС.

В рамках Євросоюзу отримав максимальний розвиток принцип субсидіарності, тобто рішення приймаються з максимально можливим наближенням до його громадян, що можуть забезпечити влади саме на місцях, а не в столицях. Цей принцип, включений у текст Договору про Європейський Союз, створює новий механізм збереження динаміки інтеграційного розвитку Співтовариства.

Регіональна політика ЄС на загальноєвропейському рівні здійснюється паралельно з проведенням регіональної політики самими країнами-учасницями і прагне залучити до вирішення

завдань провідних політичних діячів і партнерів на всіх рівнях: європейському, національному, регіональному.

В історії Європейського Союзу можна виділити три етапи розвитку регіональної політики та її поступової еволюції від простої політики перерозподілу в бік політики згуртування, тобто більш цілеспрямованої підтримки регіонального розвитку.

Перший етап (1951–1975) можна охарактеризувати як попередній, або підготовчий, оскільки в цей час була сформульована перша ідея регіональної політики ЄС, сформувалися її основні інститути та механізми. За цей період у 1957 р. був підписаний Римський договір, де ЄС намагається скоротити регіональну нерівність.

На другому, перехідному етапі (1975–1988) ці механізми почали працювати в повну силу, сприяючи реалізації більш загальної структурної політики.

Нарешті, на третьому етапі, який розпочався реформою 1988 року і до тепер, були сформульовані більш специфічні цілі, пріоритети і принципи, які забезпечували цілеспрямовану підтримку регіонів, особливо нових членів ЄС. Цей розвиток показує, наскільки важливою була, залишається і, мабуть, залишиться в майбутньому регіональна політика для європейської інтеграції і всього подальшого розвитку Європейського Союзу<sup>5</sup>.

Із створенням Євросоюзу з'явилися нові можливості для регіонів, а саме: вони стали повноправними учасниками структурних змін в Європі, оскільки в межах своєї компетенції можуть брати участь у роботі всіх органів Союзу. Це право настало після ратифікації Маастрихтського договору, який був підписаний у 1991

---

<sup>5</sup> Яровой Г.О., Белокурова Е.В. Европейский Союз для регионов / Яровой Г.О., Белокурова Е.В. // СПб.: Норма, 2012. – 369 с.

р., державою та внесення поправок у власне законодавство, що стосується компетенції регіонів. Основна мета цього Договору полягає у зменшенні нерівності в рівнях розвитку найбільш розвинених і найбільш відсталих регіонів.

У провідних країнах світу наприкінці ХХ ст. у зв'язку зі структурними зрушеннями в економіці, збільшенням обороту інформації та виникненням нових інформаційних і комунікаційних технологій, розпочався етап розбудови економіки, заснованої на знаннях. Тоді ж формується інституційне середовище і механізми для створення, використання і поширення знань. Одним із найважливіших елементів цього середовища є інформаційна інфраструктура, що охоплює всі сфери господарського життя, покликана задовольняти перспективні потреби ринку та забезпечувати проектну, науково-технологічну, матеріальну та кадрову підготовку виробництва, впровадження інновацій, аналіз отриманих результатів і поточне корегування цих видів діяльності.

Розвинуті країни світу пов'язують своє майбутнє із формуванням інформаційного суспільства, характерною особливістю якого є: зростання використання ІКТ, пріоритетність використання інформації у порівнянні з іншими ресурсами, інформаційні технології набувають глобального характеру, охоплюючи всі сфери соціальної діяльності людини.

Інтелектуальна інформатизація суспільства в економіці розвинутих країн та в регіональній економіці стає фундаментальною основою всіх видів економічної діяльності, тому, що виконує найважливішу функцію – інформаційного забезпечення господарської діяльності та управління<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Уэбстер Ф. Теории информационного общества. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 400 с



Одними із перших нормативно-правових актів, що регулюють питання становлення інформаційного суспільства в ЄС, є Резолюція Європейського Союзу „Біла Книга: Зростання, конкурентоспроможність, зайнятість – виклики та стратегії ХХІ століття” (1993 р.),<sup>7</sup> Директива ЄС „Зелена Книга: Життя і працевлаштування в інформаційному суспільстві”,<sup>8</sup> а також „Інформаційна магістраль для глобального суспільства” (1996 р.)<sup>9</sup>. Так, у 1993 р. Європейська комісія визначила інформаційне суспільство як суспільство, в якому діяльність людей здійснюється на основі використання інформаційних технологій.

Створення інформаційного законодавства і адекватної законодавчої бази, враховує як національні, так і міжнародні принципи інформаційних відносин, вважається головним фактором зростання доходів країни від потенціалу ІКТ.

На Лісабонському саміті країн ЄС, який відбувся 23–24 березня 2000 р., було визначено основні характерні риси розвитку для країн ЄС, зокрема такі:

- якісний стрибок у світовій економіці;
- детермінована глобалізація;
- становлення постіндустріальної (інтелектуальної) цивілізації, яка впливає на всі сфери життєдіяльності європейської

---

<sup>7</sup> Резолюція Європейського Союзу «Біла Книга. Зростання, конкурентоспроможність, зайнятість: виклики та стратегії ХХІ століття» [Електронний ресурс]. – 1993 – Режим доступу: <http://aei.pitt.edu/1139/>.

<sup>8</sup> Директива ЄС «Зелена Книга. Життя і працевлаштування в інформаційному суспільстві» [Електронний ресурс]. – 24.07.1996. – Режим доступу: [http://aei.pitt.edu/green\\_papers.html](http://aei.pitt.edu/green_papers.html)

<sup>9</sup> Рекомендація ЄС «Інформаційна магістраль для глобального суспільства» [Електронний ресурс]. – 1996 – Режим доступу: [http://cordis.europa.eu/publication/rcn/199630055\\_en.html](http://cordis.europa.eu/publication/rcn/199630055_en.html)

спільноти і вимагає радикальної трансформації європейської політики та економіки.

Основні стратегічні напрями розвитку для Європейського Союзу до 2015 р. визнано: формування європейського інтелектуального потенціалу, вдосконалення інформаційної і телекомунікаційної інфраструктур, стимулювання інноваційної діяльності і структурної реформи економіки, модернізація системи освіти; розробка підходів до європейської соціальної моделі, криза якої супроводжується прогресуючим демографічним дисбалансом населення.

В грудні 1999 р на Лісабонському саміті було прийнято рішення про реалізацію Плану дій „eEurope” на основі документів Європейської комісії – „Ініціатива eEurope” і „Стратегія працевлаштування в інформаційному суспільстві”. В рамках цих документів Європейський Союз поставив мету стати до 2010 р. найбільш конкурентоспроможною заснованою на інноваціях та знаннях.

Серед основних завдань Плану дій „eEurope” варто назвати такі:

- забезпечення входження всіх окремих громадян, сімей, підприємств, шкіл і адміністративних установ в цифровий вік і надати їм доступ в Інтернет;
- створення цифрової культури, сповнену духом підприємництва та відкрити до впровадження нових інформаційних технологій;
- забезпечення стимулювання соціальної інтеграції засобами інформаційного суспільства<sup>10</sup>.

Для досягнення поставлених завдань у травні 2000 р. було прийнято відповідний план дій під назвою „eEurope 2002”<sup>11</sup>. Основна

---

<sup>10</sup> eEurope. An Information Society For All. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.euractiv.com/section/digital/linksdossier/europe-an-information-society-for-all/>

<sup>11</sup> eEurope 2002 // EUROPA. Summaries of EU legislation [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://europa.eu/legislation\\_summaries/information\\_society/strategies/124226\\_a\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/information_society/strategies/124226_a_en.htm)

мета цього документу була направлена на забезпечення більш дешевого, швидкого і надійного доступу в Інтернет, здійснення фінансових інвестицій та інвестицій в людський капітал, а також підтримку використання Інтернету.

На зміну програмі „eEurope 2002” прийшла програма „eEurope 2005”<sup>12</sup>. Новий план дій передбачав головним чином підтримку широкого доступу в Інтернет за конкурентними цінами, забезпечення безпеки мереж та стимулювання використання інформаційних технологій державними та громадськими органами („eGovernment”). Нарешті, в рамках прийнятої Європейською Радою навесні 2010 р. стратегія соціально-економічного розвитку Європейського Союзу на період до 2020 року „Europe2020” було ухвалено одну з її семи домінуючих ініціатив (flagshipinitiatives) – „Цифровий порядок денний для Європи” (Digital agenda for Europe)<sup>13</sup>. Саме ця галузева стратегія є основним нині діючим проектним документом з розвитку інформаційної сфери Євросоюзу. Крім цього, в Програмі закладено можливості для вирішення основної базової проблеми – прискорення появи доступних телекомунікаційних послуг усіх типів і призначення.

Протягом останніх десятиліть багато країн світу здійснюють послідовне та стійке формування і розвиток інформаційного суспільства. Поряд із загальноєвропейською ініціативою є національні програми у Великобританії, Франції та багатьох інших країн Європи і світу. Відмітна особливість більшості європейських програм і стратегій їх реалізації полягає в тому, що всі

---

<sup>12</sup> eEurope 2005 // EUROPA. Summaries of EU legislation [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/information\\_society/strategies/l24226\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/information_society/strategies/l24226_en.htm)

<sup>13</sup> Digital Agenda for Europe // European Commission [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/digital-agenda/digital-agendaeurope>

використовувані онлайніві технології – електронну комерцію, електронний уряд, електронний бізнес і т. д. – вони розглядають не як самостійні, ізольовані сфери діяльності, а як інтегровану середовище, що представляє собою єдиний фундамент для переходу до цифрової економіки та інформаційного суспільства<sup>14</sup>.

Європейський Союз, так і уряди більшості країн-членів ЄС мають давній та великий досвід законодавчого і проектного супроводу розвитку інформаційної сфери суспільства. Діалектичний взаємозв'язок європейської і глобальної стратегії становлення інформаційного суспільства представлений в концептуальній доповіді Європейської Комісії з проблем інформаційного суспільства „Європа і глобальне інформаційне суспільство: рекомендації для Європейської Ради ЄС в 1994 році. Документ був підготовлений групою експертів на чолі Мартіна Бангеманна або більш відомий як «доповідь Бангеманна»<sup>15</sup>.

Ця доповідь справила значний вплив на формування нормативно-проектного забезпечення інформаційного розвитку Європейського Союзу в подальшому. Утім, наступні програмні документи цього ряду ставали дедалі прагматичнішими і поступово набули рис форсайтного проекту.

Цей документ можна вважати однією з класичних науково-аналітичних праць з проблематики впливу сучасних інформаційних технологій на суспільні трансформації, економічний та людський розвиток. Основна ідея документа – створення інформаційно-

---

<sup>14</sup> UK online /[www.e-envoy.gov.uk](http://www.e-envoy.gov.uk) [www.ukonline.gov.uk/online/ukonline/home](http://www.ukonline.gov.uk/online/ukonline/home) Government Action Program for Information Society [http://europa.eu.int/information\\_society/europe/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/information_society/europe/index_en.htm)

<sup>15</sup> Recommendations to the European Council Europe and the global Information society [Електроннийресурс]. – Режимдоступу: <http://paginaspersonales.deusto.es/abaitua/konzeptu/w3c%5>

го суспільства на основі процесу європейської інтеграції для забезпечення економічної стабільності країн Європи, нових (інформаційних) виробництв; розв'язання соціальних проблем – зайнятості населення через створення нових робочих місць; надання можливостей для вільного доступу до глобальних мереж із метою освіти, охорони здоров'я та адміністративного управління<sup>16</sup>.

Автори доповіді виходили з тієї гіпотези, що широка інформатизація здатна привести до якісного стрибка у соціальному та економічному розвитку, а саме:

- бурхливий розвиток обчислювальної техніки і нових інформаційно-комунікаційних технологій призведе до нового рівня комунікацій, науки та освіти, економічного зростання;
- поява глобальних інформаційних мереж істотно змінить традиційні моделі економіки та бізнесу призведе до поліпшення якості життя громадян, досконалішого соціально-економічного устрою, прискорення глобалізаційних процесів;
  - процес становлення „нової економіки”, буде характеризуватись значним збільшенням продуктивності праці інновацій тощо.

В „довіді Бангеманна” зазначається, що глобальні інформаційні процеси впливають на установаку нової ієрархії держав, відкривають нові можливості промислового розвитку, зумовлюють створення відповідної правової бази, підвищують рівень обміну культурою та традиціями. Європа усвідомлює важливість глобального співробітництва і необхідність правил для інформаційного суспільства, що стосуються права на інтелектуальну власність, недоторканність приватного життя, охорони персональних даних,

---

<sup>16</sup> Лайон Д. Інформаційне суспільство: проблеми та ілюзії // Сучасна зарубіжна соціальна філософія. – К., 1996. – С. 362–380.

інформаційної безпеки, використання інформаційного ресурсу, заборони незаконної інформації.

Новою стратегічною метою Європейського Співтовариства до 2015 року було визнано формування європейського інтелектуального потенціалу, вдосконалення інформаційної і телекомунікаційної інфраструктури, стимулювання інноваційної діяльності та структурної реформи економіки, модернізацію системи освіти, розроблення підходів до європейської соціальної моделі, криза якої супроводжується прогресуючим демографічним дисбалансом населення. Основне завдання полягало в такому: як досягти прискореного економічного зростання й одночасно зберегти європейські цінності соціальної солідарності.

Серед спільних органів ЄС, значну роль у забезпеченні політики інформаційного суспільства відіграє Європейська Комісія (ЄК). Цей орган здійснює не тільки функції з розробки політики у відповідних сферах життєдіяльності європейського суспільства, але у відповідності з положеннями установчих договорів. На ЄК покладено також функції контролю за забезпеченням виконання зобов'язань країн-учасниць для реалізації спільної стратегії ЄС.

Європейською Комісією було підготовлено ряд документів у сфері становлення інформаційного суспільства, а саме: „Європа і глобальне інформаційне суспільство: рекомендації для Європейської Ради ЄС” 1994 року, „Підготовка Європи до інформаційного суспільства” 1994 року, „Шлях Європи до інформаційного суспільства” 1994 року, „Включення інформаційного суспільства в політику Європейського Союзу” та ін.

Важливе значення має програмний документ, розроблений ЄК – „Шлях Європи до інформаційного суспільства” 1994 року, в якому зазначено, що напрямом збереження національно-культурної самобутності та ідентичності європейського співтовари-

ства необхідно формувати відповідну європейську інформаційну політику шляхом забезпечення вільного доступу до інформаційних послуг.

Серед пріоритетних напрямків співробітництва ЄС з іншими державами існують спеціальні проекти, пов'язані з реалізацією інформаційно-комунікаційних завдань, які охоплюють комунікаційний простір прикордонних територій – „Регіональна інформація і комунікація” та „Регіональна програма обміну і поширення інформації”<sup>17</sup>. Ці програми є складником загальної інформаційно-комунікаційної політики Європейського Союзу. Їх ініціатори вважають, що інформаційно-комунікаційна співпраця має велике значення, оскільки доповнює національні програми, розв'язує складні проблеми, що мають регіональний вимір, і сприяє налагодженню взаємодії з питань, які являють взаємний інтерес<sup>18</sup>.

Так, наприклад Проект „Регіональна інформація і комунікація” [12] у 2004–2007 рр. реалізовувався як програма південного партнерства (Euro-MedPartnership) в Алжирі, Єгипті, Ізраїлі, Йорданії, Лівані, Марокко, на палестинських територіях, Сирії, Тунісі, Туреччині (до 2007 р.) і фінансувалась у межах програми MEDA<sup>19</sup>.

Регіональна інформаційна і комунікаційна програма Європейського Союзу 2008–2011 рр. підтримувала середземноморський і східний напрями регіональної політики ЄС. На реалізацію цієї

---

<sup>17</sup> Региональные проекты [Електронний ресурс]. – Режим доступу до статті: [http://www.enpi-info.eu/main.php?lang\\_id=471&id\\_type=2&id=417](http://www.enpi-info.eu/main.php?lang_id=471&id_type=2&id=417).

<sup>18</sup> Наши соседи: панорама региональных программ и проектов в странах Восточной Европы // Европейская Комиссия; Бюро сотрудничества EuropeAid. – Брюссель, 2010. – 56 с.

<sup>19</sup> MEDA – програма фінансової і технічної допомоги країнам південного Середземномор'я: Алжир, Кіпр, Єгипет, Ізраїль, Йорданія, Ліван, Мальта, Марокко, Палестинська територія, Сирія, Туніс і Туреччина. У її основі лежать програми Phare і TACIS, насамперед щодо прозорості та інформації.

програми було витрачено 19 млн. євро (7 млн. євро – на східне партнерство, 12 млн. євро – на південну співпрацю). Зважаючи на те, що інформація, комунікація і діалог є ключовими елементами вільних і незалежних ЗМІ, вона передбачає „сформувати стійкі комунікаційні мережі і допомогти подальшому розвитку свободи думки і її вираження, забезпечити тим самим внесок у створення атмосфери сприяння діалогу і взаєморозумінню”<sup>20</sup>.

Вихід України на європейський інформаційний ринок має значення не лише для української держави, але й для Європи. Україна і окремі її регіони можуть стати джерелом досвіду та практичних умінь в інформаційній сфері, зможуть конкурувати з виробниками інших розвинутих держав та їх територій, розробляти та реалізовувати стратегію виробничо-комерційної діяльності, зорієнтованої на світову кон’юнктуру відповідних ринків.

З огляду на розглянутий європейський досвід, вбачається, що в Україні механізм інституційного забезпечення регіональної інформаційної політики і регіонального інформаційного управління практично є відсутнім. В цьому аспекті необхідно чітко розподілити повноваження між рівнями влади з питань розробки і впровадження державної інформаційної регіональної політики і управління. Це призводить до потреби створити відповідні інституції для реалізації повноважень у сфері регіонального соціально-економічного розвитку.

Розвиток співробітництва з Європейським співтовариством передбачає необхідність запроваджувати відповідні правила та стандарти вироблення і реалізації інформаційної політики, що сприятиме соціально – економічному розвитку держави та регіонів.

---

<sup>20</sup> Regional Information & Communication Programme [Електронний ресурс]. – Режим доступу до статті : [http://www.enpi-info.eu/mainmed.php?id=247&id\\_type=10](http://www.enpi-info.eu/mainmed.php?id=247&id_type=10)



Це передбачає участь України у міжнародних науково-технічних програмах Європейського Союзу, спрямованих на вирішення фундаментальних інформаційних, науково-технічних, соціальних, економічних проблем, впровадження сучасних ІТ-проектів на державному та регіональному рівнях.

Стратегією подальшої державної інформаційної політики України у сфері європейської інтеграції є активний перехід на сучасні європейські методи роботи, забезпечення вільного доступу до суспільно значимої інформації, захист честі і гідності особистості, сприяння відкритості та прозорості в роботі органів державної влади та місцевого самоврядування, вивчення корисного досвіду інших європейських країн у сфері інформаційних процесів.

Таким чином, Європейський Союз є прикладом для розгляду процесів формування та реалізації багаторівневої інформаційної політики, яка є важливим інтегруючим фактором в рамках європейської політики регіонального управління. Досвід ЄС свідчить, що загальна інформаційна політика Євросоюзу здійснюється на основі формування єдиного інформаційного простору, а також реалізується шляхом втілення стратегій, програм і проектів міжурядових регіональних організацій, у межах яких розглядаються і розв'язуються проблеми становлення інформаційного суспільства в Європі, розвитку „інфраструктури”, інформаційних комунікаційних магістралей, телекомунікаційних мереж, проблеми інформаційної економіки, тощо.

Очевидний той факт, що європейські країни умовно перебувають на початковій стадії становлення інформаційного суспільства, що супроводжується непростими колізіями подолання численних перешкод об'єктивного і суб'єктивного характеру, однак визначальним є те, що концепції європейського інформаційного суспільства стають пріоритетними у регіональному співробітництві та національній політиці.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Державна регіональна політика: особливості та стратегічні пріоритети: моногр. / за ред. З. С. Варналія]. – К. : НІДС, 2007. – 768 с.
2. Новікова О. Ф. Модернізація державної регіональної політики в контексті сталого та людського розвитку / О. Ф. Новікова, О. В. Панькова // Экономика и управление. – 2013. – № 3. – С. 143–148.
3. Кушнір М. О. Сучасні стратегічні орієнтири європейської регіональної політики / М. О. Кушнір // Стратегічні пріоритети. – 2013. №1 (26). – С. 146–149.
4. Мельник А. Регіональна політика та підтримка регіонального розвитку: Порівняння досвіду Німеччини, ЄС та України / А. Мельник // Журнал європейської економіки. – 2003. – № 2. – С. 180–203.
5. Яровой Г.О., Белокурова Е.В. Европейский Союз для регионов / Яровой Г.О., Белокурова Е.В. // СПб.: Норма, 2012. — 369 с.
6. Уэбстер Ф. Теории информационного общества. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 400 с.
7. Резолюція Європейського Союзу «Біла Книга. Зростання, конкурентоспроможність, зайнятість: виклики та стратегії XXI століття» [Електронний ресурс]. – 1993 – Режим доступу: <http://aei.pitt.edu/1139/>.
8. Директива ЄС «Зелена Книга. Життя і працевлаштування в інформаційному суспільстві» [Електронний ресурс]. – 24.07.1996. – Режим доступу: [http://aei.pitt.edu/green\\_papers.html](http://aei.pitt.edu/green_papers.html)
9. Рекомендація ЄС «Інформаційна магістраль для глобального суспільства» [Електронний ресурс]. – 1996 – Режим доступу: [http://cordis.europa.eu/publication/rcn/199630055\\_en.html](http://cordis.europa.eu/publication/rcn/199630055_en.html)

10. eEurope. An Information Society For All. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.euractiv.com/section/digital/linksdossier/europe-an-information-society-for-all/>
11. eEurope 2002 // EUROPA. Summaries of EU legislation [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://europa.eu/legislation\\_summaries/information\\_society/strategies/l24226\\_a\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/information_society/strategies/l24226_a_en.htm)
12. eEurope 2005 // EUROPA. Summaries of EU legislation [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://europa.eu/legislation\\_summaries/information\\_society/strategies/l24226\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/information_society/strategies/l24226_en.htm)
13. Digital Agenda for Europe // European Commission [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ec.europa.eu/digital-agenda/digital-agendaeurope>
14. UK online /[www.e-envoy.gov.uk](http://www.e-envoy.gov.uk) [www.ukonline.gov.uk/online/ukonline/home](http://www.ukonline.gov.uk/online/ukonline/home) Government Action Program for Information Society [http://europa.eu.int/information\\_society/europe/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/information_society/europe/index_en.htm)
15. Recommendations to the European Council. Europe and the global. Information society [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://paginaspersonales.deusto.es/abaitua/konzeptu/w3c%5>
16. Лайон Д. Інформаційне суспільство: проблеми та ілюзії // Сучасна зарубіжна соціальна філософія. – К., 1996. – С. 362-380.
17. Региональные проекты [Електронний ресурс]. – Режим доступу до статті: [http://www.enpi-info.eu/main.php?lang\\_id=471&id\\_type=2&id=417](http://www.enpi-info.eu/main.php?lang_id=471&id_type=2&id=417).
18. Наши соседи: панорама региональных программ и проектов в странах Восточной Европы // Европейская Комиссия; Бюро сотрудничества EuropeAid. – Брюссель, 2010. – 56 с.
19. Regional Information & Communication Programme [Електронний ресурс]. – Режим доступу до статті: [http://www.enpi-info.eu/mainmed.php?id=247&id\\_type=10](http://www.enpi-info.eu/mainmed.php?id=247&id_type=10)

Włodzimierz PETRYK

ZASADY WSPÓŁCZESNEGO ETOSU  
AKADEMICKIEGO

PRINCIPLES OF THE CONTEMPORARY  
ACADEMIC ETHOS

**STRESZCZENIE**

W artykule została przedstawiona problematyka etosu akademickiego. O etosie opisywali starożytni filozofowie greccy Platon i Arystoteles. Współcześnie również podjęto rozważania o etosie akademickim. W różnych krajach opracowano szczegółowe założenia etosu i roli naukowca. Głos w tej sprawie podjęli nie tylko naukowcy świeccy, ale również znalazło się to w społecznym nauczaniu Kościoła katolickiego.

**Słowa kluczowe:** etos akademicki, filozofowie greccy, zasady dobrych obyczajów, Jan Paweł II

**SUMMARY**

The article presents the problem of the academic ethos. The ancient Greek philosophers Plato and Aristotle described the ethos. Nowadays, considerations about the academic ethos have also been made. Detailed assumptions of the ethos and the role of the scientist have been developed in different countries. Not only secular scientists took up the matter, but also found it in the social teaching of the Catholic Church.

**Key words:** academic ethos, Greek philosophers, rules of good manners, John Paul II

Rozważania o etosie były już podejmowane w starożytnej Grecji. Wśród wielkich filozofów, którzy opisywali to zagadnienie należy przede wszystkim wymienić Platona i Arystotelesa. W swoim nauczaniu kwestie etyczne i zagadnienie etosu łączyli oni ze sztuką retoryki. Platon skupiał się nad etyką przemawiania i wypowiedziami pisanymi. U Arystotelesa treść przekazu jest ważniejsza od umiejętności przemawiania: „Sami mówcy budzą do siebie zaufanie z trzech powodów, bo tyle tylko – poza dowodami – jest pobudek, które pozwalają wierzyć ich wypowiedziom. Są to: ich rozsądek, szlachetność i życzliwość”<sup>1</sup>.

Rozważania greckich filozofów o etosie nauki zostały poszerzone przez współczesnych naukowców. Znalazło to odzwierciedlenie w pracach wybitnych naukowców na całym świecie. Zostały opracowane szczegółowe zasady dotyczące świata nauki i roli naukowców.

## ISTOTA ETOSU NAUKI

O etosie najogólniej można powiedzieć, że jest to: „[...] postawa wspólnoty czy społeczności, warunek jej spójności i możliwości współdziałania wynikający z wyznawanych i zgodnie urzeczywistnianych wartości”<sup>2</sup>. Etos nauki przez wieki był skutecznym regulatorem zachowań społeczności akademickiej, jego wartości były przekazywane i kultywowane w procesie kształcenia, w relacjach mistrz-uczeń<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Cytat za: J. L. Pękala, *Etos nauczycieli – mit czy rzeczywistość?*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2017, s. 9.

<sup>2</sup> E. Chmielecka, *Uwagi o etosie i kodeksach*, s. 1, zob.: <file:///D:/Ekonomia/Wyklady/prof.%20E.%20Chmielecka/Publikacje/prof-ewa-chmielecka-uwagi-o-etosie-i-kodeksach.pdf>

<sup>3</sup> Tamże.

Pojęcie „etos” (z greckiego *ethos* – obyczaj + *logos* = słowo, nauka) w filozofii i socjologii oznacza „całokształt społecznie uznawanych i przyswojonych w danej zbiorowości społecznej norm regulujących zachowanie jej członków”<sup>4</sup>.

Według definicji Władysława Kopalińskiego etos oznacza:

- „ – przewodnie wierzenia, mierniki, kryteria, ideały charakteryzujące albo nurtujące jakąś grupę, społeczność, naród, ideologię;
- zespół wartości będący podstawą głównych form, wzorców zachowania się albo myśli jakiejś kultury, społeczeństwa, instytucji, pracy literackiej albo naukowej, dyscypliny intelektualnej;
- charakter albo osobowość człowieka zwłaszcza pod względem równowagi między namiętnościami i równowagą (Arystoteles);
- podstawowy światopogląd, usposobienie, postawa moralna, system wartości jednostki”<sup>5</sup>.

Najbardziej obszerne rozważania o etosie nauki przedstawił amerykański socjolog Robert Merton, pisząc: „Instytucjonalnym celem nauki jest powiększanie zasobu potwierdzonej wiedzy”<sup>6</sup>. Należy przy tym zaznaczyć, że zdaniem rosyjskiego socjologa Pitirima A. Sorokina w naukach społecznych osiągnięto tak wiele, iż nadszedł czas<sup>7</sup>: „[...] nie tyle dalszym gromadzeniem faktów, ile przyswajaniem sobie dostępnych już danych, przedstawianiem ich w głębszym porządku logicznym i budowaniem od nowa zrębów socjologii jako systematycznej nauki. W przeciwnym razie grozi nam zagubienie się w labiryncie niepodatnych na dalszą obróbkę materiałów”<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> Słownik wyrazów obcych, PWN, Warszawa 1979.

<sup>5</sup> W. Kopaliński, Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem, Świat Książki, Warszawa 2000.

<sup>6</sup> R. K. Merton, Teoria socjologiczna i struktura społeczna, PWN, Warszawa 2002, s. 583.

<sup>7</sup> J. Szacki, Historia myśli socjologicznej, PWN, Warszawa 2007, s. 716.

<sup>8</sup> Cytat za: J. Szacki, Historia...i, op. cit., s. 716.

Metody stosowane do osiągnięcia celu – zdaniem R. Mertona – są zasadniczym elementem, który umożliwia sformułowanie definicji nauki, a więc są to empirycznie potwierdzone i logicznie spójne przewidywania. Cel i metody stanowią źródło nakazów instytucjonalnych (normy obyczajowe – *mores*). Struktura norm technicznych i moralnych służy do osiągnięcia ostatecznego celu. Norma techniczna wymaga przedstawienia odpowiednio dobranego, uzasadnionego i pewnego dowodu empirycznego – jest wymogiem dobrego przewidywania. Techniczna norma logicznej spójności stanowi warunek przewidywania systematycznego i uzasadnionego. Normy obyczajowe nauki mają uzasadnienie metodologiczne, które obowiązują nie tylko dlatego, iż są skuteczne w praktyce, ale dlatego, że są uważane za słuszne i dobre. To są nakazy moralne i techniczne<sup>9</sup>.

W etosie współczesnej nauki zawarte są cztery zespoły nakazów instytucjonalnych: *uniwersalizm, komunizm, bezinteresowność i zorganizowany sceptycyzm*<sup>10</sup>.

Założeniem *uniwersalizmu* jest zasada, że twierdzenia, które będą uznane za prawdziwe, nie zależnie od ich źródła, muszą odpowiadać ustalonym wcześniej rzeczowym kryteriom zgodności z obserwacją i z posiadaną wcześniej wiedzą. Przyjęcie bądź odrzucenie twierdzeń, mających wejść do nauki, nie może zależeć od osobistych lub społecznych cech ich protagonisty – jego rasa, narodowość, religia, przynależność klasowa, cechy osobowości jako takie są nieistotne, dlatego obiektywizm wyklucza partykularyzm. Zweryfikowane naukowo twierdzenia odnoszą się do obiektywnych związków i zależności<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> R. K. Merton, *Teoria...*, op. cit., s. 583.

<sup>10</sup> Tamże.

<sup>11</sup> Tamże, s. 584.

W rezolucji *Council of the American Association for the Advancement of Science* zapisane jest, że nauka jest niezależna od granic narodowych, ras i poglądów w społeczeństwie<sup>12</sup>.

R. Merton stwierdził, że instytucja nauki jest częścią szerszego porządku społecznego, z którym nie zawsze jest zintegrowana<sup>13</sup>.

Wyrazem uniwersalizmu jest żądanie, aby kariery naukowe były otwarte dla ludzi utalentowanych: ograniczenie możliwości pracy naukowej na innej podstawie, niż brak odpowiednich kwalifikacji jest równoznaczne z hamowaniem rozwoju nauki<sup>14</sup>.

Następnym integralnym elementem etosu naukowego w rozważaniach Roberta Mertona jest *komunizm* – w znaczeniu wspólnej własności dóbr, a mianowicie – podstawowe odkrycia nauki są produktem współpracy społecznej i są one własnością wspólnoty. Stanowią wspólne dziedzictwo, ale prawa indywidualnego wytwórcy są bardzo ograniczone. Prawo albo teoria, które nazwano imieniem ich twórcy – nie stają się wyłączną własnością odkrywcy i jego spadkobierców, jak również nie ma zwyczaju pozwalającego na przekazanie im specjalnych praw użytkowania i rozporządzania<sup>15</sup>. Zdaniem R. Mertona „Etyka naukowa ogranicza prawa własności w nauce do absolutnego minimum. „Prawo” uczonego do „jego” intelektualnej „własności” ogranicza się do uznania i szacunku, które – jeśli instytucja funkcjonuje jako tako sprawnie – są mniej więcej proporcjonalne do znaczenia i wielkości jego wkładu do wspólnego zasobu wiedzy”<sup>16</sup>.

---

<sup>12</sup> Council of the American Association for the Advancement of Science, „Science” 1938, nr 87, p. 10.

<sup>13</sup> R. K. Merton, *Teoria...*, op. cit., s. 584.

<sup>14</sup> Tamże, 585.

<sup>15</sup> Tamże, s. 586.

<sup>16</sup> Tamże, s. 586–587.



W zespole podstawowych instytucjonalnych elementów nauki – przedstawionych przez Roberta Mertona – jest *bezinteresowność*, ale nie należy jej utożsamiać z altruizmem, podobnie jak działania kierowane interesem – z egoizmem<sup>17</sup>. Tę zasadę nauki Merton podsumowuje: „Uczonemu przypisuje się zwykle pasję wiedzy, czystą ciekawość świata, altruistyczną troskę o pożytki dla ludzkości oraz wiele innych motywów. [...] w historii nauki prawie zupełnie nie zdarzają się oszustwa – zjawisko wyjątkowe w porównaniu z innymi dziedzinami ludzkiej działalności – przypisuje się czasem osobistym cechom uczonych”<sup>18</sup>.

Ostatnim nakazem instytucjonalnym współczesnego etosu nauki jest *zorganizowany sceptycyzm*. Jest to nakaz metodologiczny i instytucjonalny. W etosie nauki zalecane jest zawieszenie sądu do czasu, kiedy zostaną zebrane fakty oraz bezstronna analiza danych zgodnie z kryteriami empirycznymi i logicznymi<sup>19</sup>. Zorganizowany sceptycyzm oznacza: „nieustanną gotowość do podawania w wątpliwość podstaw ustalonej rutyny autorytetów, przyjętych metod postępowania i w ogóle całej sfery „świętości”. [...] Postawa naukowa, zmuszająca do zadawania pytań o fakty dotyczące wszelkich aspektów przyrody i społeczeństwa, popada w psychologiczny – a nie logiczny – konflikt z innymi postawami wobec tych samych danych, które zostały utrwalone, a nie rzadko również i rytualizowane przez inne instytucje. Większość instytucji wymaga bezwarunkowej lojalności – tymczasem instytucja nauki właśnie sceptycyzm uważa za cnotę”<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> Tamże, s. 589.

<sup>18</sup> Tamże.

<sup>19</sup> Tamże, s. 590.

<sup>20</sup> Tamże, s. 578.

Na początku XX wieku neopozytywiści<sup>21</sup> głosili tezę: „o kumulacji w nauce wiedzy prawdziwej, „zmagazynowanej” w empirycznej bazie nauki – zdaniach postrzeżeniowych i związanej z nią tezę o racjonalnym rozwoju nauki zmierzającej ku powiększeniu owej bazy, jej zasobów poznawczych; owe możliwości upatrywali zaś w metodzie indukcyjnej pozwalającej na taką właśnie kumulację”<sup>22</sup>.

Filozof Karl R. Popper twierdził, że „nauka nie kumuluje wiedzy prawdziwej, lecz dzięki stałemu krytycyzmowi pozbywa się wiedzy fałszywej. W ten sposób jej celem staje się dążenie do „*verisimilitude*” (z ang. *prawdopodobieństwo, pozory wiarygodności, pozory rzeczywistości, podobieństwo*), co zabezpiecza wprawdzie racjonalność rozwoju nauki, ale odrzuca możliwość osiągnięcia przez naukę zdań bezwzględnie prawdziwych. [...] Tak więc poszukiwanie prawdy jest dla uczonego moralnym obowiązkiem [...], ideą przewodnią podtrzymywaną – paradoksalnie – poczuciem, że obowiązku tego nie można wypełnić w sposób doskonały. [...] Metoda prób i błędów, hipotez i ich krytyki powinna być świadomą dyrektywą metodologiczną uczonego, najlepiej bowiem realizuje postulat zbliżania się do prawdy: racjonalnego doskonalenia wiedzy naukowej”<sup>23</sup>.

Przeгляд koncepcji etosu nauki pozwala – zdaniem Ewy Chmieleckiej – postawienia zasadniczego pytania: „skoro mamy do czynienia z tak diametralnie różnymi stanowiskami w kwestii prawdy, to w jaki sposób uczonego ma się wywiązywać z obowiązku kształtowania postawy

---

<sup>21</sup> Empiryczny kierunek filozoficzny XX wieku głoszący postulat uprawiania „filozofii naukowej”, która była pojmowana jako logiczna analiza języka. Reprezentowany był głównie przez Koło Wiedeńskie (M. Schlick, R. Carnap, Ph. Frank, H. Hahn, O. Neurath) oraz związanej z nim tzw. grupę berlińską (H. Reichenbach, W. Dubislav, K. Grelling, C. Hempel, R. von Mises): <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/neopozytywizm;3946658.html>

<sup>22</sup> E. Chmielecka, *Uwagi o etosie...*, op. cit., s. 2.

<sup>23</sup> Tamże.

wobec prawdy, podstawowej wartości etosu? Wobec której z koncepcji prawdy? Dodać tu można [...] słynną negatywną tezę Tarskiego głoszącą, że satysfakcjonującej definicji prawdy nie da się sformułować w języku potocznym – wymaga ona zastosowania sformalizowanego języka logiki. Pojawia się więc pytanie – jak uczyć szacunku do prawdy i zarazem się z nią nie rozmijać?<sup>24</sup>

## ZASADY DOBRZYCH OBYCZAJÓW W NAUCE POLSKIEJ

Komitet Etyki w Nauce przy Prezydium Polskiej Akademii Nauk w roku 1996 oddał do publicznej wiadomości zbiór zasad etycznych w nauce. Myślą przewodnią było założenie, że: „[...] etyki nie można siłą wymusić lub wpoić czy nauczyć się z podręcznika. A jednak etyka wobec samego siebie, wobec drugiego człowieka i wobec społeczeństwa jest nieuniknionym elementem dokonywania wyboru czy stanowienia decyzji, które musimy codziennie podejmować w przeróżnych sytuacjach. Dotyczy to wszelkich form życia, nie tylko nauki. Tyle, że nauka nieustannie szukająca prawdy i odsłaniająca różne jej fragmenty niezwykle dynamicznie i gwałtownie rozwijając się, zmienia świat, w którym żyjemy i zmienia ludzi, a zmiany te zmuszają do ciągłych refleksji, do konstruktywnego dialogu i do świadomego, a nie dyktowanego, zajmowania własnej postawy. [...] Właśnie dlatego o problemach nauki, którymi grozi, trzeba mówić i pisać, aby zwiększać naszą świadomość, a nie chować głowę w piasek, aby ułatwiać dokonywanie wyborów z większym zrozumieniem racji własnego sumienia i odrębności innych postaw<sup>25</sup>.”

---

<sup>24</sup> Tamże, s. 3.

<sup>25</sup> Dobre obyczaje w nauce. Zbiór zasad, Komitet Etyki w Nauce przy Prezydium Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 1996, s. 3-4.

Dobre obyczaje przewidują zasady ogólne, które obowiązują pracownika naukowego. Przede wszystkim naukowiec obowiązany dostosowywać się do zasad etyki ogólnoludzkiej, a w szczególności przyjętych w nauce dobrych obyczajów. Etyka ogólnoludzka obowiązuje pracownika nauki w taki sam sposób, jak każdego człowieka, ale jego odpowiedzialność jest większa, ponieważ ma wyższy stopień świadomości, jak również przypisuje się mu wysoką rangę w społecznej hierarchii i autorytet naukowca obowiązuje w życiu społecznym. Naukowiec powinien być prawdomównym i bezinteresownym oraz zasady etyczne i dobrych obyczajów obowiązują go nie tylko w ramach działalności profesjonalnej, lecz we wszystkich zachowaniach. Jeżeli przepisy prawne lub służbowe naruszałyby etos ludzi nauki, pracownik nauki powinien dążyć do zmiany tych przepisów, aby były zgodne z kanonami dobrych obyczajów w nauce<sup>26</sup>.

Pracownik nauki nie może żądać od swoich podwładnych lub współpracowników zachowań, które by były sprzeczne z zasadami dobrych obyczajów w nauce; nie można też usprawiedliwiać posłuszeństwem lub lojalnością swojego zachowania, sprzecznego z zasadami dobrych obyczajów w nauce<sup>27</sup>.

Jeżeli zastosowanie zasad dobrych obyczajów w nauce jest w kolizji z innymi ogólnie akceptowanymi systemami wartości, pracownik nauki powinien dokonać wyboru zgodnie z własnym sumieniem i podjąć osobistą decyzję w każdym konkretnym przypadku konfliktu moralnego<sup>28</sup>.

Pracownik nauki uznaje naukę za ważny składnik kultury oraz broni jej przed nieuzasadnionymi zarzutami: powinien bronić prawa do badania każdego zagadnienia naukowego niezależnie od jego do-

---

<sup>26</sup> Tamże, s. 8.

<sup>27</sup> Tamże.

<sup>28</sup> Tamże.

rażnej użyteczności w przeświadczeniu, że w skali historycznej rozwój nauki prowadzi do ogólnego postępu cywilizacyjnego i poprawy bytu ludzkiego. Nauka zaspokaja naturalne potrzeby poznawcze człowieka oraz upowszechnianie wiedzy o świecie, ulepsza obyczaje ludzkie<sup>29</sup>.

Pracownik nauki obowiązany jest przeciwdziałać złemu wykorzystaniu osiągnięć naukowych i użycia ich przeciw człowiekowi – powinien być świadomy, że wyniki jego działalności naukowej mogą być źle użyte, ale nie powinno go to powstrzymywać w działalności czysto poznawczej. Zobowiązany jest do przeciwstawienia się próbom wykorzystania nauki do niegodziwych (z punktu widzenia humanistyki) celów poprzez ostrzeżenie decydenta o możliwych następstwach takich prób, odmowę współpracy oraz informowania i mobilizowania opinii publicznej, a zwłaszcza opinii środowisk naukowych<sup>30</sup>.

Ustawiczne poszerzanie i pogłębianie wiedzy i doskonalenie umiejętności – cechuje pracownika naukowego<sup>31</sup>.

Postawa krytyczna jest nieodłączną cechą pracownika nauki. W swojej działalności profesjonalnej pracownik nauki powinien szanować poglądy autorytetów naukowych, ale ponad te autorytety stawia rzeczowe argumenty. Należy dostosowywać stanowczość swoich wypowiedzi do stopnia ich uzasadnienia. Pracownika nauki powinna też cechować stała gotowość do kwestionowania, rewidowania i odrzucania teorii, która nawet jest jego własnym dorobkiem, jeśli fakty jej zaprzeczają<sup>32</sup>.

Naukowiec powinien bronić wolności nauki, gdyż wolność nauki jest wolnością wyboru problematyki, wolności wyboru metody rozwiązania, a przede wszystkim wolności myśli i wolności głoszonego słowa. Może się zgodzić na wolność słowa i wybór tematyki, jeżeli

---

<sup>29</sup> Tamże, s. 8–9.

<sup>30</sup> Tamże, s. 9.

<sup>31</sup> Tamże.

<sup>32</sup> Tamże.

ograniczenia te są niezbędne w świetle nadrzędnych racji (np. tajemnicy państwowej) i dokonywane są przez kompetentne gremia naukowe. Pracownik może przeciwstawić się szkodliwemu dla jej rozwoju cenzurowaniu wypowiedzi i publikacji naukowych, ograniczaniu dostępu do materiałów źródłowych, utrudniania swobodnego przepływu informacji naukowej oraz utrudniania osobistych kontaktów między ludźmi nauki. Dąży on do tego, aby samorządność była powszechną i trwałą formą życia naukowego na wszystkich szczeblach. Lojalność naukowca wobec władzy politycznej lub innych instytucji pozanaukowych godzi w zasadę wolności nauki i ma wywołać protest środowisk naukowych<sup>33</sup>.

Potępia się stosowanie w nauce kryteriów pozanaukowych, natomiast pracownik nauki jest pełen rezerwy (nie potępienia) wobec problemów, które jeszcze nie stanowią nauki. Powinna cechować bezstronność i postawa sprzeciwu wobec wszelkich form dyskryminacji w świecie nauki. Niegodne pracownika nauki jest ocena osiągnięć naukowych w zależności od kryteriów personalnych, narodowościowych, rasowych czy światopoglądowych<sup>34</sup>.

Pracownik nauki nie może działać złośliwie, szkodząc reputacji zawodowej innego naukowca. Jeżeli ma jednak dowody lub uzasadnione podejrzenia sprzecznego z prawem lub dobrymi obyczajami postępowania w sferze nauki, w szczególności zaś fałszywych lub nierzetelnych wyników badań – powinien wobec zaistniałych faktów powiadomić o tym właściwe środowisko naukowe<sup>35</sup>.

Ostatnim zagadnieniem wśród zasad ogólnych jest założenie, że pracownik nauki nie uzależnia swojej pracy od wynagrodzenia. Nie mniej jednak, ma on prawo domagać się godziwego wynagro-

---

<sup>33</sup> Tamże, s. 9–10.

<sup>34</sup> Tamże, s. 10.

<sup>35</sup> Tamże.

dzenia za swoją pracę. Jeżeli jednak podejmie się jakiegoś zadania, to nie może uzależniać od niego jakości swojej pracy i będzie się starać wykonywać ją jak najlepiej<sup>36</sup>.

Wartości akademickie przejawiają się w relacjach między nauczycielem akademickim a studentem. Buduje się właściwa więź, oparta na zasadach prawdy, rzetelności, odpowiedzialności, sprawiedliwości i życzliwości – nazywaną relacją mistrz-uczeń. Naukowiec odgrywa dwie ważne role: nauczyciela, przekazującego wiedzę i umiejętności oraz wychowawcy, kształtującego postawy, czyli dyspozycje do działań, przepojonych wartościami<sup>37</sup>.

*Mistrz – nauczyciel:* „Zobowiązania mistrza (nauczyciela), które pozwalają mu na wypełnianie tego zadania, sprowadzają się do trzech kwestii: bycia kompetentnym i życzliwym przewodnikiem, bezstronnym interpretatorem i sprawiedliwie oceniającym. [...] Zobowiązania studenta wobec mistrza-nauczyciela wypływają z trzech wartości: rzetelności, sumienności oraz uczciwości”<sup>38</sup>.

*Mistrz – wychowawca:* „Mistrz – wychowawca może kształtować postawy studenta poprzez dawanie dobrego przykładu, zachętę do refleksji nad wartościami wykraczającymi poza kanon wiedzy związany z profilem studiów i bezinteresownego angażowania się w działania użyteczne społecznie. [...] Postawami studenckimi, które sprzyjają powstaniu dobrej relacji mistrz-uczeń są: poszanowanie wykładowców i zachowywanie się w sposób wzbudzający ich szacunek; formułowanie uczciwej i sprawiedliwej opinii o wykładowcach; szanowanie sprawie-

---

<sup>36</sup> Tamże.

<sup>37</sup> Dobre obyczaje w kształceniu akademickim, pod redakcją K. Kłoca i E. Chmieleckiej, Materiały z ogólnopolskiej konferencji, 20–21 maja 2004 r., Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Warszawa 2004, s. 12 ([http://www.fundacja.edu.pl/pliki/pdf/dobre\\_obyczaje.pdf](http://www.fundacja.edu.pl/pliki/pdf/dobre_obyczaje.pdf))

<sup>38</sup> Tamże, s. 12–13.

dliwej oceny wystawionej przez wykładowcę; otwartość na wiedzę, umiejętności oraz wartości przekazywane przez wykładowcę; tworzenie uczciwych i życzliwych relacji wśród członków społeczności studenckiej<sup>39</sup>.

Obecnie zauważa się jednak tendencję zanikania więzi na poziomie mistrz – uczeń, ponieważ nauczyciele przestają być mistrzami. Możemy też mówić o etosie studenta, będącego członkiem wspólnoty uczelnianej. Należy jednak też wziąć pod uwagę procesy komercjalizacji szkolnictwa wyższego, które leżą u podstaw tworzenia *Etosu akademickiego* – mają negatywny wpływ również na społeczność studencką<sup>40</sup>. Możemy zatem zadać ważne pytanie: „jaki powinien być idealny student? Jednoznaczna odpowiedź na to pytanie jest niemożliwa, stąd istotne jest sformułowanie wartości oraz zasad, których postrzeganie tożsame jest z wzorcowym zachowaniem. Znajdują się one na czterech płaszczyznach, przybierając postać relacji: student – instytucja akademicka, uczeń – mistrz, student – student oraz student – społeczeństwo<sup>41</sup>.

## JAN PAWEŁ II O ETOSIE NAUKI

W ewangelizacji ludzi nauki, papież Jan Paweł II ze szczególną troską zwraca się do świata nauki: „Pracownik nauki wypełnia „posługę myślenia”, czyli służy prawdzie w wymiarze społecznym. Każdy intelektualista, bez względu na przekonania, jest powołany do tego, by kierując się tym wzniosłym i trudnym ideałem, spełniał funkcję sumienia krytycznego wobec tego wszystkiego. Co człowieczeństwu

---

<sup>39</sup> Tamże, s. 13–14.

<sup>40</sup> Tamże, 39.

<sup>41</sup> Tamże.



zagroza lub co go pomniejsza. Stąd pracownik nauki jest zobowiązany w sumieniu do szczególnej troski o rozwój własnego człowieczeństwa<sup>42</sup>.

Rozważając o nauce, papież poucza o szerszym jej kontekście: „Mówiąc: nauka, myślimy o kulturze w jej wymiarze ogólnoludzkim, a także w wymiarze poszczególnych narodów. Nauka bowiem stanowi jeden z zasadniczych filarów kultury. [...] Nauka, czyli poszukiwanie prawdy o sobie samym, o świecie otaczającym, o wszechświecie, wreszcie o Bogu. Człowiek jest nie tylko twórcą kultury, ale żyje kulturą i żyje poprzez kulturę. To samo należy powiedzieć o narodzie. Także naród żyje kulturą i żyje poprzez swoją kulturę. Jest ona fundamentem jego duchowej tożsamości i jego duchowej suwerenności<sup>43</sup>”.

Innym ważnym zadaniem szkoły wyższej jest nauczanie mądrości: „Zadaniem uniwersytetu jest pielęgnowanie i przekazywanie nie tylko wiedzy naukowej, ale także tego, co nazywamy mądrością. Sobór Watykański II naucza: „Epoka nasza bardziej niż czasy ubiegłe potrzebuje takiej mądrości, która by wszystkie rzeczy nowe, jakie człowiek odkrywa, czyniła bardziej ludzkimi. Przyszłym losom świata grozi bowiem niebezpieczeństwo, jeśli ludzie nie staną się mądrzejsi” (*Gaudium et spes*, 15). Tutaj otwiera się szerokie pole działania dla uniwersytetów. Polska doby głębokich przemian potrzebuje dzisiaj wielkich rzeszy ludzi mądrych,

---

<sup>42</sup> Tożsamość i misja ludzi nauki. Ewangelizacja ludzi nauki w nauczaniu Jana Pawła II, opr. Ks. J. Grabowski, Oficyna Wydawniczo-Poligraficzna „Adam”, Warszawa 2011, s. 8.

<sup>43</sup> Troska o przyszłość nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce. Audycja dla rektorów uczelni akademickich w Polsce, Watykan, 4 stycznia 1996, [w:] „Jan Paweł do polskich uczonych”, wybór i opracowanie A. Wieczorek, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego, Warszawa 2009, s.79.

którzy potrafiliby tak rozwiązywać trudne problemy współczesności, aby życie jej obywateli stawało się „coraz bardziej ludzkie”<sup>44</sup>.

W swoich rozważaniach papież ostrzega o trudnościach człowieka w poszukiwaniu prawdy: „Znamy dobrze trudności związane z ludzkim poszukiwaniem prawdy, z których na czoło wysuwają się: sceptycyzm, agnostycyzm, relatywizm i nihilizm. Dzisiaj nierzadko usiłuje się wmówić, że skończył się bezzwrotnie czas pewności poznania prawdy oraz że jesteśmy nieodwołalnie skazani na totalny brak sensu, na prowizoryczność poznania, ciągłą zmienność i względność. W tej sytuacji jawi się nagląca konieczność potwierdzenia podstawowego zaufania do ludzkiego rozumu i jego zdolności do poznania prawdy, takiej tej prawdy absolutnej i ostatecznej. Człowiek nauki jest zdolny do wypracowania sobie jednolitej i organicznej koncepcji poznania. Wycinkowość wiedzy i fragmentaryzacja sensu burzy wewnętrzną jedność człowieka. On dąży do pełni poznania, gdyż jest istotą, która z natury szuka prawdy i nie może bez niej żyć”<sup>45</sup>.

Etos akademicki nawiązuje do chlubnej tradycji dziejów, ukierunkowuje młode pokolenia ku wartościom, które wykraczają poza sferę konsumpcji podporządkowanej prawom rynku. O kształtowaniu postaw wrażliwych na te wartości u studentów mają troszczyć się nie tylko duszpasterze akademicki, ale też środowisko profesorów, nawiązujących do najpiękniejszej tradycji mistrzów<sup>46</sup>.

Zdaniem Jana Pawła II, uczelnia wyższa ma za zadanie nie tylko nauczać, lecz także kształtować młode pokolenia. To ważne zadanie

---

<sup>44</sup> Zadaniem uniwersytetu jest pielęgnowanie i przekazywanie wiedzy naukowej i mądrości. List Ojca Świętego z okazji inauguracji działalności Uniwersytetu Opolskiego, Watykan, 1 października 1994, [w:] „Jan Paweł do polskich uczonych”, wybór i opracowanie A. Wieczorek, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego, Warszawa 2009, s. 62.

<sup>45</sup> Tożsamość i misja ludzi nauki..., op. cit., s. 8.

<sup>46</sup> Tamże, s. 16.

polega na tym, że pracownik nauki powinien słowem i przykładem przekazywać młodemu pokoleniu zarówno wiedzę, jak też swoje umiejętności: „Osobiste i zawodowe kompetencje nauczyciela akademickiego stanowią wymagania, które przyczyniają się do formowania osobowości studenta-wychowanka oraz stanowią pomoc w osiągnięciu przez niego pełni człowieczeństwa”<sup>47</sup>.

---

<sup>47</sup> Tamże, s. 6.

## LITERATURA

1. Chmielecka E., Uwagi o etosie i kodeksach, zob.:
2. Council of the American Association for the Advancement of Science, „Science” 1938, nr 87, na: Dobre obyczaje w kształceniu akademickim, pod redakcją K. Kloca i E. Chmieleckiej, Materiały z ogólnopolskiej konferencji, 20–21 maja 2004 r., Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Warszawa 2004, na: ([http://www.fundacja.edu.pl/pliki/pdf/dobre\\_obyczaje.pdf](http://www.fundacja.edu.pl/pliki/pdf/dobre_obyczaje.pdf))
3. Dobre obyczaje w nauce. Zbiór zasad, Komitet Etyki w Nauce przy Prezydium Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 1996
4. <file:///D:/Ekonomia/Wyklady/prof.%20E.%20Chmielecka/Publicacje/prof-ewa-chmielecka-uwagi-o-etosie-i-kodeksach.pdf>
5. <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/neopozytywizm;3946658.html>
6. Kopaliński W., Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem, Świat Książki, Warszawa 2000
7. Merton R. K., Teoria socjologiczna i struktura społeczna, PWN, Warszawa 2002
8. Pękala J. L., Etos nauczycieli – mit czy rzeczywistość?, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2017
9. Słownik wyrazów obcych, PWN, Warszawa 1979
10. Szacki J., Historia myśli socjologicznej, PWN, Warszawa 2007
11. Tożsamość i misja ludzi nauki. Ewangelizacja ludzi nauki w nauczaniu Jana Pawła II, opr. Ks. J. Grabowski, Oficyna Wydawniczo-Poligraficzna „Adam”, Warszawa 2011
12. Troska o przyszłość nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce. Audycja dla rektorów uczelni akademickich w Polsce, Watykan, 4 stycznia 1996, [w:] „Jan Paweł do polskich uczonych”, wybór i opracowanie A. Wieczorek, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego, Warszawa 2009

13. Zadaniem uniwersytetu jest pielęgnowanie i przekazywanie wiedzy naukowej i mądrości. List Ojca Świętego z okazji inauguracji działalności Uniwersytetu Opolskiego, Watykan, 1 października 1994, [w:] „Jan Paweł do polskich uczonych”, wybór i opracowanie A. Wiczorek, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego, Warszawa 2009

## NOTY O AUTORACH

**Оксана Захарова (Oksana Zacharowa)** – prof. dr hab., Czerkaski Państwowy Uniwersytet Technologiczny, Ukraina

**Лариса Проданова (Łarysa Prodanowa)** – prof. dr hab., Czerkaski Państwowy Uniwersytet Technologiczny, Ukraina

**Оксана Якушева (Oksana Jakuszewa)** – wykładowca, Czerkaski Państwowy Uniwersytet Technologiczny, Ukraina

**Наталія О. Подлужна (Natalia O. Podluzhna)** – dr hab., Donecki Narodowy Uniwersytet Techniczny, Ukraina

**Ольга А. Зінченко (Olha A. Zinchenko)** – dr hab., Dniprowski Narodowy Uniwersytet im. Olesia Gonczara, Ukraina

**Юлія О. Коваленко (Julia O. Kowalenko)** – dr hab., Instytut Industrialny Doneckiego Narodowego Uniwersytetu Technicznego, Ukraina

**Włodzimierz Petryk** – dr, Uczelnia Jańskiego, Łomża, Polska



# Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego



- **Biuro Generalne**  
ul. Chełmska 21 A  
00-724 Warszawa  
tel. 22 851 28 88-90; fax 22 851 28 87  
[administracja@warszawa.janski.edu.pl](mailto:administracja@warszawa.janski.edu.pl)
- **Wydział Zarządzania w Warszawie**  
ul. Chełmska 21 A, 03-219 Warszawa  
tel. 22 814 31 56, 814 25 64; fax 22 814 05 35  
[dziekanat-wz@warszawa.janski.edu.pl](mailto:dziekanat-wz@warszawa.janski.edu.pl)
- **Wydział Nauk Społecznych w Warszawie**  
ul. Chełmska 21 A, 03-219 Warszawa  
tel. 22 675 67 54, 814 25 67; fax 22 814 05 35  
[dziekanat-wns@warszawa.janski.edu.pl](mailto:dziekanat-wns@warszawa.janski.edu.pl)
- **Wydział Zamiejscowy w Chełmie**  
ul. Szpitalna 50, 22-100 Chełm  
tel. 82 563 18 00, 563 24 96, 82 563 24 97  
[dziekanat@chelm.janski.edu.pl](mailto:dziekanat@chelm.janski.edu.pl)
- **Wydział Zamiejscowy w Elblągu**  
ul. Grunwaldzka 7/2, 82-300 Elbląg  
ul. Stary Rynek 3, 82-300 Elbląg  
tel. 55 552 304 050, 552 304 080  
fax 55 552 304 055 wew. 201  
[administracja@elblag.janski.edu.pl](mailto:administracja@elblag.janski.edu.pl)
- **Wydział Zamiejscowy w Krakowie**  
ul. W. Witosa 9, 30-612 Kraków  
tel. 12 654 54 69, 654 48 62; fax 12 654 48 62 w. 103  
[dziekanat@krakow.janski.edu.pl](mailto:dziekanat@krakow.janski.edu.pl)
- **Wydział Zamiejscowy w Opolu**  
ul. Sempołowskiej 2, 45-044 Opole  
tel. 77 441 41 00, 442 76 50  
[dziekanat@opole.janski.edu.pl](mailto:dziekanat@opole.janski.edu.pl)
- **Wydział Zamiejscowy w Zabrzu**  
ul. Marii Curie-Skłodowskiej 40, 41-800 Zabrze  
tel./fax 32 273 31 94, tel. 32 797 97 24, 25  
[dziekanat@zabrze.janski.edu.pl](mailto:dziekanat@zabrze.janski.edu.pl)
- **Uczelnia Jańskiego**  
ul. Krzywe Koło 9, 18-400 Łomża  
tel. 86 216 70 50, 216 50 19; fax 86 216 47 75  
[dziekanat@lomza.janski.edu.pl](mailto:dziekanat@lomza.janski.edu.pl)