

УДК 351.862.62

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ

Миколайчук М.М.

кандидат наук з державного управління, доцент
докторант Національної академії державного управління при Президентіві України

Annotation

In article are examined modern approaches to process of forming regional labour potential and its particular qualities. Author has been proposed necessary elements of finance-economical mechanism, which have to assist to motivation of development of labour potential for enterprises.

Анотація

У статті розглянуто сучасні підходи до процесу формування трудового потенціалу регіону та його особливості. Запропоновано необхідні складові фінансово-економічного механізму, які мають сприяти розвитку трудового потенціалу підприємств.

Ключові слова

Державне управління, стійкий розвиток, кластер, трудовий потенціал, регіональний розвиток.

I. Вступ

В умовах глобалізації важливе значення має підвищення конкурентоспроможності країни, але сучасний етап розвитку України характеризуються негативними тенденціями, неефективним використанням ресурсів, уповільненням інвестиційної активності, відсутністю стимулів до активізації інноваційної діяльності [1, с. 335].

У розвинених країнах світу спостерігається зростання ролі інтелектуальної складової в економіці, інтенсивне використання знань як чинника виробництва, що забезпечує прискорений розвиток галузей [2, с. 30].

Сьогодні на загальний стан економіки суттєво впливає промисловий комплекс, який забезпечує не тільки формування значної частки валового внутрішнього продукту (ВВП) за рахунок власного виробництва, а й сприяє зростанню ВВП у сільському господарстві та сфері послуг внаслідок удосконалення їх матеріально-технічної бази.

На жаль, частка промислових підприємств в Україні, які впроваджували інновації, у 2007 р. становила лише 11,5% [3, с. 166]. Результати обстеження, яке згідно з міжнародною технологією проводиться раз на три роки, свідчать про те, що протягом 2005–2007 рр. лише 3,8% обстежених підприємств впроваджували організаційні інновації та 3,7% – маркетингові. При цьому існують суттєві розбіжності за регіонами.

Так, якщо у м. Київ організаційні інновації впроваджувало 14,5% підприємств, а в Івано-Франківській області – 10,3%, то у Хмельницькій області – лише 0,9%, у Волинській – 0,5%. Щоправда, Волинська область має непогані результати щодо впровадження маркетингових інновацій – 11,% від загальної кількості підприємств, але Хмельницька область має найнижчий показник – 1,2% й у впровадженні маркетингових інновацій [3, с. 167].

Зважаючи на те, що інтенсивність впровадження інновацій, особливо організаційних і маркетингових, залежить від трудового потенціалу підприємств регіону, одним з основних завдань державного управління на регіональному рівні є вдосконалення механізму впливу на процеси розвитку трудового потенціалу підприємства. В сучасних умовах адміністративні методи впливу втрачають свою вагомість, більш дієвим стає фінансово-економічний механізм, за допомогою якого можливо забезпечити стійку зацікавленість в активізації чинників розвитку трудового потенціалу регіону на мікро-економічному рівні.

Багатоаспектні проблеми економічного розвитку країни в цілому та його інноваційну складову розглядали у своїх наукових працях: Л.С. Гринів, В.М. Геєць, Б.Є. Кваснюк, М.В. Кічурчак, С.І. Соколенко, І.В. Розпутенко, Л.І. Федулова, М.Г. Чумаченко та інші.

Питання кадрового та фінансового забезпечення підприємницької діяльності досліджували: Р. Брейлі, В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, І.А. Грицаєнко, О.А. Грішнова, О.С. Іванішина, Н.С. Краснокутська, С. Майерс, В.М. Мельник та інші.

Стрімкий науково-технічний розвиток зумовлює швидку зміну кількісного та якісного складу трудових ресурсів. Глобалізаційні процеси спричиняють зменшення попиту на деякі професії, водночас підвищуючи попит на інші або створюючи нові. Отже, швидке реагування на такі зміни передбачає необхідне фінансове забезпечення чи то з боку держави безпосередньо, чи то за рахунок створення відповідних умов для підприємств.

Теоретичні аспекти управління трудовим потенціалом переважно розробляються для

макрорівня з розподілом завдань за ієрархічними рівнями: державний, регіональний, місцевий. При цьому основна увага приділяється проблемам поліпшення демографічної ситуації, формуванню загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу суспільства, державного регулювання доходів населення та підвищення добробуту [5]. На рівні підприємства основні зусилля спрямовуються на активізацію трудової активності працівників. Але поза увагою науковців залишаються питання державного регулювання процесів формування, розвитку та ефективного використання трудового потенціалу підприємств. Хоча ці питання мають особливе значення, бо саме на підприємствах працівники набувають практичного досвіду, необхідного для реалізації стратегічних завдань не тільки тих організацій, у яких вони працюють, а й регіону взагалі.

II. Постановка завдання

Метою статті є визначення особливостей та напрямів удосконалення фінансово-економічного механізму стимулювання розвитку трудового потенціалу підприємств як інструменту державного регулювання процесу формування трудового потенціалу регіону.

III. Результати

Для здійснення державного регулювання процесів формування та розвитку трудового потенціалу підприємств регіону необхідно уточнити сутність категорії "трудоий потенціал підприємства" та чинники, які на нього впливають.

Трудоий потенціал є складовою загального потенціалу підприємства, який, за визначенням Н.С. Краснокутської, характеризує "можливості системи ресурсів і компетенцій підприємства створювати результат для зацікавлених осіб за допомогою реалізації бізнесів-процесів" [4, с. 7–8]. Головним результатом для підприємства слід вважати досягнення стратегічних цілей. Отже, можна зазначити, що трудоий потенціал підприємства відображає можливості його трудових ресурсів у досягненні стратегічних цілей.

Науково обґрунтований вплив з боку держави на процеси, що відбуваються на підприємстві, справляється за допомогою механізму державного управління, який має комплексний характер і може бути представлений у вигляді системи механізмів, які виділяються залежно від особливостей факторів державного управління (економічний, організаційний, правовий тощо). При цьому найбільшу увагу приділяють організаційному механізму [6, с. 236].

До основних складових механізму державного регулювання розвитку регіонів відносять: формування законодавчо-нормативної

бази, бюджетно-фінансове регулювання, прогнозування та програмування, соціальний захист населення, пряме управління комунальною та муніципальною власністю, забезпечення функціонування інфраструктури регіону [7, с. 183].

Безперечно, велике значення має забезпечення функціонування ринкової інфраструктури регіону, його самодостатності в реалізації соціальних програм, зменшення розбіжностей у соціально-економічному розвитку районів області, наукове обґрунтування методів формування місцевих бюджетів та збалансування бюджетної системи території. Але найбільше уваги слід приділити вдосконаленню механізмів впливу на суб'єкти господарювання, які генерують фінансові ресурси регіону.

Слід зазначити, що особливу роль у забезпеченні економічного зростання відіграють корпоративні структури. Наприклад, у США вони забезпечують майже 90% обсягів реалізованої продукції [8, с. 7]. Переваги великих корпорацій пов'язані з можливістю економії за рахунок масштабів виробництва, концентрації капіталів для інвестування наукових досліджень, упровадження інновацій, реалізації соціальних програм.

У Японії особливістю корпоративного фінансового устрою є створення кейрецу – мережі компаній на чолі з потужним банком. До цієї мережі можуть входити постачальники, виробники, споживачі. Крім позитивного впливу на діяльність підприємств такого угруповання (формулювання стійких зв'язків, менша залежність від нестабільного зовнішнього середовища), у разі виникнення потреби в додаткових фінансових ресурсах для розвитку або тимчасової фінансової кризи члени кейрецу можуть розраховувати на допомогу банку або інших членів групи [9, с. 917].

В Україні доцільне поширення світового досвіду формування кластерів, які також дають змогу отримати синергетичний ефект від взаємодії підприємств. Кластерна модель розвитку промисловості пройшла випробування на різних континентах та економічних системах, широко використовується в Італії, Австрії, Фінляндії, Франції, європейських країнах з перехідною економікою, країнах, що розвиваються [10].

З огляду на особливу роль корпоративного сектора в розвитку регіональної економіки необхідно в першу чергу приділити увагу механізму взаємодії регіональної влади з корпоративним сектором економіки.

Визначення шляхів та напрямів удосконалення механізму управління вимагає уточнення сутності цієї категорії. Найбільш узагальнене визначення сутності механізму пропонують Н.Р. Нижник, С.П. Мосов, Г.І. Леліков, які вважають, що "механізм управлін-

ня – це складова системи управління, що забезпечує здійснення впливу на фактори, від стану яких залежить результат діяльності управлінського об'єкта. При цьому механізм має відображати стійкі взаємозалежності та взаємодії між елементами керованої системи, забезпечувати узгодження їх інтересів” [6, с. 235–236].

Залежно від об'єкта управління зміст поняття “механізм” може деталізуватись або дещо змінюватись. Так, механізм державного регулювання зовнішньоекономічної діяльності Л.І. Дідківська та Л.С. Головка визначають як “сукупність правових, фінансово-економічних і організаційно-управлінських форм, методів та інструментів, за допомогою яких держава стимулює, координує та регламентує діяльність суб'єктів у сфері зовнішньоекономічних зв'язків відповідно до цілей та завдань” [7, с. 199].

Щодо механізму реалізації регіональної економічної політики держави А.С. Гальчинський, В.М. Геєць, А.К. Кінах, В.П. Семинженко зазначають, що недоцільно концентрувати увагу лише на перегляді міжбюджетних відносин, необхідно “включати елементи нової філософії взаємодії між різними рівнями влади, що відповідає б об'єктивно високій самостійності місцевих регіональних утворень” [11, с. 37].

Такої ж думки дотримується І.В. Розпутенко, який вважає, що “...механізми та структури, що забезпечують адміністративні та силові варіанти наведення порядку в економіці, повинні будуть поступитись місцем менеджерським та організаційно-проектним групам, здатним налагоджувати та здійснювати антикризове управління як на рівні галузей та секторів, так і на рівні національного господарства в цілому” [12, с. 58].

Ці позиції підтримує вчений і стосовно взаємодії між органами регіональної влади та суб'єктами господарювання, тому віддає перевагу саме фінансово-економічним аспектам стимулювання розвитку трудового потенціалу підприємств.

Економічний механізм розглядають з двох позицій: з одного боку, він відображає ланцюг послідовних змін у системі під впливом вихідного економічного явища, ці зміни мають об'єктивний характер. Спостерігаючи за економічними процесами, можна виявити певні закономірності. З іншого – економічний механізм являє собою цілеспрямований вплив на керовану систему з метою досягнення бажаних результатів з урахуванням економічних інтересів цієї системи. Для побудови економічного механізму необхідно аналізувати взаємозв'язки між економічними явищами на основі минулого досвіду, а також використовувати методи прогнозування (експертні, розробку сценаріїв тощо).

Розвиток трудового потенціалу потребує інвестицій, тому особливого значення набуває фінансовий механізм, який відображає взаємовідносини з приводу формування, розподілу та використання фінансових ресурсів. Таким чином, фінансово-економічний механізм стимулювання розвитку трудового потенціалу має будуватись на основі логіки реагування суб'єктів господарювання на дію фінансово-економічних важелів впливу.

Трудовий потенціал підприємства залежить від трудового потенціалу кожного працівника та кадрового забезпечення виконання стратегічних завдань. Відповідно, і механізми впливу мають бути спрямовані на формування постійної зацікавленості підприємств у розвитку трудового потенціалу кожного працівника, збереження кадрів та їх поповнення.

Основним чинником розвитку трудового потенціалу особистості є підвищення її освітнього рівня, постійне оновлення знань. Кожній людині, незалежно від посади, яку вона займає, має бути надана можливість для подальшої освіти та кар'єрного зростання.

Слід враховувати, що сучасне виробництво стає наукоємним, конкурентоспроможність економіки може бути забезпечена переважно за наявності вищої освіти в 50–60% працездатного населення (в Україні рівень охоплення вищою освітою становить 42%) [13, с. 212, 221]. Отже, дуже важливо створити умови для заохочення підприємств витратити кошти на підвищення кваліфікації та освітнього рівня працівників. Частково ця проблема вирішується законодавчо шляхом дозволу на включення до валових витрат оплати підготовки та перепідготовки працівників у вищих навчальних закладах України за профілем діяльності підприємства [16, с. 5]. Проте важливо зробити фінансування освіти працівників обов'язковим. Для цього доцільно під патронатом Торговельно-промислової палати створити регіональний фонд розвитку трудового потенціалу, до якого перераховувати невикористані підприємствами протягом року цільові кошти на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів, які можуть плануватись у відсотках від фонду заробітної плати (Законом України “Про оподаткування прибутку підприємств” підприємствам дозволено переносити на валові витрати до 3,0%). Це має змусити керівників підприємств замислитись про необхідність розв'язання стратегічних завдань з підготовки кадрів, які забезпечать стабільний розвиток у майбутньому, бо від кваліфікації персоналу залежить не тільки продуктивність праці, а й ефективність використання всіх видів ресурсів.

Потужні підприємства можуть створювати власні підрозділи з підвищення кваліфі-

кації, а малі – користуватись послугами вищих навчальних закладів або регіонального центру.

Підприємствам не слід обмежуватись тільки піклуванням про здобуття працівниками освіти. Досвід Японії показує ефективність використання на підприємствах наукового потенціалу кандидатів і докторів наук, що дає змогу не тільки досягати лабораторного успіху, а й перетворювати результати наукових досліджень у товар, спрощувати процес упровадження наукових розробок у виробництво [14, с. 91].

Українські фахівці встановили, що внутрішня норма віддачі підготовки фахівців з повною вищою освітою (36,5%), професорів (43,5%), доцентів (63,5%), що значно вище за рентабельність будь-яких інших інвестицій [5, с. 208]. Проте такий рівень освітнього потенціалу формується 20–30 років, отже, за оцінками вчених, у разі еміграції одного фахівця з вищою освітою Україна втрачає приблизно 200 тис. дол. США, а одного вченого – до 2 млн дол. США [13, с. 218].

Підсумовуючи, слід зазначити, що на сьогодні дуже важливо створити умови для запобігання подібним втратам, заохочення науковців вищої кваліфікації до роботи на виробництві. Цьому можуть сприяти збереження на державних підприємствах хоча б тих надбавок для кандидатів і докторів наук, які передбачені у вищих навчальних закладах та науково-дослідних інститутах, або зменшення ставок оподаткування доходів від діяльності на виробництві для науковців.

Трудовий потенціал людини залежить не тільки від її знань, а й бажання їх реалізувати, задоволеності умовами життя та праці. Тому все більшого значення набувають інвестиції в соціальний розвиток.

В умовах планової економіки великі підприємства виділяли кошти для задоволення культурно-побутових потреб працівників, зокрема: надавали житло, створювали матеріальну базу для соціального розвитку (власні лікарні та поліклініки, санаторії-профілакторії, пансіонати, мережі дошкільних закладів, будинків культури, спортивних споруд), поліпшували медичне обслуговування шляхом закріплення лікарів за цехами, організовували безкоштовне харчування тощо.

Спад виробництва, фінансова неспроможність підприємств утримувати гуртожитки, дитячі садочки та інші соціальні об'єкти призвели до їх продажу або передачі в комунальну власність. Зросло навантаження на міський бюджет та знизилась якість задоволення побутових потреб населення.

Відродження та розвиток соціальної сфери регіонів має відбуватись за активною участю підприємців. Для тих підприємств, що мають на балансі об'єкти соціальної ін-

фраструктури, витрати на їх утримання та експлуатацію відносяться до валових витрат [15, с. 62]. Слід надати право регіональній владі встановлювати від фонду заробітної плати обов'язковий відсоток витрат на утримання об'єктів соціальної інфраструктури регіону. Розмір його слід визначати на основі потреб регіону та фінансової спроможності суб'єктів господарювання. У разі наявності власних об'єктів підприємства витратять кошти на їх утримання, а у випадку відсутності – перераховувати кошти до спеціального фонду бюджету відповідного рівня, залежно від адміністративного підпорядкування території, де підприємство розташоване. Кошти цього бюджету витратяться на покращення умов харчування, оздоровлення дітей, організацію виховної роботи в дошкільних закладах, дадуть змогу знизити втрати робочого часу через догляд батьків за хворими дітьми, підвищити рівень підготовки дітей до навчання у школі, виявляти та розвивати їх здібності. Для молоді шкільного віку слід забезпечити умови для формування здорового образу життя, організації дозвілля, розвитку особистості. Створення умов для занять спортом дорослого населення сприятиме підвищенню продуктивності праці, суттєвому скороченню втрат внаслідок тимчасової непрацездатності.

Трудовий потенціал підприємств розвивається не тільки за рахунок підвищення кваліфікації та закріплення кадрів, а й їх поповнення з метою покриття природного вибуття працівників та задоволення потреб у нових кадрах під час розширення виробництва. Цей процес також має бути керованим. Фінансування надання вищої освіти частково бере на себе держава. Але ці витрати мають бути обґрунтованими як кількісно, так і якісно.

За часів планової економіки випускники вищих навчальних закладів забезпечувались робочими місцями і були зобов'язані відпрацювати за направленням три роки. Деякий час існувала практика внесення підприємствами плати за молодих спеціалістів на рахунок відповідних навчальних закладів, що підвищувало вимоги до якості підготовки фахівців.

У ринкових умовах логічно очікувати від держави виваженого підходу до державного замовлення та забезпечення використання фахівців. Хоча ідеальну підготовку забезпечити дуже складно через швидкі зміни у технологіях та кон'юнктурі ринку, на які навчальні заклади не завжди вчасно здатні реагувати. Тому велика кількість випускників, які навчалися на бюджетних місцях, потрапляє до лав безробітних. Підприємства ж (незалежно від форми власності) отримують фахівців безкоштов-

но. Зважаючи на це, взаємовідносини між підприємцями-роботодавцями й органами державної влади, механізм регулювання державного замовлення та використання фахівців потребує вдосконалення.

Перш за все, слід визначити перелік спеціальностей, потреба в яких задовольняється одним чи декількома спеціалізованими вищими навчальними закладами, а випускники працевлаштовуються не в окремому регіоні, а по всій Україні. Таке держзамовлення має обґрунтовуватися відповідними міністерствами, які контролюватимуть процес працевлаштування випускників.

У сучасних умовах переважна кількість випускників шкіл прагне навчатись у вузах власного регіону і працевлаштовуватись на його підприємствах. Державне замовлення на підготовку фахівців для потреб регіону має обґрунтовуватись органами регіональної влади на основі стратегії розвитку області та оцінювання трудового потенціалу підприємств, організацій, визначення разом з підприємствами перспективних потреб у фахівцях.

В ідеалі, підприємства мають обирати для себе майбутніх фахівців ще на першому курсі, а студенти заключати договори щодо майбутнього працевлаштування. В такому випадку керівництво підприємства буде мати змогу обговорювати необхідну для реалізації стратегічних завдань вибірково частину навчального плану фахівців, контролювати успішність підготовки майбутніх працівників, забезпечувати проходження практики, залучати студентів до розв'язання практичних завдань, замовляти тематику дипломних робіт.

Навчання за рахунок бюджетного замовлення має бути відшкодовано студентами шляхом обов'язкового відпрацювання за направленням протягом часу, визначеним угодою про підготовку, відповідно до витрат. За рахунок державних коштів необхідно забезпечувати кадрами підприємства, які позитивно впливають на результати соціально-економічного розвитку регіону, його екологічний стан. Фахівці, які навчались за бюджетні кошти та працевлаштовуються за договорами з підприємством, отримуються підприємствами безкоштовно. Працевлаштування інших фахівців доцільно оподатковувати з відрахуванням коштів у регіональний фонд розвитку трудового потенціалу.

IV. Висновки

Дієвим інструментом стимулювання розвитку трудового потенціалу підприємств як основної складової трудового потенціалу регіону є фінансово-економічні важелі.

У формуванні кадрового складу підприємств відповідно до стратегії їх розвитку значну роль може відігравати регіональна

влада шляхом формування необхідного державного замовлення на фахівців, які будуть навчатись за узгодженими з керівництвом підприємств навчальними планами та набувати на підприємстві практичних навичок роботи під час практики, виконання науково-дослідних робіт.

Доцільно формувати регіональні фонди розвитку трудового потенціалу, джерелами наповнення яких можуть бути: податок на залучення працівників з вищою освітою, невикористані кошти з обов'язкової частини собівартості на перепідготовку та підвищення кваліфікації співробітників.

Слід також стимулювати роботу на державних підприємствах кандидатів і докторів наук шляхом обов'язкової надбавки до заробітної плати хоча б на рівні діючих у вищій школі або зменшення ставки оподаткування доходів, отриманих науковцями від діяльності в секторах економіки країни.

Потребує особливої уваги відновлення та розвиток соціальної інфраструктури, залучення для цього коштів підприємств.

Включення до собівартості обов'язкових витрат на розвиток трудового потенціалу підприємств дещо збільшить її, але це зростання буде компенсовано підвищенням продуктивності праці, розробкою та реалізацією інноваційних стратегій.

Література

1. Гринів Л.С. Національна економіка: навч. посібник / Л.С. Гринів, М.В. Кічурчак. – Львів: Магнолія 2006, 2008. – 464 с.
2. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / за ред. д-ра екон. наук, проф. Л.І. Федулової. – К.: Основа, 2005. – 552 с.
3. Україна у цифрах у 2007 році: Статистичний збірник / за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Консультант, 2008. – 258 с.
4. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник / Н.С. Краснокутська. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
5. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
6. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та організаційні засади: навч. посібник / за заг. ред. Н.Р. Нижник, В.М. Олуйка. – Львів, 2002. – 352 с.
7. Дідківська Л.І. Державне регулювання економіки: навч. посіб. / Л.І. Дідківська, Л.С. Головка. – 5-те вид., стереотипне. – К.: Знання, 2006. – 213 с.
8. Федулова Л.І. Корпоративні структури в стратегії соціально-економічного розвитку регіонів / Л.І. Федулова // Регіональна економіка. – 2007. – № 3. – С. 7–17.

9. Брейли Р. Принципы корпоративных финансов / Р. Брейли, С. Майерс ; пер. с англ. Н. Барышниковой. – М. : ЗАО “Олимп-Бизнес”, 2004. – 1008 с.
10. Соколенко С.И. Производственные системы глобализации: Сети. Альянсы. Партнерства. Кластеры: укр. контекст / С.И. Соколенко.– К. : Логос, 2002.– 646 с.
11. Інноваційна стратегія українських реформ / А.С. Гальчинський, В.М. Геєць, А.К. Кінах, В.П. Семиноженко. – К. : Знання України, 2002. – 236 с.
12. Розпутенко І.В. Економічне зростання в Україні: проблеми і здобутки / І.В. Розпутенко.– К. : К.І.С., 2001. – 136 с.
13. Стратегічні виклики ХХІ століття суспільству та економіці України: в 3 т. / за ред. акад. НАН України В.М. Гейця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка.– К. : Фенікс, 2007. – Т. 1: Економіка знань: модернізаційний проект України. – 544 с.
14. “Японское чудо” и советская экономическая реформа. Японские предложения по реформе экономики в Советском Союзе / под ред. Хидэдзо Инаба, Сейдзи Цуцуми; предисловие академика Н.Я. Петракова.– М. : Шелковый путь, 1991. – 167 с.
15. Мельник В.М. Оподаткування підприємницької діяльності: навч. посібник / В.М. Мельник, І.А. Грицаєнко, О.С. Іванишина. – К. : Кондор, 2003. – 160 с.
16. Закон України “Про оподаткування прибутку підприємств” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

УДК 353.5

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Монаєнко А.О.

кандидат наук з державного управління, доцент
Класичний приватний університет

Annotation

The author explores an efficiency of existent mechanisms of management territorial development, the analysis of implementation of the programs of socio-economic development is conducted, explores the lacks of operating mechanism of support of territories and offers the effective mechanisms of the state adjusting of territorial development in the article.

Анотація

У статті досліджено ефективність існуючих механізмів управління територіальним розвитком, проаналізовано виконання програм соціально-економічного розвитку, визначено недоліки діючого механізму підтримки територій і запропоновано ефективні механізми державного регулювання територіального розвитку.

Ключові слова

Державне регулювання, територіальний розвиток, регіон, бюджет, міжбюджетні відносини, державна політика.

I. Вступ

Економічний розвиток і функціонування кожної території вимагають виваженої державної політики та застосування сучасних механізмів управління. Механізми, які сьогодні використовуються державою для розв'язання регіональних проблем, не є достатньо ефективними. Досягти підвищення ефективності державного регулювання те-

риторіального розвитку можливо шляхом здійснення централізованого державного та регіонального прогнозування, планування і регулювання економічних процесів, їх збалансування та взаємоузгодження, за умов інституційної, наукової і фінансової державної підтримки.

II. Постановка завдання

Мета статті – дослідити механізми державного регулювання територіального розвитку України.

III. Результати

У 90-ті рр. ХХ ст. з'явилося ряд публікацій російських учених, присвячених розвитку теорії соціально-економічного управління регіонами, у тому числі А.Г. Гладишева, С.Ю. Глазьева, В.Н. Іванова, В.І. Патрушева, М.В. Степанова та ін. Комплексний підхід до розв'язання проблеми ефективного державного регулювання регіонального розвитку став методологічною основою багатьох досліджень, результати яких викладені в працях вітчизняних науковців: О.М. Алімова, О.І. Амоші, І.В. Багрової, С.О. Білої, Д.П. Богині, В.Г. Бодрова, В.М. Геєця, С.Г. Дзюби, М.І. Долишнього, С.А. Романюка, В.А. Ткаченка, М.В. Шаленка та ін.

Поетапний перехід до ринкових відносин передбачає вироблення ефективних механізмів державного регулювання та регулювання економіки не тільки на державному