

Останнє завдання вирішується, у тому числі, встановленням додаткових вимог до капіталу – прикладом може бути впровадження нормативу LCR (коефіцієнту покриття ліквідністю), що скасував економічні нормативи миттєвої ліквідності (Н4) та поточної ліквідності (Н5) з 2 вересня 2019 року.

Роль Національного банку як державного регулятора забезпечення стабільності фінансової системи країни посилюється з розвитком фінансових відносин, а також зростає необхідність вжиття комплексу регулятивного впливу на умови господарської діяльності для подолання негативних тенденцій, пов'язаних з підозрілими операціями (відмивання грошей, фінансування тероризму та інше). Основою такої діяльності Національного банку є Закон «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення» [6]

1. Нестеренко, А. С. Фінансова система України: правова характеристика та законодавче регулювання: автореф. дис.. на здобуття наук. ступеня доктора юридичних наук. 12.00.07. / А. С. Нестеренко. – Одеса, 2014. – 40 с.

2. Когут, Ю. М. Сучасні проблеми та шляхи вдосконалення фінансової системи України / Ю.М. Когут // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2019. – Вип. 28, частина 1. – С. 153- 156. DOI: <https://doi.org/10.32782/2413-9971/2019-28-27>

3. Макропруденційна політика [Електронний ресурс] / Національний банк України: [офіц. веб-сайт]. – Електрон. текст. - Режим доступу: <https://bank.gov.ua/ua/stability/macro>.

4. Кудин С.І., Гурська М.О. Макропруденційна політика як засіб підтримання фінансової безпеки держави [Електронний ресурс] / С.І. Кудин, М.О. Гурська // Ефективна економіка: електрон. наук. фахове вид. – 2019. – №7. – Електрон. текст. – <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7186> DOI: 10.32702/2307-2105-2019.7.32

5. Про Індекс фінансового стресу [Електронний ресурс] / Національний банк України: [офіц. веб-сайт]. – Електрон. текст. - Режим доступу: <https://bank.gov.ua/ua/stability/fsi>.

6. Закон України «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення» ((Відомості Верховної Ради України, 2020, №24, ст. 171) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/361-20#m831>

## Руденко В.О.

аспірантка кафедри соціальної економіки

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків, Україна

## КЛАСТЕРНИЙ АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОЗРІЗІ КРАЇН ЄВРОПИ

Одним із найважливіших завдань в управлінні персоналом є наближення світоглядних позицій працівників українських підприємств до європейської ментальності, усвідомлення ними значення цифровізації, безперервності процесу освіти, посилення ролі знань в усіх сферах діяльності як одного з найважливіших чинників зростання їхньої конкурентоспроможності.

Для визначення типів управління персоналом необхідно провести кластерний аналіз середніх значень характеристик управління персоналом. Цей статистичний метод ідентифікує групи країн з подібними типами управління. У цьому випадку внутрішньогрупова дисперсія характеристик управління персоналом в межах однієї групи стосовно міжгрупової дисперсії (відмінності між виявленими групами) повинна бути найменшою.

Для формування кластерів використано дані EUROSTAT за 2021 р., зокрема показники, які характеризують ефективність управління персоналом у розрізі ряду європейських країн:

- коефіцієнт навчання працівників (протягом останніх 4 тижнів);
- показник трудової активності персоналу;
- продуктивність праці;
- щорічний чистий прибуток на одного працівника;
- індекс витрат на оплату праці;

- рівень росту зайнятості;
- частка зайнятих фахівців ІКТ, у % до загальної кількості зайнятих працівників підприємств.

Коефіцієнт навчання працівників – коефіцієнт, що характеризує ефективність процесу цілеспрямованого формування в працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок і вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва.

Показник трудової активності персоналу показує ступінь реалізації інтелектуального та фізичного потенціалу робочої сили в процесі трудової діяльності [1]. Використання найефективніших способів впливу на поведінку людини, її трудову активність є однією з найважливіших і актуальніших функцій управління персоналом.

Під продуктивністю праці розуміється співвідношення обсягів випуску та обсягів ресурсів, витрачених на випуск, виражені в ідентичних одиницях виміру. Випуском вважається сумарна вартість товарів і послуг, що є результатом виробничої діяльності господарюючих одиниць або національної економіки в цілому. Під витратами ресурсів розуміються всі фактори виробництва, включаючи працю, капітал, землю та інші фактори, задіяні в процесі виробництва [4].

Для оцінки ефективності управління персоналом, прибутковості трудових ресурсів і прибутковості витрат на оплату праці конструюються відносні показники рентабельності, в чисельнику яких – розмір прибутку, а в знаменнику — вартість відповідних активів або витрати відповідних ресурсів, тож показник прибутку на одного працівника є одним із сучасних показників ефективності торгівлі, який має серйозні переваги в порівнянні з іншими індикаторами. Зокрема чистий прибуток на одного працівника – гарне вираження впливу нематеріальних активів, талантів, знань, мотивації співробітників на підсумкові результати діяльності компанії [3].

Зайнятість є сукупністю економіко-соціальних, правових та інших відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та їх залученням до суспільно корисної діяльності з метою доходу, компонентом трудової сфери, яка забезпечує реалізацію соціально важливих функцій та задоволення потреб соціуму у реалізації права громадян на працю та забезпеченні роботою активного населення [2].

Для проведення статистичного аналізу використано пакет прикладних програм STATGRAPHICS 19.

Відстань між спостереженнями в кластерах визначено за допомогою Ward's method, який передбачає процедуру агломеративної ієрархічної кластеризації, у якій критерій вибору пари кластерів для злиття на кожному етапі базується на оптимальному значенні цільової функції. Виходячи із візуального представлення результатів, утворено 3 кластери, які об'єднують країни Європи за коефіцієнтом навчання працівників (протягом останніх 4 тижнів); показником трудової активності персоналу; продуктивністю праці; щорічним чистим прибутком на одного працівника; індексом витрат на оплату праці; рівнем росту зайнятості; частою зайнятих фахівців ІКТ.

Метод кластерного аналізу дає наочну візуалізацію розподілу спостережень на кластери з допомогою дендрограми (рис. 1).

На основі проведеного аналізу встановлено, що до першого кластера увійшли Бельгія, Німеччина, Греція, Іспанія, Франція, Італія, Кіпр, Мальта, Австрія, Португалія.

До другого кластера увійшло 5 країн: Данія, Люксембург, Нідерланди, Фінляндія, Швейцарія.

До третього кластера увійшли Естонія, Литва, Угорщина, Румунія, Ісландія.

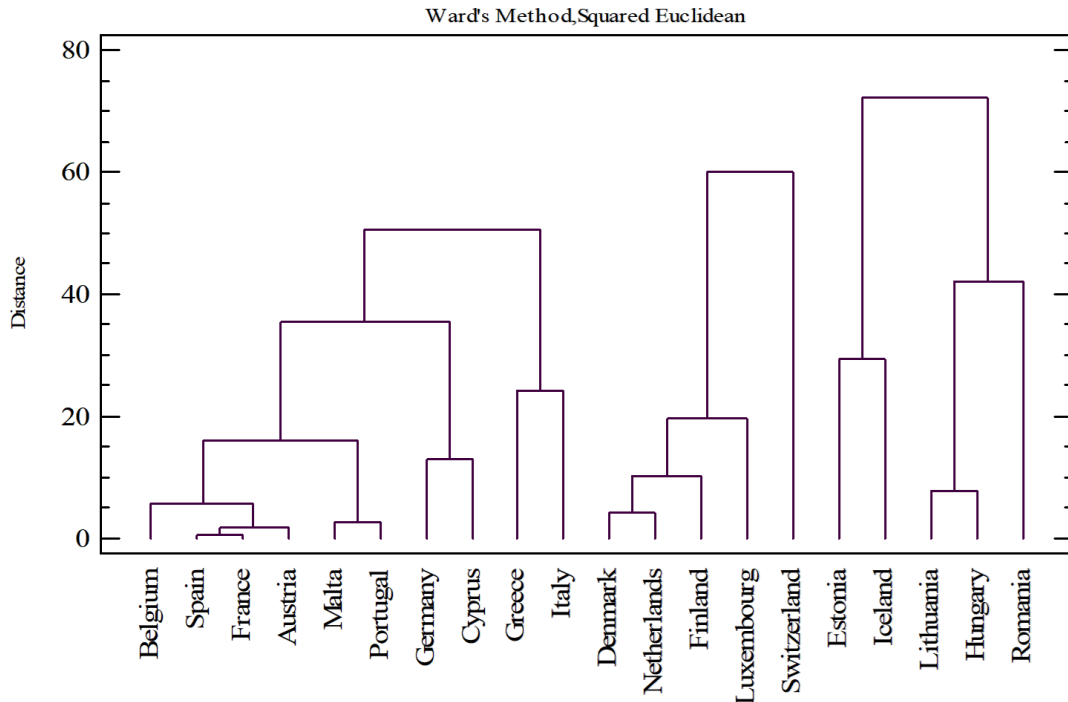


Рис. 1. Вертикальна деревовидна діаграма

Країни Кластеру I характеризуються розвинутою економікою і високим рівнем доходу, проте стає все складніше впроваджувати нові методи і техніки, цифровізація впроваджується відносно повільно, наявність бюрократії, контракти та угоди підтримуються на основі особистої довіри так само, як юридичних зобов'язань, профспілки завжди в опозиції до системи управління персоналу, через що падає продуктивність праці; країни Кластеру II вирізняються високим рівнем доходу, розвинутою промисловістю, високоіндустріалізованою економікою з дуже низьким втручанням держави в ринок, кадрова функція має можливість впроваджувати інновації з точки зору спільних практик та законодавства, відсутність робочої ієрархії як такої, високий розвиток цифрової індустрії; країни Кластеру III переважно належать до переліку країн, що розвиваються, характеризуються відносно низьким розвитком цифрових технологій.

На основі кластерного аналізу з використанням набору класифікаційних ознак кількісного характеру (коефіцієнт навчання працівників (протягом останніх 4 тижнів), показник трудової активності персоналу, продуктивність праці, щорічний чистий прибуток на одного працівника, індекс витрат на оплату праці, рівень росту зайнятості, частка зайнятих фахівців ІКТ, у % до загальної кількості зайнятих працівників підприємств) структуровано країни Європи, а саме виділено три кластери. Найменшу варіативність показали такі показники розвитку аграрного сектору в Україні, як: показник трудової активності персоналу, продуктивність праці. Тобто визначальними показниками стали коефіцієнт навчання працівників (протягом останніх 4 тижнів), індекс витрат на оплату праці, рівень росту зайнятості.

Дослідження галузевих особливостей управління персоналу кожного з кластерів з метою з'ясування зв'язку між рівнем цифровізації підприємств, рівнем освіченості працівників та в цілому ефективності управління персоналом показало наступні залежності: постійне навчання персоналу, ефективність управління персоналом, прибутковість трудових ресурсів і прибутковість витрат на оплату праці прямо залежить від підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва.

**Таблиця 1. Результати кластерного аналізу**

| Країна  | Кластер | Характеристика  |
|---|---------|---|
| Бельгія, Німеччина, Греція, Іспанія, Франція, Італія, Кіпр, Мальта, Австрія, Португалія | I       | Кластер характеризується порівняно низькими значеннями коефіцієнта навчання працівників (протягом останніх 4 тижнів), показника трудової активності персоналу, індексу витрат на оплату праці, частки зайнятих фахівців ІКТ. Продуктивності праці, щорічний чистий прибуток на одного працівника, рівень росту зайнятості на середньому рівні.      |
| Данія, Люксембург, Нідерланди, Фінляндія, Швейцарія                                     | II      | Високе значення коефіцієнта навчання працівників (протягом останніх 4 тижнів), показника трудової активності персоналу, щорічний чистий прибуток на одного працівника, рівень росту зайнятості, частка зайнятих фахівців ІКТ. Продуктивність праці та індекс витрат на оплату праці на середньому рівні.  |
| Естонія, Литва, Угорщина, Румунія, Ісландія   | III     | Кластер характеризується порівняно середніми значеннями коефіцієнта навчання працівників (протягом останніх 4 тижнів), показника трудової активності персоналу, індексу витрат на оплату праці. Висока продуктивність праці. Відносно низький рівень росту зайнятості, частка зайнятих фахівців ІКТ, щорічний чистий прибуток на одного працівника. |

1. Березюк-Рибак, І. Напрямки підвищення трудової активності населення України в умовах трансформації соціально-трудових відносин. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки, 2014, 37 ч. 2. С. 71-84.

2. Скрипник, С., Обіход, С., Вербівська, Л. Зайнятість в умовах цифрової економіки. *Економіка та держава*, 2021. № 12. С. 4-9.

3. Чайка Т. Ю., Мардус Н. Ю., Логвінов Ю. А. Коефіцієнтний аналіз трудових ресурсів і витрат на оплату праці: розрахунок за фінансовою і статистичною звітністю та сучасні тенденції аналізу (на прикладі підприємств готельно-ресторанного бізнесу). *Інвестиції: практика та досвід*, 2018. № 22. С. 90–96.

4. Чернушкіна О. О. Сучасні аспекти управління продуктивністю праці. *Економіка і організація управління*, 2018. 4 (32). С. 163-172.

**Руденко О.В.**

студент факультету управління та економіки

Науковий керівник: **Булат Г.В.**

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, фінансів, банківської справи та страхування

Хмельницький університет правління та права імені Леоніда Юзькова, м. Хмельницький, Україна

**ПОДАТКОВІ НАДХОДЖЕННЯ В СТРУКТУРІ ЗВЕДЕНОГО БЮДЖЕТУ УКРАЇНИ**

Забезпечення ефективного функціонування держави, її соціальної та економічної розвитку напряму залежить від наповненості бюджетів усіх рівнів, адже завдяки ним держава виконує покладені на неї функції. Саме податкові надходження займають провідне місце серед джерел формування як держбюджету, так і місцевих бюджетів, що відображає їх фіскальну функцію. Окрім фіскальної функції, не менш важливою є регулююча функція податків, яка полягає у здатності держави через розмір ставок та податкові пільги стимулювати та регулювати діяльність суб'єктів господарювання. Зважаючи на високий дефіцит бюджету та економічну нестабільність існує необхідність аналізу структури доходів зведеного бюджету України, перегляду ефективності податкової політики та пошуку джерел зростання податкових надходжень.

Згідно із статтею 9 Бюджетного кодексу України джерела доходів бюджету класифікують за такими розділами: податкові, неподаткові надходження, доходи від операцій