

**АНАЛІЗ ПЕРЕДУМОВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛА
АНАЛИЗ ПРЕДПОСЫЛОК ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА
ANALYSIS OF PRECONDITIONS OF ENSURING THE PERSONNEL
MANAGEMENT EFFICIENCY**

Болотова Олена Олегівна
Olena Bolotova

Анотація. Здійснено аналіз впливу зовнішнього середовища на забезпечення ефективності менеджменту персоналу та відповідно визначено специфічні соціально-економічні умови. Оцінка ступеня сприяння факторів зовнішнього середовища дозволила визначити тенденції впливу на макрорівні, які є вкрай негативними: наявність слабких місць щодо захисту права інтелектуальної власності; відсутність реального захисту економічних, інтелектуальних і духовних інтересів людини; знецінення грошових коштів працюючого населення; скорочення чисельності населення та зростання числа людей пенсійного та передпенсійного віку; повільне впровадження інновацій. Визначено також, що працівники орієнтовані передусім не на інтелектуально-інноваційну працю, а на отримання доходу для виживання. Враховуючи неможливість визначення рівня організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу, що пов'язано з розрізненістю та обмеженістю існуючої інформаційної бази дослідження, доведено першочергову необхідність створення прогресивного інструментарію оцінки окремо організаційної та економічної складової забезпечення ефективності менеджменту персоналу.

Ключові слова: забезпечення ефективності менеджменту персоналу, фактори зовнішнього середовища, політико-правові фактори, економічні фактори, соціальні фактори, технологічні фактори.

Аннотация. Осуществлен анализ влияния внешней среды на обеспечение эффективности менеджмента персонала и соответственно

определены специфические социально-экономические условия. Оценка степени содействия факторов внешней среды позволила определить тенденции влияния на макроуровне, которые являются крайне негативными: наличие слабых мест в защите права интеллектуальной собственности; отсутствие реальной защиты экономических, интеллектуальных и духовных интересов человека; обесценивание денежных средств работающего населения; сокращение численности населения и рост числа людей пенсионного и предпенсионного возраста; медленное внедрение инноваций. Определено также, что работники ориентированы, прежде всего, не на интеллектуально-инновационную работу, а на получение дохода для выживания. Учитывая невозможность определения уровня организационно-экономического обеспечения эффективности менеджмента персонала, что связано с разрозненностью и ограниченностью существующей информационной базы исследования, доказано первоочередную необходимость создания прогрессивного инструментария оценки отдельно организационной и экономической составляющей обеспечения эффективности управления персоналом.

Ключевые слова: обеспечение эффективности менеджмента персонала, факторы внешней среды, политико-правовые факторы, экономические факторы, социальные факторы, технологические факторы.

Abstract. An analysis of the influence of the external environment on ensuring of the personnel management efficiency was carried out and, accordingly, specific socio-economic conditions were determined. Assessment of the degree of promotion of environmental factors allowed to determine the macroeconomic trends that are extremely negative: the presence of weaknesses in the protection of intellectual property rights; lack of real protection of human economic, intellectual and spiritual interests; depreciation of cash for the working population; reduction of population and increase in the number of people in retirement and retirement age; slow introduction of innovation. It is also determined that the workers are oriented primarily not on intellectual and innovative work, but on income for survival. Taking into account the impossibility of determining the level of organizational and economic provision of the effectiveness of personnel management due to

the disparity and limitations of the existing information base of the study, the necessity of creating progressive tools for the assessment of the organizational and economic component of ensuring of the personnel management efficiency is proved.

Key words: ensuring of the personnel management efficiency, environmental factors, political and legal factors, economic factors, social factors, technological factors.

Враховуючи невинну глобалізацію та швидкий розвиток інноваційної складової економіки, вагоме місце в сучасних умовах займають питання забезпечення ефективності менеджменту персоналу на промислових підприємствах. Адже ефективне використання й розвиток інтелектуального та творчого потенціалу персоналу з метою створення та впровадження інновацій є ключовим фактором успіху в забезпеченні конкурентоспроможності не тільки підприємства у довгостроковій перспективі, але й регіону та держави в цілому.

Дослідженню методологічних та прикладних аспектів забезпечення ефективності менеджменту персоналу присвячено наукові праці таких відомих зарубіжних та вітчизняних учених, як: М. Армстронг, Л. Балабанова, В. Веснін, Н. Гавкалова, Б. Генкін, Г. Десслер, О. Єгоршин, А. Кібанов, Дж. Коул, Ю. Одегов, О. Сардак, Д. Торрінгтон, С. Тейлор та інші. Незважаючи на достатню розробленість питань, пов'язаних з аналізом впливу зовнішнього середовища, на сьогодні відсутня чітко визначена система чинників, що впливають на ефективний менеджмент персоналу на промислових підприємствах. Тому розгляд зазначеної проблеми в контексті оновлення і впровадження новітніх підходів щодо оцінювання ефективності менеджменту персоналу та виявлення необхідних умов її забезпечення, є особливо актуальним в умовах інтенсивного розвитку соціально-економічних процесів в країні. У зв'язку з цим, метою статті є визначення впливу зовнішнього середовища на процес забезпечення ефективності менеджменту персоналу та обґрунтування відповідних умов.

Важливою передумовою якісного забезпечення ефективності менеджменту персоналу є комплексний аналіз впливу факторів зовнішнього середовища на цей процес. Так, для виявлення політичних,

економічних, соціальних і технологічних аспектів макросередовища, які впливають на забезпечення ефективності менеджменту персоналу на промислових підприємствах, було застосовано відомий інструмент – PEST-аналіз. Виконання запропонованого аналізу факторів впливу сприятиме підготовці ефективних і зважених кроків керівництва щодо забезпечення ефективності менеджменту персоналу на підприємстві.

Отже, забезпечення ефективності менеджменту персоналу ґрунтується на дотриманні Конституції України [1], а також регламентується нормативно-законодавчими документами України: Кодексом законів про працю [2], Господарським кодексом [3], Цивільним кодексом [4], Законом України «Про зайнятість населення» [5], Законом України «Про оплату праці» [6], Законом України «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» [7], Законом України «Про авторське право і суміжні права» [8], Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [9] тощо.

Проблема забезпечення ефективності менеджменту персоналу на підприємствах є актуальною в контексті Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 рр. [10], Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [11]. Окрім державних програм та стратегій, не останню роль відіграють і регіональні, які спрямовані, в першу чергу, на створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток кожної особистості.

З огляду на непросту нинішню політичну та економічну ситуацію в Україні важливою передумовою забезпечення ефективності менеджменту персоналу в контексті затверджених державних програм є врахування таких чинників, як [10–12]:

- нестабільність економіки, обмеженість ресурсів для забезпечення системної реалізації усіх завдань і заходів;

- неготовність певної частини освітян до інноваційної діяльності;

- розшарування суспільства за матеріальним становищем сімей;

- недостатні обсяги фінансування державних програм, а також неефективність використання коштів за ними;

- негативний вплив ускладненої демографічної ситуації тощо.

Одним з ключових факторів економічного середовища, який впливає на забезпечення ефективного менеджменту персоналу, є заробітна плата, адже її високий рівень для працівника є головним мотиваційним чинником, який стимулює його підвищувати кваліфікацію і розвивати творчий потенціал. Протягом 2006–2017 рр. в економіці України спостерігалася тенденція зростання середньомісячної заробітної плати, але водночас темпи її росту були найнижчими за період з 2011 по 2014 рр.

Але слід констатувати про таке: що незважаючи на зростання заробітної плати у 2016 році порівняно з попередніми роками в усіх видах економічної діяльності, має місце міжгалузєва диференціація у рівнях оплати праці.

Необхідно також зазначити, що зростання заробітної плати у 2015-2016 рр. відбулося внаслідок підвищення рівня використання робочої сили, а саме, зменшення майже на 30% кількості працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати. Проте, кількість працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), збільшилась на 8,4%. Це не тільки вказує на планове скорочення витрат на персонал, але й негативно впливає на забезпечення ефективного менеджменту персоналу, адже неповна зайнятість не сприяє набуттю стійких навичок та вмінь.

Враховуючи трансформацію умов та характеру праці в розрізі інформаційних змін під впливом науково-технологічних досягнень особливої уваги займає дослідження питань зайнятості. За даними Держкомстату України рівень зайнятості населення (працездатного віку) у 2016 році, порівняно з 2015 роком, зменшився з 64,7% до 64,2% (у населення віком 15–70 років з 56,7% до 56,3%). У кількісному виразі чисельність зайнятого населення (працездатного віку) за досліджуваний період знизилась на 115,9 тис. осіб та склала 15,626 млн. осіб. Кількість безробітних (за методологією МОП) працездатного віку у 2016 році порівняно з 2015 роком, збільшилась на 23,5 тис. осіб та становила 1,677 млн. осіб. Позитивним моментом є те, що рівень безробіття населення в цілому по Україні є набагато нижчим, ніж відповідний показник по країнах Євросоюзу (10,8%).

Необхідно зазначити, що головним показником соціальної напруги зайнятого населення є заборгованість із виплат заробітної плати. Аналізуючи її динаміку, констатуємо, що на початок 2014 року заборгованість з виплат заробітної плати досягла позначки 2007 року і склала 808,2 млн. грн., що на 9,6% менше, ніж на 1.01.2013 р. Але, починаючи з 2014 р. спостерігається негативна тенденція збільшення заборгованостей населенню.

Ринок праці є важливою сферою економічного та соціально-політичного життя населення, який при ефективній роботі забезпечує не тільки збільшення суспільного продукту, але й задоволення матеріальних потреб і добробуту суспільства. Саме результативно функціонуючий ринок праці підтримує відповідний рівень зайнятості та сприяє розвитку професійного людського капіталу.

Досліджуючи умови забезпечення ефективності менеджменту персоналу важливим є аналіз освітньо-кваліфікаційного потенціалу зайнятого персоналу. Освітньо-кваліфікаційний потенціал зайнятого населення відповідає наступним кількісним показникам: 55,2% з них мають вищу освіту (у тому числі 36,2% – повну вищу), ще 21,8% – професійно-технічну, лише 4,9% мають рівень освіти нижче повної загальної середньої. Серед жінок частка осіб з вищою освітою сягає 62,6%, у тому числі 39,6% мають повну вищу освіту (у чоловіків відповідно 46,6% та 32,2%) [13]. Окрім цього, важливим напрямом підвищення професійного рівня персоналу є навчання працівників на виробництві. Але необхідно зазначити, що в сучасних умовах фінансово-економічної та політичної нестабільності з метою максимального заощадження коштів в країні існує висока ймовірність зниження підприємствами інтенсивності розвитку персоналу, що нерозривно пов'язано з процесами забезпечення ефективності менеджменту персоналу.

Останнім часом на ринку праці України спостерігається також незначне заміщення попиту працівників з професійно-технічною освітою попитом на працівників з вищою освітою. Так, незважаючи на поступове скорочення облікової кількості штатних працівників, відбуваються стрибкоподібні зміни чисельності персоналу з вищою освітою.

Як зазначають вчені [14, с. 50], у більшості учасників регіонального ринку праці зафіксована недостатня сформованість або навіть практична відсутність мотивів розвитку (самовдосконалення, кар'єри, творчості), яка є найбільш несприятливою саме для молоді, оскільки звужує, примітивізує їх майбутній трудовий шлях, що, у свою чергу, може призводити до серйозних порушень особистісного функціонування, в тому числі із соціально небезпечними наслідками.

Окрім цього, аналіз даних Держкомстату дозволяє визначити, що саме серед осіб віком 15-24 років спостерігається найнижчий рівень зайнятості населення, а це молоде покоління, трудовий потенціал якого повинен стати основою країни, її мобільною та продуктивною робочою силою. Разом з тим відсутність досвіду, як важливий критерій відбору багатьох роботодавців, дестабілізує молодіжний ринок праці.

Отже, проведений аналіз факторів економічного та соціального середовища, дозволяє акцентувати увагу на таких особливостях розвитку ринку праці у 2016 році в порівнянні з 2015 роком [15]:

зменшення рівня економічної активності населення віком 15-70 років (з 62,4% до 62,2%) та рівня зайнятості населення віком 15-70 років (56,7% до 56,3%), і, відповідно, збільшення рівня безробіття населення віком 15-70 років (за методологією МОП) з 9,1% до 9,3%;

зменшення питомої ваги працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) – з 1,3% до 1,0%;

зменшення питомої ваги працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) з 9,2% до 5,9% середньооблікової кількості штатних працівників;

зростання рівня прийому робочої сили з 24% до 26,1% та зменшення рівня вибуття – з 30,2% до 29,2% середньооблікової кількості штатних працівників;

зростання середньомісячної номінальної заробітної плати на 23,6% (з 4194 грн у 2015 р. до 5182 грн у 2016 р.);

зменшення суми заборгованості з виплати заробітної плати на 7,2% (так, на початок 2017 р. вона склала 1834 млн. грн, а на початок 2016 р. – 1966 млн. грн).

Одним з результатів успішного використання інтелектуального капіталу є обсяги виконаних наукових та науково-технічних робіт, які зросли у 2016 році у порівнянні з 1996 роком більш ніж у 10 раз, але поряд з тим питома вага обсягу виконаних наукових і науково-технічних робіт у ВВП знизилася з 1,36% у 1996 році до 0,64 % у 2015 році, що свідчить про негативні тенденції, пов'язані з недостатністю обсягів виконання відповідних робіт.

Необхідно зазначити, що забезпечення ефективності менеджменту персоналу є важливою передумовою успішного проведення інноваційної політики в Україні. Адже впровадження сучасних технологій у виробництво зумовлює підвищення вимог з боку підприємства до знань, умінь, навичок працівників, підвищення їх освітнього та кваліфікаційного рівня. У зв'язку з цим вплив факторів технологічного середовища на досліджувані процеси є найбільш значимим. Суттєвим результатом використання інтелектуального капіталу також є інноваційна активність підприємств. Аналіз даних Державної служби статистики України дозволяє встановити, що у 2016 році інноваційною діяльністю у промисловості займалися 18,9% у загальній кількості промислових підприємств, що на 1,54% більше порівняно з 2015 роком. Така тенденція поступового збільшення активності промислових підприємств стосовно розробки та впровадження інновацій характерна в останні роки.

Зазначимо, що вітчизняні підприємства, які здійснюють комплексну модернізацію та автоматизацію виробництва, віддають перевагу освоєнню виробництва інноваційних видів продукції замість впровадження нових технологічних процесів, що, у свою чергу, є перспективним напрямом забезпечення подальшого розширення та оновлення продукції підприємств.

Дослідження стану впровадження інновацій на промислових підприємствах дозволило встановити, що кількість впроваджених нових технологічних процесів протягом 2006-2011 рр. щорічно зростала у середньому на 15-20%, проте питома вага маловідхідних та ресурсозберігаючих процесів мала тенденцію до поступового скорочення з 44,68% у 2007 р. до 20,6% у 2011 р. Разом з тим у 2016 р. частка цих технологічних процесів зменшилась та становила 21,44%, при цьому кількість впроваджених технологічних процесів зросла в 2,87 рази. Це

вказує на недостатню актуальність питань уникнення забруднення навколишнього середовища та економії природних ресурсів. Окрім цього, очевидною тенденцією є вкладання коштів в технологічні процеси, які дозволяють зберігати сировинні та енергетичні ресурси і, разом з тим, забезпечувати високу якість продукції.

Але зазначимо, що все-таки керівництво більшості українських підприємств дотримується тих традицій управління, які були сформовані ще за радянських часів. Замість орієнтації на виробництво високоякісної продукції, здатної конкурувати на внутрішньому та світовому ринку, керівники акцентують увагу на виготовлені продукції без застосування творчого підходу, що, у свою чергу, дозволяє їм економити кошти. Тому через відсутність необхідних інституційних змін і слабку мотивацію трудова поведінка більшості працівників України залишається пасивною та характеризується очікуванням результатів подальших економічних і соціальних реформ [16, с. 209].

Таким чином, впровадження інновацій на промислових підприємствах здійснювалось також дуже повільними темпами. Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової починаючи з 2001р. постійно зменшується. Вказані факти негативно впливають на якість функціонування підприємств. Тому виникає необхідність в розробці пропозицій щодо збереження та зростання інтелектуального капіталу.

Майже 75% українських інноваційно активних підприємств одним з пріоритетних напрямів інноваційної діяльності вважають придбання програмного забезпечення, обладнання та машин для виробництва нових або вдосконалених продуктів і послуг. Саме у 2016 році частка витрат на їх придбання у порівнянні з 2013 роком різко збільшилась з 58 % до 85,4 %, в той час як витрати на дослідження і розробки та інші витрати, до складу яких відносяться витрати на підготовку та навчання персоналу для розробки та запровадження нових або поліпшених продуктів та процесів, діяльність щодо ринкового запровадження інновацій та інші роботи, пов'язані зі створенням та впровадженням інновацій, зменшились до 10,6% та 3,8% відповідно. Що стосується частки витрат на придбання інших зовнішніх знань (нових технологій), то вона залишається на досить низькому рівні – 0,3%.

Висока питома вага інноваційних витрат, що спрямовувались на придбання машин та обладнання, з одного боку свідчить про покращення технічної оснащеності виробництва, з іншого боку – занадто малі обсяги витрат на інші напрями інноваційної діяльності (нематеріальні активи, зовнішні НДР та інші зовнішні знання) вказують на те, що створення інноваційної продукції ґрунтується на використанні застарілих знань та технологій, що суттєво знижує її конкурентоспроможність.

Отже, слід зауважити, що досить вагома частка підприємств проводила навчання та підготовку персоналу для розроблення і/або впровадження ними нових або значно вдосконалених продуктів і процесів, здійснювала ринкове запровадження інноваційних продуктів та послуг, включаючи ринкове дослідження і проведення рекламної кампанії, здійснювала процедури та технічну підготовку до запровадження нових або значно вдосконалених продуктів і процесів, які ще не були представлені, виконувала науково-дослідні роботи (НДР) [17]. Це підтверджує поступові процеси формування та капіталізації синтезованого капіталу, та відповідно сприятливі передумови забезпечення ефективності менеджменту персоналу та доводить своєчасність даного дослідження стосовно порушеної проблематики.

Необхідно зазначити, що майже чверть підприємств із технологічними інноваціями співпрацюють з іншими організаціями (державними науково-дослідними інститутами, університетами тощо). Що, у свою чергу, посилює взаємозв'язки між підприємницьким сектором та державним сектором і сектором вищої освіти. Проте, якщо підприємство постійно позиціонує себе як інноваційно активне, воно повинно бути забезпеченим необхідною чисельністю персоналу, які б займалися лише виконанням НДР. Як висновок, на активність суттєво впливає розмір підприємства.

Оскільки переважним джерелом створення передумов для здійснення інноваційних витрат і, відповідно, стимулом для забезпечення ефективного менеджменту персоналу є фінансування, визначено, що негативні тенденції у сфері розвитку інноваційної діяльності пов'язані, у першу чергу, з низьким рівнем фінансування суб'єктів господарювання. Надходження коштів на розвиток інноваційної діяльності вітчизняних

підприємств протягом останніх років до 2015 року є незначними та регресним, особливо це стосується коштів із державного бюджету (рис. 1).

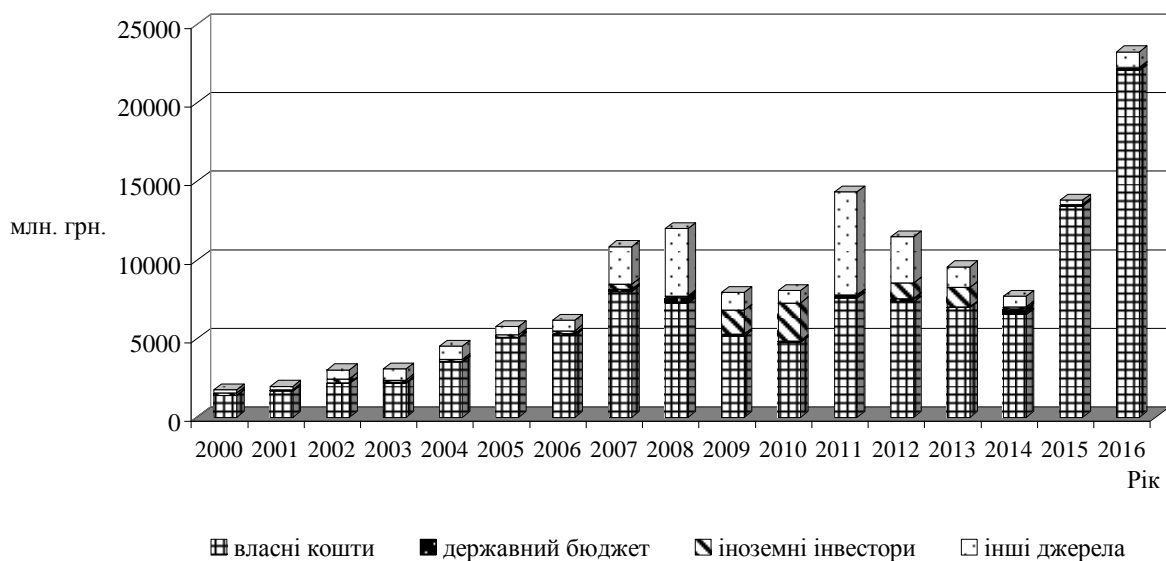


Рис. 1. Джерела фінансування інноваційної діяльності України (побудовано за даними [15])

Але в 2016 році на інновації промислові підприємства витратили 23,23 млрд. грн. (більше в 1,68 рази порівняно з 2015 р. – 13,8 млрд. грн.), що вказує на збільшення фінансування інноваційної діяльності більшості українських підприємств та підтверджує їх високу інноваційну активність.

Необхідно зазначити, що структура за формами фінансування за період 2000-2016 рр. значно не змінилася. Проте, у 2009-2010 рр. витрати на інновації за рахунок іноземних інвесторів склали 19% та 29% відповідно. Така динаміка є найбільшою за весь аналізований період, що свідчить про значні вливання коштів іноземців у розвиток інноваційної діяльності українських підприємств. Все ж таки основним джерелом фінансування витрат на інновації протягом 2000-2016 рр. були і залишаються власні кошти підприємств. Так, у 2016 р. їх питома вага склала 94,9% загального обсягу витрат (проти 52,9% у 2011 р.). Така структура джерел фінансування інноваційної діяльності, зокрема домінування в ній внесків за рахунок власних коштів підприємств,

ставить в залежність розвиток підприємств та їх інвестиційну активність від їх прибутковості.

Отже, головними проблемами в інноваційній сфері є [15; 18]:
низький рівень розвитку інфраструктури інноваційної діяльності;
відсутність бюджетної підтримки інноваційних проектів та ефективних податкових стимулів для інвестування в новітні технології;
низька інноваційна культура;
відсутність необхідних фінансових інституцій підтримки впровадження інноваційних проектів.

Таким чином, проведений аналіз зовнішнього середовища дозволяє констатувати наявність в нашій державі такої ситуації, коли економічні, політико-правові і, частково, соціокультурні фактори не створюють сприятливі соціально-економічні умови забезпечення ефективності менеджменту персоналу. Окрім цього, дані офіційної статистичної звітності переконливо свідчать, що працівники орієнтовані передусім не на інтелектуально-інноваційну працю, а на отримання доходу для виживання. Тому необхідні наступні важливі кроки.

В політичній сфері: законодавчого забезпечення формування та використання синтезованого капіталу; створення політико-правового поля, яке буде здатне захистити як інтереси працівників, так і інтереси підприємств; посилення наукової обґрунтованості та подолання внутрішньої суперечливості по врегулюванню тих чи інших питань тощо.

В економічній сфері: забезпечення ефективної зайнятості населення, поліпшення системи соціального захисту зайнятого населення; подолання міжрегіональної диференціації у доходах працівників тощо.

В соціальній сфері: модернізація освіти і реформування професійного навчання; налагодження соціального діалогу між відповідними органами державного управління та потенційними роботодавцями в тісному контакті з вищими навчальними закладами; забезпечення розвитку організаційної культури на підприємствах; посилення відповідальності за несвоєчасну виплату та невиплату заробітної плати тощо.

В технологічній сфері: розробка і впровадження нових технологій та інноваційних процесів, що сприятиме ефективному використанню синтезованого капіталу.

Результати дослідження стану факторів зовнішнього середовища дозволяють дати якісну характеристику їх впливу на забезпечення ефективності менеджменту персоналу (табл. 1).

Таблиця 1

Характеристики факторів зовнішнього середовища, що впливають на забезпечення ефективності менеджменту персоналу

Група факторів	Фактор	Вплив на забезпечення ефективності менеджменту персоналу	
		Позитивний – активізуюча дія	Негативний – деактивізуюча дія
1	2	3	4
Політико-правові	Недосконалість законодавчої бази		Наявність слабких місць щодо захисту права інтелектуальної власності
	Неврегульованість деяких питань нормативно-правової бази		Недостатні обсяги фінансування державних програм, а також неефективність використання коштів
	Політична нестабільність		Відсутність реального захисту економічних, інтелектуальних і духовних інтересів людини

Закінчення табл. 1

1	2	3	4
Економічні	Нестабільна економічна ситуація та наявність інфляції		Знецінення грошових коштів працюючого населення
	Незадовільний рівень оплати праці		Відсутність бажання у працівників підвищувати професійно-кваліфікаційний рівень
	Відсутність коштів у межах підприємства		Не дозволяє у повному обсязі використовувати інноваційний потенціал країни для забезпечення стабільного розвитку економіки
Соціальні	Демографічні зміни		Скорочення чисельності населення та зростання числа людей пенсійного та передпенсійного віку
	Висока якість та рівень освіти населення	Відсутність проблем з освоєнням передових технологій	
	Недієвість механізму спонукання персоналу до інтелектуально-інноваційної діяльності		Відсутність творчості у зайнятого населення стосовно розробки нових продуктів і послуг, збуту продукції
Технологічні	Розвиток інформаційних технологій	Поява попиту на фахівців, здатних організувати ефективне використання нових інформаційних технологій	
	Застаріла науково-технічна база		Відсутність умов для творчої діяльності
	Низький рівень інноваційної активності підприємств		Повільне впровадження інновацій

Таким чином, проведене дослідження соціально-економічних умов забезпечення ефективності менеджменту персоналу в контексті аналізу ступеня сприяння факторів зовнішнього середовища дозволило визначити тенденції впливу на макрорівні, які є вкрай негативними. Враховуючи неможливість визначення рівня організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу, що пов'язано з розрізненістю та обмеженістю існуючої інформаційної бази дослідження, слід виявити першочергову необхідність розроблення прогресивного

інструментарію оцінки окремо організаційної та економічної складових забезпечення ефективності менеджменту персоналу на підприємствах.

Список використаних джерел

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

2. Кодекс законів про працю // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

3. Господарський кодекс України// Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – ст.144. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

4. Цивільний кодекс України// Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 40–44. – ст. 356. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

5. Про зайнятість населення : Закон України // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 24. – ст. 243. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

6. Про оплату праці : Закон України // (Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1995. – № 17. – ст.121. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

7. Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій : Закон України // Відомості Верховної Ради (ВВР). –2006. – № 45. – ст.434. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/143-16>

8. Про авторське право і суміжні права : Закон України від 26.04.2017 № 3792-12 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3792-12>

9. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2000. –№ 48. – ст. 409. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>

10. Стратегія державної кадрової політики на 2012 – 2020 рр. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012#n7>
11. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>
12. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>.
13. Праця України у 2016 році / Державна служба статистики України. – статистичний збірник. – Київ : ТОВ Видавництво «Август Трейд», 2017. – 232 с.
14. Вовканич С. Структура и особенности мотивации занятости / С. Вовканич, Х. Копыстьянская, О. Рындзак // Экономика Украины. – 2002. – № 3 (476). – С. 43–51.
15. Державна служба статистики України / Офіційний веб-сайт. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
16. Монастирська Г. В. Механізм мотивації інноваційної діяльності на підприємстві / Г.В. Монастирська // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2009.– № 2(16). – С. 207–212.
17. Доповідь «Обстеження інноваційної діяльності в економіці України за період 2008–2010 років (за міжнародною методологією)». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу :http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/nauka_in/Inn_2010.zip
18. Гриньов Б. В. Перспективи розвитку інноваційної діяльності в Україні / Б. В. Гриньов // Вісник НАН України. – 2013. – № 5. – С. 41 –44.

References

1. Konstytutsiia Ukrainy // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR). – 1996. – № 30. – [Electronic resource]. – Access mode : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

2. Kodeks zakoniv pro pratsiu // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR). – 1971. – dodatok do № 50. – st. 375. – [Electronic resource]. – Access mode : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

3. Hospodarskyi kodeks Ukrainy// Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR). – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – st.144. [Electronic resource]. – Access mode : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

4. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy// Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR). – 2003. – № 40–44. – st. 356. – [Electronic resource]. – Access mode : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

5. Pro zainiatist naselennia : Zakon Ukrainy // Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR). – 2013. – № 24. – st. 243. – [Electronic resource]. – Access mode : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

6. Pro oplatu pratsi : Zakon Ukrainy // (Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR). – 1995. – № 17. – st.121. – [Electronic resource]. – Access mode : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

7. Pro derzhavne rehuliuвання diialnosti u sferi transferu tekhnolohii : Zakon Ukrainy // Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR). –2006. – № 45. – st.434. – [Electronic resource]. – Access mode : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/143-16>

8. Pro avtorske pravo i sumizhni prava : Zakon Ukrainy vid 26.04.2017 № 3792-12 / [Electronic resource]. – Access mode: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3792-12>

9. Pro derzhavni sotsialni standarty ta derzhavni sotsialni harantii : Zakon Ukrainy // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR). – 2000. –№ 48. – st. 409. – [Electronic resource]. – Access mode: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>

10. Stratehiia derzhavnoi kadrovoi polityky na 2012 – 2020 rr. – [Electronic resource]. – Access mode: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012#n7>

11. Prohrama spriannia zainiatosti naselennia ta stymuliuвання stvorennia novykh robochykh mist na period do 2017 roku. – [Electronic resource]. – Access mode: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>

12. Natsionalna stratehiia rozvytku osvity v Ukraini na 2012–2021 roky / [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>.

13. Pratsia Ukrainyu u 2016 rotsi / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. – statystychnyi zbirnyk. – Kyiv : TOV Vydavnytstvo «Avhust Treid», 2017. – 232 p.

14. Vovkanich S. Struktura i osobennosti motivatsii zaniatosti [The structure and features of employment motivation] / S. Vovkanych, Kh. Kopystianskaia, O. Ryndzak // Ekonomika Ukrainy. – 2002. – № 3 (476). – P. 43–51.

15. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy / Ofitsyni veb-sait. – [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.ukrstat.gov.ua>

16. Monastyrskaya H. V. Mekhanizm motyvatsii innovatsiinoi diialnosti na pidpriemstvi [Mechanism of motivation of innovation activity at the enterprise] / H.V. Monastyrskaya // Visnyk Donbaskoi derzhavnoi mashynobudivnoi akademii. – 2009.– № 2(16). – P. 207–212.

17. Dopovid «Obstezhennia innovatsiinoi diialnosti v ekonomitsi Ukrainy za period 2008–2010 rokiv (za mizhnarodnoiu metodolohiieiu)». – [Electronic resource]. – Access mode: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/nauka_in/Inn_2010.zip

18. Hrynov B. V. Perspektyvy rozvytku innovatsiinoi diialnosti v Ukraini [Prospects for the development of innovation in Ukraine] / B. V. Hrynov // Visnyk NAN Ukrainy. – 2013. – № 5. – P. 41 –44.

Інформація про авторів

Болотова Олена Олегівна, аспірант кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки, Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (м. Харків, пр. Науки, 9-а, 61166, Україна e-mail: olena.bolotova@gmail.com, тел. +380957116192.

Болотова Елена Олеговна, аспирант кафедры государственного управления, публичного администрирования и региональной экономики Харьковского национального экономического университета имени Семена Кузнеця

Olena Bolotova, post-graduate student of the department of state management, public administration and regional economy Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics.