



“The methodological approaches to the staff performance management”

AUTHORS	Viktoriia Samoilenko  https://orcid.org/0000-0002-4702-7193
ARTICLE INFO	Viktoriia Samoilenko (2019). The methodological approaches to the staff performance management. <i>Economics of Development</i> , 18(2), 1-9. doi: 10.21511/ed.18(2).2019.01
DOI	http://dx.doi.org/10.21511/ed.18(2).2019.01
RELEASED ON	Monday, 15 July 2019
RECEIVED ON	Sunday, 10 March 2019
ACCEPTED ON	Monday, 03 June 2019
LICENSE	 This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License
JOURNAL	"Economics of Development"
ISSN PRINT	1683-1942
ISSN ONLINE	2304-6155
FOUNDER	Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics



NUMBER OF REFERENCES

17



NUMBER OF FIGURES

4



NUMBER OF TABLES

2

Viktoriia Samoilenko (Ukraine)

THE METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE STAFF PERFORMANCE MANAGEMENT

Abstract

The main theoretical approaches to the definition of the “personnel effectiveness” content are considered. To this end, a comparative analysis of the essential features of the concept by different scientists was carried out, the main common and distinctive features in the given definitions are described. In order to determine the role of the effective use of personnel in the enterprise management system, a statistical and correlation-regression analysis was performed based on the State Statistics Service of Ukraine data.

The main components of the system for managing the staff performance are revealed, in particular, its purpose, object and both objective and subjective composition are substantiated. Based on the use of the system approach, the main directions of the formation of a system for managing the efficiency of personnel use are formulated.

The scientific novelty of this research is in systematizing approaches to determining the meaning of the effectiveness of the use of enterprise personnel. The main elements and stages of the formation of a system for managing the efficiency of personnel use are specified. The practical significance of the article stems from the possibility of using the results of empirical research in further scientific developments from the outlined issues. The peculiarities of the dynamics of indicators of labor productivity, profitability of labor costs for enterprises in the Ukrainian economy are analyzed. The construction of a regression model, which expresses the dependence of added value on the indicators of the efficiency of personnel use, made it possible to reveal the importance of the formation of a personnel management system in the process of development of both individual enterprises and economic growth of the Ukrainian economy as a whole.

Keywords

staff, management, efficiency, use, resources

JEL Classification

M29, M110



S. KUZNETS KHNUЕ



Founder

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Nauky avenue, 9-A, Kharkiv, 61166, Ukraine
<http://www.hneu.edu.ua/>

Received on: 10th of March, 2019

Accepted on: 03rd of June, 2019

© Viktoriia Samoilenko, 2018

Viktoriia Samoilenko, Ph.D,
 Assistant Professor of the
 Management, Logistics and
 Economics Department Simon
 Kuznets Kharkiv National
 University of Economics, Ukraine



This is an Open Access article, distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

В.В. Самойленко (Україна)

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Анотація

У ході дослідження було розглянуто основні теоретичні підходи до визначення змісту поняття «ефективність використання персоналу». З цією метою здійснено порівняльний аналіз сутнісних ознак досліджуваного поняття різними науковцями, охарактеризовано основні спільні та відмінні риси у наведених визначеннях. З метою виявлення ролі ефективності використання персоналу в системі управління підприємствами проведені статистичний та кореляційно-регресійний аналізи за даними Державної служби статистики України.

Розкрито основні складові системи управління ефективністю використання персоналу, зокрема, обґрунтовано її мету, предмет та об'єктно-суб'єктний склад. На основі використання системного підходу сформульовано основні напрямки формування системи управління ефективністю використання персоналу.

Наукова новизна проведеного дослідження полягає у систематизації підходів до визначення змісту ефективності використання персоналу підприємства. Уточнено основні елементи та етапи формування системи управління ефективністю використання персоналу. Практичне значення статті впливає з можливості використання результатів емпіричного дослідження у подальших наукових розробках з окресленої проблематики. Проаналізовано особливості динаміки показників продуктивності праці, доходності витрат на оплату праці підприємств в економіці України. Побудова регресійної моделі, що виражає залежність доданої вартості

від показників ефективності використання персоналу, дала можливість виявити важливість формування системи управління кадрами в процесі розвитку як окремих підприємств, так і економічного зростання економіки України в цілому.

Ключові слова персонал, управління, ефективність, використання, ресурси

Класифікація JEL M29, M110

ВСТУП

Функціонування будь-якого суб'єкту господарювання передбачає використання певного набору виробничих ресурсів, одним з яких виступає людська праця. Саме трудові ресурси є головним та базовим чинником розвитку економічних процесів. Від ефективності залучення та використання персоналу в значній мірі залежать результати роботи підприємства, його здатність до економічного зростання. Тому, важливою складовою системи управління на підприємстві є формування методичних підходів до оцінювання ефективності використання кадрів. Визначення показників результативності використання трудових ресурсів на підприємствах є одним із головних завдань як для забезпечення стабільності функціонування системи управління, так і для формування загальної стратегії розвитку. Важливе значення в оцінюванні ефективності використання персоналу з практичної точки зору визначається у формуванні певної сукупності індикаторів успішності розвитку компанії. Така система індикаторів необхідна підприємствам для формування раціональних управлінських рішень з метою досягнення та підвищення ефективності діяльності.

Актуальність теми, що досліджується, доповнюється тим, що ефективність використання персоналу має вплив на результати виконання різних процесів управління, забезпечуючи базис для конкурентоспроможності підприємства на ринку. З метою успішного функціонування підприємств і досягнення поставлених цілей необхідно оцінювати ефективність трудових ресурсів на основі використання збалансованого підходу, враховуючи взаємні зв'язки між усіма ланками процесу управління. Ефективність використання персоналу також має прямий вплив не лише на результати роботи окремо взятих підприємств, але і на економіку в цілому. Зростання цінності та доданої вартості праці створює передумови для підвищення рівня життя населення, збільшення економічного потенціалу держави.

1. ЛІТЕРАТУРНИЙ ОГЛЯД

В економічній літературі присутня велика кількість досліджень, які присвячені вивченню проблем оцінюванню ефективності діяльності підприємств, зокрема використання персоналу. Однак, подальшого розвитку потребують питання щодо розробки комплексних підходів до удосконалення методичних підходів оцінювання результативності використання людських ресурсів в межах формування ефективної системи управління підприємством.

Кількісний підхід до оцінювання ефективності використання трудових ресурсів пропонують науковці Батракова [1, с. 13-19] (2015) та Васильєва [15, с. 72] (2014). Вони звертають увагу на критерії питомих показників віддачі в межах виробничих процесів. Центральне місце в системі оціночних показників при цьому займає рівень продуктивності праці. У доповнення до наведеного Волківська [16, с. 336-337] (2014) під ефективністю використання персоналу розуміє певний обсяг виробленої продукції (наданих послуг), який припадає на одиницю часу або ж одного працівника.

Основні принципи кількісного підходу в оцінюванні ефективності використання персоналу поділяють також Захарова, Долгальова [17, с. 385] (2017), Капінос [3, с. 271] (2015), Костенко [4, с. 72-73] (2015), Лисенко, Усиченко [6, с. 379] (2018) тощо. Наведені автори розглядають зміст показників ефективності праці з позиції порівняльного підходу. На нашу думку, альтернативою в даному аспекті виступають різні види діяльності. За основу оцінки ефективності взято порівняльну перевагу між фактичними та можливими результатами окремих видів діяльності або процесів. Грішнова та Василик характеризують показники

ефективності використання персоналу як міру досягнення мети окремих процесів або видів діяльності підприємства за умови найменших витрат трудових ресурсів [2, с. 23-24] (2013). Дане визначення характеризує поняття ключових показників ефективності лише з точки зору ресурсного підходу.

На наш погляд, орієнтація лише на кількісний підхід та показники віддачі трудових ресурсів є не зовсім повною та потребує певного уточнення. Зокрема, ефективність праці може виражатися не лише через показники виробітку (обсягу виробництва продукції (надання послуг) на одного працівника), але і через порівняння витрат за умов застосування різних варіантів організації виробничого процесу. Так, Кривов'язюк, Стрільчук підходять до визначення змісту ефективності використання персоналу, застосовуючи порівняльний підхід, що дозволяє врахувати не лише кількісні результати діяльності підприємства, а й певні якісні параметри його роботи [5, с. 152-154] (2016).

Вітчизняні дослідники Муха [7, с. 83] (2015), Рачинська, Коpecь [8, с. 242] (2015), Сікал [11, с. 67-68] (2016) підходять до визначення ефективності використання персоналу з точки зору формування індикаторів результативності окремих бізнес-процесів. З цією метою вони пропонують використовувати відношення результатів господарської діяльності до ресурсів, які приймають участь в його створенні. На думку Рябухи [9, с. 85] (2016) та Кривов'язюк [5, с. 153] (2016) показники ефективності можуть виражати як певний результат (ефект) або ж бути відносним співвідношенням між результативними та ресурсними (витратними) показниками.

Як відзначає Савицька (2014) характеристика процесу оцінювання ефективності використання ресурсів, зокрема і трудових, пов'язана з наступними особливостями [10, с. 225]: складність визначення ефекту через те, що він не завжди повністю залежить від підрозділів чи осіб, ефективність роботи яких необхідно виміряти. На думку вченої ефективність діяльності в чистому виразі визначити неможливо, оскільки результат діяльності є результатом взаємодії всіх ресурсів підприємства. Ефект господарювання може мати вигляд ідей, виміряти які у практичній діяльності дуже важко, оскільки він залежить від таких організаційно-економічних, соціальних та інших показників, які неможливо виміряти кількісно.

2. МЕТА СТАТТІ

Метою статті є обґрунтування методичних підходів до управління ефективністю використання персоналу підприємства.

3. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження виконувалася за допомогою загальнонаукових методичних прийомів (аналіз, синтез, індукція і дедукція), економіко-статистичних методів (порівняння, групування, аналіз динамічних рядів, графічний метод, метод регресійного аналізу). Обробка даних здійснювалась з використанням сучасних інформаційних програм (Excel, Stata).

4. РЕЗУЛЬТАТИ

Проведений аналіз деяких сучасних наукових джерел, які адресовані проблематиці методичних аспектів оцінювання ефективності використання персоналу, дозволяє сформулювати певні узагальнення стосовно змісту досліджуваного поняття:

1. Ефективність використання персоналу рядом авторів характеризується з позицій ресурсного підходу. Він дозволяє виявити залежність результатів роботи персоналу від ресурсів, які були використані для організації виробничого процесу.
2. Найбільш поширеним індикатором оцінки, відповідно до ресурсного підходу, є показник продуктивності праці. Проте, ресурс праці не є єдиним у процесі забезпечення роботи підприємства. Тому наведений підхід не є повним та потребує уточнення.

3. Відповідно до порівняльного підходу, ефективність використання персоналу розглядається через призму порівняння витрат на залучення трудових ресурсів за різних умов організації виробничого процесу. Проте, даний підхід розглядає можливості використання праці досить однобоко, акцентуючи увагу лише на показниках витрат праці.

Отже, підсумовуючи наведені вище підходи до визначення змісту ефективності використання персоналу, можна сказати, що вони розкривають ресурсний (витратний) та порівняльний аспекти. Ресурсний підхід у формуванні ефективності використання персоналу може бути представлений у вигляді наступної математичної формули:

$$E_{перс} = \frac{P}{OB_{перс}} \rightarrow \max, \quad (1)$$

де, $E_{перс}$ – ефективність використання персоналу; P – результати господарської діяльності, який отримано від використання персоналу; $OB_{перс}$ – витрати, які понесені для залучення персоналу.

Порівняльний підхід до визначення змісту ефективності використання персоналу відображається наступним чином:

$$E_{перс} = \frac{P_{факт}}{P_{можл}} \rightarrow \min, \quad (2)$$

де, $E_{перс}$ – ефективність використання персоналу; $P_{факт}$ – фактичні результати від використання персоналу підприємства; $P_{можл}$ – потенційно можливі результати від використання персоналу підприємства, які можуть бути отримані за відповідних умов.

Важливість управління ефективністю використання персоналу підприємств полягає у ролі трудових ресурсів в процесах створення валового внутрішнього продукту та формуванні передумов для стабільного розвитку підприємства. Приклад оцінки деяких показників ефективності використання персоналу підприємств в цілому по економіці України наведено у Таблиці 1 [14].

Розрахунки проведено за даними Державної служби статистики України. Як свідчать статистичні дані, в економіці спостерігалось поступове зростання номінального показника продуктивності праці у 2012-2017 рр. Однак, незважаючи на це, у 2016-2017 рр. можна було помітити тенденцію до зниження рівня доходності витрат на оплату праці. Рівень рентабельності витрат на оплату праці у 2014-2015 рр. мав від'ємні значення, що пояснювалося збитковістю багатьох підприємств. Важливо також відмітити вплив показників ефективності використання персоналу на показник доданої вартості в економіці.

Таблиця 1. Показників ефективності використання персоналу підприємств в економіці України за 2012-2018 рр. [14]

Роки	Кількість працівників в економіці, тис осіб	Фонд оплати праці на 1-го працівника в економіці, тис грн	Обсяг реалізованої продукції (послуг) в економіці, млрд грн	Фінансові результати діяльності підприємств в економіці, млрд грн	Продуктивність праці, тис грн / особу	Доходність витрат на оплату праці, грн	Рентабельність витрат на оплату праці, %
	Чп	Зп	ОР	ФР	$Пп = \frac{ОР}{Чп}$	$Дв = \frac{ОР}{Зп \times Чп}$	$Рв = \frac{ФР}{Зп \times Чп}$
2012	10.123	36	4,203.2	75.7	415.2	11.38	20.5
2013	9.720	39	4,050.2	11.3	416.7	10.58	3.0
2014	8.959	42	4,170.7	-564.4	465.5	11.15	-150.9
2015	8.065	50	5,159.1	-348.5	639.7	12.71	-85.8
2016	7.868	62	6,237.5	69.9	792.8	12.75	14.3
2017	7.679	85	7,707.9	237,0	1,003.8	11.77	36.2

З метою виявлення цієї залежності було побудовано регресійну модель, яка описує вплив факторів продуктивності праці (X_1), доходності витрат на оплату праці (X_2) та рентабельності витрат на оплату праці (X_3) на показник валової доданої вартості (Y). Регресійну модель було побудовано на даних Державної служби статистики з використанням програми Stata (Рисунок 1).

Як свідчать результати проведених розрахунків, між доданою вартістю та факторними ознаками наявний дуже міцний зв'язок, про що свідчить значення коефіцієнта множинної кореляції – R-squared (0.9831). При цьому, значення коефіцієнтів при змінних x_1 - x_3 свідчить про наступне:

- зростання продуктивності праці мало позитивний вплив на приріст валової доданої вартості в економіці (позитивне значення коефіцієнта складає 1,973704);
- вплив доходності та рентабельності витрат на оплату праці мав негативний характер (значення коефіцієнтів дорівнюють відповідно -55,0141 та -0,552438).

Значення показника імовірності похибки $P(t)$ свідчить про наявність прихованого впливу на додану вартість інших факторів, які не було враховано у моделі. Можемо припустити, що до таких факторів належать особливості внутрішньої організації системи управління трудовими ресурсами на кожному підприємстві. Вони впливають на кінцеві результати господарської діяльності підприємств та вносять істотні корективи у процеси економічного розвитку.

Таким чином, за результатами проведеного аналізу можна зробити висновок про суттєвий вплив ефективності використання трудових ресурсів на результати роботи підприємств. При цьому важлива роль належить системі управління ефективністю використання персоналу, особливості формування якої варто розглянути надалі.

Враховуючи ряд ознак управління фінансово-господарською діяльністю підприємства, варто відмітити, що воно характеризується отримання певних позитивних результатів, які можуть бути виражені у покращенні фінансового стану та зростанні ринкової вартості. На основі цього можемо обґрунтувати складові управління ефективністю використання персоналу (Рисунок 2).

Формування механізму управління ефективністю використання персоналу відіграє значну роль у побудові системи підтримки та прийняття управлінських рішень. Індикатори ефективності персоналу можуть бути використані для реалізації таких важливих функцій управління як контроль та мотивація. Мотивація ґрунтується на затвердженні цільових індикаторів розвитку підприємства (або виконання певних бізнес-процесів), відповідно до яких відбувається преміювання працівників. Показники ефективності праці слугують інструментом контролю за виконанням планів, досягненні певних цілей операційного та стратегічного розвитку підприємства. Це дозволяє констатувати, що використання

Source	SS	df	MS	Number of obs = 6		
Model	923947.323	3	307982.441	F(3, 2) =	38.86	
Residual	15851.219	2	7925.6095	Prob > F =	0.0252	
Total	939798.542	5	187959.708	R-squared =	0.9831	
				Adj R-squared =	0.9578	
				Root MSE =	89.026	

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
x1	1.973704	.2305057	8.56	0.013	.9819186	2.96549
x2	-55.0141	58.61421	-0.94	0.447	-307.2107	197.1825
x3	-.552438	.5992074	-0.92	0.454	-3.13062	2.025744
_cons	794.7525	606.3437	1.31	0.320	-1814.134	3403.639

Рисунок 1. Результати оцінки регресійної залежності доданої вартості від факторів ефективності використання персоналу в економіці

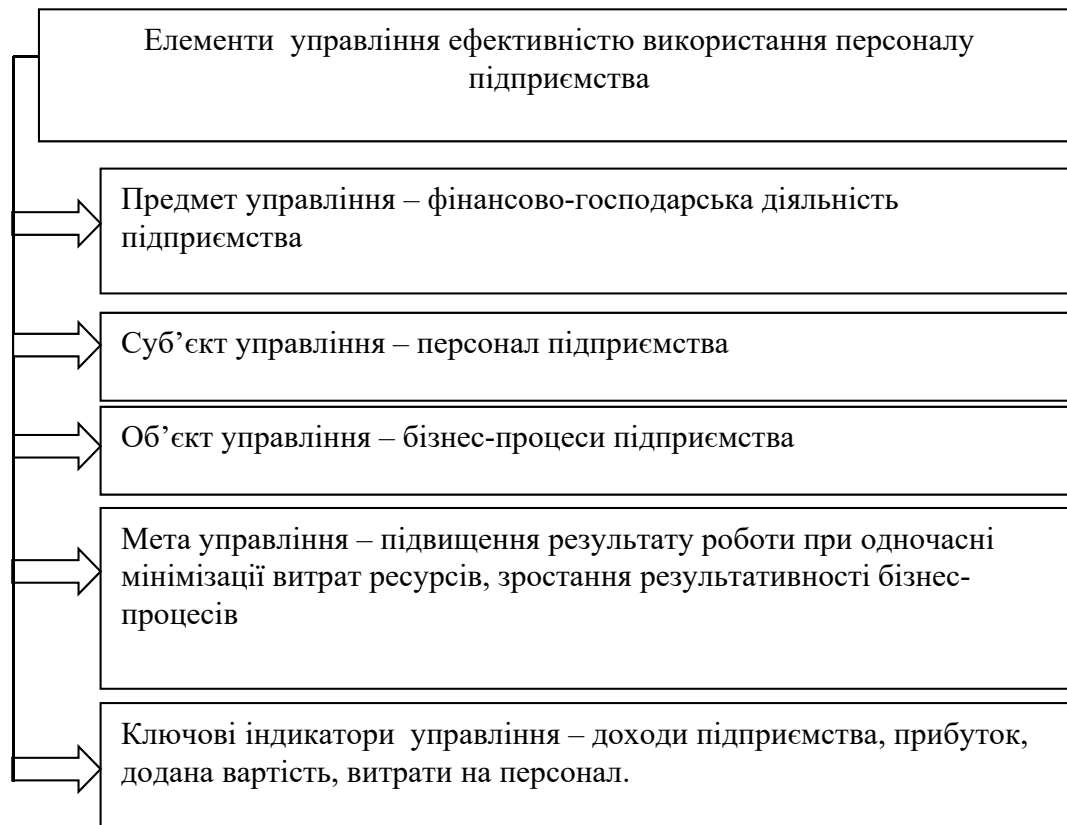


Рисунок 2. Складові системи управління ефективністю використання персоналу підприємства

показників ефективності використання персоналу є важливим елементом формування ціннісно-орієнтованого менеджменту, який полягає у мотивації не на процес, а на результат роботи.

Надалі пропонуємо обґрунтувати особливості управління ефективністю використання персоналу. З цією метою розглянемо такі складові управління як інформаційне забезпечення оцінки ефективності використання персоналу, систему критеріїв оцінювання та підходи до оптимізації моделей управління з використанням відповідних індикаторів ефективності.

Управління ефективністю використання персоналу, з точки зору процесного підходу, характеризується певними цілями (загальними та специфічними) (Рисунок 3).

Предметом формування системи управління ефективністю використання персоналу підприємства для усіх суб'єктів є різні сфери його діяльності, різною ж є мета та відповідне інформаційне забезпечення для аналізу. ТОП-менеджмент підприємств здійснює оцінювання з метою виявлення резервів зростання ринкової спроможності, оптимізації системи управління комерційною, технологічною, фінансовою та логістичною діяльністю. Результати оцінки результативності використання трудових ресурсів застосовуються для прийняття управлінських рішень в напрямку зміни як ринкової стратегії, так і оптимізації окремих бізнес-процесів [16, с. 87]. Оцінка ефективності використання персоналу може здійснюватися як незалежними зовнішніми експертами, так і ТОП-менеджментом самої компанії (Таблиця 2).

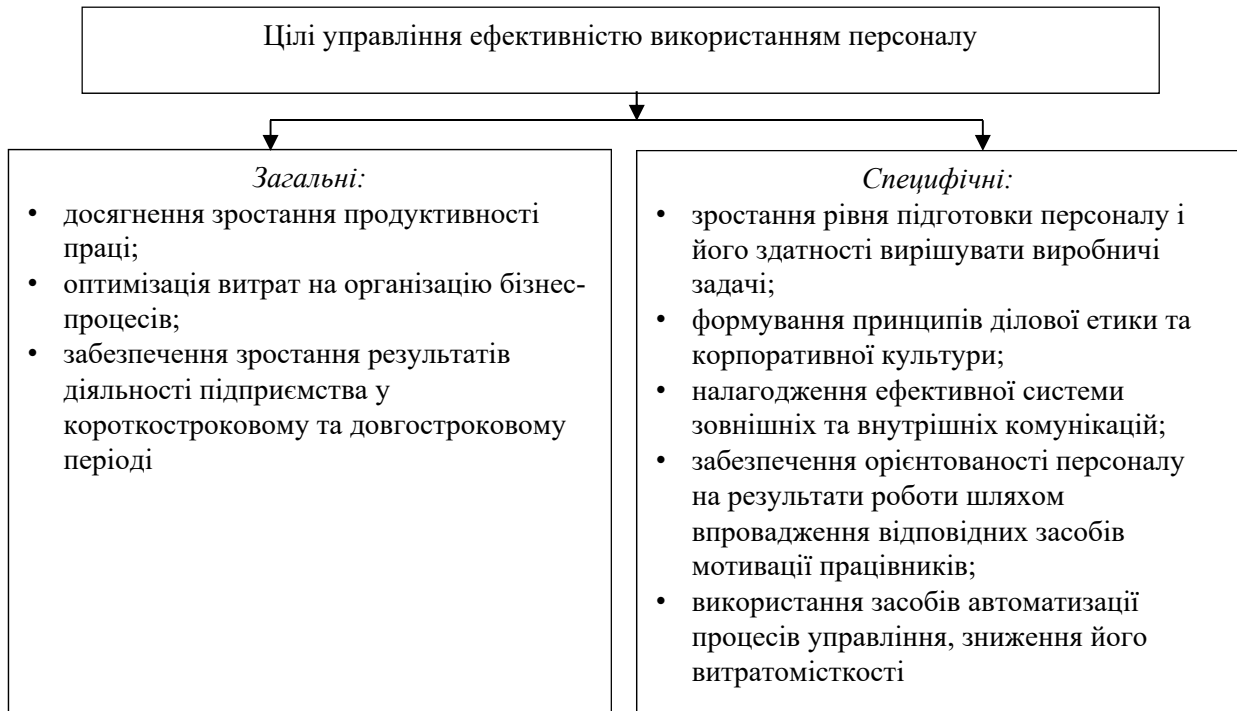


Рисунок 3. Основні цілі управління ефективністю використання персоналу

Таблиця 2. Суб'єкти, предмет та інформаційне забезпечення управління ефективністю використання персоналу [15, с. 106-109]

Суб'єкт оцінки	Предмет оцінки	Мета оцінки	Інформаційне забезпечення
Топ-менеджмент	Всі сфери функціонування підприємства (комерційна, фінансово-господарсько-технологічна, соціальна, фінансова, інформаційна, тощо)	Підвищення конкурентоздатності, ефективності діяльності	Внутрішня управлінська звітність підприємства
Зовнішні експерти	Всі сфери функціонування підприємства (комерційна, фінансово-господарсько-технологічна, соціальна, фінансова, інформаційна, тощо)	Оцінка конкурентоздатності, ринкової вартості	Загальнодоступна публічна інформація (обсяги реалізації, чисельність працюючих, прибуток, активи, соціальна політика, тощо)

В цілому управління ефективністю використання персоналу є складовою частиною загального комплексу менеджменту, який забезпечує виконання таких функцій як планування, організацію, мотивацію, керівництво і контроль. На основі вищевикладеного було розроблено та запропоновано певну послідовність етапів формування системи управління ефективністю використання персоналу, які наведено на Рисунок 4.

Наведені на Рисунок 4 етапи є універсальними та можуть уточнюватися для окремо взятих підприємств. Оцінювання та аналіз організаційної підсистеми дає можливість визначити основні переваги та недоліки управління персоналом. Визначення завдань управління ефективністю використання персоналу у загальній системі операційного менеджменту дозволяє сформулювати перелік цілей та критеріїв їх досягнення, які передбачають удосконалення бізнес-процесів на підприємстві.

Процес використання персоналу передбачає наявність певних резервів, що характерні для організації системи управління. За результатами аналізу внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства здійснюється виявлення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Формування ефективної системи управління персоналом є неможливим без відповідної мотивації. Тому на четвертому етапі передбачається її розроблення для досягнення необхідно рівня ефективності як окремих бізнес-процесів, так і підприємства в цілому.

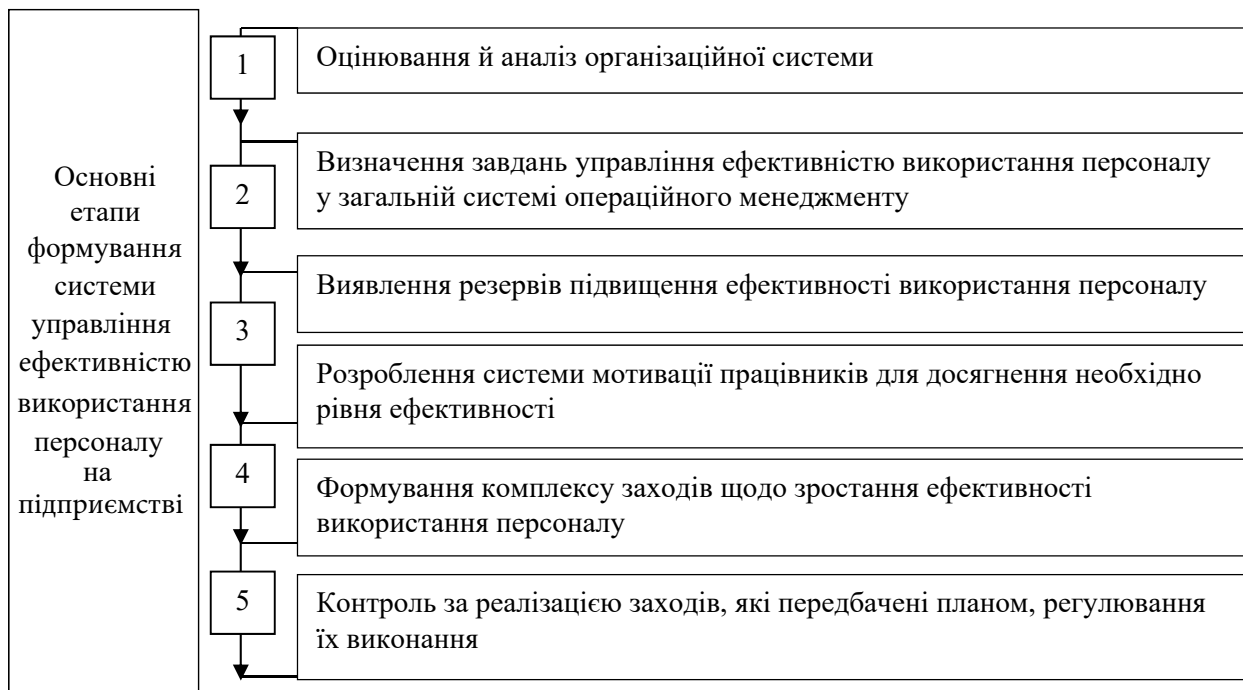


Рисунок 4. Основні етапи формування системи управління ефективністю використання персоналу на підприємстві

На п'ятому етапі варто передбачити формування комплексу заходів щодо зростання ефективності використання персоналу. Ці заходи розробляються за результатами визначення завдань розвитку системи управління та проведення організаційного аналізу. Контроль за реалізацією заходів, які передбачені планом, регулювання їх виконання, є завершальним етапом, що дозволяє оцінити їх результативність.

Особливістю управління ефективністю праці є врахування процесного підходу до формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства. Операційна система є за своєю суттю складним набором окремих факторів виробництва та засобів управління ними, що поєднані між собою комунікаційними каналами.

Отже, підсумовуючи наведені вище підходи до визначення змісту ефективності використання персоналу, можна сказати, що вони розкривають ресурсний (витратний) та порівняльний аспекти. За результатами проведеного аналізу можна зробити висновки про суттєвий вплив ефективності використання ресурсів на результати роботи підприємств. Важливу роль у системі управління ефективністю використання персоналу відведено функціям мотивації та контролю результатів роботи працівників. Формування показників ефективності використання персоналу відіграє значну роль у побудові системи підтримки та прийняття управлінських рішень. Показники ефективності праці слугують інструментом контролю за виконанням планів, досягненні певних цілей операційного та стратегічного розвитку підприємства. За результатами дослідження розроблено та запропоновано алгоритм формування системи управління ефективністю використання персоналу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Batrakova, T. I. (2015). Управління ефективністю діяльності підприємства – запорука його успішного функціонування [Upravlinnja efektyvnistju dijialnosti pidpryjemstva – zaporuka joghho uspishnoghho funkcionuvannja]. *Ekonomichnyj analiz*, 2, 13-19.
2. Ghrishnova, O. A., Vasylyk, O. V. (2013). Механізм ефективного розвитку підприємства [Mekhanizim efektyvnoghogo rozvytku pidpryjemstva]. *Visnyk Prykarpatsjckoghho universytetu. Ekonomika*, 6, 22-27.
3. Karinos, Gh. I. (2015). Основні аспекти управління ефективністю використання персоналу на промислових підприємствах України [Osnovni aspekty upravlinnja efektyvnistju vykorystannja personalu na promyslovykh pidpryjemstvakh Ukrainy]. *Visnyk Khmeljnyckoghho nacionalnjoghho universytetu. Ekonomichni nauky*, 2, 268-273.

4. Kostenko, T. M. (2015). Інноваційні резерви підвищення продуктивності праці на вітчизняних підприємствах цукрової галузі [Innovacijni rezervy pidvyshhennja produktyvnosti praci na vitchyznjanykh pidpryjemstvakh cukrovoji ghaluzi]. *Visnyk Kyjivskogo nacionaljnogo universytetu imeni Tarasa Shevchenka*, 5, 44-49. <http://dx.doi.org/10.17721/1728-2667.2015/170-5/8>
5. Kryvovjazjuk, I. V., & Striljchuk, R. M. (2016). Сутність та класифікаційні підходи до видової характеристики стратегічних можливостей підприємства [Sutnistj ta klasyfikacijni pidkhody do vydovoji kharakterystyky strategichnykh mozhlyvostej pidpryjemstva]. *Ekonomichnyj forum*, 4, 150-157. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2016_4_23
6. Lysenko, T. I., & Usichenko, I. V. (2018). Системний підхід до управління продуктивністю підприємства [Systemnyj pidkhid do upravlinnja produktyvnistju pidpryjemstva]. *Ekonomika i suspiljstvo*, 15, 376-383.
7. Mukha, R. V. (2015). Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення [Produktyvnistj praci na pidpryjemstvakh ta osnovni naprjamy jiji pidvyshhennja]. *Ghalyckyj ekonomichnyj visnyk*, 1, 82-92.
8. Rachyns'ka, Gh. V., & Korcej, Gh. R. (2015). Актуальні аспекти управління малим і середнім бізнесом в Україні [Aktualjni aspekty upravlinnja malym i srednim biznesom v Ukrajinі]. *Visnyk Nacionaljnogo universytetu «Lviv'sjka politekhnika»*. *Problemy ekonomiky ta upravlinnja*, 815, 240-247.
9. Rjabukha, Gh. I. (2016). Фактори ефективності діяльності підприємств галузі тваринництва у ринковому середовищі [Faktory efektyvnosti dijalnosti pidpryjemstv ghaluzi tvarynnyctva u rynkovomu seredovyshhi]. *Formuvannja rynkovykh vidnosyn v Ukrajinі*, 6, 84-88.
10. Savycjka, Gh. V. (2014). *Економіка підприємства [Ekonomika pidpryjemstva]* (478 p.). Kharkiv: KhNUKht.
11. Sikal, V. (2016). Управління ефективністю використання персоналу в умовах нестабільної економіки [Upravlinnja efektyvnistju vykorystannja personalu v umovakh nestabil'noji ekonomiky]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnja*, 3, 65-71.
12. Shvecj, Ju. O., & Karamushko, A. S. (2017). Особливості підвищення продуктивності праці персоналу на сільськогосподарських підприємствах в умовах фінансової дестабілізації [Osoblyvosti pidvyshhennja produktyvnosti praci personalu na sil'sjkoğospodarsjkykh pidpryjemstvakh v umovakh finansovoji destabilizacijі]. *Ekonomichnyj visnyk universytetu*, 34(1), 105-112.
13. Shuljghina, L. M. (2014). Економічна ефективність діяльності виробничих підприємств [Ekonomichna efektyvnistj dijalnosti vyrobnychykh pidpryjemstv]. *Visnyk Berdjans'kogho universytetu menedzhmentu i biznesu*, 4(28), 85-93.
14. State Statistics Service of Ukraine (n.d.). Retrieved from www.ukrstat.gov.ua
15. Vasylyjeva, O. O. (2014). Продуктивність праці в сільському господарстві: фактори та шляхи підвищення [Produktyvnistj praci v sil'sjkomu ġospodarstvi: faktory ta shljakhy pidvyshhennja]. *Zbirnyk naukovykh pracj Tavrijs'kogho derzhavnogo aġhrotekhnologichnogho universytetu (ekonomichni nauky)*, 1, 70-75.
16. Volkiv'sjka, Gh. V. (2014). Економічний зміст продуктивності праці персоналу та резерви її підвищення на підприємстві [Ekonomichnyj zmist produktyvnosti praci personalu ta rezervy jiji pidvyshhennja na pidpryjemstvi]. *Visnyk ZhDTEU*, 2, 335-339.
17. Zakharova, A. A., & Dolghal'jova, O. V. (2017). Напрями підвищення продуктивності праці на підприємстві [Naprjamy pidvyshhennja produktyvnosti praci na pidpryjemstvi]. *Zbirnyk naukovykh pracj DonNABA*, 4, 382-388.

“Assessment of the relationship between the tourism sector development and other sectors of economy”

AUTHORS

Olena Stryzhak  <https://orcid.org/0000-0002-9367-9061>

ARTICLE INFO

Olena Stryzhak (2019). Assessment of the relationship between the tourism sector development and other sectors of economy. *Economics of Development*, 18(2), 10-18. doi:[10.21511/ed.18\(2\).2019.02](https://doi.org/10.21511/ed.18(2).2019.02)

DOI

[http://dx.doi.org/10.21511/ed.18\(2\).2019.02](http://dx.doi.org/10.21511/ed.18(2).2019.02)

RELEASED ON

Monday, 15 July 2019

RECEIVED ON

Wednesday, 17 April 2019

ACCEPTED ON

Friday, 24 May 2019

LICENSE



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

JOURNAL

"Economics of Development"

ISSN PRINT

1683-1942

ISSN ONLINE

2304-6155

FOUNDER

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics



NUMBER OF REFERENCES

26



NUMBER OF FIGURES

0



NUMBER OF TABLES

4

Olena Stryzhak (Ukraine)

ASSESSMENT OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TOURISM SECTOR DEVELOPMENT AND OTHER SECTORS OF ECONOMY

Abstract

An assessment of a relationship between aggregated and partial indicators of the tourist sector development on one hand and other sectors of economy and society on other hand are investigated in the paper. Indicators are expressed in both direct monetary terms and rating scales. The study covers 149 countries in 2016. The results of the study indicate a positive relationship between the development of the tourist sector and the level of economic welfare of the country. This is explained by fact that tourist goods and services are subject of a second necessity and demand for them increases significantly with growth of income level. Found that there is a positive correlation between indicators of tourism sector development and indicators of quality of socio-economic environment. This may be due to fact that, on one hand, high quality socioeconomic environment stimulates visits to country; on other hand, travels stimulate growth of economy and welfare of citizens who live in territory that visited. Further analysis of aggregate of countries, divided into 4 groups by income, showed mixed results. Thus, a stronger correlation between all analyzed indicators is observed in low and high-income countries, weakening in transition to averages by a sample of values. However, such a weak relationship for some countries may be a consequence of a small share of the tourism sector in the economy. This paper differs from previous researches by focusing on a large sample of countries and reveals the relationship between tourism sector development indicators and socioeconomic environment indicators. One can speak of objectivity of results obtained, since they are confirmed both using Spearman's correlation coefficient and Kendall's Tau correlation.

Keywords

tourism, tourism sector, GDP, global indices

JEL Classification

A13, C13, F62, O11

О.О. Стрижак (Україна)

ОЦІНКА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ РОЗВИТКОМ ТУРИСТИЧНОГО СЕКТОРУ ТА ІНШИМИ СЕКТОРАМИ ЕКОНОМІКИ

Анотація

Досліджено взаємозв'язок між агрегованими та частковими показниками розвитку туристичного сектору, з одного боку, та іншими секторами економіки та суспільства, з іншого. Показники виражаються як в грошовому еквіваленті, так і в рейтингових шкалах. Дослідження охоплює 149 країн у 2016 році. Результати дослідження вказують на наявність позитивного зв'язку між розвитком туристичного сектору та рівнем економічного добробуту країни. Це пояснюється тим, що туристичні товари і послуги є предметом другої необхідності, і попит на них збільшується при зростанні рівня доходу. Виявлено, що існує позитивна кореляційна залежність між показниками розвитку туристичного сектору і іншими секторами економіки та суспільства. Це може бути обумовлено тим, що, з одного боку, соціально-економічне середовище високої якості стимулює відвідування країни, з іншого - подорожі та поїздки стимулюють зростання економіки і добробуту громадян території, яку відвідують. Подальший аналіз сукупності країн, розподілених на 4 групи за рівнем доходу, показав неоднозначні результати. Так, більш сильний взаємозв'язок між усіма аналізованими показниками спостерігається в країнах з низьким та високим рівнем доходу, послаблюючись при переході до середніх по вибірці значень. Однак такий слабкий взаємозв'язок для деяких



S. KUZNETS KHNUe



Founder

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Nauky avenue, 9-A, Kharkiv, 61166, Ukraine
<http://www.hneu.edu.ua/>

Received on: 17th of April, 2019

Accepted on: 24th of May, 2019

© Olena Stryzhak, 2019

Olena Stryzhak, Ph.D. in Economics, Associated Professor, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine



This is an Open Access article, distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

країн може бути наслідком невеликої частки сектора туризму в економіці. Ця стаття відрізняється від попередніх досліджень тим, що аналіз базується на широкій вибірці країн, і показує взаємозв'язок між показниками розвитку туристичного сектору та показниками соціально-економічного середовища. Можна говорити про об'єктивність отриманих результатів, оскільки вони підтверджені як за допомогою коефіцієнта кореляції Спірмена, так і Тау Кендалла.

Ключові слова туризм, туристичний сектор, ВВП, глобальні індекси

Класифікація JEL A13, C13, F62, O11

INTRODUCTION

The desire of people to travel, to learn national features of other peoples' existence, to participate in cultural events or to produce products and goods with ancient production technologies has increased in conditions of information overloading of society. Tourism plays a significant role as an instrument of formation of tolerance, benevolence, and people's mutual support in development of a multicultural society.

Besides, there is evidence of impact of tourism development on country's economic growth in modern scientific literature. The increase in tourist flows attracts foreign investors and private companies to the country, respectively it contributes to the improvement of foreign economic activity and financial relations. Foreign exchange earnings stimulate the development not only the tourism industry, but also a number of interconnected industries that produce tourism products. The impact of tourism on the labor market, employment and household incomes is also significant as tourism development activates the creation of jobs directly or indirectly related to this area. Thus, the share of employment in the tourism sector in countries which have a first ranks in international ranking of tourist arrivals is: in France is 4.2%, in United States is 3.8%, in Spain is 5.2%, in China is 2.9%. This is the reason why the issue of determining the relationship of tourism with the socio-economic sphere of society becomes relevant.

1. LITERATURE REVIEW

Many studies have been researched to analyze the relationship between tourism and economic growth in the long- and short-term periods. The research results are contradictory. A strong relationship between economic growth and tourism has been established in some studies; in other cases, the results are very different across countries and regions.

Based on the results of the panel cointegration analyses, Govdeli and Direkci (2017) found that the increase of tourism revenues had a positive impact on long-term economic growth. They analyzed for 34 OECD countries using panel cointegration tests for the period between 1997 and 2012. Results of them study showed that a 1% increase in tourism revenues increased the economic growth on average at a rate of 1.06%. Chang, Khamkaev and McAleer (2010) explored the importance of tourism specialization for economic development. The results of empirical research for 159 countries showed a positive relationship between economic growth and tourism for the period from 1989 to 2008. Nevertheless, tourism growth does not always contribute to considerable economic growth. The findings of de Mello-Sampayo and de Sousa-Vale (2010) of European countries from 1988 to 2010 proved that tourism stimulates economic growth in certain countries. There is solid evidence of a panel cointegration relation between tourism and GDP in the European countries and tourism development has a higher impact on GDP in the South than in North. Shakouri, Yazdi, Nategian and Shikhrezaei (2017) have established evidence for the existence of a tourism-led growth hypothesis for Iran from 1980 to 2014. The empirical results showed that Iran's economic growth, tourism is cointegrated. The result of study of Bayramoğlu and Arı (2015) showed that a strong unidirectional causal relationship from the expenditures of foreign tourists visiting Greece between 1980 and 2013 to the growth of Greece at 1% level of significance are exist. Because of a study of a sample of countries from 1980 to 2002, Sequeira and Nunes (2008) concluded that tourism-specialized countries grow more than others. They found that tourism is a positive determinant of economic growth both in a broad sample of countries and in a sample of poor countries. However, tourism is not more relevant in

small countries than in a general sample. Balli, Shahzad and Uddin (2018) found that global economic policy uncertainties influence tourism demand in various levels for different countries. The effect is on peak and stay longer in certain periods; such as GFC or 9/11.

Research results show that the degree of correlation between tourism and GDP fluctuates depending on the analyzed territories. Kaur and Sarin (2016) investigated the causality between economic growth and Tourism basing on indicators such as real gross domestic product, tourism foreign exchange earnings, foreign tourist's arrival and FDI. The study provides the evidence of long-run unidirectional causality from tourism activities to economic growth of the country from 1991 to 2014. As far as India is concerned tourism and foreign direct investment is not showing any causal relationship with GDP. Caglayan, Sak and Karymshakov (2012) got mixed results of the study for 135 countries over the period 1995-2008. A bi-directional causal relationship between tourism revenues and gross domestic product in Europe was discovered because of a study. However, there is a unidirectional causal relationship from GDP to income from tourism in America, Latin America & Caribbean and in the world. Although in the case, the reverse direction of causality was found of East Asia, South Asia and Oceania. They did not find causal relationship in Asia, Middle East and North Africa, Central Asia and Sub Saharan Africa. Wang and Xia (2013) concluded that there is a positive impact between tourism and economic development. By using ADF unit root test, they confirm that there is a long-term stable relationship between the tourism revenues and GDP of Gaochun district from year 2001 to 2011. Lee (2008) found contradictory results on the contribution of tourism to economies in Singapore. Long-run relationship between GDP and tourism is not found using the bounds test developed by Pesaran. The standard Granger causality test revealed the presence of a short-run unidirectional Granger causality from GDP to tourism. Menyari (2018) found for a period from 1980 to 2010 the ambiguous impact of international tourism on per capita income, which varies depending on the assessment of tourism used (flow or revenue). Harasarn and Chancharat (2014) indicated that the long-term relationship between tourists' arrivals and income exists for five important countries related to Thailand tourism for annual data from 1981 to 2012. Korean tourists have the fastest speed of adjustment, the most loyalty to Thailand tourism, while Chinese tourists have the slowest one. England has a bidirectional relationship and there was no causality relationship with Malaysia. A unidirectional relationship growth leads tourism in Japan and Korea. In contrast, tourism leads growth in China. Che Chou (2013) considered causal relationships between tourism expenditures and economic growth in 10 transition countries from 1988 to 2011. They found that there is causal direction between tourism spending and economic growth for Bulgaria, Romania and Slovenia. The growth hypothesis holds for 3 from 10 transition countries. The feedback hypothesis holds for Czech Republic, Poland, Estonia and Hungary. Lee and Chang (2008) determined that tourism development has a stronger impact on GDP in non-OECD countries than in OECD countries for the 1990-2002 period. Causality from tourism development to economic growth is unidirectional in the long run in OECD countries and it is bidirectional in non OECD countries. Alhwaish (2016) assessed the contribution of tourism to economic growth in Gulf Cooperation Council countries and showed that most of countries have a one-way Granger causality from economic growth to tourism from year 1995 to 2012 with the exception of Bahrain (reverse hypothesis) and Oman (there is no causal relationship). Ekanayake and Long (2012) detected no evidence to support the tourism-led growth hypothesis. They found for the 1995-2009 period that the income from tourism makes a positive contribution to economic growth in developing countries.

On the whole this industry has brought USD 7.6 trln in the world economy (10.2% of global GDP) and generated 292 mln jobs (1 in 10 jobs on the planet) in 2016. 1 International arrivals followed suit, reaching 1.2 bln in 2016, 46 mln more than in 2015 (according to UNWTO). The majority of developed economies consider tourism a fundamental industry for their economic growth because it depends on other productive sectors making the infrastructure of a zone and cycling its economic wheel.

2. AIMS

The aim of this research is to identify the relationship between the tourism sector and the socio-economic sphere of society development.

3. METHODS

We propose to use the calculation of correlation to identify the relationship between the tourism and travel sector and the socio-economic sphere of society in the article. The Pearson (product-moment) correlation, the Spearman's rank correlation and Kendall's Tau correlation were calculated to identify the relationship between the main indicators which characterize these spheres.

4. RESULTS

Hypothesis 1. Tourist flows have a positive relationship with socio-economic development of country.

In order to study the relationship of tourism and economic development of the country, the GDP indicator was selected as the main indicator of an economic development. 149 countries are covered to analyze the problem. For the primary analysis, Pearson correlation was chosen, since the data are expressed in nominal scales.

In general, the formula for calculating the Pearson correlation coefficient is as follows:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X}) \times (Y_i - \bar{Y})}{n \times \sigma_x \times \sigma_y}, \quad (1)$$

where: X_i, Y_i – compared quantitative traits; \bar{X}, \bar{Y} – selective arithmetic averages; n – a number of compared observations; σ_x, σ_y – standard deviations in the databases compared; $(X_i - \bar{X}) \times (Y_i - \bar{Y})$ – product of moments.

The relation analysis of GDP and the main indicators of the tourism sector development (number of arrivals, number of departures, receipts, expenditures) of 2016 confirmed the results of previous researches regarding the existence of a correlation between them (Table 1).

Table 1. The correlation between GDP and tourist flows (Pearson correlation)

Variable	ITNA IT, number of arrivals	ITND IT, number of departures	ITR IT, receipts (current USD)	ITE IT, expenditures (current USD)
GDP USD	0.66	0.44	0.88	0.86
GDP PPP	0.64	0.58	0.72	0.92

As can be seen from Table 1, there is a relationship between the indicators of tourism development and the general indicator of economic development, expressed in GDP (and this dependence can be traced both to the GDP in current US dollars, and when it is converted into purchasing power parity). It should be noted that the correlation GDP USD with the indicators of tourist flows is higher compared with GDP PPP in three out of four calculated dependencies. It is only when calculating GDP and ITND dependencies that it is higher with GDP calculated at current country prices, which can be explained by the dependence of the number of shipments on the level of quality of life of citizens, whose more precise indicator is GDP PPP.

It is considered that:

- value of $|\kappa| < 0.3$ indicates a lack of relationship between the relevant indicators;
- value of $|\kappa|$ in the interval $[0.4; 0.7]$ indicates a moderate relationship between the corresponding indicators;
- value of $|\kappa|$ in the interval $[0.7; 0.9]$ indicates a strong relationship between the corresponding indicators;
- value of $|\kappa| > 0.9$ means that the indicators depend “almost linearly”;
- value of $|\kappa| = 1$ corresponds to linear dependence (direct or inverse) (Kuklin, 2017).

Thus, the connection GDP PPP and number of arrivals (0.64), number of departures (0.58) is moderate. While GDP PPP and receipts (0.72), expenditures (0.92) have a strong correlation.

The above calculations suggest that the level of economic welfare, usually measured in GDP per capita, determines the development of the tourism sector and other socio-economic spheres of society.

In addition to the quantitative indicators of the tourism and travel sector activities, there are qualitative indicators that assess the development and attractiveness of the tourism sector of the country. The World Economic Forum, for example, calculates the global Tourism and Travel Competitiveness Index (TTCI) for the countries of the world and assesses their investment attractiveness.

The identification of the relationship between the tourism and travel sector with other areas is suggest based on determining the interdependence between the values of international global indexes which characterize the development of various spheres of life and human activity in society.

For further analysis, indicators of the quality of the socioeconomic environment of the tourist sector of the countries were selected: Doing Business (DB); Global Competitiveness Index (GCI); The ITU ICT Development Index (IDI); Happiness index (HI); Global Peace Index (GPI) and Social Progress Index (SPI) (Annex 1).

Since all of them are measured through rank scales (scale of order), the use of correlational analysis indicators (in particular Pearson correlation coefficients) for metric spaces in this metric cannot be correct. So we used in our study Spearman's rank correlation and Kendall's Tau correlation because they were specifically designed for non-numeric statistics.

The Spearman's rank correlation coefficient is calculated by the formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \times \sum d^2}{n(n^2 - 1)} \quad \text{or} \quad r_s = 1 - \frac{6 \times \sum (x' - y')^2}{n(n^2 - 1)}, \quad (2)$$

where: d - the difference between the ranks of corresponding variables X and Y ; x' - values of ranks, replacing the actual variants or qualitative features of the argument x ; y' - values of ranks, replacing the actual variants or qualitative features of the function y ; n - number of observations.

The Kendall correlation coefficient is calculated by the formula:

$$\tau = 1 - \frac{4R}{n(n-1)}, \quad (3)$$

where: $R = \sum_{i=1}^{n-1} \sum_{j=i+1}^n \left[[x_i < x_j] \neq [y_i < y_j] \right]$ - the amount of "mess" (inversions) formed by the values y_i and placed in ascending order of the corresponding x_j ; n - the number of set objects.

Exploring the peculiarities of applying correlation analysis in applied research, Shyshlyannikova (2009) has concluded that there are no fundamental differences between these criteria, but it is assumed that the Kendall coefficient is more "meaningful", since it more closely and in detail analyzes the relationships between variables, picking all possible matching between pairs of values.

The Spearman's coefficient more accurately takes into account the quantitative degree of the relationship between the variables. The Spearman rank correlation coefficient is a nonparametric analogue of the classical Pearson correlation coefficient, but when it is calculated, the indicators of the comparable variables (arithmetic mean and variance), and ranks are not related to the disposal.

Taking into account the close correlation between TTCI and GDP, let's analyze the relationship between the TTCI and the quality indicators of the socio-economic environment.

To identify the relationships and mutual influence of the tourism sector and travel on the socioeconomic sphere of society, the correlation dependence between the main indicators is calculated.

The results of Spearman's and Kendall's correlation analysis between TTCI and other global indices are given in Tables 2 and 3. The research includes data from 149 countries for 2016.

Table 2. Spearman's rank correlation

Variable	TTCI	DB	GC	IDI	HI	GPI	SP
TTCI	1.00	0.80	0.89	0.84	0.75	-0.53	0.86
DB	0.80	1.00	0.84	0.85	0.68	-0.61	0.87
GC	0.89	0.84	1.00	0.84	0.75	-0.50	0.82
IDI	0.84	0.85	0.84	1.00	0.80	-0.55	0.93
HI	0.75	0.68	0.75	0.80	1.00	-0.47	0.83
GPI	-0.53	-0.61	-0.50	-0.55	-0.47	1.00	-0.67
SP	0.86	0.87	0.82	0.93	0.83	-0.67	1.00

Table 3. Kendall's Tau correlation

Variable	TTCI	DB	GC	IDI	HI	GPI	SP
TTCI	1.00	0.61	0.72	0.65	0.54	-0.36	0.67
DB	0.61	1.00	0.64	0.67	0.50	-0.43	0.69
GC	0.72	0.64	1.00	0.65	0.57	-0.34	0.64
IDI	0.65	0.67	0.65	1.00	0.61	-0.39	0.77
HI	0.54	0.50	0.57	0.61	1.00	-0.34	0.65
GPI	-0.36	-0.43	-0.34	-0.39	-0.34	1.00	-0.49
SP	0.67	0.69	0.64	0.77	0.65	-0.49	1.00

As can be seen from the Tables 2-3 the Doing Business (DB), the Global Competitiveness Index (GCI), the Happiness Index (NO), and the TTCI have a high correlation as they include a set of indicators that, according to different methods, assess the socioeconomic status of the country. The country's tourism competitiveness also has a high correlation ($K = 0.84$) with the country's ICT Development Index (IDI). The Global Peace Index (GPI) has a moderate feedback with the TTCI, since the GPI calculation method is ranked countries in the direction backward to the TTCI calculation methodology, that is, the country with the highest value of the indicator has the best state of the GPI.

The calculations given before suggest that the level of economic welfare, usually measured in GDP per capita, determines the development of the tourism sector and other socioeconomic spheres of society.

Hypothesis 2. The degree of correlation between the tourism sector and other socio-economic sectors due of the level nation welfare.

All countries were divided into 4 groups with high, average and low GDP per capita so that the uniformity of the relationship between the indicators TTCI and other global indices in countries could be explored. The correlation dependence was calculated for each group. The results of the analysis are presented in Table 4.

Table 4. Rank correlation TTCI and other global indices

Variable		The indicated correlations are significant at the level of $p < .05000$	
		Spearman's rank correlation	Kendall's Tau correlation
DB	to 2,000 (39 countries)	0.70	0.52
	2,000-5,000 (33 countries)	0.30	0.22
	5,000-20,000 (41 countries)	0.27	0.19
	more than 20,000 (38 countries)	0.60	0.44
GC	to 2,000 (39 countries)	0.83	0.68

Variable	The indicated correlations are significant at the level of $p < .05000$	
	Spearman's rank correlation	Kendall's Tau correlation
2,000-5,000 (33 countries)	0.73	0.54
5,000-20,000 (41 countries)	0.56	0.41
more than 20,000 (38 countries)	0.61	0.44
IDI to 2,000 (39 countries)	0.55	0.40
2,000-5,000 (33 countries)	0.21	0.14
5,000-20,000 (41 countries)	0.23	0.17
more than 20,000 (38 countries)	0.57	0.42
HI to 2,000 (39 countries)	0.24	0.16
2,000-5,000 (33 countries)	-0.11	-0.08
5,000-20,000 (41 countries)	0.33	0.22
more than 20,000 (38 countries)	0.30	0.20
GPI to 2,000 (39 countries)	-0.27	-0.16
2,000-5,000 (33 countries)	-0.07	-0.05
5,000-20,000 (41 countries)	-0.14	-0.11
more than 20,000 (38 countries)	-0.44	-0.27
SP to 2,000 (39 countries)	0.61	0.43
2,000-5,000 (33 countries)	0.08	0.06
5,000-20,000 (41 countries)	0.35	0.26
more than 20,000 (38 countries)	0.50	0.35

The results of the analysis presented in Table 4 indicate that the strongest dependence of tourism and indicators of the socioeconomic environment is observed in the countries with the lowest income (up to 2,000 USD) and in countries with a high level of GDP per capita (over 20,000 USD). At the same time, this tendency can be observed also when the correlation between other global indices is detected. For example, DB, HR, IDI and GCI have strong relationship in high and low income countries, and in middle-income countries (from 2,000 USD to 5,000 USD and between 5,000 USD and 20,000 USD) such relationship becomes weaker. This tendency is observed both in the calculation according to the Spearman's correlation and to the Kendall's Tau correlation. The results of analysis give reason to assert the objectivity of the analysis for this sample.

However, it should be noted that in some cases, such relationship is not observed at all. For example, there is no correlation between TTCI and HR for the countries with income from 2,000 USD to 5,000 USD (although the overall correlation coefficient is 0.54). GPI has a relationship with TTCI only in the high-income countries.

5. DISCUSSION

The hypothesis about the relationship between the tourism sector and GDP has been confirmed. The study found that such relationship exists, and it is significant for most countries, which analyzed in the work. Results of correlation analysis also showed that tourist flows are positively related with GDP. This is explained by fact that tourist goods and services themselves are subject of a second necessity (and often relate to luxury items) and demand for they increases significantly with growth of income level. At same time, an increase of tourist flows has a positive impact on overall economic situation in country, stimulate creation of new jobs, reduce unemployment and increase tax revenues to budget. In general, this gives grounds for concluding about importance of the tourism sector for socioeconomic development of countries.

The second hypothesis suggested the existence of a relationship between indicators of the tourism sector development and indicators of quality of socio-economic environment. According to results of analysis, we can make a conclusion that there is a positive correlation between these indicators. This may be due to fact that, on one hand, high quality socioeconomic environment stimulates visits to country; on other hand, travels improve subjective accepting of environment and stimulate growth of economy and welfare of citizens who live in territory that visited.

Further analysis of aggregate of countries, divided into 4 groups by income, showed mixed results. Thus, a stronger correlation between all analyzed indicators is observed in low and high-income countries, weakening in transition to averages by a sample of values. However, such a weak relationship for some countries may be a consequence of a small share of the tourism sector in the economy.

CONCLUSION

Correlation relationship between indicators of tourism and GDP was calculated in this paper. The research examined the relationship between GDP and tourism indicators for 149 countries in 2016. This paper differs from previous researches by focusing on a large sample of countries and reveals the relationship between tourism sector development indicators and socioeconomic environment indicators. One can speak of objectivity of results obtained, since they are confirmed both using Spearman's correlation coefficient, and Kendall's Tau correlation.






The results of the studies confirm the importance of tourism for economy. The findings can be used in the development of state policy in the sphere of tourism, as well as the justification of tourism development at the regional level. Prospects for further research, in our opinion, consist in identifying the direction of the relationship between indicators of tourism development and socio-economic indices based on Granger, Pesaran tests, etc. This analysis will allow assessing the impact of tourism on the economy and the influence of economic environment on development of the tourism industry in the country.

REFERENCES

1. Alhawaish, A. K. (2016). Is tourism development a sustainable economic growth strategy in the long run? Evidence from GCC countries. *Sustainability*, 8(7). <https://doi.org/10.3390/su8070605>
2. Balli, F., Shahzad, S. J. H., & Uddin, G. S. (2018). A tale of two shocks: what do we learn from the impacts of economic policy uncertainties on tourism? *Tourism management*, 68, 470-475.
3. Bayramoglu, T., & Ari, Y. O. (2015). The relationship between tourism and economic growth in Greece economy: a time series analysis. *Computational Methods in Social Sciences*, 3(1), 89-93.
4. Caglayan, E., Sak, N., & Karymshakov, K. (2012). Relationship between tourism and economic growth: a panel granger causality approach. *Asian economic and financial review*, 2(5), 591-602.
5. Chang, C.-L., Khamkaev, T., & McAleer, M. (2010). *IV Estimation of a panel threshold model of tourism specialization and economic development*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1583242>
6. Che Chou, M. (2013). Does tourism development promote economic growth in transition countries? A panel data analysis. *Economic modelling*, 33, 226-232. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2013.04.024>
7. De Mello-Sampayo, F., & de Sousa-Vale, S. (2010). *Tourism and growth in European countries: An application of likelihood-based panel cointegration* (working paper 05/10). ISCTE; Lisbon University Institute; Economics research centre. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/cfcc/7a2ac8d4091165d3f7dc943898a8d71740d8.pdf>
8. Ekanayake, E. M., & Long, A. E. (2012). Tourism development and economic growth in developing countries. *The International journal of business and finance research*, 6(1), 61-63.
9. Govdeli, T., & Direkci, T. B. (2017). The relationship between tourism and economic growth: OECD countries. *International journal of academic research in economics and management sciences*, 6(4), 104-113.
10. Harasarn, A., & Chancharat, S. (2014). International tourism and economic growth in Thailand. Cointegration and the granger causality. *Journal of environmental management and tourism*, 5(2), 237-248.
11. Kaur, H., & Sarin, V. (2016). Causality relationship between GDP, FDI, tourism: empirical evidence from India. *IJABER*, 14(5), 247-255.
12. Kuklin, V. Zh. (2017). *Формирование рейтинговых систем и их оценка [Formirovanie rejtingovyh sistem i ih ocenka]*. Retrieved from <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/rnp/wpaper/061712.pdf>
13. Lee, C. G. (2008). Tourism and economic growth: The case of Singapore. *Regional and pectoral economic studies*, 8-1, 89-98.
14. Lee, C.-C., & Chang, C.-P. (2008). Tourism development and economic growth: A closer look at panels. *Tourism management*, 29(1), 180-192.
15. Menyari, Y. E. (2018). International tourism and long-term economic growth: Analysis by heterogeneous dynamic panel data. *Review of tourism sciences*. Retrieved from <http://www.jotr.eu/index.php/volume18/199-international-tourism-and-long-term-economic-growth-analysis-by-heterogeneous-dynamic-panel-data>
16. Sequeira, T. N., & Nunes, P. M. (2008). Does tourism influence economic growth? A dynamic panel data approach. *Applied economics*, 40(18), 2431-2441.
17. Shakouri, B., Yazdi S. K., Nategian, N., & Shikhrezaei, N. (2017). The relation between international tourism and economic growth. *Journal of tourism & hospitality*, 6(4). <https://doi.org/10.4172/2167-0269.1000295>

18. Shyshlyannikova, L. M. (2009). Применение корреляционного анализа в психологии [Primenenie korreljacionnogo analiza v psihologii]. *Psihologicheskaja nauka i obrazovanie*, 1, 98-107.
19. The doing business report (2017). Retrieved from <http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2017>
20. The global competitiveness report (2016-2017). Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2016-2017-1>
21. The global peace index (2017). Retrieved from <http://visionofhumanity.org/app/uploads/2017/06/GPI17-Report.pdf>
22. The ICT development index (2017). Retrieved from <https://www.itu.int/net4/ITU-D/idi/2017/index.html#idi2017rank-tab>
23. The social progress index (2017). Retrieved from http://www.socialprogressindex.com/assets/downloads/resources/en/English-2017-Social-Progress-Index-Findings-Report_embargo-d-until-June-21-2017.pdf
24. The travel & tourism competitiveness report (2017). Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/the-travel-tourism-competitiveness-report-2017>
25. The world happiness report (2017). Retrieved from <https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2017/HR17.pdf>
26. Wang, B., & Xia, M. (2013). A study on the relationship between tourism industry and regional economic growth - a case study of jiangsu gaochun district. *Modern economy*, 4, 482-488.

“Strategic approach to managing the quality of the services of the tourism enterprise”

AUTHORS	Andriy Honcharov  https://orcid.org/0000-0003-0799-4856  http://www.researcherid.com/rid/AAH-2499-2020 Svitlana Honcharova  https://orcid.org/0000-0002-2463-8290  http://www.researcherid.com/rid/AAG-8421-2020
ARTICLE INFO	Andriy Honcharov and Svitlana Honcharova (2019). Strategic approach to managing the quality of the services of the tourism enterprise. <i>Economics of Development</i> , 18(2), 19-28. doi:10.21511/ed.18(2).2019.03
DOI	http://dx.doi.org/10.21511/ed.18(2).2019.03
RELEASED ON	Wednesday, 24 July 2019
RECEIVED ON	Thursday, 28 March 2019
ACCEPTED ON	Friday, 19 July 2019
LICENSE	 This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License
JOURNAL	"Economics of Development"
ISSN PRINT	1683-1942
ISSN ONLINE	2304-6155
FOUNDER	Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics



NUMBER OF REFERENCES

24



NUMBER OF FIGURES

1



NUMBER OF TABLES

1

Andriy Honcharov (Ukraine), Svitlana Honcharova (Ukraine)

STRATEGIC APPROACH TO MANAGING THE QUALITY OF THE SERVICES OF THE TOURISM ENTERPRISE

Abstract

Modern competition in the tourism sector is characterized by extreme aggravation, a departure from price levers and, at the same time, a shift to quality and differentiation of services provided. Ensuring the competitive advantages becomes possible only by applying a strategic approach to managing the quality of a tourism enterprise activity.

The main aspects of the strategic approach to the management of the quality of tourism enterprise services are investigated. Definition of quality of tourism services is specified. The main strategies that are most often used in the management of the quality of the tourism enterprise are identified, aimed at ensuring the compliance of tourism services with the requirements of normative documentation and aimed at ensuring the quality of the tourism product (service) in accordance with the requirements of consumers, their advantages and disadvantages are analyzed.

Areas of improvement of quality management of tourism enterprises activity are proposed, the essence of which is the clear formulation of the mission of the enterprise, as well as strategic, tactical and operational plans; constant monitoring of the market, identification of changes in consumer requirements to the quality of the tourism product and the process of service provision; improvement of methods and forms of work with personnel of the organization; creation of an effective control system at the enterprise; application of the latest technologies and modern equipment; constant targeted search and use of quality reserves.

Keywords

strategic approach, quality management, travel agency, quality management strategy, security strategy, quality of tourism product or service

JEL Classification

L10, L15, L19, Z30

А.Б. Гончаров (Україна), С.Ю. Гончарова (Україна)

СТРАТЕГІЧНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПОСЛУГ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотація

Сучасна конкуренція в туристичній сфері характеризується надзвичайним загостренням, відходом від цінових важелів і, одночасно з цим, переходом в сферу якості та диференціації послуг, що надаються. Забезпечення конкурентних переваг стає можливим тільки шляхом застосування стратегічного підходу до управління якістю діяльності туристичного підприємства.

Досліджено основні аспекти стратегічного підходу до управління якістю послуг туристичного підприємства. Уточнено визначення якості туристичних послуг. Виявлені основні стратегії, які найчастіше застосовують в управління якістю туристичного підприємства – спрямовані на забезпечення відповідності туристичних послуг вимогам нормативної документації та спрямовані на забезпечення відповідності якості туристичного продукту (послуги) вимогам споживачів, проаналізовано їх переваги і недоліки.

Запропоновано напрямки удосконалення управління якістю діяльності туристичних підприємств, сутність яких полягає в чіткому формулюванні місії підприємства, а також стратегічних, тактичних та оперативних планів; постійний моніторинг ринку, виявлення зміни вимог споживачів до якості туристичного продукту і процесу надання послуг; вдосконалення методів і форм роботи з персоналом організації; створення ефективної системи контролю на підприємстві; застосуванні новітніх технологій і сучасного обладнання; постійний цілеспрямований пошук та використання резервів якості.



S. KUZNETS KHNUe



Founder

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Nauky avenue, 9-A, Kharkiv, 61166, Ukraine

<http://www.hneue.edu.ua/>

Received on: 28th of March, 2019

Accepted on: 19th of July, 2019

© Andriy Honcharov, Svitlana Honcharova, 2019

Andriy Honcharov, Ph.D. (Economics), Associate Professor, Kyiv National University of Trade and Economics, Kharkov Trade and Economic Institute, Ukraine

Svitlana Honcharova, Ph.D. (Economics), Associate Professor, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine



This is an Open Access article, distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Ключові слова

стратегічний підхід, управління якістю, туристичне підприємство, стратегії управління якістю, стратегії забезпечення, якість туристичного продукту або послуги

Класифікація JEL

L10, L15, L19, Z30

ВСТУП

Сучасний розвиток туристичної сфери характеризується високими темпами розвитку, які супроводжуються суттєвим посиленням галузевої конкуренції. Якщо раніше конкуренція в основному мала цінові важелі впливу, то зараз під дією ринкових чинників боротьба за клієнтів перейшла в сферу якості та диференціації туристичних послуг, що пропонуються. Розв'язання проблеми формування стратегічного підходу до управління якістю є найважливішим напрямком забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Тільки та туристична фірма, яка повністю задовольняє та навіть перевищує очікування клієнтів, має шанси на утримання частки ринку туристичних послуг і її збільшення; якщо якість туристичних послуг не відповідає вимогам споживачів, це призводить до скорочення обсягів продажів, а відповідно, і банкрутства фірми. Тому для забезпечення конкурентних переваг в діяльності на ринку туристичних послуг необхідним є застосування стратегічного підходу до управління якістю.

1. ЛІТЕРАТУРНИЙ ОГЛЯД

Загальні питання, пов'язані з використанням стратегічного підходу у діяльності підприємства, знайшли відображення та досліджувалися в роботах вітчизняних і зарубіжних авторів: Ансоффа, Віханського, Герасимчука, Герчикової, Друкера, Мінцберга, Немцова, Оборської, Пономаренка, Портера, Томпсона, Чандлера, Шершньової та ін.

Особливості застосування в управлінні якістю маркетингових інструментів просування туристичних послуг шляхом використання реклами, брендингу, зв'язків із громадськістю, спонсорства висвітлено в працях Гамана, Дуровича, Котлера, Мельниченко, Обритька, Ромата, Ткаченко та ін.

Проблеми забезпечення якості в сфері туризму досліджували в своїх наукових працях Астахов [1], Бігдан [2], Денисенко [5], Кифяк [9], Мельниченко [12], Саух [16], Сидоренко [21], Ткаченко [23], Чорненко [3], Школа [17] та ін. Питання впливу різних чинників на якість туристичного продукту розглядали в своїх наукових працях Горбач [6], Зорін, Квартальнов [24], Кудла [8], Мальська [10], Мазаракі [11], Таньков [22], Папірян [14], Писаревський [15], Харріс [7], Чудновський [4], Шиманська [19], Шульгіна [18] та ін.

Слід зауважити, що деякі науковці, які розглядали систему управління якістю туристичного підприємства [1, 5, 8, 9, 24] та її елементи [6, 11, 10], обмежувалися дослідженням окремих сторін системи управління якістю – управління персоналом [2, 16], маркетинговою діяльністю [14, 18, 23], удосконаленням системи менеджменту [13, 17].

Незважаючи на велику кількість наукових праць і значні досягнення в теорії та практиці стратегічного управління, водночас питання застосування стратегічного підходу до управління якістю туристичних послуг в сучасних умовах не достатньо досліджені, узагальнені і відображені в літературі, що підтверджує актуальність даного дослідження.

2. МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою статті є дослідження основних аспектів стратегічного підходу до управління якістю послуг туристичних підприємств та розроблення рекомендацій щодо його удосконалення.

3. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

При проведенні дослідження використовувалися методи системно-структурного і порівняльного аналізу, аналізу і синтезу, індукції та дедукції, наукового узагальнення, а також монографічний метод.

4. РЕЗУЛЬТАТИ

Розвиток ринкових відносин в економіці нашої країни на даному етапі характеризується суттєвим перевищенням пропозиції товарів та послуг над існуючим попитом на них. Така ситуація характеризується надзвичайним загостренням конкуренції, яка приймає різні форми. Цінова конкуренція в основному регулюється ринковими законами, які вирівнюють ціни на аналогічні товари або послуги. В сфері туризму особливе значення в боротьбі за споживача набула конкуренція з якості послуг, тому що в умовах «ринку споживача» покупець обирає продукт найвищої якості в своєму ціновому діапазоні.

В умовах висококонкурентного ринку для комерційної організації глобальною метою діяльності є максимізація прибутку. У зв'язку з цим вирішення проблем якості є основним напрямком досягнення цілей підприємства. Головним критерієм визначення мети стратегії якості підприємства буде забезпечення балансу задоволеності всіх зацікавлених сторін.

Останній часом туристична галузь в Україні активно розвивається, чому сприяє позитивний вплив макросередовища: розширення політичних, економічних та культурних зв'язків між Україною і закордонними державами. Мережа суб'єктів туристичної діяльності України (юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців) у 2016 році складала 3,506 одиниць, це на 324 одиниці більше, ніж у 2015 році. У структурі мережі за типами суб'єктів туристичної діяльності найбільш численною категорією є турагенти – 80% від загальної кількості суб'єктів [20].

Як показує проведене дослідження та дані Служби статистики України [20], за останні три роки (2014-2017 рр.) нарешті спостерігається зростання туристичних потоків, але відновлення показників до рівня п'ятирічної давнини все ще є недосяжним (Таблиця 1).

Таблиця 1. Динаміка туристичних потоків в Україні 2000-2017 рр.

Рік	Кількість громадян України, які виїжджали за кордон	Кількість іноземців, які відвідали Україну	Кількість туристів, обслугованих турагентами та турагентами	У тому числі		
				Іноземні туристи	Туристи-громадяни України, які виїжджали за кордон	Внутрішні туристи
2000	13,422.320	643,0940	2,013.998	377,871	285,353	1,350.774
2001	14,849.033	9,174.166	2,175.090	416,186	271,281	1,487.623
2002	14,729.444	10,516.665	2,265.317	417,729	302,632	1,544.956
2003	14,794.932	12,513.883	2,856.983	590,641	344,332	1,922.010
2004	15,487.571	15,629.213	1,890.370	436,311	441,798	1,012.261
2005	16,453.704	17,630.760	1,825.649	326,389	566,942	932,318
2006	16,875.256	18,935.775	2,206.498	299,125	868,228	1,039.145
2007	17,334.653	23,122.157	2,863.820	372,455	336,049	2,155.316
2008	15,498.567	25,449.078	3,041.655	372,752	1,282.023	1,386.880
2009	15,333.949	20,798.342	2,290.097	282,287	913,640	1,094.170
2010	17,180.034	21,203.327	2,280.757	335,835	1,295.623	649,299
2011	19,773.143	21,415.296	2,199.977	234,271	1,250.068	715,638
2012	21,432.836	23,012.823	3,000.696	270,064	1,956.662	773,970
2013	23,761.287	24,671.227	3,454.316	232,311	2,519.390	702,615
2014	22,437.671	12,711.507	2,425.089	17,070	2,085.273	322,746
2015	23,141.646	12,428.286	2,019.576	15,159	1,647.390	357,027
2016	24,668.233	13,333.096	2,549.606	35,071	2,060.974	453,561
2017	26,437.413	14,229.642	2,806.426	39,605	2,289.854	476,967

Примітки: 2014-2017 рр. - без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

У 2017 р. у порівнянні з 2016 р. та 2015 р. збільшилася кількість іноземних громадян, які відвідали Україну (включаючи одноденні відвідування) та кількість туристів, обслугованих тур операторами та тур агентами, що справляє позитивний вплив на обсяги валютних надходжень. За цей же період зросла кількість внутрішніх туристів, що є сприятливою тенденцією. За таких передумов підвищення якості туристичних послуг вітчизняних підприємств до європейських стандартів прискорило б розвиток туристичної галузі та привабило б додаткові потоки іноземних та внутрішніх туристів.

Для туристичних фірм, які успішно функціонують на ринку, якість стає природною конкурентною перевагою. При цьому стратегічне планування фокусується, перш за все, на питаннях маркетингу і фінансів. Для нових підприємств, які виходять на ринок, питання якості теж, як правило, не розглядаються як першочергові. Перевага надається нарощуванню потужностей, оперативному управлінню, зниженню витрат. Однак, у процесі завоювання ринку з'являється прагнення до формування додаткових конкурентних переваг на основі формування і реалізації стратегії якості.

На Рисунку 1 наведена схема формування стратегії управління якістю туристичного підприємства, розроблена авторами. Зі зростанням інтенсивності конкуренції та підвищення споживчих переваг якість виходить на перший план, і стратегія управління якістю реалізується через базову та загальноконкурентну стратегії. Під час обґрунтування стратегії управління якістю важливо, щоб вона відповідала стратегічним цілям, мала ресурсне забезпечення та можливості для реалізації.

Проаналізувавши існуючі наукові підходи, на думку авторів, стратегію управління якістю для підприємств туристичної галузі слід трактувати як складний багатоплановий процес, що розпочинається з моменту створення підприємства, видозмінюється у залежності від етапу життєвого циклу підприємства та його конкурентної позиції на ринку та залежить не тільки від матеріально-технічної бази, технологій обслуговування, а і від рівня професіоналізму та культури управлінських рішень.

Активний розвиток наукових досліджень управління якістю призвів до виникнення декількох стратегічних напрямків забезпечення якості послуг у туристичній галузі, які можуть бути розподілені на дві групи у залежності від спільності ознак:

1. стратегії, спрямовані на забезпечення відповідності туристичних послуг вимогам нормативної документації;
2. стратегії, спрямовані на забезпечення відповідності якості туристичного продукту (послуги) вимогам споживачів.

Кожна з цих груп стратегій має свої характерні особливості.

Стратегії, спрямовані на забезпечення відповідності туристичних послуг вимогам нормативної документації, використовуються туристичними фірмами при забезпеченні виконання конкретних видів робіт та послуг, а також при взаємодії з постачальниками ресурсів та при роботі з рекламаціями стосовно наданих послуг або продукції.

У даному випадку якість буде розглядатися як відповідність сукупності властивостей і характеристик продукції або послуги показникам, що вказані у нормативній документації, що відповідає виробничо-правову визначенню якості. Такий підхід використовується співробітниками туристських організацій при виконанні конкретних виробничих завдань, а також фахівцями і юристами при роботі з постачальниками і при розгляді різних рекламацій за наданими послугами або продукції.

В ідеальному випадку нормативною документацією повинні регламентуватися всі аспекти діяльності туристичної фірми і містити наступні групи показників:

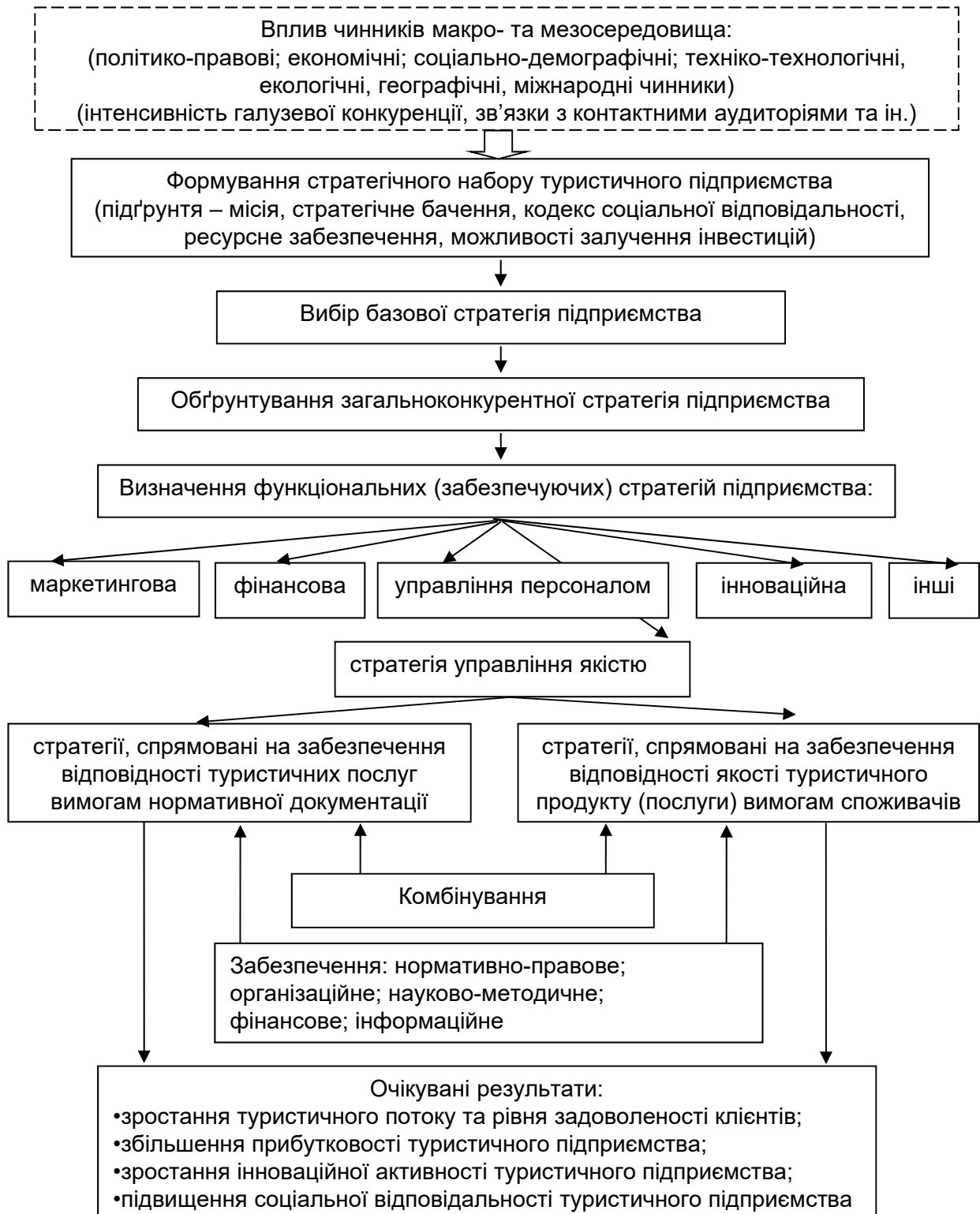


Рисунок 1. Формування стратегії управління якістю туристичного підприємства

- функціонально-споживчі показники (функціональна і споживча ефективність; склад і структура продукту, послуги; кількісні показники та інші);
- естетичні показники якості: гармонійність і раціональність складу турпродукту; досконалість виконання, в тому числі рівень технологій, застосовуваних при реалізації туристської послуги, та

- інші;
- показники комфортності: антропологічні; фізіологічні; психологічні та інші;
- показники надійності, які характеризують надійність реалізації туристичних послуг в повному обсязі, обумовленої якості і в терміни, передбачені контрактом;
- показники технологічності: трудомісткість; вартість вихідних комплектуючих; недостатність комплектуючих; собівартість туристичних послуг і ін.;
- показники уніфікації та ексклюзивності туристського продукту;
- екологічні показники туристичного продукту;
- показники безпеки туристичного продукту.

Але, в практичній діяльності туристичні фірми нерідко нехтують окремими показниками з наведеного переліку, що спричиняє падіння якості туристичних послуг, а, відповідно, і конкурентоспроможності підприємств на ринку. Крім того, нормативна документація фірми не завжди відповідає вимогам ринку, які є дуже динамічними, і може повною мірою не задовольняти інтереси споживачів, які можуть швидко змінюватися.

Стратегії забезпечення відповідності якості туристичного продукту (послуги) вимогам споживачів ґрунтуються на вивченні явних і латентних (існуючих, але не сформульованих) потреб клієнтів туристичної фірми. У найбільш поширених випадках такими вимогами є висока якість і низька ціна туристичних послуг. Але, при реалізації такої стратегії виникає певне протиріччя – зазвичай забезпечення високої якості туристичного продукту вимагає досить немалих витрат на його вироблення (забезпечення комфортного і надійного транспорту, належного рівня готельно-ресторанного обслуговування і т.д.), при цьому ці витрати не повинні перевищувати рівень виручки від реалізації туристичної фірми, але й забезпечувати прибутковість її діяльності.

В умовах такого протиріччя більшість туристичних фірм, які дотримуються даної стратегії, орієнтують свою діяльність на задоволення потреб певного кола споживачів – клієнт з середнім рівнем доходів не може собі дозволити VIP-послуги, відповідно йому пропонують послуги середнього рівня якості.

Жорстка ринкова конкуренція вимагає постійного розвитку туристичних підприємств, які використовують стратегію відповідності якості туристичного продукту (послуги) вимогам споживачів, у декількох напрямках.

По-перше, здійснення постійного моніторингу вподобань споживачів своєї продукції та потенційних клієнтів для виявлення всіх можливих бажань стосовно туристичних послуг. Крім того, потрібно досліджувати й аналізувати діяльність конкурентів для виявлення їх переваг і недоліків в сфері якості туристичного продукту, ціноутворення, надійності та інших характеристик. Для цього необхідно застосовувати методи маркетингових досліджень.

По-друге, постійне підвищення якості туристичного продукту, що пропонується. Якість повинна знаходитися в діапазоні від середньоринкової (в такому випадку може бути забезпечено залучення кількості клієнтів, яка дає можливість перевищити крапку беззбитковості) до максимально високої, яка здатна викликати інтерес у всіх потенційних покупців туристичних послуг. Простежується пряма залежність між зростанням якості туристичного продукту і кількістю споживачів, що бажають його придбати. Аналіз і оцінювання якості проводять з використанням загальноприйнятих методик, що дає можливість порівняння цього показника у різних фірм за окремими сторонами операційної діяльності.

По-третє, зниження витрат на надання послуг, що повинно давати можливість знижувати їх ціну і одночасно забезпечувати прибутковість діяльності. Важливою умовою скорочення витрат є застосування новітніх технологій, удосконалення організації обслуговування, а також інші заходи, впровадження яких не вплине на зниження якості туристичних послуг.

Але, на практиці існують певні перешкоди, пов'язані з реалізацією стратегії забезпечення відповідності якості туристичного продукту (послуги) вимогам споживачів, найпоширенішими з яких є наступні:

- важкість виявлення скритих вимог, бажань і сподівань клієнтів, внаслідок чого вони можуть бути проігноровані, або розвиток туристичної послуги може бути направлений в інший бік, що також не буде сприяти задоволенню покупців туристичного продукту;
- потреба в значних інвестиціях у розвиток матеріальної бази забезпечення надання туристичних послуг для підвищення їх якості до найвищого рівня, що часто ігнорується або задовольняється з мінімальними інвестиціями, та приводить до мінімального зростання якості послуг за рахунок впливу матеріального фактору;
- при розробці стратегії і тактики управління витратами туристичної фірми не в повному обсязі плануються і реалізуються заходи, спрямовані на скорочення витрат в найближчому та перспективному періодах, що призводить до виникнення невикористаних резервів зниження собівартості туристичного продукту.

Виходячи з вищевикладеного матеріалу, можна зробити висновок про необхідність комбінування розглянутих стратегій у залежності від конкретної ситуації та конкурентної позиції на ринку.

З урахуванням результатів проведеного дослідження стратегій управління якістю туристичних послуг, які застосовуються в сучасних умовах, можна запропонувати наступні рекомендації, спрямовані на їх удосконалення.

1. Для створення ефективної системи управління якістю продукції туристичної фірми необхідно чітко сформулювати місію, а також стратегічні, тактичні та оперативні плани, реалізація яких повинна привести до виконання обраної місії. Забезпечення якості повинно трактуватися як постійний систематичний процес, що пронизує всю організаційну структуру підприємства. Персонал повинен бути ознайомлений з цією місією і планами та орієнтований на їх виконання. Значну увагу слід приділяти створенню філософії якості, дотримання якої повинно бути невід'ємною умовою діяльності кожного працівника; ця філософія повинна ініціюватися і розповсюджуватися вищим керівництвом з контролем її впровадження і виконання на всіх рівнях (особливо у виконавців, які безпосередньо контактують з клієнтами і обслуговують їх). Стратегічне і тактичне управління якістю має бути органічною складовою менеджменту підприємства. Вимоги до якості визначає споживач тому не може існувати такого поняття, як постійний рівень якості.
2. Для своєчасного виявлення змін запитів і бажань споживачів продукції туристичної фірми необхідно постійно проводити моніторингові дослідження ринку, виявляти зміни вимог споживачів до якості туристичного продукту і процесу надання послуг (якості обслуговування клієнтів), застосовуючи для цього методи маркетингових досліджень і стратегічного аналізу. Результати цих досліджень повинні використовуватися для оперативного виявлення відхилень між рівнем якості діяльності підприємства й ідеальним рівнем (за який можна вважати бажання клієнтів). На підставі цих відхилень розробляють стратегічні і оперативні заходи; впровадження заходів повинно здійснюватися з максимальною швидкістю. Питання якості актуальні не тільки в рамках виробничого циклу, але й у процесі маркетингу, розробок і реалізації послуг.
3. Якісну роботу підприємства забезпечує робота його персоналу. Необхідно постійно вдосконалювати методи і форми роботи з персоналом, спрямовані на створення і підвищення трудової мотивації. Найбільш ефективним напрямом інвестування коштів туристичної фірми є навчання і стимулювання її працівників. Ефективними є системи стимулювання персоналу, згідно яких нарахування премій відбувається за виконання якісних показників діяльності, а також додаткові (мотиваційні) форми винагороди праці за особистий внесок. Дуже великий вплив на розкриття трудового потенціалу підприємства має корпоративна культура, яка повинна визначати взаємини між працівниками, з керівництвом, клієнтами, давати відчуття мети і стверджувати ідеї якості діяльності кожного члена організації (при цьому якість повинна бути орієнтованою на задоволення вимог споживача, а не виробника). Використання нематеріальних стимулів дає змогу без додаткових витрат збільшити якість функціонування підприємства і його продукції.

4. Створення ефективної системи контролю на підприємстві, яка повинна забезпечувати вхідний контроль якості продукції й послуг постачальників і вихідний контроль якості послуг. Важливе місце в організації контролю має розробка системи внутрішніх вимог (стандартів) фірми до якості процесів обслуговування. Ці вимоги доцільно визначати і оцінювати з використанням понять «дефект» і «невідповідність» шляхом анкетування та опитування клієнтів. Процес обслуговування вважається дефектним, якщо, принаймні, один із критичних елементів обслуговування визнаний невиконаним або виконаним неправильно. Невідповідністю процесу обслуговування вважається відхилення в меншу сторону оцінки якості будь-якого критичного елемента обслуговування в анкеті (при правильному в цілому виконанні цього елемента) від еталонного значення а також відсутність або неправильне виконання будь-яких не критичних елементів обслуговування, передбачених стандартами. Ефективність управління якістю підприємства визначається за якістю процесів з урахуванням шкали вагомості – від нуля (якість мінімальна і не відповідає вимогам) до одиниці (якість відповідає вимогам стандартів і в даний час не потребує удосконалення). Узагальнюючу оцінку якості діяльності фірми доцільно проводити як середньозважену оцінку якості за наступними напрямками: задоволеність споживачів якістю послуг, що їм надані; ступінь виконання вимог внутрішніх стандартів якості підприємства до процесів; якість продукції та послуг постачальників. Вагові коефіцієнти для цієї оцінки формуються експертним шляхом.
5. Забезпечення високої якості туристичних послуг можливе тільки при застосуванні новітніх технологій і сучасного обладнання. Їх залучення потребує відповідної інвестиційної політики, яка передбачає вкладання значної частини отриманого чистого прибутку в розвиток матеріальної бази фірми. Якщо зароблених коштів не вистачає для здійснення масштабних інвестиційних проектів доцільно скористатися різними способами залучення фінансових ресурсів (від взяття кредиту до акціонування).
6. Для забезпечення постійного вироблення конкурентоспроможних послуг, які будуть відповідати зростаючим вимогам клієнтів, туристична фірма повинна постійно здійснювати цілеспрямований пошук та використання резервів якості, без чого неможливо забезпечити стабільний і конкурентний розвиток. Частина резервів підвищення якості послуг може бути виявлена і мобілізована шляхом усунення недоліків у виробничо-господарській діяльності підприємства, інша частина резервів обумовлена впливом науково-технічного прогресу.

Досвід та практика ведення туристичного бізнесу показує, що єдиної стратегії для успішного функціонування підприємства не існує. Перспектива подальших досліджень буде спрямована на виявлення конкретних практичних методів та інструментів реалізації стратегій управління якістю сучасних туристичних підприємств.

5. ОБГОВОРЕННЯ

В результаті проведених досліджень запропонований стратегічний підхід до управління якістю на туристичному підприємстві за допомогою забезпечуючих стратегій. Використання стратегічного підходу має на меті максимальне урахування впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища при розробленні стратегії управління якістю туристичного підприємства та сприяє ефективній її реалізації.

ВИСНОВКИ

Проведені дослідження дали змогу встановити та обґрунтувати, що:

1. стратегію управління якістю для підприємств туристичної галузі слід трактувати як складний багатоплановий процес, що розпочинається з моменту створення підприємства, та видозмінюється у залежності від етапу життєвого циклу підприємства та його конкурентної позиції на ринку;
- 2.

3. сучасні туристичні підприємства в своїй діяльності найчастіше використовують два види стратегій управління якістю;
4. стратегії, спрямовані на забезпечення відповідності туристичних послуг вимогам нормативної документації;
5. стратегії, спрямовані на забезпечення відповідності якості туристичного продукту (послуги) вимогам споживачів.

Обидві групи стратегій мають свої сильні сторони, що обумовило їх життєздатність та можливість комбінування у залежності від конкретної ситуації та конкурентної позиції на ринку.

Запропоновані напрямки удосконалення стратегічного управління якістю діяльності туристичних фірм, сутність яких полягає в чіткому формулюванні місії, а також стратегічних, тактичних та оперативних планів, реалізація яких повинна привести до виконання обраної місії; постійне вивчення ринку, виявлення зміни вимог споживачів до якості туристичного продукту і процесу надання послуг (якості обслуговування клієнтів) застосовуючи для цього методи маркетингових досліджень і аналізу; вдосконалення методів і форм роботи з персоналом організації, спрямованих на створення і підвищення трудової мотивації та необхідності дотримуватись стандартів якості діяльності організації; створення ефективної системи контролю на підприємстві, яка повинна забезпечувати вхідний контроль якості продукції й послуг постачальників і вихідний контроль якості послуг; застосуванні новітніх технологій і сучасного обладнання; постійний цілеспрямований пошук та використання резервів якості.

Реалізація цих напрямків повинна підвищити якість діяльності туристичних підприємств, забезпечити додаткові конкурентні переваги і посилення ринкових позицій, а також зростання прибутку.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Astakhov, A., & Khryplyva, L. (2011). Система управління якістю – інструмент удосконалення загальної системи управління організацією (підприємством) [Systema upravlinnia yakistiu – instrument udoskonalennia zahalnoi systemy upravlinnia orhanizatsiieiu (pidpriemstvom)]. *Standartyzatsiia. Sertyfikatsiia. Yakist, 4*, 60-64. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/ssia_2011_4_17
2. Bihdan, M. H., & Karlyk, Yu. Yu. (2012). Прямая залежність якості туристичних послуг від ефективного управління персоналом [Priama zalezhnist yakosti turystychnykh posluh vid efektyvnoho upravlinnia personalom]. *Ekonomika. Upravlinnia. Innovatsii, 2*. Re-trieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2012_2_4
3. Chornenka, N. V. (2009). *Організація туристичної індустрії [Orhanizatsiia turystychnoi industrii]* (392 p.). Kyiv: Atika.
4. Chudnovskiy, A. D. (2009). *Інформаційні технології управління в туризмі [Informatsiini tekhnologii upravlinnia v turyzmi]* (104 p.). Moskva: KNORUS.
5. Denysenko, M. P., & Tereshchenko, N. M. (2014). Формування системи управління якістю послуг у сфері туризму [Formuvannia systemy upravlinnia yakistiu posluh u sferi turyzmu]. *Naukovi pratsi MAUP, 1*, 134-138. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npmaup_2014_1_25
6. Horbach, A. (2016). Якість туристичних послуг: особливості та чинники впливу [Yakist turystychnykh posluh: osoblyvosti ta chynnyky vplyvu]. In *Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами: матеріали науково-практичної конференції [Aktualni problemy upravlinnia sotsialno-ekonomichnykh systemam: materialy naukovo-praktychnoi konferentsii]* (91-94 pp.).
7. Kharrys, H., & Kats, K. (2000). *Стимулирование международного туризма в XXI веке [Stimulirovaniye mezhdunarodnogo turizma v XXI veke]* (240 p.). Moskva: Finansy i statistika.
8. Kudla, N. Ie. (2015). *Управління якістю в туризмі [Upravlinnia yakistiu v turyzmi]* (328 p.). Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury.
9. Kyfiak, V. F. (2003). *Організація туристичної діяльності в Україні [Orhanizatsiia turystychnoi diialnosti v Ukraini]* (300 p.). Chernivtsi: Knyhy-XXI.
10. Malska, M. P., Khudo, V. V., & Zanko, Yu. S. (2011). *Організація туристичного обслуговування [Orhanizatsiia turystychnoho obsluhovuvannia]* (275 p.). Kyiv: Znannia.
11. Mazaraki, A. A. (Ed.) (2013). *Туристські дестинації (теорія, управління, брендінг) [Turystski destynatsii (teoriia, upravlinnia, brendynh)]* (388 p.). Kyiv: Kyivskiy natsionalnyi torhivelno-ekonomichnyi universytet.
12. Melnychenko, S. V. (2012). Методика дослідження якості обслуговування на туристичних підприємствах [Metodyka doslidzhennia yakosti obsluhovuvannia na turystychnykh pidpriemstvakh]. *Visnyk KNTEU 1*, 24-33. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vknteu_2012_1_4
13. Melnychenko, S. V., & Sheienkova, K. A. (2015). *Управління бізнес-процесами в туризмі [Upravlinnja biznes-procesamy v turyzmi]* (264 p.). Kyiv: KNTEU. Retrieved from <https://knute.edu.ua/file/MTc=/f2c2cb96d576a1a5f1a75fdf506abf42.pdf>
14. Papyryan, G. A. (2001). *Маркетинг в туризмі [Marketing v turizme]* (375 p.). Moskva: Finansy i statistika.
15. Pysarevskiy, I. M. (Ed.) (2008). *Організація туризму [Orghanizatsiia turyzmu]* (541 p.). Kharkiv: KhNAMH. Retrieved from <https://bitly. su/gvsm>

16. Saukh, I. V. (2010). Моделі професійної компетентності менеджера туристичної індустрії як основа конкурентоспроможності галузі [Modeli profesiinoi kompetentnosti menedzhera turystychnoi industrii yak osnova konkurentospromozhnosti haluzi]. *Ekonomika. Upravlinnia. Innovatsii*, 2. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2010_2_38
17. Shkola, I. M. (2003). *Менеджмент туристичної індустрії [Menedzhment turystychnoi industrii]* (596 p.). Chernivtsi: ChTEI KNTEU.
18. Shulhina, L. M. (2005). *Маркетинг підприємств туристичного бізнесу [Marketynh pidpriemstv turystychnoho biznesu]* (579 p.). Kyiv: KNTEU.
19. Shymansjka, V. V. (2015). Стратегічне управління якістю туристичних послуг в межах розвитку туристичного комплексу України: теоретичні аспекти [Stratehichne upravlinnia yakistiu turystychnykh posluh v mezhakh rozvytku turystychnoho kompleksu Ukrainy: teoretichni aspekty]. *Ekonomika. Upravlinnia. Innovatsii*, 1. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2015_1_44
20. State Statistics Service of Ukraine (n.d.). Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua>
21. Sydorenko, I. O. (2005). Напрями щодо удосконалення системи управління якістю діяльності туристичних підприємств (організацій, фірм) в сучасних умовах господарювання [Naprjamy shchodo udoskonalennia systemy upravlinnia yakistiu diialnosti turystychnykh pidpriemstv (orhanizatsii, firm) v suchasnykh umovakh hospodariuvannia]. *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, 3(46), 78-80.
22. Tankov, K. M., & Shepurda, H. M. (2014). Концептуальні аспекти формування системи інтегрованого управління якістю туристичних послуг [Kontseptualni aspekty formuvannia systemy intehrovanoho upravlinnia yakistiu turystychnykh posluh]. *Problemy ekonomiky*, 1, 259-264. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2014_1_39
23. Tkachenko, T. I., Sokolova, K. O. (2011). Територіальний маркетинг як чинник формування туристичної привабливості регіону [Terytorialnyi marketynh yak chynnyk formuvannia turystychnoi pryvablyvosti rehionu]. *Visnyk Mariupolskoho derzhavnoho universytetu. Serii: Ekonomika*, 2, 100-107. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vmdu_ek_2011_2_16
24. Zorin, I. V., & Kwartalnov V. A. (2000). *Енциклопедія туризму [Entsiklopediya turizma]* (356 p.). Moskva: Finansy i statistika.

“Differentiation of employers as potential partners of higher educational institutions”

Nadiia Lysytsia  <https://orcid.org/0000-0001-8726-1331>

 <http://www.researcherid.com/rid/T-9321-2018>

Maryna Martynenko  <https://orcid.org/0000-0002-4193-6716>

Tamara Prytychenko  <https://orcid.org/0000-0002-0388-9365>

Oleksandra Gron  <https://orcid.org/0000-0002-4229-3484>

Inna Liakh  <https://orcid.org/0000-0002-4215-6586>

AUTHORS

ARTICLE INFO

Nadiia Lysytsia, Maryna Martynenko, Tamara Prytychenko, Oleksandra Gron and Inna Liakh (2019). Differentiation of employers as potential partners of higher educational institutions. *Economics of Development*, 18(2), 29-40. doi:[10.21511/ed.18\(2\).2019.04](https://doi.org/10.21511/ed.18(2).2019.04)

DOI [http://dx.doi.org/10.21511/ed.18\(2\).2019.04](http://dx.doi.org/10.21511/ed.18(2).2019.04)

RELEASED ON Thursday, 25 July 2019

RECEIVED ON Thursday, 23 May 2019

ACCEPTED ON Wednesday, 19 June 2019

LICENSE



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

JOURNAL

"Economics of Development"

ISSN PRINT

1683-1942

ISSN ONLINE

2304-6155

FOUNDER

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics



NUMBER OF REFERENCES

27



NUMBER OF FIGURES

1



NUMBER OF TABLES

5

Nadiia Lysytsia (Ukraine), Maryna Martynenko (Ukraine), Tamara Prytychenko (Ukraine), Oleksandra Gron (Ukraine), Inna Liakh (Ukraine)

DIFFERENTIATION OF EMPLOYERS AS POTENTIAL PARTNERS OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Abstract

Employment of graduates of higher educational institutions (HEIs) is an important task worldwide. The main problems of employment are due to the existing discrepancy between the education received by graduates and the needs of business environment. The modern world should focus on the formation of graduates' competencies in accordance with the demands of employers, which will provide greater access to practical skills for students throughout the entire period of university studies. The purpose of the article is the differentiation of employers, analysis of their needs for graduates of economic specialties, readiness for partnership with HEIs. A survey of experts among employers and HEI professors allowed us to reveal the advantages of their social and professional partnerships and possible problems hampering the process of forming partnership relations. Discriminant analysis became the basis for classifying employers by the degree of their readiness to cooperate with HEIs. Three groups of employers are singled out: "business-focused", "optimists" and "flagships". Analysis of employers, taking into account their readiness to form partnership relations with HEIs, will contribute to improving the quality of training personnel in business structures and HEIs.

Keywords

differentiation of employers, partnership relationship, discriminant analysis, graduates of economic HEIs, competencies

JEL Classification

A20, C15, I25

Н.М. Лисиця (Україна), М.В. Мартиненко (Україна), Т.І. Прищеченко (Україна), О.В. Гронь (Україна), І.С. Лях (Україна)

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ ЯК ПОТЕНЦІЙНИХ ПАРТНЕРІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація

Працевлаштування випусників закладів вищої освіти (ЗВО) є важливим завданням у всьому світі. Основні проблеми працевлаштування обумовлені існуючою невідповідністю між освітою, що одержується випусниками, та потребами бізнес середовища. Сучасний світ повинен орієнтуватися на формування компетентностей випусників відповідно до запитів роботодавців, що забезпечить більшу доступність до практичних навичок для студентів протягом усього періоду навчання в університеті. Мета статті – диференціація роботодавців, аналіз їх потреб у випусниках економічних спеціальностей, готовності до партнерства з ЗВО. Опитування експертів з середовища роботодавців і викладачів ЗВО дозволило виявити переваги від їх соціального і професійного партнерства та можливі проблеми, які гальмують процес формування партнерських відносин. Дискримінаційний аналіз став основою для класифікації роботодавців за ступенем їх готовності до співпраці з ЗВО. Виділено три групи роботодавців: «зосереджені на бізнесі», «оптимісти» і «флагмани». У статті отримав подальший розвиток аналіз роботодавців з урахуванням їх готовності до формування партнерських відносин з ЗВО, що сприятиме підвищенню якості підготовки кадрів в бізнес структурах і в ЗВО.

Ключові слова

диференціація роботодавців, партнерські відносини, дискримінаційний аналіз, випусники економічних ЗВО, компетентності

Класифікація JEL

A20, C15, I25



S. KUZNETS KHNUE



Founder

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Nauky avenue, 9-A, Kharkiv, 61166, Ukraine

<http://www.hneu.edu.ua/>

Received on: 23rd of May, 2019

Accepted on: 19th of June, 2019

© Nadiia Lysytsia, Maryna Martynenko, Tamara Prytychenko, Oleksandra Gron, Inna Liakh, 2019

Nadiia Lysytsia, Doctor of Science in Sociology, Professor of the Department of Economics and Marketing, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine
Maryna Martynenko, Doctor of Science in Economics, Professor of the Department of Management, Logistics and Economics, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine
Tamara Prytychenko, Ph.D., Assistant Professor of the Department of Economics and Marketing, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine
Oleksandra Gron, Ph.D., Assistant Professor of the Department of Economics and Marketing, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine
Inna Liakh, Ph.D., lecturer of the Department of Economics and Marketing, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine



This is an Open Access article, distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

INTRODUCTION

Under the conditions of the fourth industrial revolution, lifelong learning, on the one hand, and forecasting the requirements for the competences of workers, on the other hand, becomes necessary. According to the World Economic Forum, in five years more than one third of the skills that are considered important for today's workforce will change (World Economic Forum, 2016). Today universities are the main resource of innovation, which is designed to maintain the stability and success of business and, consequently, economic prosperity. This can be achieved only as a result of close cooperation and mutual understanding of partners.

In Ukraine, a study was conducted by the World Bank Ukraine's STEP Employer Survey. Employers have indicated that the gap between the required level of personnel skills and real-life ones has the following consequences for their companies: loss of efficiency and increased wastage, loss of service quality, loss of existing clients or markets, loss of new clients or markets, increased recruitment costs, loss of innovations opportunities. Overcoming a possible gap in the existing and necessary skills of personnel requires the use of new approaches to formation of interaction of HEIs and employers (World Bank, 2015).

Today in the labor market of Ukraine there is a decrease in the level of unemployment, at the same time, there is a shortage of workers of technical and blue-collar professions. According to the State Employment Service, about 80% of school graduates are trying to enroll in higher educational institutions and less than 30% receive secondary vocational education (Ukrinform, 2018; The State Employment Service of Ukraine, 2018).

Employment of graduates is an important task worldwide. The main problems of employment are due to the existing discrepancy between the education received by graduates and the needs of business environment. A modern HEI should focus on the formation of competencies of graduates in accordance with the demands of employers, which will ensure greater accessibility to practical skills for students throughout the entire period of study at university (World Economic Forum, 2016). Studies of employers' opinions in various countries (FICCI, 2017) show that business prefers future employees who are ready to work, demonstrate skills to solve practical problems. These results emphasize the feasibility of introducing additional ways to assess a graduate: not only on the basis of a diploma. This will allow the employer to assess the graduate in the process of his training, to select the most promising candidates. The student, in turn, receives the motivation to learn in the form of demand in the labor market.

Employers face a lot of problems connected with the necessity to teach graduates of HEI how to adapt their competences formed during the period of studying at HEI to real situations in business. Generalization of these problems demonstrates the necessity of urgent cooperation of HEI and employers. Graduate attempts to overcome or solve business problems reveal good theoretical knowledge of graduates and lack of practical skills, which employers who represent different areas of business expect from graduates of HEIs. In this connection, the partnership of HEIs and employers becomes relevant.

1. LITERATURE REVIEW

The problems of business partnership with educational institutions in general, and especially with HEIs, are widely highlighted in the works of Ukrainian scientists. Among them are Piatnytska (2016), Denezhnikov (2016), Sibirtsev (2016), who studied the theoretical and methodological foundations of educational clusters functioning, features of scientific and educational clusters, innovative educational clusters (Dieniezhnikov, 2016; Piatnytska, 2016; Sybirtsev, 2016).

Ilich (2017) studied the socio-economic mechanism of interaction between labor markets and education, suggested an approach to building such a mechanism, substantiated the principles of interaction between labor markets and education (Ilich, 2017). Pokidina (2016), Tarasenko and Demchenko (2017), Shcherbata (2016) considered the essence and forms of partnerships between enterprises and HEIs, international experience, the prospects for such relations and advantages for Ukraine (Pokidina, 2016; Shcherbata, 2016; Tarasenko, 2017).

Drazhnitsa and Drazhnitsa (2016) analyze dual education as a concept (Drazhnytsia, 2016), Postoyan (2015) considers the advantages of using the dual system of vocational training in conditions of sectoral clustering (Postoian, 2014). Oleksin and Yakubovskaya (2018) studied the conditions and prospects for the introduction of dual education in Ukraine, distinguish pedagogical supervision as an element of individualization of such education (Oleksin, & Iakubovska 2018).

Endovitsky and Kommendenko (2016) proposed a methodology for monitoring the interaction of enterprises and HEIs in order to identify active participants of such interaction, which can be used for the state, business associations to support them (Endovitskiy, & Komendenko, 2016). Saginova and Maksimova (2017) analyzed the prospects and problems of HEI partnership with entrepreneurial structures in Russia, considered the project of attracting students to work on the implementation of real orders of small and medium businesses (Saginova, & Maksimova, 2017). Tikhonova (2016) studied the links between institutions of higher education and industrial enterprises, offered recommendations on the formation of a “cluster” interaction of HEIs and business spheres (Tikhonova, 2016).

The urgency of the problem of partnership between HEIs and employers is evidenced by the large amount of research conducted by foreign experts and research companies. “The State of University-Business Cooperation in Europe” project (Davey, Meerman, Muros, Orazbayeva, & Baaken, 2018), which was conducted by the Science-to-Business Marketing Research Center, for the DG Education and Culture, European Commission, is worthy of attention. The goal of the project was to gain a deeper, more comprehensive and up-to-date understanding of the state of university business cooperation (UBC) in Europe from the point of view of both HEIs and business. The results of the study showed that European enterprises are beginning to realize the advantages of partnership or working with HEIs as a source of future-oriented innovations, as well as the development of talents that can provide a competitive advantage. 14 UBC activities in the field of research, education, training and management were identified, but in most of these areas, the level of cooperation is low, which provides opportunities for improvement. According to European experts, there is insufficient awareness of how HEIs and businesses can cooperate.

A study conducted in the UK, *A Review of Business – University Collaboration*, Wilson (2012), highlights factors hindering the development of partnership between business and universities: discrepancy between the university’s mission and strategies and business needs, discrepancy between time and financial capacities of universities and businesses, and lack of skills among universities, meeting the needs of business, bureaucratic issues, financial constraints, inconsistencies in the expectations and goals of partners (Wilson, 2012).

Boccanfuso (2010) considers various options for increasing the effectiveness of partnerships between HEIs and employers, such as developing partnerships with fewer universities and establishing deeper and more comprehensive relationships based on long-term commitments, focusing on the relative importance and value of partnerships that will enhance the enthusiasm of professors and business interests in partnerships (Boccanfuso, 2010).

Studies “Closing the skills gap: companies and colleges collaborating for change” show that in the US, the actual nature of partnerships and cooperation between higher educational institutions and companies varies greatly and may be different (TEIU, 2014). Among the most common options for cooperation are internship and tutoring programs, which allow students to gain work experience in companies, often getting credit for the course they have attended. Mentoring programs are also common, in which company employees are enlisted for use as a resource for students. In many cases, employees of the company even take on the duties of a professor at HEI. Another common practice is short courses offered by university, or specialized academic programs for company personnel. University academic personnel, in turn, can intern at companies to get first-hand information about the needs of the industry.

Considerable attention is paid to the creation of an integrated and comprehensive conceptual structure of UBC for HEIs, the UBC ecosystems in the works of Galán-Muros and Davey (2017). The UBC structure illustrates the components present in the environment for HEIs, such as input data, actions, results, output data, supporting mechanisms, circumstances and context, defining a wide range of sub-elements for each of them (Galan-Muros, & Davey, 2017).

According to the State Statistics Service of Ukraine in the 2018-2019 school year, 282 institutions provide educational services, including universities, academies, institutes (The State Statistics Service of Ukraine, 2019). Higher economic education can be obtained in most of them, while the choice of economic specialties is very wide.

Analysis of the demand for specialists with economic education, according to the data of the job search site Work.ua, indicates the existing demand for such specialists (Table 1).

Table 1. The demand for specialists with economic education according to the job search site Work.ua

Source: compiled by the authors on the basis of work.ua.

Specialist	Number of job vacancies	Number of resumes posted in the last 3 months	Average proposed salary, UAH
Accountant	2,733	11,945	11,000
Marketer	833	2,698	14,300
Economist	491	4,234	10,700
Financier	174	1,431	16,400
Total	4,231	20,308	-

The professional sphere “beginning of career, students” takes the second place in the rating of spheres with a high level of competition in the labor market. The level of competition in the category “career start, students” is 10 people per one vacant place. At the same time, the level of competition in all professional fields is 4 persons per place. Interestingly, there is a tendency to increase the number of applicants who place resumes in the “beginning of career” category, but already have work experience (sometimes even more than 6 years) and are looking for their place in another industry (HeadHunter, 2019).

2. AIM OF THE RESEARCH. METHODOLOGY

The aim of the article is to differentiate employers based on their needs for graduates of economic specialties, readiness for partnership with HEIs.

To achieve the aim, the method of interviewing experts and the method of content analysis of employers' announcements about vacancies for graduates of economic universities were used. A survey of employers and professors of economic universities was conducted. Criteria for the selection of experts among employers: at least 5 years of experience in business, higher education (preferably economics, technology), awareness of the need for partnership between business and HEIs, belonging to one of the management levels in business (higher, middle and lower) and active participation in recruitment. Criteria for selecting experts among university professors: at least 5 year experience at university, having a scientific degree as a basis for delivering lectures, not only conducting practical training, at least 5 years of working with employers, internship at enterprise, recognizing the need for partnership of employers and HEIs. The results of the processing of employers' ads served as the basis for formulation of a questionnaire for employers. The questionnaire was offered to 80 employers and ten experts in the field of higher economic education in January-February 2019.

3. RESULTS

In order to determine the advantages and problems in formation of partnerships between employers and HEIs in one of the blocks of the questionnaire, the question was asked “What influenced/could influence your decision to

build social and professional partnership with HEIs?”. The following variants of answers were offered: improving reputation/image of employer-enterprise; own convictions; expanding markets with the possibility of further increasing profits; possibility of selecting potential employees; attracting professors and students to solve production problems; opportunity to participate in the development of curricula of HEIs in order to adjust competencies that are obtained by students and will meet the expectations of employers. The respondent could single out several answers important for him.

The analysis of the results of employers’ answers showed that the biggest influence on making decision about the necessity of partnership has the opportunity to select potential employees by 85% of employers (Figure 1).

The results of the survey of employers let us assume the possible advantages for their partnership with HEIs, namely:

1. formation of reputation of professionals on the basis of information passed by graduates from mouth to mouth;
2. demonstration of mentoring, which, as a consequence, ensures loyalty of the public;
3. filtration of young, capable graduates with a view of offering them employment;
4. free search of new ideas, as a result of “brainstorming” at “round tables”;
5. testing the tolerance of future employees by giving them difficult assignments during practical training and internship at enterprises;
6. saving money.

The survey of employers has also revealed problems that can slow down the process of forming partnerships:

1. diverting personnel from performing their main duties;
2. need to prove the status of professionals in the academic environment of students and university professors;
3. obligations to HEI that must be fulfilled, otherwise there will be a threat of loss or deterioration of reputation, which requires additional efforts and time;
4. risk of negative influence on the authority of employers in social networks, in case if the information about requirements for graduates of HEIs does not correspond to the actual state of affairs.

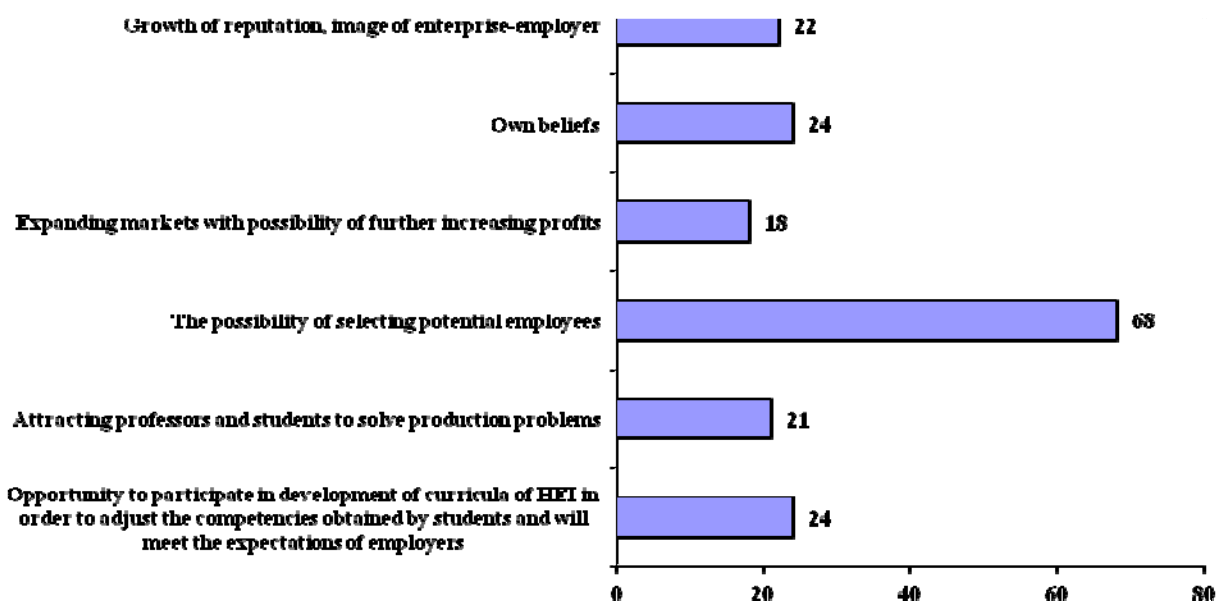


Figure 1. Results of the survey of employers on the motives for forming partnerships with HEIs

Professors of HEIs, ready for active partnership with employers, are also aware of the potential advantages of partnership:

1. emergence of a real opportunity to adjust the work programs to the needs of modern business;
2. creating an atmosphere of professional activity through the organization of “round tables” with practitioners of business;
3. formation of models of potential career growth of graduates on the example of joint projects of employers, students, professors of HEIs;
4. fixing the skills of team work among graduates when performing a real business task;
5. development of communicative competency among graduates in the field of professional activity during the period of internship and practical training;
6. possibility of creating a database of prospective graduates as future employees and a database of professors willing to cooperate and share experience.

The problems that can slow down partnership with employers in the academic environment, as shown by a survey of experts from among professors and associate professors, can be summarized as follows:

1. isolation of obvious problems in the academic environment from the professional activities of employers and, as a consequence, misunderstanding of partners due to different interpretations of the degree of their significance;
2. concentration of graduate students on work during internships at enterprises under the influence of career prospects, skipping lectures and practical classes;
3. decrease in the authority of university professors if they do not offer real cases from the practice of modern business;
4. demotivation of bachelors regarding the necessity of admission for a master’s degree, as a consequence of their successful practices, participation in joint projects with employers.

In the framework of this research, the authors carried out a classification of employers on the degree of their willingness to cooperate with HEIs. The classification was performed on the basis of discriminant analysis, in which a prediction model is created to determine belonging to a group. This model constructs a discriminant function (or, when groups are more than two, a set of discriminant functions) in the form of a linear combination of predictive variables (features characterizing the objects under consideration), which ensures the best separation of the sample into groups. These functions can be applied in the future to new observations with known values of predictive variables, but unknown group affiliation (IBM Knowledge Center, 2019).

As variables assessing the willingness of employers to cooperate with HEIs, the following forms of social and professional partnership were proposed:

- var1 – practical training of students at enterprises, with further employment;
- var2 – participation of enterprises in “vacancies fairs” held by HEIs;
- var3 – inviting practitioners to deliver lectures and conduct practical classes;
- var4 – attracting experts from enterprises to participate in “round tables” with students and university professors;
- var5 – joint projects of practitioners from enterprises, professors and students;
- var6 – exchange of internships by practitioners and instructors;
- var7 – participation of specialists of enterprises in creation of curricula at HEIs.

Based on the answers given by employers about the possible forms of cooperation with HEIs, the following groups were identified:

1. with a low degree of readiness for cooperation;
2. with an average degree of readiness for cooperation;
3. with a high degree of readiness for cooperation.

As a result of the discriminant analysis, a classification matrix (Table 2) was constructed, on the basis of which it can be concluded that respondents are correctly assigned to the selected groups (the total percentage of sample correctness is 100).

Analysis shows that 46 employers (57.5% of the total sample) were assigned to the group with a low degree of readiness for cooperation, 21 employers (26.25%) with an average degree of readiness and 13 employers (16.25%) with a high degree of readiness for cooperation.

Table 2. Classification matrix of division of employers into groups

Groups of employers according to the readiness to cooperation	Percent correct	Classification matrix Rows: observed classifications Columns: predicted classifications		
		Low, p=57,500	Average, p=26,250	High, p=16,250
Low	100	46	0	0
Average	100	0	21	0
High	100	0	0	13
Total	100	46	21	13

The readiness of employers to form partnerships with HEIs can be seen after analyzing the descriptive characteristics of employers, representatives of the three identified groups (Table 3).

Table 3. Descriptive characteristics of selected groups

Characteristics of employers' groups	1 group "focused on business"	2 group "optimists"	3 group "flagships"
The percentage of respondents	57.5%	26.25%	16.25%
Sphere of activity of the enterprise	production – 37%; trade – 13%; services – 52%	production – 19%; trade – 9.5%; services – 71.5%	production – 38.5%; trade – 23%; services – 38.5%
Organizational and legal form of the enterprise	private enterprise – 69.6%; business partnership – 13.1%; state enterprise – 15.2%; individual entrepreneur – 2.1%	private enterprise – 85.7%; business partnership – 4.8%; state enterprise – 9.5%	private enterprise – 46,15%; business partnership – 30.8%; state enterprise – 23.05%
Rating of established forms of partnership with HEIs	an agreement was signed with HEI for the passage by students of various types of internships at enterprise; participation of the enterprise in "job fairs" held at HEI; inviting company employees to deliver lectures and conduct practical exercises; joint projects of practitioners from enterprises, professors and students; attracting experts from enterprises to participate in «round tables» with students and professors of HEI; the exchange of internships for practitioners and professors	an agreement was signed with HEI for the passage by students of various types of internships at enterprise; participation of the enterprise in "job fairs" held at HEI; inviting company employees to deliver lectures and conduct practical exercises; attracting experts from enterprises to participate in «round tables» with students and professors of HEI; joint projects of practitioners from enterprises, professors and students; the exchange of internships for practitioners and professors	an agreement was signed with HEI for the passage by students of various types of internships at enterprise; inviting company employees to deliver lectures and conduct practical exercises; attracting experts from enterprises to participate in «round tables» with students and professors of HEI; participation of the enterprise in "job fairs" held at HEI; joint projects of practitioners from enterprises, professors and students; the exchange of internship for practitioners and professors

Table 3 (cont.). Descriptive characteristics of selected groups

Rating of factors influencing the decision about the organization of social and professional partnerships with universities	possibility of selecting potential employees; own convictions; improving reputation, image of enterprise-employer; expanding markets with possibility of further increasing profits; opportunity to participate in development of curricula of HEI in order to adjust competencies that are obtained by students and will meet the expectations of employers; attracting professors and students to solve production problems	possibility of selecting potential employees; opportunity to participate in the development of curricula of HEI in order to adjust competencies that are obtained by students and will meet the expectations of employers; own convictions; attracting professors and students to solve production problems improving reputation and image of enterprise-employer; expanding markets with possibility of further increasing profits	possibility of selecting potential employees; attracting professors and students to solve production problems opportunity to participate in the development of curricula of HEI in order to adjust competencies that are obtained by students and will meet the expectations of employers; improving reputation and image of enterprise-employer; own convictions; expanding markets with possibility of further increasing profits
Internship abroad	yes – 10.9%; no – 89.1%	yes – 23.8%; no – 76.2%	yes – 38.5%; no – 61.5%
Level of management	the lowest level – 10.9%; average level – 54.3%; top management – 34.8%	the lowest level – 4.8%; average level – 33.3%; top management – 61.9%	low level – 15.4%; average level – 53.8%; top management – 30.8%
Gender	women – 65.2%; men – 34.8%	women – 66.7%; men – 33.3%	women – 61.5%; men – 38.5%
Total work experience	up to 5 years – 2.2% 6-10 years old – 37% 11-15 years old – 19.6% 16-20 years old – 15.2% 21-25 years old – 8.7% over 25 years old – 17.3%	up to 5 years old – 0% 6-10 years old – 47.6% 11-15 years – 19% 16-20 years old – 4.8% 21-25 years old – 14.3% more than 25 years – 14.3%	up to 5 years – 15.4% 6-10 years old – 15.4% 11-15 years – 7.7% 16-20 years – 0% 21-25 years old – 15.4% more than 25 years old – 46.1%
Education	economic – 74%; technical – 22%; humanitarian – 11%	economic – 71.4%; technical – 28.6%; humanitarian – 4.7%; psychological – 4.7%; law – 4.7%;	economic – 92%; technical – 30.8%; humanitarian – 7.7%

We give a description of the selected groups based on the analysis of the respondents' answers to the questions asked in the questionnaire.

In the group with a low degree of readiness to cooperate with universities, “focused on business” top-management and average management representatives dominate who are not directly involved in work with young professionals, however, they track ways of building and maintaining the company's reputation, are ready to use the possibilities of selecting talented and promising employees focused on learning in the workplace. The employers, representing this group, are mainly focused on such forms of cooperation as entering into contracts with HEIs for students to undergo various types of internships at enterprise and participate in “job fairs” that take place at HEIs. These forms of cooperation do not oblige employers to invest, actively use time, and demonstrate their professional skills.

The second group, which is characterized by an average degree of readiness to cooperate with HEIs - “optimists”. These are mainly employers belonging to the average level of management and top management. They are confident that partnership with HEIs in the form of agreements on student practice, lecturing by practitioners, holding “round tables” with students and HEI professors will bring the process of teaching students to the practice of real professional activity. In addition, such forms of partnership will allow them to formulate problems that require a decision in a situation of risk and uncertainty, which contributes to the manifestation of creativity and ability to take responsibility. The representatives of this group, by virtue of the acquired professional experience, are distinguished by desire to overestimate self-esteem, which justifies, from their point of view, the exaggerated demands to young professionals.

The third group with a high degree of readiness to cooperate with HEIs is the “flagship”. These are employers who are most advanced in professional activity, self-confident, ready to control the process of cooperation and transfer experience, participate in the process of developing practical skills and abilities that are necessary in their professional field. In this group, heterogeneity is observed regarding the forms of partnership, which is explained by experience in the profession (over 46% of the representatives of this group have more than 25 years of work experience), the influence of foreign experience (the percentage of foreign internships in this group is the highest). They do not exclude any possibility of choosing a partnership, as they realize the need for a flexible personnel policy due to changes both in the higher education system and in the labor market.

Discriminant analysis allows us to determine whether new objects belong to selected groups, in our case new employers, on the basis of their assessment of the importance of forms of cooperation with HEIs. For this purpose, you can use the classification functions built for each class. The data for the construction of classification functions for each of the three groups of employers according to the results of the discriminant analysis carried out by the authors are presented in Table 4.

Table 4. Data for the construction of classification functions

Variable	Classification functions grouping		
	Low readiness, p=57,500	Average readiness, p=26,250	High readiness, p=16,250
Var1	2.7851	3.6191	4.6697
Var2	3.0591	4.4009	6.1766
Var3	1.9103	3.0592	4.3467
Var4	2.9721	5.2533	6.6968
Var5	2.8755	4.1426	5.8393
Var6	2.2607	3.9498	4.1637
Var7	1.4958	2.4379	3.7806
Constant	-18.9859	-44.0821	-77.4503

Classification function for the first group of respondents with a low level of readiness to cooperate with HEIs (Y_H) is:

$$Y_H = 2,7851 \cdot \text{var}1 + 3,0591 \cdot \text{var}2 + 1,9103 \cdot \text{var}3 + 2,9721 \cdot \text{var}4 + 2,8755 \cdot \text{var}5 + 2,2607 \cdot \text{var}6 + 1,4958 \cdot \text{var}7 - 18,9859. \quad (1)$$

Classification function for the second group with an average level of readiness to cooperate with HEIs (Y_{cp}):

$$Y_{cp} = 3,6191 \cdot \text{var}1 + 4,4009 \cdot \text{var}2 + 3,0592 \cdot \text{var}3 + 5,2533 \cdot \text{var}4 + 4,1426 \cdot \text{var}5 + 3,9498 \cdot \text{var}6 + 2,4379 \cdot \text{var}7 - 44,0821. \quad (2)$$

Classification function for the third group with a high level of readiness to cooperate with HEIs (Y_B):

$$Y_B = 4,6697 \cdot \text{var}1 + 6,1766 \cdot \text{var}2 + 4,3467 \cdot \text{var}3 + 6,6968 \cdot \text{var}4 + 5,8393 \cdot \text{var}5 + 4,1637 \cdot \text{var}6 + 3,7806 \cdot \text{var}7 - 77,4503. \quad (3)$$

So, in the case when it is necessary to determine the affiliation to a certain group of a new employer, a representative of the HEI can use the classification functions proposed by the authors. On the basis of assessments the importance of possible forms of cooperation with HEIs for a given employer, which are indicated in Table 5, one can conclude about his level of readiness for a partnership and propose a solution that most satisfies him/her.

Affiliation of employers to the group is determined by the maximum classification value. This employer belongs to the second classification group (medium level of readiness).

The main reasons for the refusal of partnership are different motivations and values of partners. Business is interested in making profit with minimal time, money and diverting personnel from their direct duties. HEIs are interested in the compliance of graduates with the requirements of modern business and expectations of employers, ensuring the demand for educational services of HEI. Cooperation will allow you to adapt to modern values.

Table 5. Determination of group membership of a new respondent

Forms of cooperation							Employers group		
var1 - internship of students at enterprise, with further employment	var2 - participation of enterprise in «job fairs» held by HEIs	var3 - invitation of practitioners to deliver lectures and practical classes	var4 - attract experts from enterprises to participate in «round tables» with students and professors	var5 - HEIs - joint projects of practitioners from enterprises, professors and students	var6 - internship exchanges for practitioners and professors	var7 - participation of enterprise professionals in the creation of HEI curricula	low level of readiness	medium readiness	high level of readiness
5	3	5	5	2	1	1	38,04	43,46	38,67

Note: Assessment is presented in points (1 is the least important form, 5 is the most important).

HEIs are more interested in forming permanent partnerships with business. Reasons for the interest are as follows:

- preservation of specialties at HEI;
- reputation, HEI image;
- jobs for professors.
- attracting applicants through advertising of partners from business environment.

While business in the framework of a partnership, in most cases solves its current problems, such as an urgent search for personnel for open vacancies. Thus, the initiative from business is periodic and requires urgent solution, which does not lead to any effective cooperation. The initiative must be constant and systematic. One of the possible solutions of the problem would be creating a database of prospective students that meet the requirements of employers. In addition, it may be realistic to create a database of professors involved in the training of competent professionals that meet the needs of employers and are interested in cooperating with business structures.

Internships for students at enterprise provide an opportunity to adapt to the particular area of business where the internship is taking place. In addition, for students it is possible to understand whether this field of activity is suitable for them from the point of view of professional interests. Are the existing competencies relevant to those required by the employer? In the course of the internship, students' knowledge and expectations are going through the process of filtering, which should correspond to the formed competencies and the expected career prospects.

The above mentioned information suggests that cooperation is realistic and it is reasonable to start with local employers, since it is possible to track their expectations and needs in the process of conducting marketing research.

CONCLUSION

A study conducted by the authors showed that in order to develop an effective partnership between universities and employers, it is necessary to focus the efforts of both parties on the factors that motivate cooperation, and not on the existing barriers.

The article further developed the analysis of employers, taking into account their relationship to partnership and readiness to form partnerships with HEIs. Based on discriminant analysis, differentiation of employers was proposed, which will allow HEIs and employers to choose real forms of partnership on terms that are beneficial for them, and will contribute to improving the quality of training and their development in accordance with modern requirements.



The classification functions built as a result of discriminant analysis make it possible to predict the behavior of employers depending on the degree of their readiness for different forms of cooperation, use the benefits of partnership and take into account the problems in the process of forming partnerships and their possible consequences. Marketing research of educational services in general and economic educational services in particular will help to highlight the factors hindering the potential partnership between business and HEIs. The results of such research will be the basis for reducing discrepancy between expectations of employers and graduates of HEIs. Prospects of further research of economic educational services may be connected with discovering peculiarities of specific demands of employers of different areas of business. These demands will be the stimuli for improving economic education and development of partnership of employers and HEIs.

REFERENCES

1. Boccanfuso, A. M. (2010). Why university-industry partnerships matter. *Science Translational Medicine*, 2. <http://dx.doi.org/10.1126/scitranslmed.3001066>
2. Davey, T., Meerman, A., Muros, V. G., Orazbayeva, B., & Baaken, T. (2018). *The State of University-Business Cooperation in Europe (final report)* (180 p.). Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://dx.doi.org/10.2766/676478>
3. Dieniezhnikov, S. S. (2016). Теоретико-методологічні запити створення інноваційних освітніх кластерів [Teoretyko-metodolohichni zapyty stvorennia innovatsiinykh osvitnikh klasteriv]. *Filosofia nauky: tradytsii ta innovatsii*, 1-2(13-14), 156-165. Retrieved from <http://repository.sspu.sumy.ua/bitstream/123456789/1340/1/Teoretyko-metodolohichni%20zapyty.pdf>
4. Drazhnytsia, S. A., & Drazhnytsia, O. M. (2016). Дуальне навчання, як інтерактивна форма організації навчального процесу [Dualne navchannia, yak interaktyvna forma orhanizatsii navchalnoho protsesu]. *Zbirnyk naukovykh prats Khmelnytskoho instytutu sotsialnykh tekhnolohii Universytetu «Ukraina»*, 12, 17-20. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist_2016_12_5.pdf
5. Endovitskiy, D. A., & Komendenko, S. N. (2016). Предприятия и вузы: мониторинг сотрудничества [Predpriyatiya i vuzyi: monitoring sotrudnichestva]. *Vyishee obrazovanie v Rossii*, 2(198), 5-14. Retrieved from https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/373?locale=ru_RU
6. FICCI (2017). *Leapfrogging to Education 4.0: Students at the core* (80 p.). Retrieved from [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-leap-forgging/\\$File/ey-leap-forgging.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-leap-forgging/$File/ey-leap-forgging.pdf)
7. Galán-Muros, V., & Davey, T. (2017). The UBC Ecosystem: Putting Together a comprehensive Framework for University-Business Cooperation. *Journal of Technology Transfer*, 44(4), 1311-1346.
8. HeadHunter (2019). *Ринок праці у I кварталі 2019 року: роботодавці взяли паузу, а пошукачі перекваліфікуються [Rynok pratsi u I kvartali 2019 roku: robotodavtsi vziyali pauzu, a poshukachi perekvalifikovuiutsia]*. Retrieved from <https://hh.ua/article/24483>
9. IBM Knowledge Center (2019). *Дискриминантний аналіз [Diskriminannyi analiz]*. Retrieved from https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/ru/SSLVMB_25.0.0/spss/base/idh_disc.html
10. Plich, L. M. (2017). Соціально-економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти [Sotsialno-ekonomichni mekhanizm vzaiemodii ryнкiv pratsi ta osvity]. *Ekonomika promyslovosti*, 2 (78), 97-116. <http://dx.doi.org/10.15407/econindustry2017.02.097>
11. Oleksin, Yu. P., & Iakubovska, S. S. (2018). Педагогічна супервізія як елемент індивідуалізації дуального навчання [Pedagogichna superviziia yak element individualizatsii dualnoho navchannia]. *Molody vchenyi*, 4.1(56.1), 102-105. Retrieved from <http://molodyvchenyi.in.ua/files/journal/2018/4.1/24.pdf>
12. Piatnytska, H. T. (2016). Науково-освітні кластери: відмінні характеристики та передумови розвитку [Naukovo-osvitni klastery: vidmitni kharakterystyky ta peredumovy rozvytku]. *Marketynh i menezhment innovatsii*, 3, 191-207. Retrieved from http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2016_3_191_207.pdf
13. Pokidina, V. (2016). Університети та бізнес: міжнародний досвід співпраці та перспективи для України [Universytety ta biznes: mizhnarodnyi dosvid spivpratsi ta perspektyvy dlia Ukrainy]. *Proekt: "Populiarna ekonomika: tsina derzhavy"*, 41, 1-25. Retrieved from http://cost.ua/files/Universities%20and%20business_report.pdf
14. Postoian, T. H. (2015). Дуальна система навчання в умовах галузевої кластеризації [Dualna systema navchannia v umovakh haluzevoi klasteryzatsii]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii*, 2(46), 374-382. Retrieved from <http://repository.sspu.sumy.ua/handle/123456789/1466>
15. Saginova, O. V., & Maksimova, S. M. (2017). Опыт взаимодействия вузов и предпринимательских структур [Opyt vzaimodeystviya vuzov i predprinimatelskikh struktur]. *Rossiyskoe predprinimatelstvo*, 3, 377-387. <http://dx.doi.org/10.18334/rp.18.3.37304>
16. Shcherbata, T. S. (2016). Теоретичні аспекти налагодження партнерських відносин із ВНЗ [Teoretychni aspekty nalahodzhennia partnerskykh vidnosyn iz VNZ]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu "Lvivska politekhnika"*. *Problemy ekonomiky ta upravlinnia*, 847, 193-197. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPP_2016_847_31
17. Sybirtsev, V. V. (2016). Освітній кластер як інституціональна основа розвитку регіонального ринку праці [Osvitnii klaster yak instytutsionalna osnova rozvytku rehionalnoho rynku pratsi]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, 3(23), 282-292.
18. Tarasenko, S. I., & Demchenko, M. Ie. (2017). Партнерство університетів та бізнесу: форми та перспективи розвитку в умовах підвищення інноваційності економіки [Partnerstvo universytetiv ta biznesu: formy ta perspektyvy rozvytku v umovakh pidvyshchennia innovatsiinosti ekonomiky]. *Ekonomika ta upravlinnia natsionalnym hospodarstvom*, 13, 302-308. Retrieved from http://www.economyandsociety.in.ua/journal/13_ukr/49.pdf
19. The Economist Intelligence Unit (2014). *Closing the skills gap: companies and colleges collaborating for change* (a report from the economist intelligence unit) (28 p.). Retrieved from https://www.luminafoundation.org/files/publications/Closing_the_skills_gap.pdf

20. The State Employment Service of Ukraine (2018). *Найбільш затребувані професії в Україні [Naibilsh zatrebuvani profesii v Ukraini]*. Retrieved from https://espreso.tv/news/2018/07/31/naybilsh_zatrebuvani_profesiyi_v_ukrayini_dani_derzhsluzhby_zaynyatosti
21. The State Statistics Service of Ukraine (2019). *Заклади вищої освіти [Zaklady vyshchoi osvity]*. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/vuz_u.html
22. Tihonova, A. D. (2016). Сотрудничество вузов и промышленных предприятий для обеспечения регионального развития [Sotrudnichestvo vuzov i promyishlennyih predpriyatiy dlya obespecheniya regionalnogo razvitiya]. *Journal of Economic Regulation*, 7(4), 117-129. <http://dx.doi.org/10.17835/2078-5429.2016.7.4.117-1290>
23. Ukrinform (2018). *Основні тенденції та виклики ринку праці у 2018 році [Osnovni tendentsii ta vyklyky rynku pratsi u 2018 rotsi]*. Retrieved from <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/2506257-osnovni-tendencii-na-rinku-praci-v-umovah-stabilizacii-ekonomiki.html>
24. Wilson, T. (2012). *A review of business-university collaboration* (89 p.). Retrieved from <https://www.gov.uk/government/publications/business-university-collaboration-the-wilson-review>
25. Work.ua (n.d.). Retrieved from <https://www.work.ua>
26. World Bank Group (2015). *Skills for a modern Ukraine* (36 p.). Retrieved from http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.11.17_Skills_for_Modern_Ukraine/Skills%20for%20a%20Modern%20Ukraine_Launch_Final%20Nov%2017.pdf
27. World Economic Forum (2016). *The future of jobs. Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution* (global challenge insight report) (167 p.). Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

“Psychological aspects of social security in Ukraine”

AUTHORS	Yuliia Sotnikova  https://orcid.org/0000-0001-9058-7746 Khalida Ahaverdiieva
ARTICLE INFO	Yuliia Sotnikova and Khalida Ahaverdiieva (2019). Psychological aspects of social security in Ukraine. <i>Economics of Development</i> , 18(2), 41-48. doi: 10.21511/ed.18(2).2019.05
DOI	http://dx.doi.org/10.21511/ed.18(2).2019.05
RELEASED ON	Wednesday, 07 August 2019
RECEIVED ON	Thursday, 09 May 2019
ACCEPTED ON	Thursday, 27 June 2019
LICENSE	 This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License
JOURNAL	"Economics of Development"
ISSN PRINT	1683-1942
ISSN ONLINE	2304-6155
FOUNDER	Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics



NUMBER OF REFERENCES

18



NUMBER OF FIGURES

2



NUMBER OF TABLES

3

Yuliia Sotnikova (Ukraine), Khalida Ahaverdiieva (Ukraine)

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF SOCIAL SECURITY IN UKRAINE

Abstract

Negative trends in the social sphere and the social problems that exist because of this lead to a sharpening of state national security issues. At the same time, domestic and foreign scholars do not pay sufficient attention to the psychological component of social security, which characterizes the subjective assessment of the state of the social sphere development by the population. This very aspect of social security has become a basis for the formulation of the research goal as an analysis of the state of social security of Ukraine in a regional context in accordance with the system of indicators taking into account the psychological component. The main methods of the investigation are analysis, synthesis, comparative analysis, cluster analysis method. The practical result is the definition of the main components of national security, special attention is paid to the analysis of the interpretation of the definition of "social security" by domestic scientists. The expediency of allocating the psychological component of social security has been substantiated. The list of social security indicators has defined in accordance with the methodological recommendations for calculating the level of economic security of Ukraine, namely: the ratio of nominal wages to the subsistence minimum per working age person; the ratio of the size of the labor pension to the subsistence minimum of the disabled persons; the number of HIV-infected persons with the first diagnosis, persons per 100 thousand people); the number of patients with active tuberculosis with the first diagnosis, persons per 100 thousand people; level of crime. The so-called indexes of social tension have been added to this list, which take into account the psychological aspect of the population of the state, namely: arrears of wages; the level of payment by the population of housing and communal services; the level of registered unemployment; the number of employees who were in forced full-time employment. A cluster analysis of the regions of Ukraine has carried out on the basis of the listed social security indicators, which resulted in the definition of regions with high indicators of social security, namely: Dnipropetrovsk, Donetsk, Zaporizhzhia, Kyiv, Luhansk, Odesa and Kharkiv regions.

Keywords

national security, social security, indicators of social security, social tension, cluster analysis

JEL Classification

I31, C81, R13

Ю.В. Сотнікова (Україна), Х.Ф. Агавердієва (Україна)

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ

Анотація

Негативні тенденції в соціальній сфері та існуючі через це соціальні проблеми призводять до загострення питань національної безпеки держави. При цьому в роботах вітчизняних та закордонних науковців не приділяється достатньо уваги саме психологічній складовій соціальної безпеки, яка характеризує суб'єктивну оцінку населенням стану розвитку соціальної сфери. Саме цей аспект соціальної безпеки й був покладений в формулюванні мети дослідження як аналізу стану соціальної безпеки України в регіональному розрізі відповідно до системи індикаторів з урахуванням психологічної складової. Основними методами, які використовувалися під час написання статті, є аналіз, синтез, порівняльний аналіз, метод кластерного аналізу. Практичним результатом є визначення основних складових національної безпеки, окрему увагу приділено аналізу трактовок вітчизняними науковцями дефініції «соціальна безпека». Обґрунтовано доцільність виділення психологічної складової соціальної безпеки. Визначено перелік індикаторів соціальної безпеки відповідно до методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України, а саме: співвідношення номінальної заробітної плати до прожиткового мінімуму на особу працездатного віку; співвідношення розміру трудової пенсії до прожиткового мінімуму непрацездатних осіб; кількість ВІЛ-інфікованих осіб з вперше встановленим діагнозом, осіб на 100 тис осіб населення); кількість хворих на активний туберкульоз із вперше встановленим діагнозом, осіб на 100 тис осіб населення; рівень злочинності. До цього переліку додано так звані індекси соціальної напруги, які враховують психологічний стан населення держави, а саме: заборгованість із виплати заробітної плати; рівень оплати населенням житлово-комунальних послуг; рівень зареєстрованого безробіття; кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості. Проведено кластерний аналіз регіонів



S. KUZNETS KHNUЕ



Founder

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Nauky avenue, 9-A, Kharkiv, 61166, Ukraine
<http://www.hneu.edu.ua/>

Received on: 09th of May, 2019

Accepted on: 27th of June, 2019

© Yuliia Sotnikova, Khalida Ahaverdiieva, 2019

Yuliia Sotnikova, Ph.D., Associate Professor, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine

Khalida Ahaverdiieva, Ph.D., Associate Professor, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine



This is an Open Access article, distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

України за переліченими індикаторами соціальної безпеки, результатом якого стало визначення регіонів з високими індикаторами соціальної безпеки, а саме: Дніпропетровський, Донецький, Запорізький, Київський, Луганський, Одеський та Харківський.

Ключові слова національна безпека, соціальна безпека, індикатори соціальної безпеки, соціальна напруга, кластерний аналіз

Класифікація JEL I31, C81, R13

ВСТУП

Людина, перебуваючи в умовах існування, що швидко змінюються, потребує посилення психологічних ресурсів, які забезпечують її безпеку. Проблема забезпечення людини та її життєвого середовища, що впливає на становлення і розвиток, виступає пріоритетним завданням сучасної соціальної політики. Україна знаходиться на шляху Євроінтеграції, що особливо актуалізує питання самоідентифікації нації, психологічного комфорту та бажання працювати та жити на території рідної держави. Для того, щоб скоротити кількість людей, що виїжджають закордон в пошуках кращої долі, необхідно створити соціальні умови, які б дозволили розкрити потенціал особистості, забезпечити їй необхідні умови для життя, роботи та відпочинку. Все це актуалізує дослідження проблем соціальної безпеки нашої держави, особливо в регіональному розрізі.

1. ЛІТЕРАТУРНИЙ ОГЛЯД

Проблеми забезпечення соціальної безпеки на державному та регіональному рівнях досліджували вітчизняні науковці. Так, Лібанова (1997) розглядала питання впровадження ефективної соціальної політики в країнах з розвинутою ринковою економікою, приділяючи окрему увагу питанню формування соціальної безпеки. Білорус та Лук'яненко (2001) розглядали питання соціальної безпеки в умовах глобалізації та вплив світових тенденцій на процес її формування. Конкретний перелік показників, які можна використати для оцінки стану соціальної безпеки запропоновані в роботі Давидюка (2013). Ще одним вітчизняним науковцем, який досліджував питання визначення показників соціальної безпеки, є Коленда (2013). Власну трактовку дефініції соціальна безпека з урахуванням зарубіжного досвіду запропоновано в роботі Весельської (2010). Психологічний аспект соціальної безпеки певною мірою був відображений в роботі Повстин (2007), який визначив вплив соціальної безпеки на розвиток особистості. Системний аналіз проблеми соціальної безпеки проведений в роботі Хомри (2004) й інші. Найбільш відомими дослідженнями соціальних проблем є праці вчених СНД Ілларіонова (2008), Мініна (2000), Серебрянникова (1996) та інших. Деякі з дослідників розглядають соціальну безпеку в контексті економічної безпеки держави: Новікова (2006), Ілларіонов (2008), Шевчук (2018). Разом із цим актуальним завданням залишається системне дослідження саме соціальної безпеки держави в контексті сучасних глобалізаційних процесів, оцінка рівня соціальної безпеки в Україні в регіональному розрізі, та врахування в ній особливостей існуючої системи цінностей, моралі в сучасному суспільстві, тобто психологічної складової.

2. МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою статті є аналіз стану соціальної безпеки України в регіональному розрізі відповідно до системи індикаторів з урахуванням психологічної складової.

Основними методами, які використовувалися під час написання статті, є аналіз, синтез, порівняльний аналіз, метод кластерного аналізу.

3. ОСНОВНА ЧАСТИНА

У загальній теорії безпеки держави, різних наукових працях і науково-дослідних роботах з безпеки в числі основних понять розглядаються: “безпека”, “захищеність”, “суб’єкти та об’єкти безпеки”, “система безпеки”, “методи забезпечення безпеки”, «соціальна безпека» та ін. Найбільш широким поняттям, яке включає всі складові безпеки людини, є «національна безпека». В Законі України «Про основи національної безпеки» наведено визначення національної безпеки як захисту інтересів людини на мікро та макро-рівні, що є передумовою сталого економічного та соціального розвитку [15]. Базисом для забезпечення національної безпеки України, є реалізація захисту населення в політичній, військовій, культурній та економічній сферах.

Першою складовою є політична безпека, яку можна трактувати як відстоювання інтересів народу, демократичних цінностей. Відповідно до цього виділяють в контексті політичної безпеки регіональну, громадську, дипломатичну, інформаційну види безпек.

Другою складовою національної безпеки є військова, або воєнна безпека, як захищеність державного суверенітету, цілісності державних територій, демократичного конституційного ладу від зовнішніх та внутрішніх загроз [15]. Відповідно до такої трактовки, у складі воєнної безпеки розрізняють космічну, військово-промислову, радіаційну, морську, ядерно-хімічну види безпек.

Третьою складовою національної безпеки є культурна безпека, яка визначає стан в суспільстві, за якого можливе культурне та духовне відтворення нації, забезпечення її самоідентичності. До складу культурної безпеки відносять інтелектуальну, безпеку друку та ЗМІ, безпеку мистецтва та інші.

І останньою, але не менш важливою, є економічна безпека держави. Згідно Закону України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України» [16], економічна безпека є широким поняттям, яке включає в себе багато складових та представляє собою певний стан національної економіки, за якого державними органами влади забезпечується захист прав споживачів, підтримка національної валюти, скорочення дефіциту бюджету та інші заходи, які спрямовані на підтримку рівня життя населення і забезпечують прогресивний розвиток особистості та суспільства. До економічної безпеки включають виробничу, демографічну, енергетичну, зовнішньоекономічну, інвестиційно-інноваційну, макроекономічну, продовольчу, фінансову та соціальну види безпек. На останній зупинимось дещо детальніше.

На думку Ілларіонова (2008) [18], термін «соціальна безпека» означає виконання соціальними інститутами своїх функцій по задоволенню потреб, інтересів, цілей всього населення країни. Вона виражається в ряді показників: якість, тривалість життя, рівень психічного здоров’я населення та ін. До складу соціальної безпеки включають медичну, психологічну, пенсійну, освітню безпеки. Проте, на думку авторів, якщо такі складові як медична, освітня, пенсійна, споживча безпеки характеризують стан в певних галузях соціальної інфраструктури, то психологічна безпека є значно ширшим поняттям, яка характеризує загальний стан соціуму та можливість його прогресивного розвитку. Саме тому спробуємо зрозуміти, яке місце відводиться психологічній складовій в рамках соціальної безпеки вітчизняними та закордонними науковцями.

Для цього проведемо аналіз трактовок терміну «соціальна безпека» вітчизняними та закордонними науковцями, та спробуємо виділити психологічну складову (Таблиця 1).

Таблиця 1. Дослідження трактовок дефініції «соціальна безпека» вітчизняними та закордонними авторами

Автор	Трактування дефініції «соціальна безпека»	Психологічна складова
Новікова (2006)	Рівень соціальної захищеності як окремого громадянина, так і суспільства, що є результатом реалізованої в суспільстві системи соціального захисту населення [8]	+
Шевчук (2018)	Стан життєдіяльності людини, який забезпечується державою за допомогою організаційно-правових та економічних заходів [13]	-
Русанова, Хомра (2004)	Стан захищеності інтересів особи і суспільства від зовнішніх та внутрішніх загроз [3]	-
Мінін (2000)	стан суспільства, при якому забезпечується необхідний рівень соціальних, матеріальних та інших благ для кожного громадянина [7]	-
Скуратівський (2002)	складова національної безпеки, яка характеризує захищеність громадянина від зовнішніх та внутрішніх загроз [14]	-
Лібанова (1997)	Результат реалізації соціальної політики, який характеризує рівень соціального захисту населення [5]	-
Пирожков (2003)	Складова національної безпеки, результат реалізації ефективної соціальної політики в державі [11]	-
Білорус (2001)	Захищеність громадян, їх інтересів, яка формує певну систему цінностей та моралі в суспільстві [1]	+
Серебряніков, Хлоп'єв (1996)	Спосіб забезпечення захисту інтересів громадян в соціальній сфері [12]	-
Паламарчук (2003)	Підтримання необхідного рівня та якості життя населення та окремих соціальних груп [9]	-
Давидюк (2013)	Ефективне функціонування соціальних інститутів, які забезпечують досягнення певного рівня життя населення [2]	+
Повстин, Самійло (2007)	Сукупність видів безпеки, які забезпечують формування ефективної соціальної сфери та зменшення рівня конфліктності в суспільстві [10]	+
Весельська (2010)	Забезпечення державою певного рівня життя населення, яке гарантує розвиток особистості [17]	-
Коленда (2015)	Стан захищеності громадян країн від загроз, яке забезпечує його ефективне відтворення [4]	+

Проведений аналіз дозволив дійти висновку про те, що більшість науковців несправедливо оминають своєю увагою саме психологічну складову категорії «соціальна безпека» з огляду на суб'єктивний характер оцінки населенням рівня своєї захищеності, що ґрунтується на системі цінностей, моральності та духовності, які склалися в певній країні в певний проміжок часу. Саме тому автори вважають, що найбільш доцільна трактовка даного терміну буде звучати як складова національної безпеки, яка проявляється в комплексі заходів, що реалізуються на державному рівні з метою досягнення захищеності інтересів населення від загроз щодо його соціального стану та рівня життєзабезпечення, а також досягнення в суспільстві соціальної злагоди, цілісності, підтримка системи цінностей та моральності.

Аналіз робіт вітчизняних науковців та нормативно-правової бази дозволяє дійти висновку про те, що єдиного переліку критеріїв, за якими можливо було б оцінити рівень соціальної безпеки в Україні та її регіонах, немає. Це в першу чергу пояснюється різними трактовками цього терміну українськими науковцями, і по-друге, через її психологічну складову цей вимір є досить суб'єктивним. Проте спробуємо все ж таки виявити ті параметри, за якими можливо здійснити оцінку стану соціальної безпеки з урахуванням найбільш складної її складової – психологічної.

Згідно з Методичними рекомендаціями щодо розрахунку рівня економічної безпеки України [14], загальний рівень економічної безпеки складається з субіндексів тих видів безпек, які були перелічені нами раніше. Індекс соціальної безпеки, відповідно до цих методичних рекомендацій, також складається з певного переліку показників.

Для того, щоб виявити стан соціальної безпеки в регіонах України, автори використали метод кластерного аналізу за п'ятьма індикаторами, або показниками, з переліку, наведеному в Методичних рекомендаціях [14] та які найкращим чином характеризують стан соціальної сфери, а саме: співвідношення номінальної заробітної плати до прожиткового мінімуму на особу працездатного віку (Var 1); співвідношення розміру трудової пенсії до прожиткового мінімуму непрацездатних осіб (Var 2); кількість ВІЛ-інфікованих осіб з вперше встановленим діагнозом, осіб на 100 тис осіб населення (Var 3); кількість хворих на активний туберкульоз із вперше встановленим діагнозом, осіб на 100 тис осіб населення (Var 4); рівень злочинності (Var 5).

Аналіз нормативно-правового забезпечення розрахунку індексу соціальної безпеки дозволяє дійти висновку про відсутність переліку показників, які б характеризували загальний психологічний стан суспільства. Це так звані індекси соціальної напруги, в основу яких покладені показники, що характеризують стан соціальної та економічної сфери, низьке для стимуляторів і високе для дестимуляторів значення яких можуть спровокувати зростання невдоволення в суспільстві, та які покладено у методологію проведеного дослідження:

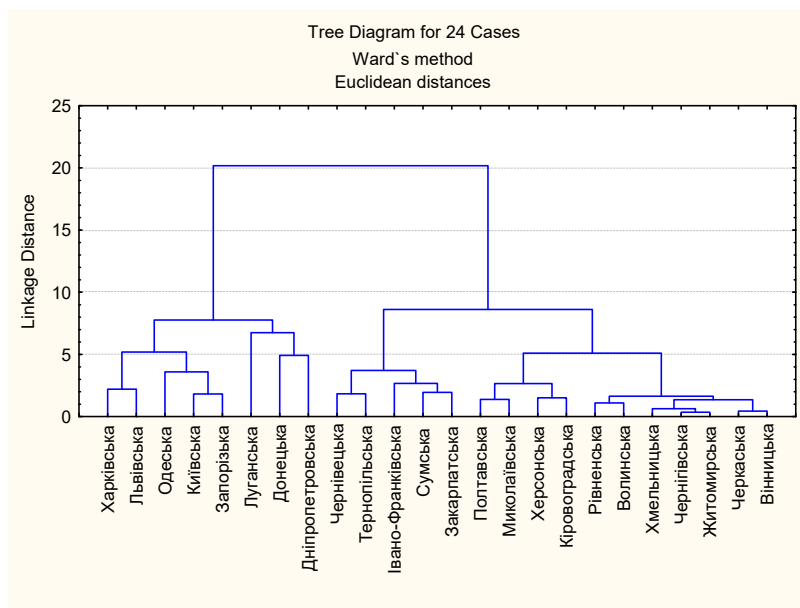
- заборгованість із виплати заробітної плати (Var 6) – дестимулятор;
- рівень оплати населенням житлово-комунальних послуг (Var 7) – стимулятор;
- рівень зареєстрованого безробіття (Var 8) – дестимулятор;
- кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості (Var 9) - дестимулятор.

Задля аналізу цих індикаторів в регіональному розрізі, а також з метою подальших досліджень цього питання, проведено кластерний аналіз регіонів України за індикаторами соціальної безпеки у 2018 році (Таблиця 2), Рисунки 1, 2.

Таблиця 2. Вихідні дані для кластерного аналізу регіонів України

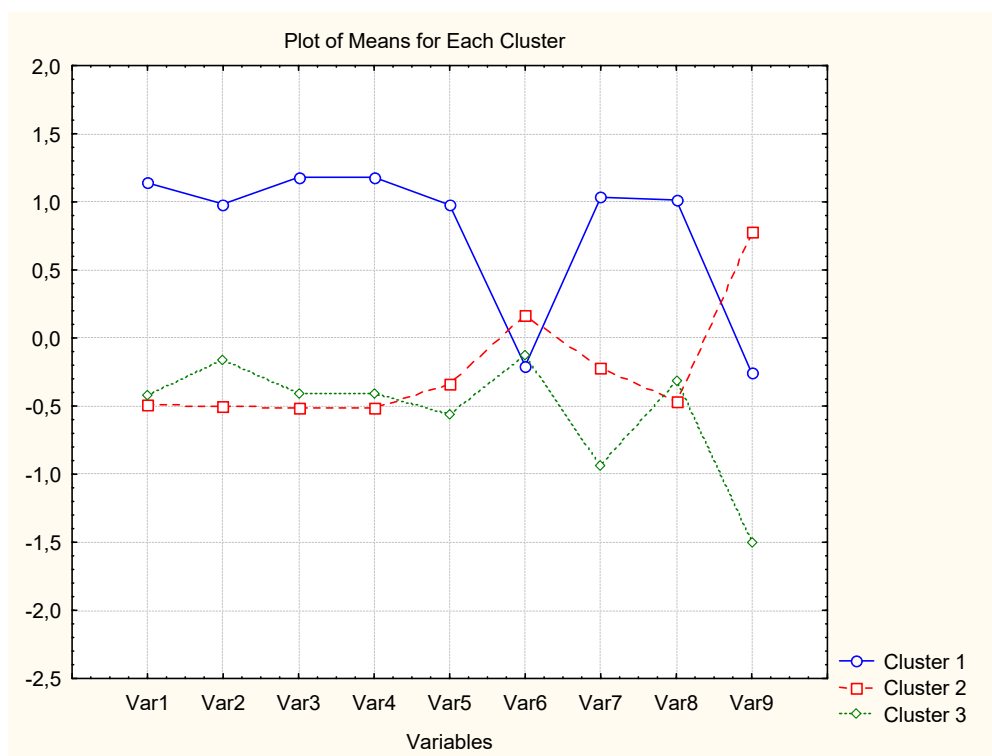
Джерело: згруповано авторами на основі даних Державного комітету статистики.

Область	1 індикатор Var1	2 індикатор Var2	3 індикатор Var3	4 індикатор Var4	5 індикатор Var5	6 індикатор Var6	7 індикатор Var7	8 індикатор Var8	9 індикатор Var9
Вінницька	2,869	585,7	168	48,4	273	10,1	113,6	2,5	18,7
Волинська	2,771	321,5	128	59,7	271	16	99	1,4	12,1
Дніпропетровська	3,476	1586	1982	65	539	120,2	79,6	1,5	51,5
Донецька	4,102	1492	871	63,2	483	360,3	78	0,5	92,4
Житомирська	2,739	457,7	205	62,7	311	8,9	108,2	2,2	11,1
Закарпатська	2,943	332,1	54	60,9	202	6	61,8	0,8	12,8
Запорізька	3,479	905,6	447	61,1	593	58,3	90,7	2,2	50,3
Івано-Франківська	3,581	457,6	65	52,1	129	4,2	46,4	1,3	16,7
Київська	3,581	783,1	467	74,1	415	122,8	85	1,5	25,1
Кіровоградська	3,176	370,5	165	67,3	481	32,3	98,8	2,9	11,6
Луганська	3,176	588,6	133	65,2	497	506,8	67,6	0,6	31,1
Львівська	3,122	880,3	176	61,9	226	92,8	62	1,1	39,6
Миколаївська	3,347	433,1	439	67,4	370	53,4	99	2,3	12,6
Одеська	3,293	791,7	1429	109,1	439	52,9	82,5	1	20,7
Полтавська	3,165	603,4	211	56,1	412	31,4	86,7	2,7	34,1
Рівненська	2,989	384	100	52,6	228	12,8	109,2	2	11,6
Сумська	2,829	461,8	91	55,6	365	84,9	40,4	2,1	17,9
Тернопільська	2,530	356,9	48	44,8	189	4,4	94,8	1,6	14,4
Харківська	3,046	1244	272	43,2	311	162,3	85,4	1,4	51,3
Херсонська	2,771	387	212	75,6	373	14,8	90,7	1,7	10,6
Хмельницька	2,769	460,6	138	53,6	319	5,7	116,4	2	18,6
Черкаська	2,84	508,2	251	53	279	24,1	111,8	2,7	16,8
Чернівецька	2,621	275,4	38	30,1	246	1,1	61,1	1,4	8,9
Чернігівська	2,74	433,1	238	63,6	328	19	114,3	2	10,2



Джерело: сформовано авторами на основі даних Державного комітету статистики.

Рисунок 1. Результати кластеризації регіонів за індикаторами соціальної безпеки методом Уорда у 2018 році



Джерело: сформовано авторами на основі даних Державного комітету статистики.

Рисунок 2. Графік кластерних середніх індикаторів соціальної безпеки регіонів України у 2018 році за методом *k*-середніх

Результати кластерного аналізу представлено в Таблиці 3. Проведений аналіз дозволяє дійти висновку про неоднорідність стану соціальної безпеки в різних регіонах України. З огляду на те, що деякі показники є стимуляторами, а деякі – дестимуляторами, неможливо визначити, що певний кластер характеризується високим рівнем соціальної безпеки, а певний – низьким. Так, регіони, що потрапили до першого кластеру, а саме найкрупніші міста-мільйонники характеризуються високим рівнем оплати праці, пенсійним забезпеченням, а також найнижчим рівнем заборгованості із виплати заробітної плати. При цьому ці ж

регіони характеризуються високим значенням показників захворюваності на ВІЛ, туберкульоз, рівнем злочинності на душу населення.

До другого кластеру увійшли аграрні регіони країни, в яких невисокі значення показників суто соціальної безпеки, проте високі значення індексів соціальної напруги – заборгованості із виплати заробітної плати, кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, рівня безробіття. Така ситуація може бути обумовлена в першу чергу сезонним характером роботи працівників в аграрному секторі, а також відсутністю підтримки працівників цього сектору з боку держави.

До третього кластеру увійшли західні регіони країни, які характеризуються дещо вищими значеннями показників соціальної безпеки у порівнянні із регіонами другого кластеру, та найнижчими в країні показниками оплати послуг ЖКГ та найнижчою кількістю працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості.

Таблиця 3. Результати кластерного аналізу регіонів України на індикаторами соціальної безпеки у 2018 році

Джерело: сформовано авторами на основі даних Державного комітету статистики.

Номер кластеру	Регіони, що входять до кластеру	Особливості
1	Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Київська, Луганська, Харківська, Одеська	Характеризується високими індикаторами соціальної безпеки, єдине низьке значення має показник заборгованості із виплати заробітної плати.
2	Вінницька, Волинська, Житомирська, Кіровоградська, Миколаївська, Полтавська, Рівненська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська	Характеризується середніми значеннями індикаторів, має найбільшу кількість працівників, що перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості
3	Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Сумська, Чернівецька	Також характеризується середніми значеннями показників, мають найменшу кількість працівників, що перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості та низький рівень плати населенням регіонів послуг ЖКГ

ВИСНОВКИ

Проведений аналіз дозволяє визначити заходи, які повинні бути спрямовані на державному та, в першу чергу, місцевому рівні для подолання соціальної напруги в суспільстві:

- зменшення рівня диференціації населення за доходами;
- виявлення та усунення причин, що призводять до різкого розшарування суспільства;
- підтримка малого підприємництва, самозайнятості працівників, особливо для регіонів другого кластеру;
- розвиток соціального підприємництва;
- проведення соціальної роботи з населенням;
- інформування та підтримка здорового способу життя серед молоді;
- вжиття заходів щодо протидії кризовим демографічним процесам;
- забезпечення ефективного соціального захисту населення, в тому числі забезпечення фізичного і духовного здоров'я;
- забезпечення підтримки та розвитку культурного потенціалу нації, національної самоідентифікації;
- захист прав споживачів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Bilorus, O. Gh., & Lukjanenko, D. Gh. (2001). *Глобалізація та безпека розвитку [Globalizacija ta bezpeka rozvytku]* (733 p). Kyjiv: KNEU.
2. Davydjuk, O. O. (2014). Оцінка стану соціальної безпеки в умовах поглиблення соціального розшарування [Otsinka stanu sotsialnoi bezpeky v umovakh pohlyblennia sotsialnoho rozsharuvannia]. *Derzhava i pravo. Yurydychni i politychni nauky*, 65, 376-385. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/dip_2014_65_55
3. Khomra, O. U. (2004). Соціальна безпека: виклики, загрози, критерії [Sotsialna bezpeka: vyklyky, zahrozy, kryterii]. *Strategichna panorama*, 1, 37-39.

4. Kolenda, N. V. (2013). Соціальна безпека населення та основні її складові [Sotsialna bezpeka naselennia ta osnovni yii skladovi]. In *SWorld* (19-30 March, 2013). Retrieved from <https://www.sworld.com.ua/konfer30/776.pdf>
5. Libanova, E. (1997). Досвід соціальної політики в країнах розвинутої ринкової економіки і можливості його використання в Україні [Dosvid sotsialnoi polityky v krainakh rozvynenoї rynkovoї ekonomiky i mozhlyvosti yoho vykorystannia v Ukraini]. *Ukrajina: aspekty praci*, 1, 36-41.
6. Mykolayev Ye. B. (2011). Проблематика соціальної безпеки у контексті навчального курсу «Соціально-економічна безпека» [Problematyka sotsialnoi bezpeky u konteksti navchalnoho kursu «Sotsialno-ekonomichna bezpeka»]. *Metodolohiia, teoriia ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspilstva*, 17, 399-404. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mtpsa_2011_17_76
7. Мунун, В. А. (2000). *Возвратное право и социальная безопасность [Vozvratnoe pravo u sotsyal'naja bezopasnostj]* (198 p.). Moskva: EKSMO.
8. Novikova, O. F. (2006). *Економічна безпека: концептуальне визначення та механізм забезпечення [Ekonomichna bezpeka: kontseptualne vyznachennia ta mekhanizm zabezpechennia]* (408 p.). Donetsk: Instytut ekonomiky promyslovosti Ukrainy.
9. Palamarchuk, V.M. (2003). *Соціальна стратегія України у період здійснення соціальних реформ [Sotsialna stratehiia Ukrainy u period zdiisnennia sotsialnykh reform]* (31 p.). Nacionalnyj instytut strategichnykh doslidzhenj, 11.
10. Povstyn, O. (2007). Соціальна безпека суспільства як фактор впливу на розвиток особистості [Sotsialna bezpeka suspilstva yak faktor vplyvu na rozvytok osobystosti]. In *Гуманітарні аспекти формування особистості (матеріали VI Всеукраїнської наукової конференції) [Humanitarni aspekty formuvannia osobystosti (materialy VI Vseukrainskoi naukovoї konferentsii)]*, 4, 152-157.
11. Pyrozhkov, S. I. (2003). Концептуальні підходи до формування систем національної безпеки України. Проблеми національної безпеки [Kontseptualni pidkhody do formuvannia system natsionalnoi bezpeky Ukrainy. Problemy natsionalnoi bezpeky]. *Strategichna panorama*, 1, 93-107.
12. Serebrjannykov, V. V. (1996). *Социальная безопасность России [Sotsyal'naja bezopasnostj Rossyy]* (352 p.). YSPY RAN.
13. Shevchuk, I. V. (2018). Загрози економічній безпеці України в умовах політико-економічних реалій [Zahrozy ekonomichnii bezpetsy Ukrainy v umovakh polityko-ekonomichnykh realii]. *Universytetski naukovy zapysky*, 1, 175-185. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2018_1_17
14. Skurativskij, V. A. (2002). *Основи соціальної політики [Osnovy sotsialnoi polityky]* (200 p.). MAUP.
15. The Verkhovna Rada of Ukraine (2003). *Про основи національної безпеки [Pro osnovy natsionalnoi bezpeky]*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/964-15>
16. The Verkhovna Rada of Ukraine (2013). *Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України [Pro zatverdzhennia Metodichnykh rekomendatsii shchodo rozrakhunku rivnia ekonomichnoi bezpeky Ukrainy]*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1277731-13>
17. Veseljsjka, L. A. (2010). Соціальна безпека: проблема визначення [Sotsialna bezpeka: problema vyznachennia]. *Naukovyi visnyk Akademii munitsypalnoho upravlinnia (Serija upravlinnja)*, 3, 457-461.
18. Yllaryonov, S. N. (2008). Критерии экономической безопасности [Kriterii ekonomicheskoy bezopasnosti]. *Voprosy ekonomiki*, 10, 35-58.