

трансформації державної соціальної політики (колективна монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. К.: Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України, 2014. – 380 с.

8. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колога. – К.: КНЕУ, 2012. – 501, [3] с.

9. Kotler P. What Consumerism Means for Marketers. / P. Kotler // Harvard Business Review. – 1972. – Vol. 50. – P. 48–57.

10. Palmer A. Lifelong learning is becoming an economic imperative [Electronic resource]. – Available at: <http://www.economist.com/news/special-report/21714169-technological-change-demands-stronger-and-more-continuous-connections-between-education>

11. Бойчевська І. Б. Особливості професійного навчання в межах дуальної системи освіти в Німеччині [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/bitstream/6789/494/1/Особливості%20професійного%20навчання%20в%20межах%20дуальної%20системи%20освіти%20Німеччини.pdf>

УДК 005.96:005.336.1]:338.46](477)

Герасименко Г. В.

## ДОМІНАНТИ ВИМІРУ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ У СФЕРІ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ПОСЛУГ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ВИКЛИКИ ДЛЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

*Виокремлено домінанти виміру ефективності управління людськими ресурсами в координатах нової економіки. Досліджено сучасний стан інноваційного розвитку та реалізації принципів гідної праці у сфері високотехнологічних послуг економіки України, як складових двокошторної моделі ефективності управління*

*людськими ресурсами, в контексті викликів нової економіки.*

**Ключові слова:** високотехнологічні послуги, ефективність управління, людські ресурси, гідна праця, інноваційний розвиток.

Herasyenko H. V.

## keynotes FOR MEASURING THE EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE area of HIGH TECH SERVICES: MODERN CONDITION AND CHALLENGES FOR THE ECONOMY OF UKRAINE

*The keynotes for measuring the efficiency of human resources management in the coordinates of the new economy have been highlighted. The modern condition of innovative development and implementation of the principles of decent work in the area of high-tech services in Ukraine as a component of the two-contour model of the*

*efficiency of human resources management in the context of the challenges of the new economy has been researched.*

**Key words:** high-tech services, efficiency of management, human resources, decent work, gідna, innovative development.

**Вступ.** Нова економіка як феномен розвитку сучасного глобального світу вирізняється багатовекторністю змін, серед яких – масштабне розгортання високотехнологічних видів діяльності. Зростання високотехнологічного сектору відіграє роль одного із факторів посилення конкурентоспроможності вітчизняної економіки у національному та міжнародному масштабах. В таких умовах головним джерелом конкурентних переваг підприємств на

світовому ринку стають знання, інтелект, нематеріальні активи, а успішними є ті підприємства, які продукують нові знання та втілюють їх у високотехнологічних продуктах і послугах. Розвиток високотехнологічного сегменту економіки стає стратегічно важливою компонентою позитивної економічної динаміки, адже перехід на нові технології, виробництво високотехнологічної продукції, надання високотехнологічних послуг супроводжується зни-

женням витрат та зростанням рентабельності. Розширення масштабів високотехнологічних видів діяльності відіграє роль головного фактора посилення потенціалу конкурентоспроможності [5].

Є всі підстави стверджувати, що стратегічно важливим фактором становлення нової економіки стають інтелектуально-креативні людські ресурси, які є втіленням нових знань та продукують інноваційні продукти [3; 4]. Отже, серед першочергових наукових завдань, що підлягають вирішенню, слід визнати необхідність оновлення концептуально-прикладних засад управління інтелектуально-креативними людськими ресурсами.

**Постановка завдання.** Різновекторні питання управління людськими ресурсами висвітлено у працях українських учених – Н. Гавкалової, О. Грішної, О. Даниленко, В. Даниюка, А. Колота, Т. Костишиної, О. Кузьміна, Г. Назарової, І. Петрової, В. Петюха, В. Савченка, М. Семикіної та інших, а також розкрито в роботах іноземних авторів – М. Армстронга, О. Єгоршина, Дж. Іванцевича, Л. Карташової, А. Кібанова, Дж. Лафти, О. Лобанова, Є. Маслова, Ю. Одегова, Д. Торрінгтона та інших. Вітчизняними та зарубіжними науковцями здійснено обґрунтування багатоаспектних теоретико-методологічних і прикладних питань щодо управління людськими ресурсами підприємств. Проте, в умовах посилення стратегічної значущості людських ресурсів в координатах нової економіки виникає потреба вдосконалення теоретичних засад та розроблення механізмів підвищення ефективності управління ними для високотехнологічних підприємств як провідних суб'єктів інформаційно-інноваційної економіки. Невирішеність дискусійних аспектів концептуального характеру та наявність науково-прикладних проблем щодо визначення домінант виміру ефективності управління людськими ресурсами обумовили вибір теми дослідження. Метою статті є здійснення аналізу сучасного стану сфери високотехнологічних послуг економіки України за домінантами виміру ефективності управління людськими ресурсами високотехнологічних підприємств, що дозволить створити теоретико-прикладну платформу для розроблення механізмів та інструментарію підвищення ефективності управління людськими ресурсами високотехнологічних підприємств в контексті викликів нової економіки.

**Результати.** Опрацювання дефініції по-

няття «ефективність управління» в теоретико-прикладній площині та узагальнення наявних підходів до її визначення дозволило обґрунтувати новий формат ефективності управління людськими ресурсами підприємства, який передбачає усунення асиметрій в напрямках економічного, соціального та організаційного розвитку. Передусім наголосимо, що адекватна сучасним трансформаціям соціально-трудова сфера система управління людськими ресурсами повинна бути націлена на узгодження та оптимізацію інтересів різних сторін соціально-трудова відносин – роботодавця та найманих працівників. Гармонізація відносин у сфері менеджменту людських ресурсів високотехнологічних підприємств має здійснюватись за вектором врівноваження відповідальності соціальних партнерів за інноваційний розвиток підприємства – з одного боку, та реалізацію принципів гідної праці – з іншого боку. Тому пропонується автором двоконтурна модель ефективності управління людськими ресурсами інтегрує показники інноваційного розвитку підприємства як зиску для роботодавця на основі використання людських ресурсів та показники забезпечення гідної праці як індикатор зиску для найманих працівників [1; 2].

Показники інноваційного розвитку у сфері високотехнологічних послуг, яку виокремлено відповідно до позицій українського класифікатора видів економічної діяльності на основі гармонізації з міжнародними класифікаціями високотехнологічних послуг [6], наведено в табл. 1.

Показники інноваційного розвитку високотехнологічних послуг за видом економічної діяльності «Дослідження і розробки» засвідчують, що частка підприємств, які займалися створенням і використанням передових технологій та об'єктів права інтелектуальної власності, є незначною – 7,1 % у 2013 р. та лише 5,0 % у 2014 р. Зменшилась у 2014 р. до 25,5 % в порівнянні з 36,4 % у 2013 р. частка підприємств, які створили передові технології, в загальній кількості таких підприємств загалом в економіці України. Незначною є частка підприємств, які використовували передові технології, в загальній кількості таких підприємств загалом в економіці України – 6,2 % у 2013 р. та 4,8 % у 2014 р. Показники інноваційного розвитку за видом економічної діяльності «Інформація та телекомунікації» засвідчують незначну зміну відносних показників інновацій-

**Основні показники інноваційного розвитку  
у сфері високотехнологічних послуг економіки України за 2013-2014 рр.\***

№ з/п	Показник	Вид економічної діяльності			
		Дослідження і розробки		Інформація та телекомунікації	
		2013	2014	2013	2014
1.	Кількість підприємств, які займалися створенням і використанням передових технологій та ОПІВ, використанням раціоналізаторських пропозицій, <i>усього</i>	159	88	102	83
2.	Частка підприємств, які займалися створенням і використанням передових технологій та ОПІВ, використанням раціоналізаторських пропозицій, в загальній кількості таких підприємств загалом в економіці України, %	7,1	5,0	4,6	4,7
3.	Кількість підприємств, які створили передові технології	64	27	8	9
4.	Частка підприємств, які створили передові технології, в загальній кількості таких підприємств загалом в економіці України, %	36,4	25,5	4,5	8,5
5.	Кількість підприємств, які використовували передові технології	128	78	95	71
6.	Частка підприємств, які використовували передові технології, в загальній кількості таких підприємств загалом в економіці України, %	6,2	4,8	4,6	4,3
7.	Кількість створених передових технологій, <i>усього</i>	168	93	13	15
7.1.	з них нові для України	136	81	12	14
7.2.	принципово нові	32	12	1	1
7.3.	за державним контрактом	59	33	1	-
8.	Кількість використаних передових технологій	887	730	276	242

\* Складено за даними статистичної доповіді «Створення та використання передових технологій та об'єктів права інтелектуальної власності на підприємствах України» за 2012-2014 рр. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; первинної документації Держстату України. Дані за 2015-2016 рр. відсутні за причиною скасування форми статистичної звітності № 1-технологія (річна) «Звіт про створення та використання передових технологій та об'єктів права інтелектуальної власності».

ної активності підприємств. Зокрема, у 2014 р. несуттєво в порівнянні з попереднім роком зросла частка підприємств, які займалися створенням і використанням передових технологій та об'єктів прав інтелектуальної власності, використанням раціоналізаторських пропозицій, в загальній кількості таких підприємств загалом в економіці України – з 4,6 % до 4,7 %; натомість погіршилися показники питомої ваги підприємств, які використовували передові

технології та в яких використані об'єкти права інтелектуальної власності, в загальній кількості таких підприємств по економіці України. Позитивним моментом стало зростання майже вдвічі – з 4,5 % до 8,5 % – частки підприємств, які створили передові технології. Збільшилась кількість створених, проте зменшилась кількість використаних передових технологій.

За офіційними статистичними даними (табл. 2) сегмент високотехнологічних по-

Таблиця 2

**Основні показники гідної праці  
у сфері високотехнологічних послуг економіки України за 2013–2016 рр.\***

№ з/п	Показник	Вид економічної діяльності					Дослідження і розробки					Інформація та телекомунікації				
		2013	2014	2015	2016	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016		
1.	Середньооблікова чисельність штатних працівників, тис. осіб	115	104	97	91	91	184	157	134	122	184	157	134	122		
2.	Середня чисельність працівників позаоблікового складу (залучені на умовах цивільно-правових договорів і зовнішні сумісники), тис. осіб	11,5	9,6	10,5	9,6	9,6	16,4	14,6	12,6	15,2	16,4	14,6	12,6	15,2		
3.	Чисельність працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, тис. осіб	11,9	12,8	15,9	25,1	25,1	7,8	6,1	3,6	1,7	7,8	6,1	3,6	1,7		
4.	Ступінь зносу основних засобів, %	63,6	61,9	63,4	63,1	63,1	63,6	57,4	57,9	55,6	63,6	57,4	57,9	55,6		
5.	Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг), млн грн	8151,0	6843,6	8502,4	9519,8	9519,8	80410,4	84103,6	100590,4	117407,2	80410,4	84103,6	100590,4	117407,2		
6.	Валова додана вартість, млн грн	11508	12626	13492	13152	13152	48372	52724	72596	89268	48372	52724	72596	89268		
7.	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн	4 024	4 268	4 972	6 119	6 119	4 599	5 176	7 111	9 530	4 599	5 176	7 111	9 530		
8.	Середньомісячна заробітна плата працівників в еквіваленті повної зайнятості, грн	4 301	4 601	5 371	...	...	4 779	5 446	7 328	...	4 779	5 446	7 328	...		
9.	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, оплата яких finansується за рахунок бюджетних коштів, грн	3 670	3 664	3 799	4 278	4 278	3 423	3 545	3 814	4 900	3 423	3 545	3 814	4 900		
10.	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників державних підприємств, грн	4 480	4 834	6 624	8 427	8 427	5 934	6 421	7 111	9 562	5 934	6 421	7 111	9 562		
11.	Витрати на оплату праці, млн грн	2357,6	2179,0	2748,0	3289,0	3289,0	10625,7	10810,4	12215,3	14513,2	10625,7	10810,4	12215,3	14513,2		
12.	Фонд оплати праці, млн грн	5541	5325	5775	6644	6644	9770	11433	13989	10173	9770	11433	13989	10173		
13.	Питома вага фонду основної заробітної плати в загальній величині фонду заробітної плати, %	39,3	39,4	43,3	42,3	42,3	67,1	64,1	66,7	67,3	67,1	64,1	66,7	67,3		
14.	Частка премій за виробничі результати у складі фонду додаткової заробітної плати, %	27,0	27,2	27,3	32,8	32,8	48,3	46,8	50,0	50,3	48,3	46,8	50,0	50,3		
15.	Частка працівників, яким станом на кінець року нарахована заробітна плата, менше мінімальної, %	2,4	1,7	1,4	1,7	1,7	2,4	1,9	1,8	1,5	2,4	1,9	1,8	1,5		
16.	Заборгованість з виплати заробітної плати станом на 1 січня наступного року, млн грн	50,7	52,9	63,0	55,7	55,7	1,3	1,9	3,2	22,6	1,3	1,9	3,2	22,6		
17.	Чисельність працівників, які охоплені колективними договорами, тис. осіб	101,8	85,5	82,3	71,8	71,8	115,6	87,4	70,9	64,3	115,6	87,4	70,9	64,3		
18.	Частка працівників, які охоплені колективними договорами, у середньообліковій чисельності штатних працівників, %	88,2	81,4	83,4	78,9	78,9	61,9	59,0	53,5	52,5	61,9	59,0	53,5	52,5		
19.	Частка жінок у середньообліковій чисельності штатних працівників, %	48,2	48,1	48,6	48,1	48,1	43,0	43,0	42,7	42,7	43,0	43,0	42,7	42,7		
20.	Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, %	86,1	84,4	81,1	80,0	80,0	87,8	89,6	80,6	77,3	87,8	89,6	80,6	77,3		

слуг за видом економічної діяльності «Дослідження і розробки» є мізерним. Питома вага чисельності штатних працівників підприємств досліджуваного виду економічної діяльності у середньообліковій чисельності штатних працівників у цілому по економіці впродовж останніх чотирьох років не перевищила рівня в 1,2 %, залишаючись відносно стабільною. У сфері «Інформація та телекомунікації» цей показник складає близько 2,0 %, що є підтвердженням незадовільної динаміки поширення масштабів високотехнологічних послуг у вітчизняній економіці. Питома вага середньооблікової чисельності штатних працівників, зайнятих на державних підприємствах, складає близько третини (максимальний рівень – 31,0 % у 2014 р., мінімальний впродовж останніх чотирьох років – 29,9 % у 2015 р.).

Частка штатних працівників, оплата праці яких фінансується за рахунок коштів державного бюджету, перевищує 50 %, а у 2015 р. зросла до 54,6 % та становила 52,6 % у 2016 р. Для сфери «Інформація та телекомунікації» характерна незначна частка працівників, зайнятих на державних підприємствах – менше 4 %.

Масштаби застосування запозиченої праці у сфері «Дослідження і розробки» не перевищують рівня у 10 %. Питома вага чисельності працівників позаоблікового складу (залучених на умовах цивільно-правових договорів і зовнішніх сумісників) у загальній середньообліковій чисельності працівників за досліджуваний період зменшилась від 11,5 % у 2013 р. до 9,6 % у 2016 р. Для виду економічної діяльності «Інформація та телекомунікації» найвищий рівень цього показника характерний для 2013 р. – 16,4 %. Вимушена неповна зайнятість за видом економічної діяльності «Дослідження і розробки» впродовж досліджуваного періоду досягла апогею у 2016 р., охопивши 25,9 % чисельності штатних працівників, що вплинуло на розмір середньомісячної заробітної плати. На жаль, програмою статистичного дослідження за 2016 р. не передбачено визначення показника заробітної плати в еквіваленті повної зайнятості. Зазначимо, що у 2015 р., коли питома вага чисельності працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, у середньообліковій чисельності штатних працівників складала 15,29 %, розрив у середньомісячній заробітній платі штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості та фактичній середньомісячній заробітній платі штатних працівників склав 7,4 %.

Підтвердженням прогресу щодо втілення принципів гідної праці на фоні поступового зростання масштабів сфери «Інформація та телекомунікації» за чисельністю найманих та штатних працівників, як свідчать офіційні дані Держстату, є зменшення чисельності та питомої ваги працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості. За досліджуваний період частка працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, скоротилась від 4,19 % у 2013 р. до 1,27 % у 2016 р. Відповідно, зменшились втрати в заробітній платі: розрив між середньомісячною заробітною платою штатних працівників та середньомісячною заробітною платою працівників в еквіваленті повної зайнятості у 2013 р. становив 180 грн, а у відносному значенні – 3,9 %.

Елементом прогресу в розвитку соціально-трудової сфери сегменту високотехнологічних послуг впродовж досліджуваного періоду є позитивна динаміка заробітної плати. Так, на підприємствах досліджуваних сфер економічної діяльності номінальна середньомісячна заробітна плата штатних працівників зростала помітними темпами, суттєво перевищуючи розмір середньомісячної заробітної плати в цілому по економіці. Найвища позначка в різниці розміру заробітної плати характерна для сфери «Інформація та телекомунікації» у 2016 р. – 183,9 %. Така ж відмінність проявляється і в розмірі заробітної плати за одну оплачену годину, оскільки питома вага чисельності працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, у середньообліковій чисельності штатних працівників є незначною. Для виду економічної діяльності «Дослідження і розробки» згадана різниця становила 123,2 % у 2013 році та 118,1 % у 2016 році. Суттєвим є розрив в розмірі середньомісячної заробітної плати штатних працівників, оплата яких фінансується за рахунок бюджетних коштів, та середньомісячної заробітної плати штатних працівників. Так, у 2016 р. у сфері «Інформація та телекомунікації» заробітна плата, виплачена за рахунок коштів державного бюджету, була вдвічі меншою від середньомісячної заробітної плати штатних працівників.

Витрати на оплату праці в цілому та фонд оплати праці зокрема, як елемент ресурсного забезпечення інноваційного розвитку сфери високотехнологічних послуг економіки України, в абсолютному вираженні характеризують-

ся нестійкою динамікою, зокрема в періоди 2015-2016 рр. у сфері «Дослідження і розробки» та 2013-2016 рр. у сфері «Інформація та телекомунікації» ця динаміка є стабільно зростаючою, у 2014 році у сфері «Дослідження і розробки» спостерігається незначний спад в порівнянні з попереднім роком. Для структури фонду заробітної плати у сфері «Дослідження і розробки» впродовж всього досліджуваного періоду характерні значні перекося у співвідношенні основної та додаткової заробітної плати. Так, впродовж досліджуваного періоду питома вага фонду основної заробітної плати в загальній його величині становила близько 40 %. Натомість, у сфері «Інформація та телекомунікації» простежуються прийнятні співвідношення між фондами основної та додаткової заробітної плати. Так, частка основної заробітної плати складала близько 60 %, додаткової – близько 40 %. Недостатньою, на думку автора, є частка премій за виробничі результати у сфері «Дослідження і розробки», яка не досягає навіть 33 % і є підставою для висновку щодо необхідності розроблення і запровадження дієвого інструментарію посилення мотивації працівників до підвищення рівня результативності праці.

Переконливим підтвердженням нереалізованих можливостей щодо втілення принципів гідної праці є збереження частки працівників, яким станом на кінець року нарахована заробітна плата, менше мінімальної, та збільшення заборгованості з виплати заробітної плати. Особливо показовою є ситуація за 2016 р., в якому заборгованість з виплати заробітної плати в порівнянні з попереднім роком у сфері діяльності «Інформація та телекомунікації» зросла в 7 разів (з 3,2 млн грн до 22,6 млн грн). Має місце й розрив у заробітній платі за гендерною ознакою.

Одним з аргументів низького рівня конкурентоспроможності робочих місць у сфері високотехнологічних послуг є ступінь зносу основних засобів, який становить близько 60 %. Окрім того, зберігаються робочі місця, умови праці на яких не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Окрім того, як свідчать статистичні дані, наведені в табл. 2, відбувається згортання сфери дії колективно-договірних механізмів регулювання соціально-трудова відносин. Зокрема, скорочується чисельність працівників, які охоплені колективними договорами та зменшується їх частка у середньобліковій чисельності штатних працівників.

**Висновки.** Результати проведеного дослідження засвідчили недостатню поширеність сегменту високотехнологічної діяльності в економіці України, наявність дефіциту гідної праці у сфері високотехнологічних послуг та підтвердили впливовість державних механізмів регулювання діяльності високотехнологічних підприємств. Зазначене є підставою для висновку про необхідність вдосконалення інституціонального середовища та інструментарію підвищення ефективності управління інтелектуально-креативними людськими ресурсами на рівні підприємства, що визначає напрями подальших авторських досліджень та розвідок.

#### Література

1. Герасименко Г. В. Двоконтурна модель ефективності управління людськими ресурсами високотехнологічних підприємств. *Національна економіка України в умовах європейської інтеграції: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Дніпро, 19-20 жовтня 2017 р.). Дніпро, 2017. С. 250-253.

2. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізм забезпечення : монографія / [А. М. Колот, В. М. Даниук, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2017. — 500 с.

3. Зинов В. Г., Лебедева Т. Я., Цыганов С. А. Инновационное развитие компании: управление интеллектуальными ресурсами: учеб. пособие / под. ред. В. Г. Зинова. Москва: Издательский дом «Дело» РАН-ХиГС, 2014. 248 с.

4. Лукиных Т. Н. Человеческие ресурсы в условиях информационной экономики. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskie-resursy-v-usloviyah-informatsionnoy-ekonomiki>

5. Мешко Н. П. Стратегії високотехнологічного розвитку в умовах глобалізації: національний та корпоративний аспекти: монографія / Н. П. Мешко, О. М. Сазонець, О. А. Джусов, О. В. Пирог, С. Е. Сардак; ред. Н. П. Мешко / Дніпропетр. нац. ун-т ім. О. Гончара. Донецьк: Юго-Восток, 2012. 470 с.

6. Саліхова О. Б. Високі технології: дефініція та оцінка: монографія / О. Б. Саліхова; Центр дослідж. наук.-техн. потенціалу та історії науки ім. Г. М. Доброва НАН України, Держ. ін-т комплекс. техн.-екоп. дослідж. К. : Інформ.-аналіт. агентство, 2008. 290 с.

1. Herasymenko, H. V. (2017), "Two-circuit model of the efficiency of human resources management of a high-tech enterprise", *Materialy Vseukrains'koi naukovo-praktychnoi konferentsii* [Materials of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference], Dnipro, Ukraine, pp. 250-253.

2. Kolot, A. M. Daniuk, V. M. and Herasymenko, O. O. (2017), *Hidna pratsia: imperatyvy, ukrains'ki realii, mekhanizm zabezpechennia* [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanism of support], KNEU, Kyiv, Ukraine.

3. Zinov, V. G., Lebedeva, T. Ja., Cyganov, S. A. (2014), *Innovacionnoe razvitiie kompanii: upravlenie intellektual'nymi resursami* [Innovative development of the company: man-

agement of intellectual resources], Izdatel'skiy dom «Delo», Moscow, Russia.

4. Lukinyh, T. N. "Human Resources in the Information Economy". available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskie-resursy-v-usloviyah-informatsionnoy-ekonomiki> (Accessed 31 May 2018).

5. Meshko, N. P., Sazonets, O. M., Dzhusov, O. A. Pyroh, O. V., Sardak S. E. (2012), *Stratehii vysokotekhnolohich-*

*noho rozvytku v umovakh hlobalizatsii: natsional'nyj ta korporatyvnyj aspekty* [Strategies for high-tech development in the context of globalization: national and corporate aspects], Yuho-Vostok, Donetsk, Ukraine.

6. Salikhova, O. B. (2008), *Vysoki tekhnolohii: definit-siia ta otsinka* [High technology: definition and assessment], Inform.-analit. ahentstvo, Kyiv, Ukraine.

УДК 658.64:658.8:61

Геренда А.З.

## НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

*Розглянуто суть поняття державно-го управління охороною здоров'я. Визначено основні параметри проведення реформи системи охорони здоров'я в Україні. На основі проведеного аналізу визначено основні напря-*

*ми подальшого реформування системи охоро-ни здоров'я.*

**Ключові слова:** охорона здоров'я, система, державне управління, медична реформа.

Herenda A.

## DIRECTIONS FOR THE REFORMATION OF THE MEDICAL INDUSTRY OF UKRAINE

*The essence of the concept of public health management is considered. The main parameters of the reform of the health care system in Ukraine are determined. on the basis of the analysis the*

*main directions of the further reformation of the health care system are determined.*

**Key words:** health care, system, public administration, medical reform.

**Вступ.** Процес реформування та становлення України як незалежної держави пов'язане із виникнення значної кількості труднощів. Глибинні політичні та соціально-економічні ринкові перетворення здійснюються водночас з перебудовою управлінського державного апарату. Сфера охорони здоров'я визнається одним із головних пріоритетів проведення державної політики України та одним із базових чинників формування її національної безпеки. Відповідно, здоров'я людини розглядається як соціально-економічна цінність, а діяльність, що спрямована на збереження і зміцнення здоров'я, вимагають зосередження уваги з боку держави.

мається як здатність до виконання індивідом соціально-трудова функції, до відтворення сукупності людських здібностей та потреб взагалі.

Система цінностей будь-якої цивілізованої нації включає діяльність зі збереження життя і здоров'я її громадян. Специфікою феномену здоров'я як базової складової людського розвитку визначається і в тому, що його водночас розглядають як найнеобхіднішу умову для повноцінного розвитку людини. Здоров'я сприй-

З метою наукового осмислення теми дослідження використовувалися праці В. Д. Бакуменка, В. М. Вакуленка, О. С. Ігнатенка, В. М. Князева, О. Ю. Лебединської, В. В. Мамонової, В. П. Трощинського, в яких наведено результати досліджень методологічних засад державного управління та місцевого самоврядування. Вагомий внесок у розв'язання теоретичних та методологічних проблем розвитку державного управління та місцевого самоврядування у сфері охорони здоров'я здійснили М. М. Білинська, Л. І. Жаліло, Д. В. Карамішев, Н. П. Кризина, В. М. Лехан, В. Ф. Москаленко, Я. Ф. Радиш, В. М. Рудий, В. А. Скуратівський, Г. О. Слабкий, І. М. Солоненко, В. П. Удовиченко, І. І. Хожило та ін.

Слід також відмітити, що тема медицини на сьогодні є вкрай актуальною і болючою для