

УДК 658.336

**Ліхоносова Г.С.**  
кандидат економічних наук, доцент,  
провідний науковий співробітник  
Східноукраїнського національного університету  
імені Володимира Даля

## ДЕТЕРМІНАЦІЯ ФАКТОРІВ ВІДТОРГНЕННЯ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА РІВЕНЬ ДОСТАТНОСТІ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

У статті наведено авторське бачення процесу детермінації факторів відторгнення, що прямо чи опосередковано впливають на рівень достатності ресурсної бази підприємства. Охарактеризовано фактори, що впливають на рівень достатності ресурсної бази підприємства. Виявлено, що питання підготовки професійних управлінських кадрів є ключовими у сучасній організаційно-управлінській науці. Підсумовано, що потенціал і якість людських ресурсів визначаються не тільки кількістю членів соціуму, здатних до продуктивної праці, але й їх здатністю до інтелектуальної діяльності.

**Ключові слова:** фактор, відторгнення, ресурсна база, підприємство, ступінь сприйняття, потенціал.

### Лихоносова А.С. ДЕТЕРМИНАЦИЯ ФАКТОРОВ ОТТОРЖЕНИЯ, ВЛИЯЮЩИХ НА УРОВЕНЬ ДОСТАТОЧНОСТИ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье приведено авторское видение процесса детерминации факторов отторжения, прямо или косвенно влияющих на уровень достаточности ресурсной базы предприятия. Охарактеризованы факторы, влияющие на уровень достаточности ресурсной базы предприятия. Выявлено, что вопросы подготовки профессиональных управленческих кадров являются ключевыми в современной организационно-управленческой науке. Подытожено, что потенциал и качество человеческих ресурсов определяются не только количеством членов социума, способных к производительному труду, но и их способностью к интеллектуальной деятельности.

**Ключевые слова:** фактор, отторжение, ресурсная база, предприятие, степень восприятия, потенциал.

### Likhonosova G.S. DETERMINATION OF DEFENSE FACTORS INFLUENCING AT LEAST ACCESSIBILITY OF RESOURCES OF THE ENTERPRISE

The author's vision of the process of determination of rejection factors that directly or indirectly influences the level of adequacy of the resource base of the enterprise is presented in the article. Characterized by factors influencing the level of adequacy of the enterprise resource base. It was revealed that the issues of training professional management personnel are key in modern organizational and managerial science. It is concluded that the potential and quality of human resources are determined not only by the number of members of society capable of productive labor, but also their ability to intellectual activity.

**Key words:** factor, exclusion, resource base, enterprise, stage of perception, potential.

**Постановка проблеми.** Підприємству будь-якого рівня розвитку необхідно мати повну інформацію про те, які фактори сприяють підвищенню рівня соціально-економічного розвитку та впливають на рівень достатності його ресурсів. Такі знання необхідні для того, щоб вдало управляти ними, вчасно проаналізувати виявлені фактори впливу й прийняти правильне рішення в різних сферах соціально-економічного стану підприємства.

Словникове тлумачення фактору підкреслює причину, рушійну силу будь-якого процесу, що визначає його характер або окремі риси [1, с. 1526]. Аналізуючи рівень розвитку підприємства, необхідно виділити якості, на основі яких можна скласти відповідні стратегічні та оперативні плани про перспективу і конкурентоспроможності даного підприємства. Серед усіх факторів деякі відносяться тільки до галузевих умов (наприклад, енергоємність виробництва) або тільки до регіональних (наприклад, населеність території).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Нині особливий інтерес становлять фактори, що впливають на рівень соціально-економічного розвитку підприємства. Як правило, на такий розвиток діють не один певний фактор, а деяка група чинників. Причому такий набір факторів змінюється в часі [2, с. 44]. На одні чинники розвитку можна певним чином впливати (наприклад, інвестиції в основний капітал), а на інші – ні (наприклад, природні багатства регіону, в якому знаходиться підприємство).

На соціально-економічний розвиток підприємства надають зростання впливу три головні чинники [3, с. 57]:

1) ринковий фактор (дифузійне сполучення регіональних, національних і світових ринків); для регіонів України велике значення мають лібералізація зовнішньої торгівлі та усунення найближчим часом різних обмежень завдяки інтеграційним процесам у світовий торговельний простір;

2) конкурентний фактор; у цій сфері необхідно посилити особливо нецінову конкуренцію в галузі якості життя та інновацій;

3) виробничий фактор; тут передбачається заміна масового виробництва дрібносерійним; заміна вертикальної організації праці – горизонтальною; низької індивідуальної відповідальності – співучастю індивіда у виробничому процесі.

**Мета статті** полягає в проведенні процесу детермінації наведених факторів соціально-економічного розвитку регіону, які стають основою започаткування процесів відторгнення та характеризують рівень достатності ресурсної бази підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Рівень соціально-економічного розвитку підприємства багато в чому залежить від розташованих на території регіону певної галузі спеціалізації або базових галузей.

З розвитком торгових відносин підвищилася роль транспортного фактору. Збільшення росту вартості перевезень відбувається швидше витрат виробництва товарів, в результаті чого ускладнюється вихід регіональних представників на світовий ринок, що сприяє створенню ринків товарів вітчизняного виробництва.

Не менш важливий вплив на соціально-економічний розвиток має фактор економіко-географічного

положення регіону щодо джерел сировини, транспортних магістралей, ринків збуту, палива тощо. Розглянутий чинник визначає ефективність розвитку економіки регіону. Тут необхідно зазначити, що дія цього чинника непостійна, це відбувається через відкриття нових джерел сировини, прокладання нових транспортних магістралей тощо.

В умовах ринкової економіки важливу роль в регіональному розвитку стали відігравати фактори інформаційних ресурсів і комунікаційних систем, які дають уявлення про можливості найбільш ефективної соціально-економічної діяльності регіону.

Середня заробітна плата в конкретному регіоні (Луганська область) (рис. 1) стає показником залучення кадрового потенціалу до ресурсної бази цього регіону, що відображається у відповідних показниках ринку праці (табл. 1).

Істотний вплив на соціально-економічний розвиток регіону має демографічний фактор. Цей фактор створює передумови для розвитку в регіоні різноманітних видів економічної діяльності, а також великим є його вплив на емісію регіонального ринку. Переважно регіони з великою чисельністю населення мають великий регіональний дохід і ВРП на душу населення. Важливою складовою цього чинника, що впливає на функціонування регіональних соціально-економічних процесів, є трудові ресурси, що є працездатною частиною населення, що як займає в суспільному виробництві, так і знаходиться в резерві (учні, безробітні, студенти, військовослужбовці).

Потенціал і якість людських ресурсів визначаються не тільки кількістю членів соціуму, здатних до продуктивної праці, але й їх здатністю до інтелектуальної діяльності. У зв'язку зі скороченням можливостей за рахунок екстенсивного розвитку (освоєння нових площ, родовищ; освіта нових поселень тощо) в умовах ринкової економіки визначальними стають нові наукоємні технології, створення інтелектуальної власності в різних формах, а за рахунок цього – інтенсивне використання наявних ресурсів. За вітчизняними і зарубіжними оцінками більше половини ВВП країни виробляють працівники, освіта яких тривала понад 14 років [5, с. 157].

Для того щоб цей фактор давав очікуваний вплив, необхідно, щоб чисельність населення регіону хоча б приблизно відповідала його економічним можливостям.

Щоб процес соціально-економічного розвитку регіону відбувався успішно і приводив до очікуваного результату, він повинен бути керованим. Отже, велике значення для соціально-економічного розвитку регіону має організаційний фактор (територіальне управління).

Для успішного вирішення регіоном соціально-економічних завдань потрібний активний вплив організаційного фактору. Територіальне та й загальне управління виконують такі основні функції: планування, оперативне регулювання, координація, облік і контроль.

В ролі організуючого інструмента управління виступає адміністративно-територіальний поділ країни, який відіграє важливу роль в регулюванні господарського розвитку, в здійсненні правоохоронної, оборонної та інших функцій держави. Адміністративно-територіальна система сприяє комплексному розвитку регіонів, координуванню і контролю діяльності розташованих в них підприємств і установ, організації територіального планування й управління (табл. 2).

Науково-технічний прогрес забезпечує більш рівномірне й ефективне розміщення підприємств, різних виробничих комплексів, галузей господарства, в результаті чого все це найкращим чином позначається на господарському, соціальному, культурному та економічному підйомі всіх регіонів. Сучасні досягнення науково-технічного прогресу дають змогу добитися великих результатів в освоєнні нових джерел енергії, створенні більш удосконаленої техніки і технології виробництва, освоєнні ресурсів районів з екстремальними природно-кліматичними умовами, створенні новітніх засобів зв'язку, швидкої і більш якісної обробки і передачі інформації, ефективному і раціональному використанні традиційних джерел енергії.

Слід також відзначити вплив агломераційного фактору, який сприяє збільшенню масштабів виробництва, концентрації трудових ресурсів, підприємств і об'єктів невиробничої сфери. Така концентрація сил сприяє виникненню нових видів виробництва, збільшенню індивідуальної продуктивності праці тощо.

Серед усіх факторів існують і такі чинники, які негативно впливають на розвиток регіону. Одним з найбільш значущих чинників, що роблять негативний вплив, є наявність в регіоні тіньової економіки. Дії корумпованих чиновників, наявність криміналу

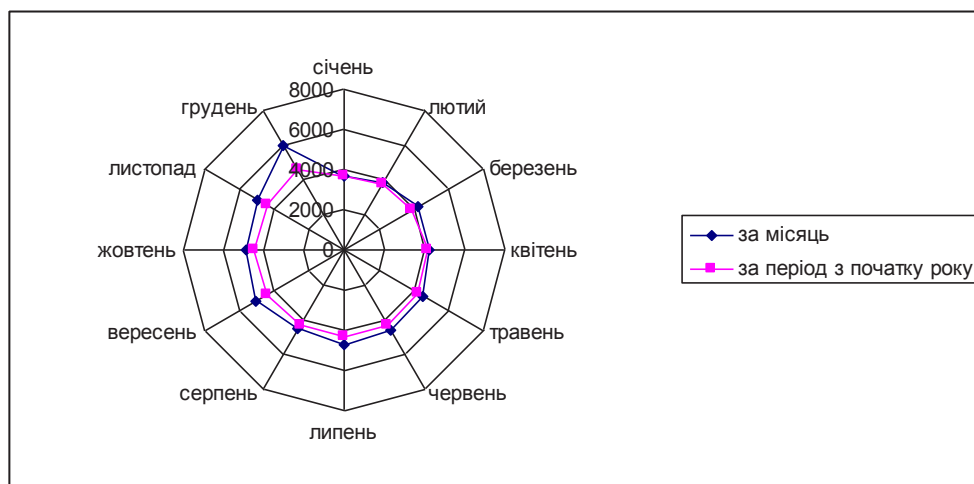


Рис. 1. Середня заробітна плата у Луганській області, 2016 рік

Джерело: розроблено автором на підставі [4]

Таблиця 1

## Основні показники ринку праці Луганської області у 2000–2016 роках

Рік	Середньооблікова кількість штатних працівників <sup>1</sup> , тис. осіб	Коефіцієнт обігу робочої сили <sup>1</sup>		Середньомісячна заробітна плата <sup>1</sup>		
		по прийому	по звільненню	номінальна		реальна, у % до попереднього року
		у % до середньооблікової кількості штатних працівників		гривень	у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб <sup>2</sup>	
2000	711,6	22,5	29,9	232	80,8	...
2001	669,3	23,4	28,1	320	96,7	...
2002	637,4	26,6	28,8	393	107,8	122,6
2003	631,0	25,1	28,8	474	129,7	115,4
2004	607,9	28,0	28,6	596	154,1	120,6
2005	604,4	26,1	29,0	805	177,7	118,5
2006	596,8	25,2	26,9	1 022	202,4	114,3
2007	586,2	27,0	28,0	1 323	232,9	109,2
2008	583,9	27,7	31,8	1 769	264,4	106,2
2009	548,0	18,9	25,0	1 873	251,7	90,6
2010	547,0	23,9	26,3	2 271	246,3	113,8
2011	532,7	27,4	34,3	2 742	273,1	110,1
2012	526,8	24,1	28,9	3 090	272,5	111,7
2013	502,7	24,4	32,2	3 337	274,0	107,6
2014	163,6	20,0	34,9	3 377	277,3	86,4
2015 <sup>3</sup>	172,7	18,6	30,8	3 427	248,7	71,7
2016 <sup>3</sup>	150,2	19,0	25,8	4 637	289,8	118,0

<sup>1</sup> до 2009 року включно дані наведено без урахування найманих працівників статистично малих підприємств та зайнятих у фізичних осіб-підприємців; з 2010 року – по юридичних особах та відокремлених підрозділах юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб; більш детальні дані та методологія розрахунку показників заробітної плати наведені у розділі «Доходи населення»;

<sup>2</sup> показник розраховано до розміру прожиткового мінімуму, що діяв у грудні відповідного року

<sup>3</sup> без урахування частини зони проведення антитерористичної операції

Джерело: узагальнено автором на підставі [4; 6; 7]

Таблиця 2

## Доходи та витрати населення Луганської області, млн. грн. за рік

	2016 рік	2015 рік	2014 рік
Доходи	56 233	71 485	64 144
у тому числі:			
заробітна плата	23 388	29 941	28 355
прибуток та змішаний дохід	5 358	9 070	7 325
соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	25 980	29 401	25 649
зокрема, соціальні допомоги	18 009	18 978	17 002
Витрати та заощадження	56 233	71 485	64 144
у тому числі:			
придбання товарів та послуг	30 733	56 002	47 709
поточні податки на доходи, майно та інші сплачені поточні трансферти	5 536	4 917	4 358
зокрема, поточні податки на доходи, майно	2 872	3 567	3 128
нагромадження нефінансових активів	-1 279	-750	368
приріст фінансових активів	21 080	11 034	11 175
Наявний дохід, всього	44 124	57 527	51 852
у розрахунку на одну особу, грн.	19 788,3	25 590,3	22 896,8
Реальний наявний дохід (у відсотках до відповідного періоду попереднього року)	67,6	105,4	107,9

Джерело: узагальнено автором на підставі [4; 6; 7]

зменшують доходи регіону, які надходять у вигляді податків і зборів, що негативно позначається на регіональному бюджеті.

Питання підготовки професійних управлінських кадрів для органів регіонального управління є одним з ключових у сучасній державно-управлінській науці та практиці. На сучасному етапі розбудови України постало питання проведення реформи в системі регіонального управління загалом та щодо створення дієвого місцевого самоврядування та децентралізації влади в країні зокрема. Останні події, що відбуваються в українському суспільстві, свідчать про тер-

мінову необхідність децентралізації та перерозподілу владних повноважень між суб'єктами системи державного управління. Це перш за все обумовлено зростанням процесів демократизації та самоорганізації суспільства, а також необхідністю забезпечення ресурсної самодостатності адміністративно-територіальних одиниць (рис. 2).

Ще одним представником цього виду факторів є зношеність виробничих фондів, яка відбувається в результаті перехідних процесів в економіці, які вимагають додаткових витрат на відновлення і модернізації виробництва.

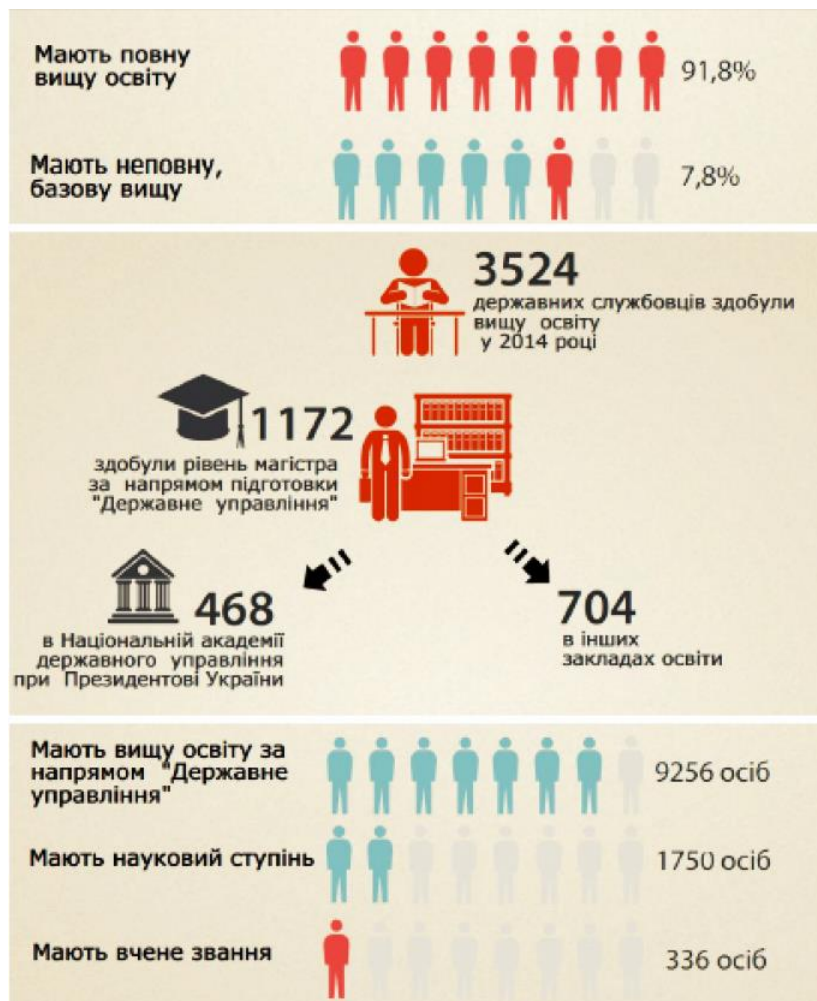


Рис. 2. Відомості щодо освітнього рівня посадових осіб місцевого самоврядування

Джерело: узагальнено автором на підставі [8; 9]

Якщо у вітчизняній економічній теорії традиційно виділяють такі основні групи чинників, як природні, демографічні, економіко-географічні, економічні, то в зарубіжній літературі виділяють дві великі групи факторів, такі як «жорсткі» і «м'які». Під «жорсткими» чинниками розуміють чинники, які вимірюються кількісно. До цього виду можна віднести чинники:

- 1) орієнтовані на виробничі ресурси (земля, робоча сила, капітал);
  - 2) орієнтовані на виробництво і збут продукції (близькість партнерів по кооперації, інфраструктура, структура населення і споживання);
  - 3) встановлені державою (податки, система господарювання, субсидії і програми підтримки).
- «М'які» чинники – це ті чинники, які кількісно дуже важко виміряти, а саме:
- стабільність політичної ситуації;
  - стабільність суспільного клімату;
  - кваліфікація зайнятих по найму;
  - регіональна структура економіки і окремих підприємств;
  - якість системи освіти і професійної підготовки кадрів;
  - оснащення регіону вузами, технологічними центрами, дослідницькими організаціями [10, с. 22].

Звичайно ж, наведеним набором фактори, що впливають на соціально-економічний розвиток регіону, не обмежуються. На думку багатьох дослідників, набір таких факторів дуже різноманітний.

Так, А.І. Гаврилов [3, с. 64] виділяє групи факторів, що характеризують:

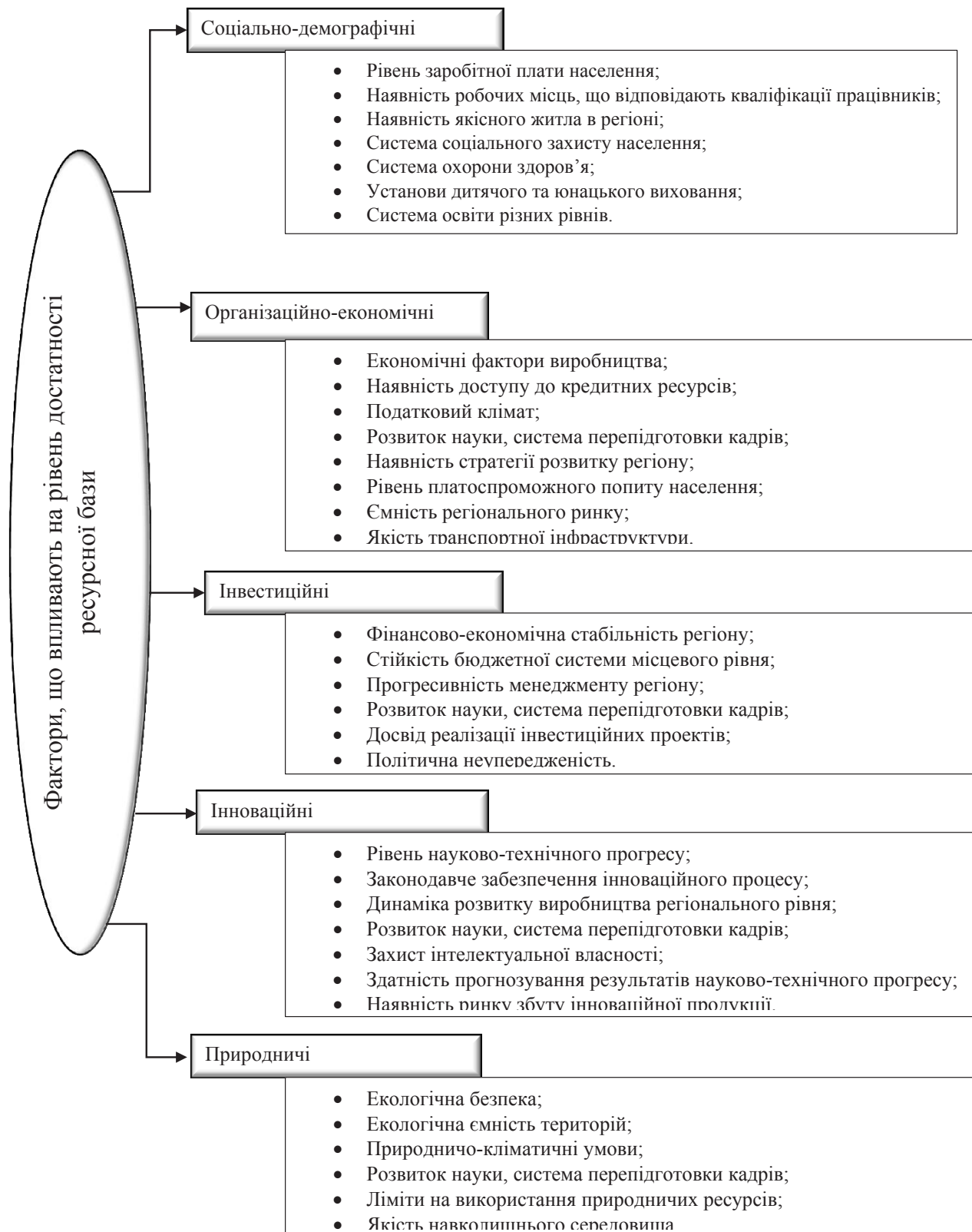
- виробничо-ресурсний потенціал регіону;
- структуру регіонального ринку;
- кадровий потенціал регіону;
- регіональний бюджет;
- стратегію розвитку регіону.

Зовнішнє середовище регіону прямого впливу включає систему взаємозв'язку з партнерами [11, с. 44]:

- зовнішніми постачальниками товарів і послуг;
- зовнішніми споживачами; регіонами-конкурентами; фінансовими організаціями;
- транспортними підприємствами.

Середовище непрямого впливу на підприємство може включати такі групи факторів впливу (рис. 3).

**Висновки.** На основі проведеного аналізу факторів, що впливають на соціально-економічний розвиток регіону, сформовано фактори, що впливають на рівень достатності регіональних ресурсів, в п'ять основних груп: загальноекономічні; загальнополітичні; науково-технічні; природно-екологічні; демографічні.



**Рис. 3. Фактори, що впливають на рівень достатності ресурсної бази**

Джерело: розроблено автором

Будь-яке підприємство не може мати перевагу за всіма чинниками. У кожного підприємства є свій певний набір переваг, що робить його як економічно, так і соціально розвинутим. Для того щоб

зберегти і підвищити рівень соціально-економічного розвитку підприємства, необхідно постійно вдосконалювати групу факторів, що впливають на цей розвиток.

**БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:**

1. Великий тлумачний словник української мови / укладач і гол. редактор В.Т. Бусел . – К. ; Ірпінь ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
2. Аземмедов С.Ф. Роль государства в обеспечении устойчивого регионального развития / С. Ф. Аземмедов // Инвестиції : практика та досвід. – 2016. – № 10. – С. 43–45.
3. Гаврилов А.И. Региональная экономика и управление / А.И. Гаврилов. – М., 2002. – 250 с.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Шадрин А.И. Регион: развитие в условиях рынка / А.И. Шадрин. – М., 2002. – 231 с.
6. Статистика ООН по Донбассу. Цифры просто катастрофические [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://perelaznews.blogspot.com>.
7. Офіційний сайт Головного управління статистики Луганської області Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lg.ukrstat.gov.ua>.
8. Крутій О.М. Діалогова взаємодія органів державної влади та громадськості : [монографія] / О.М. Крутій. – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2008. – 236 с.
9. Офіційний сайт Національної державної служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.guds.gov.ua>.
10. Науково-методичні засади передпланової оцінки інноваційно-інвестиційних проектів : [монографія] / [С.В. Філіппова, В.І. Захарченко, М.О. Акулюшина, В.В. Лаптева] ; за ред. В.І. Захарченко. – О. : ОНПУ, 2015. – 104 с.
11. Гаджиев А.В. Особенности и основные цели социальной политики в условиях глобализации и обеспечения устойчивого развития / А.В. Гаджиев // Економіст. – 2015. – № 5. – С. 44–47.