

Міністерство освіти і науки України
Національний університет водного господарства
та природокористування
Кафедра державного управління
та місцевого самоврядування

СТРАТЕГІЯ І ТАКТИКА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

збірник наукових праць
Випуск 1
(2014 р.)

Рівне – 2014

Зміст випуску

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДО-ЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ	Кальниш Ю. Г. Особливості кадрового забезпечення сучасних політичних процесів в Україні.....	7
	Балабаєва З. В. Особенности государственного управления в эпоху социальных сетей	13
	Скрипчук П. М., Строченко Н. І. Адаптація законодавчо-нормативних документів України до ЄС.....	17
	Цимбалюк В. І. Роль правової інформатики в уніфікації управлінських документів.....	21
	Акімова Л. М. Становлення державного фінансового контролю в Україні.....	24
	Бова Т. В., Вострікова Н. В. Аналіз засад басейнового принципу як механізму державного управління водними ресурсами.....	30
	Бутник Е. А. Особенности формирования государственно-частного партнерства в Украине.....	34
	Іванюта П. В. Особливості державного регулювання економіки за допомогою програмно-цільового управління.....	40
	Романенко Є. О. Формування позитивного іміджу української держави як стратегічний напрям державної комунікативної політики.....	46
	Бондарчук Н. В., Пугач А. М. Механізми державної підтримки сільського розвитку.....	54
	Гаман С. М. Глобалізація інвестиційних процесів як унікальна можливість сталого розвитку країни.....	60
ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ	Алейнікова О. В., Маланчук Л. О. Державне управління сферою надрокористування.....	64
	Щесюк С. В. Взаємодія місцевих органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у розвитку туристичної індустрії Рівненщини.....	67
	Павлов В. І., Пивоварчук Л. В. Процеси адаптації вітчизняної соціальної політики до європейських вимог.....	71
	Крачунов Х., Кинджакова Е. Проблеми и възможности за управление на устойчиво развитие на селските и граничните територии в Североизточен район на планиране чрез система за мониторинг.....	74
	Міщук І. В., Пасічнюк В. Б. Актуальні проблеми сфери муніципальних послуг, що надаються органами місцевого самоврядування в Україні та шляхи їх вирішення.	79
	Okorskiy V. P., Sribna E. Problems and Prospects of Improving the Quality of Management Training.....	84

	Ковшун Н. Э.	
	Проблемы обеспечения устойчивого водопользования в Украине.....	88
	Олійченко І. М., Дітковська М. Ю.	
	Удосконалення системи електронних послуг в органах державної влади.....	92
	Міщук Г. Ю.	
	Розвиток корпоративних соціальних інвестицій: нові можливості державного регулювання трудових відносин.....	98
	Самолук Н. М.	
	Грейдинг як інструмент ефективного управління персоналом.....	103
	Савонік Н. І., Пшеюк О. О.	
	Легалізація територіальної громади – перший етап розширення її повноважень.....	108
	Антонова С. Є.	
	Реалізація державної молодіжної житлової політики на місцевому рівні.....	111
	Коваленко М. М.	
	Богословська спадщина та державне управління: закономірність синтезу.....	116
	Гаман М. В.	
	Стратегія та напрями забезпечення фінансово-економічної безпеки держави в контексті регуляторної реформи.....	122
	Лопушинський І. П.	
	Люстрація як спосіб очищення влади: українські реалії та перспективи	128
	Сазонець І. Л.	
	Трансформація системи державного регулювання міграційних процесів та заходів протидії торгівлі людьми.....	131
ЗАРУБІЖ- НИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВ- НОГО УПРАВЛІННЯ	Акімов О. О., Рибак І. П.	
	Кадрове забезпечення державного управління: досвід зарубіжних країн.....	137
	Корбутяк В. І.	
	Проблеми впровадження електронного документообігу в Україні та їх вирішення на прикладі Естонії.....	145
	Śmiel Sylwia	
	Polityka prawna Unii Europejskiej wobec dziecięcej turystyki seksualnej....	150
	Малиновська О. А.	
	Шляхи вирішення проблеми внутрішніх переміщених осіб: деякі уроки із зарубіжного досвіду.....	154
	Yakymchuk A.	
	The International Experience of Management of the Preservation of biodiversity: Innovative Approach.....	163
	Вимоги до оформлення статей.....	169

Contents of this issue

<i>THE THEORETICAL AND METHO- DOLOGICAL ASPECTS OF PUBLIC ADMINISTRATION</i>	Kal'nysh Y.	
	The Features Staffing Contemporary Political Processes in Ukraine	7
	Balabaeva Z.	
	The Features of Public Administration in the Era of Social Networks.....	13
	Skrypchuk P., Strochenko N.	
	Adaptation of Legislative and Regulatory Documents of Ukraine to the EU...	17
	Tsymbaliuk V.	
	The Role of Legal Informatics in the Unification of Administrative Documents.....	21
	Akimova L.	
	The Formation of the State Financial Control in Ukraine.....	24
	Bova T., Vostrikova N.	
	The Analysis of Basein Principle as a Mechanism of state Water Resources Management.....	30
	Butnyk E.	
	The Features State-Formation Private Partership in Ukraine.....	34
	Ivaniuta P.	
	The Features of State Regulation of Economy by Means of Program-Target Management.....	40
	Romanenko E.	
	The Creating a Positive Image Ukrainian State as a Strategic Direction of State Communication.....	46
	Bondarchuk N., Pugach A.	
	The State Support Rural Development.....	54
<i>THE PRACTICAL ASPECTS OF PUBLIC ADMINISTRATION</i>	Gaman S.	
	Globalization Investment Process as a Unique Opportunity for Sustainable Development.....	60
	Aleinikova O., Malanchuk L.	
	The Public Administration of Subsoil Use.....	64
	Schesyuk S.	
	Cooperation of Local Executive Authorities and Local Authorities in the Development of Rivne Region Tourism Industry.....	67
	Pavlov V., Pivovarchuk L.	
	The Process of Adapting Domestic Social Policy to European requirements.....	71
	Krachunov H., Kindzhakova E.	
	Problems and Opportunities for Sustainable Management of Rural and Border Areas in North-East Planning Region.....	74
	Mishchuk I., Pasichnyuk V.	
	The Actual Problem Areas of Municipal Services Provided Local Government in Ukraine and Solutions.....	79
	Okorskiy V. P., Sribna E.	
	Problems and Prospects of Improving the Quality of Management Training...	84
	Kovshun N.	
	The Problems of Sustainable Water Use in Ukraine.....	88
	Oliychenko I., Ditkovska M.	92

	The Improvement electronic services in public authorities.....	
	Mishchuk G.	
	The Development of Corporate Social Investment: New Opportunities Public regulation of labor relations.....	98
	Samoliuk N.	
	Grading as a Tool for Effective Management of Resources.....	103
	Savonik N., Psheyuk O.	
	The Legalization territorial community – the First Phase Expansion of its Powers.....	108
	Antonova S.	
	The Implementation of State Youth Housing Policy at Local Level.....	111
	Kovalenko M.	
	The Theological Heritage and Governance: Synthesis pattern.....	116
	Gaman N.	
	Strategy and Areas of Providing Financial and Economic Security in the Context of the State Regulatory Reform.....	122
	Lopushynskyy I.	
	The Lustration as a Method of Cleaning Power: Ukrainian Realities and Prospects.....	128
	Sazonets I.	
	Transformation of Public Administration System of Migration Processes Regulation and Countermeasures Stores People.....	132
<i>THE FOREIGN GOVERNMENT EXPERIENCE OF PUBLIC ADMINISTRATION</i>	Akimov O., Rybak I.	
	The Staffing of Public Administration: Foreign Experience.....	137
	Korbutiak V.	
	The Problems of Ukraine Electronic Documents and Solutions on Example of Estonia.....	145
	Chmel' S.	
	Legal Policy on Child Sex Tourism in the European Union.....	150
	Malynows'ka O.	
	Solutions to the Problem of Internally Displaced Persons: Some Lessons From the World Experience.....	154
	Yakymchuk A.	
	The International Experience of Management of the Preservation of Biodiversity: Innovative Approach.....	163
	Requirements for Authors.....	169

Ukraine.

3. Zakonoproekt (2013), "Yak E-Estoniya peretvoryla vladu v nevydymku Elektronnyy resurs", available at: <http://www.zakonoproekt.org.ua/jak-e-estoniya-peretvoryla-vladu-v-nevydymku.aspx>, (Accessed 8 January 2013).

4. Vasyukov, I.V. Holovan', S.M. Davydenko, A.M. Khoroshko, V.O. Shcherbak L.M. (2008), Osnovy orhanizatsiyi elektronnoho dokumentoobihu [Fundamentals of electronic document], u 2 t. T. 1, Derzh. un-t inform.-komunikats. tekhnolohiy, Kyiv, Ukraine.

5. Ofitsiynyy sayt Kabinetu Ministriv Ukrayiny (2013), "Stratehiya rozvytku informatsynoho suspil'stva v Ukrayini (rozporядzhennya KMU vid 5 travnya 2013 roku # 386-r", available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/386-2013-%D1%80>, (Accessed 15 March 2013).

6. Khinins'kyy, A. (2011), "Digital Signature (questions and answers)", Sekretar- referent, vol. 1, pp. 38–42.

Стаття надійшла до редакції 07.07.2014 р.

УДК 331.522.4

Міщук Г. Ю.,

к.е.н., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва,

Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНИХ СОЦІАЛЬНИХ ІНВЕСТИЦІЙ: НОВІ МОЖЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Mishchuk G.,

Ph.D of Economics, Associate Professor of Human Resources and Entrepreneurship,

National University of Water Management and Nature Resources Use, Rivne

DEVELOPMENT OF CORPORATE SOCIAL INVESTMENT: NEW OPPORTUNITIES PUBLIC regulation of labor relations

Досліджено сучасний стан та перспективи поширення корпоративних соціальних інвестицій. Виявлено низьку активність бізнесу як в інвестиційних проектах розвитку власного персоналу, так і його ізолюваність від вирішення соціальних проблем населення. Обґрунтовано необхідність державного стимулювання розвитку корпоративних соціальних інвестицій. Це може слугувати основою встановлення партнерських стосунків бізнесу та влади, зменшення проблем бюджетного фінансування соціальних програм, а також забезпечення соціального розвитку та соціальної згуртованості у суспільстві.

Исследовано современное состояние и перспективы распространения социальных инвестиций. Выявлена низкая активность бизнеса как в инвестиционных проектах развития собственного персонала, так и его изолированность от решения социальных проблем населения. Обоснована необходимость государственного стимулирования развития корпоративных социальных инвестиций. Это может быть основой установления партнерских отношений бизнеса и власти, уменьшения проблем бюджетного финансирования социальных программ, а также обеспечения социального развития и социальной сплоченности в обществе.

The current state and perspectives of corporate social investment spread are investigated. It is proved that business has low activity in investment projects for own staff as well as it is isolated from social needs of all kinds. The necessity of the public stimulation of corporate social investment development is grounded. It can be a basis of partnerships between business and government, concurrently with reducing of the problems of social programs budgetary financing as well as social development and social cohesion implementation.

Ключові слова: соціальні інвестиції, зайнятість, людський капітал, трудові відносини, державне регулювання.

Ключевые слова: социальные инвестиции, занятость, человеческий капитал, трудовые отношения, государственное регулирование.

Key words: social investments, employment, human capital, labour relations, public regulations.

Постановка проблеми

Соціальні інвестиції в країнах з перехідною економікою найчастіше ґрунтуються на концепції «підтримуючої» соціальної політики. В ній гарантом та ключовим інвестором соціальних програм є держава. В Україні, як і інших

пострадянських країнах, назріла потреба кардинальної трансформації стратегій соціального інвестування, оскільки держава в силу фінансових обмежень уже не може бути одноосібним соціальним інвестором. Нова модель соціального

Прикладні аспекти державного управління

інвестування має бути переорієнтована з «підтримки» на «розвиток» із залученням бізнесу та громади. У зв'язку з цим відомими та все більш популярними стають дослідження та практична апробація ідеї соціального підприємництва та інших форм соціального інвестування, що можуть послабити проблеми зайнятості та якості життя населення. Найбільш активно такі напрямки розвиваються у Великобританії, але останнім часом мають також значну поширеність в інших країнах, про що свідчать спеціальні аналітичні звіти [1; 2; 3]. В країнах, де така діяльність не набула системного характеру, наприклад, в Україні, все одно в тій чи іншій формі є хоча б окремі приклади втілення інноваційних форм соціально-трудова відносин, а можливості соціального інвестування досліджуються у напрямках забезпечення людського розвитку, наприклад, у [4].

Мета статті

Правильна реалізація та підсилення ефективності такої нової тенденції є одним з варіантів відповіді суспільства на загрози соціальної ізоляції численних груп населення, низького рівня життя, неповного задоволення актуальних потреб, способом вирішення інших нагальних суспільних проблем розвитку. Тому метою цієї роботи є дослідження сучасного стану корпоративного соціального інвестування та його поширення задля подолання існуючих загроз у трудових відносинах в Україні, спираючись на існуючий світовий досвід та результати власного соціологічного дослідження.

Виклад основного матеріалу

Соціальні інвестиції мають численні традиційні форми і переважно реалізуються державою або «організаціями третього сектора» економіки. На корпоративному рівні є або дуже відомі приклади, які здобули популярність та стали системними у підприємницькій практиці зарубіжних країн (наприклад, стратегія «Інвестування в людей»), або навпаки – якщо реалізуються, то без відповідної популяризації, здійснюються силами та засобами соціально відповідальних підприємств, без державної підтримки та залучення інших підприємств. В таких умовах, без належної інформаційної підтримки та за відомих фінансових проблем бізнесу, важливим є не лише пошук нових форм стимулювання корпоративного соціального інвестування, але й дослідження готовності підприємств до соціальних інвестицій. Адже без усвідомлення потреби розвитку та залучення у суспільне життя тих верств населення, потенціал яких без належної підтримки залишиться нереалізованим, неможливо побудувати в Україні соціальну державу, з належною взаємодією на всіх рівнях соціально-трудова відносин.

Можливість переорієнтації стратегії соціального інвестування досліджена автором на основі соціологічного опитування готовності бізнесу до фінансування окремих соціально значимих програм. Дослідження проводилось у Рівненській області на основі вибірки, сформованої для обстеження інноваційної діяльності промислових підприємств (100 підприємств) на початку 2013 року.

В результаті опитування виявилось, що рівень активності у розвитку соціального інвестування є дуже низьким. Зокрема, одним із сучасних методів посилення конкурентоспроможності підприємств є розвиток соціального корпоративного інвестування – передусім, у програми розвитку персоналу організацій. В цьому аспекті поширення у світовій практиці набув запозичений з Великобританії стандарт управління персоналом «Investors in People». На сьогодні він успішно застосовується в організаціях різних видів діяльності понад 70 країн світу [5]. Запровадження такої технології управління персоналом дозволяє не лише посилити ефективність управління працею, але й створити якісно нову форму взаємодії в організації, одним з основних економічних наслідків якої є зростання конкурентоспроможності підприємства.

Сертифікація за принципом «інвестування в людей» полягає в тому, що на основі попередньо проведеного інспектування визначаються та реалізуються напрямки удосконалення управління персоналом. При цьому досліджується не лише управління витратами на персонал, але й якість комунікацій, наявність зворотного зв'язку, усвідомлення працівниками свого внеску в організацію, а також характеру та наслідків роботи [6].

На підтвердження ефективності такої соціальної інновації можна навести результати дослідження ефективності використання стандарту якості в системі управління "Investors in People". В процесі дослідження аналізувалася діяльність 1600 компаній, серед яких рівними частками представлені сертифіковані організації з державного сектора, малі та середні підприємства (5-249 співробітників), великі компанії (понад 250 співробітників) і несертифіковані компанії. При цьому організатори опитування встановили, що „організаційні зміни, проведені роботодавцями в сертифікованих компаніях, сприяли отриманню прибутку вдвічі більшого, ніж зміни, проведені в інших компаніях» [5].

В Україні системних досліджень готовності до впровадження стандарту не проводилось, оскільки, як було зазначено вище, небагато підприємств оцінили його переваги та готові впроваджувати новітню систему управління персоналом. Але зважаючи на проблеми бюджетної підтримки розвитку соціальних інновацій в Україні, корпоративне соціальне інвестування має стати пріоритетом у формуванні конкурентоспроможного кадрового потенціалу. Відтак, цей напрям соціальних інновацій потрібно розвивати, а моніторинг основних ознак соціального інвестування у розвиток персоналу має стати необхідною передумовою та стимулом підвищення готовності сучасного бізнесу до відповідних змін.

За результатами проведеного опитування підприємств у Рівненській області за основними критеріями стандарту "Investors in People" (рис. 1), видно, що поки що за жодним із оціночних показників підприємства не досягають 100%-ної відповідності вимогам стандарту та не можуть вважатися «інвесторами в людей».

Найбільш активними в інвестуванні у персонал виявились великі підприємства. Інертнішим є середній бізнес, що можна пояснити меншими фінансовими можливостями, порівняно з

Прикладні аспекти державного управління

великим бізнесом. Але щодо всіх підприємств можна зробити неутішний висновок про те, що на сьогодні не забезпечено

ефективне партнерство власників бізнесу та персоналу їх підприємств.

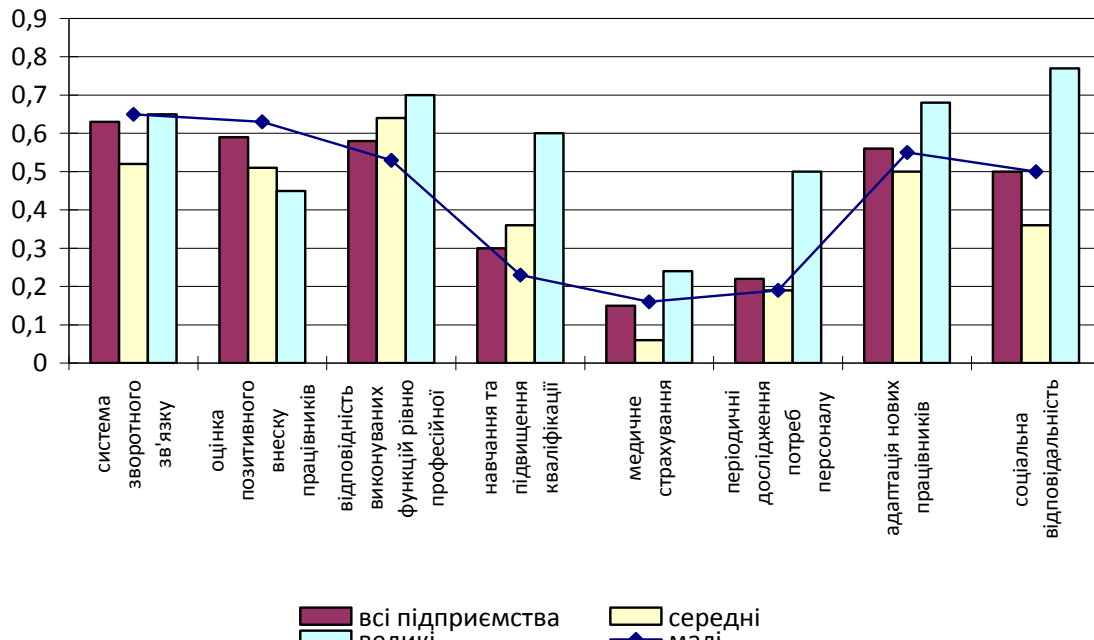


Рис. 1. Рівень відповідності системи управління персоналом основним критеріям стандарту «Investors in People»

Джерело: власне соціологічне обстеження

Зокрема, ключовим моментом, який мав би сприяти посиленню мотивації персоналу та на цій основі збільшенню ефективності підприємницької діяльності, мало б бути обстеження потреб персоналу. Як видно з рисунка, рівень забезпеченості такого напрямку не перевищує 50%, хоча відповідні опитування не потребують великих витрат, а формування на їх основі адекватної системи мотивації могло б стати дієвим чинником посилення конкурентоспроможності підприємств.

Серед інших проблем помітно також те, що не забезпечено повної відповідності виконуваних функцій рівню професійної освіти, недостатньо оцінюється внесок працівників у розвиток організацій, недостатня увага роботодавців до адаптації нових працівників. Одним з тривожних результатів можна вважати також недостатню забезпеченість зворотного зв'язку з персоналом – середній рівень цього показника на підприємствах не досягає навіть 65%. Таким чином, можна вважати, що керівники підприємств найчастіше не зацікавлені в інформації щодо сприйняття персоналом управлінських дій і не схильні прислухатися до ідей працівників, що гальмує розвиток інноваційності. Відтак, логічним відображенням наявних проблем є низька самооцінка соціальної відповідальності підприємств, що серед інших аспектів, включає відповідальність перед своїм персоналом: найвищий показник

не досягає 80%, а для середніх підприємств становить менше 40%.

Основою розробки та впровадження інновацій будь-якого типу, в тому числі соціальних, мали б бути інвестиції у людський капітал, що на рівні підприємств переважно мають форму фінансування професійного навчання персоналу. В цьому напрямі, за оцінками респондентів, переважає фінансування за рахунок коштів підприємств (рис.2). Найбільш лояльними до персоналу у цьому аспекті видаються середні підприємства – програмами навчання на 81 % фінансуються власниками бізнесу. Але загальна ситуація дещо інакша. Висока частка відповідей «важко відповісти» може бути або замовчуванням справжнього фінансового джерела відповідних витрат, або незнанням реальної ситуації, або, що найгірше – незначимістю розвитку персоналу на підприємстві. Таким чином, лише трохи більше половини підприємств (52%) фінансують розвиток персоналу. Найгіршою є ситуація на малих підприємствах, специфіка зайнятості на яких найбільше вимагає мобільності, передусім у пошуку та використанні нових знань.

При недостатній зацікавленості власників підприємств до розвитку знань власного персоналу, зрозуміло, що інші види соціальних інвестицій впроваджуються ще повільніше, оскільки їх результати не можуть забезпечити дуже швидких конкурентних переваг.

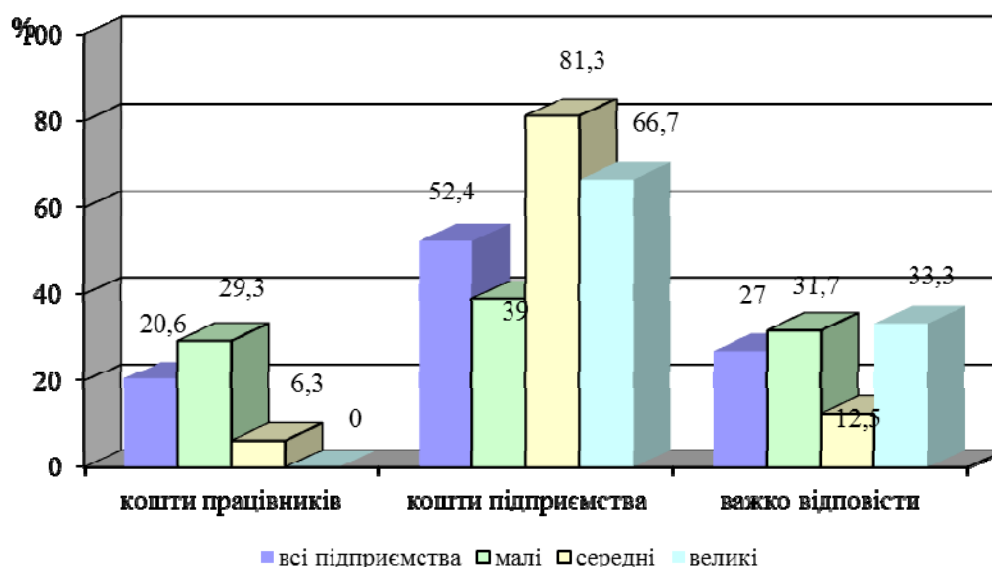


Рис. 2. Використання підприємствами фінансових джерел для професійного навчання персоналу

Джерело: власне соціологічне обстеження

Розуміючи невисоку ймовірність отримати ствердні відповіді на запитання щодо застосування заходів, які мають справді інноваційний характер, підприємцям було запропоновано вибрати необмежену кількість варіантів відповідей щодо застосування соціальних заходів, які традиційно включаються до соціальних пакетів, а також тих, що

визначають соціальну відповідальність у ставленні до громади свого регіону та довкілля. Результати наведені на рис.3 та 4.

Із заходів поза межами свого підприємства (рис. 3), як внесок у розвиток населення та взаємодії у своєму регіоні, найбільше застосовується спонсорство в організації конкурсів бізнес-проектів (6,35 % загального числа підприємств).

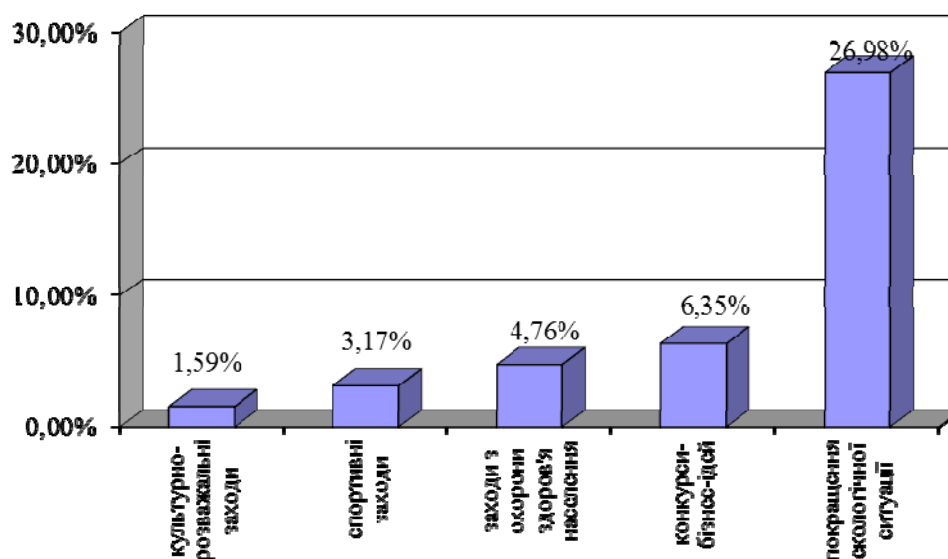


Рис. 3. Соціальні заходи для населення регіону, що впроваджувались промисловими підприємствами Рівненської області у 2012 р.

Джерело: власне соціологічне обстеження

Набагато меншим є залучення до заходів з охорони здоров'я (4,76 %), спортивних (3,17 %) та культурно-розважальних заходів (1,59 %). Більший рівень соціальної

відповідальності показує наявність програм з удосконалення виробничих процесів, які спрямовані на покращення екологічної ситуації в регіоні (в середньому 27 %). Позитивним є високий рівень використання таких заходів на великих

Прикладні аспекти державного управління

підприємствах (66,67 % їх загальної кількості). Хоча, звичайно, такі відповіді не означають, що удосконалення технологій повністю зняло проблему негативного впливу підприємств на довкілля. Більшість соціальних заходів підприємств спрямовані на власний персонал (рис.4). Але найбільше фінансуються ті, що вимагають невеликих інвестицій (культурно-розважальні, спортивні заходи), а також ті, що частково зумовлені нормативними вимогами щодо охорони здоров'я. Їх вага частка отримана переважно за рахунок високої участі у програмах збереження здоров'я персоналу великими підприємствами (для них характерний показник 50%).

Як було проаналізовано вище, поширення інновацій в розвитку знань є незначним, але це стає ще очевиднішим в порівнянні з іншими напрямками фінансування соціальних заходів. Зокрема, організація конкурсів бізнес-ідей та створення корпоративної інформаційної мережі не вимагає надто великих фінансових витрат та часу. Натомість такі дії могли б стати постійним джерелом появи нових знань та конкурентних переваг. Разом з тим, рівень їх використання є не просто низьким. Навіть у сукупності їх реалізація значно поступається такому напрямку, як організація дозвілля.

Серед інших напрямків соціальних інвестицій, помітною є дуже складна ситуація з розвитком соціального підприємництва. Такі підприємства досі є поодинокими не лише в

Рівненській області, але й в Україні, хоча для їх поширення існують численні передумови: наявність відторгнутих, навіть ізольованих суспільних груп, осіб з обмеженими фізичними можливостями, малозабезпечених осіб. Частка видатків регіонального бюджету (Рівненська область) на соціальний захист вразливих верств населення є близькою 40 % щорічно. Інвестиції у створення соціальних підприємств можуть кардинально змінити ситуацію, залучивши населення, що підпадає під програми соціального захисту, до активної економічної діяльності, що водночас дозволить перевести їх з категорії «утриманців» в активних платників податків, що мають власні доходи.

Висновки

Поширеність корпоративних соціальних інвестицій є дуже низькою, позитивні приклади їх використання на користь не лише підприємств, але й територіальних громад, є поодинокими в Україні. На прикладі дослідження, проведеного в Рівненській області, можемо стверджувати, що зараз лише окремі приклади таких соціальних інвестицій мають не більше 33 % підприємств регіону. Дуже низькою є інвестиційна активність підприємств у розвитку людського капіталу - реалізацію таких заходів забезпечує не більше 10 % підприємств.

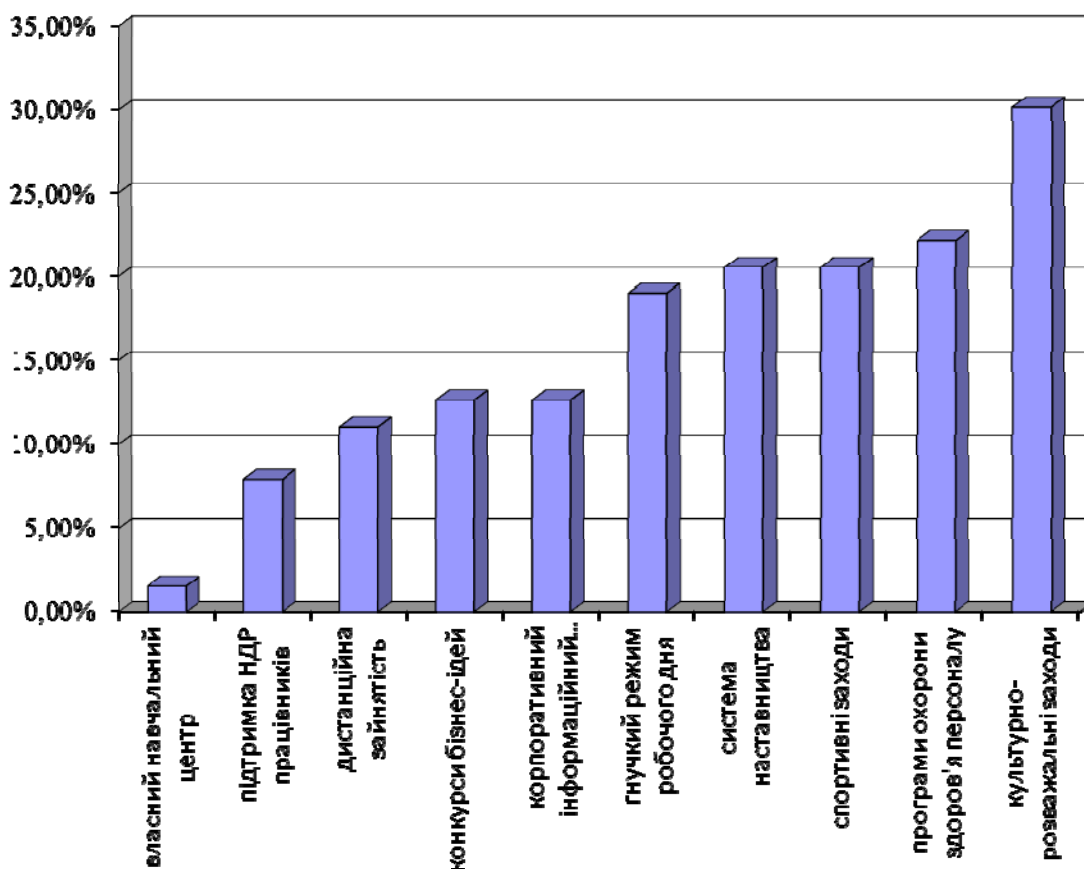


Рис. 4. Застосування соціальних заходів для персоналу на промислових підприємствах Рівненської області у 2012 р.

Джерело: власне соціологічне обстеження

Прикладні аспекти державного управління

При цьому дієвих стимулів розвитку корпоративних соціальних інвестицій з боку державної чи регіональної влади наразі в Україні немає. Але такі стимули можна імплементувати у механізм конкурсного відбору проектів, що претендують на різні види допомоги, передусім фінансової та організаційної. Критерії вибору до сьогодні залишаються непрозорими, малоінформативними для потенційних претендентів, що стримує їх ініціативу та є ознакою невизначеності органів влади у пріоритетах розвитку.

З цією метою необхідно на етапі оцінки бізнес-проектів, що претендують на участь у програмах державно-приватного партнерства, враховувати використання соціальних інвестицій на власних підприємствах, що не обмежуються традиційними заходами соціального захисту.

На відміну від практики забезпечення переваг інвестиційним проектам з найкращими показниками економічної ефективності, використання такого підходу дозволить забезпечити конкурентні переваги проектам в яких, крім економічної, буде враховано також соціальну користь. Організаційно-економічна підтримка підприємств, які не лише переслідують власний комерційний інтерес, але й вирішують актуальні для регіону проблеми, дозволить не лише послабити проблеми державного соціального захисту, але й створити комфортне середовище подальшого розвитку людських можливостей на засадах консенсусу інтересів бізнесу, влади та населення.

Література:

1. Social innovation in Australia. Australian *Innovation System Report* 2011. Режим доступу: // <http://www.innovation.gov.au/Innovation/Policy/AustralianInnovationSystemReport/AISR2011/chapter-5-public-sector-and-social-innovation/social-innovation-in-australia/index.html>.
2. Social Innovation in Canada: An Update. CPRN Research Report.- Canadian Policy Research Networks Inc., 2009.- 58 p. Режим доступу: http://www.cprn.org/documents/51684_EN.pdf
3. Fightback Britain: A report on the State of Social Enterprise survey 2011. / Режим доступу: http://www.socialenterprise.org.uk/uploads/files/2011/11/fightback_britain1.pdf.
4. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних

інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М.Лібанової. - К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 355 с.

5. Офіційний сайт Українського національного комітету Міжнародної торгової палати // Режим доступу: <http://iccua.org/ru/content/investors-people-0>.

6. Proving and Improving: a Quality and Impact Toolkit for Social Enterprise / Investors in People Standard / Режим доступу: <http://www.proveandimprove.org/about.php>.

References:

1. The official site of Australian Government, Department of Innovation, Industry, Science and Research (2011), "Social innovation in Australia", Australian Innovation System Report 2011, available at: <http://www.innovation.gov.au/Innovation/Policy/AustralianInnovationSystemReport/AISR2011/chapter-5-public-sector-and-social-innovation/social-innovation-in-australia/index.html> (Accessed 1 June 2014).
 2. Canadian Policy Research Networks Inc. (2009), "Social Innovation in Canada: An Update. CPRN Research Report", available at: http://www.cprn.org/documents/51684_EN.pdf (Accessed 1 June 2014).
 3. Social Enterprise UK (2011), "Fightback Britain: A report on the State of Social Enterprise survey 2011". available at: http://www.socialenterprise.org.uk/uploads/files/2011/11/fightback_britain1.pdf (Accessed 1 June 2014).
 4. Libanova E. (ed.) (2006) "Human Development in Ukraine: Opportunities and Social Investments Guidelines". Collective Research and Analytical Monograph, Kiev: Institute of Demography and Social Research of NAS of Ukraine, State Statistics Committee of Ukraine, 355 p.
 5. The official site of Ukrainian National Committee International Chamber of Commerce (2013), "Investors in People Standard", available at: <http://iccua.org/ru/content/investors-people-0> (Accessed 20 August 2013).
 6. Proving and Improving: a Quality and Impact Toolkit for Charities, Voluntary Organisations and Social Enterprise (2013), "Investors in People Standard", available at: <http://www.proveandimprove.org/about.php> (Accessed 1 June 2014).
- Стаття надійшла до редакції 02.07.2014 р.

УДК 331.101.3

Самоліук Н. М.,

к.е.н., доцент кафедри

трудових ресурсів і підприємництва,

Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

ГРЕЙДИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Samoliuk N.,

Ph.D of Economics, Associate Professor of Human Resources and Entrepreneurship,

National University of Water Management and Nature Resources Use, Rivne