

Режим доступу: <http://www.fin.org.ua/news/1119753>.

14. Соціально-економічний розвиток України [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

15. Про державний бюджет України на 2015 р.: Закон України від 28.12.2014 р. № 80-VIII станом на 01.03.2015 р. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/80-19/page>.

16. Україна повинна виплатити 11 мільярдів доларів у 2015 р. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua/news/2015/01/13/7054932/>.

17. Кончин В. І. Суверенна боргова криза ЄС: моделювання тимчасових рівноваг у межах теорії ігор / В. І. Кончин, М. В. Максименко // Економічний часопис-XXI. – 2012. - №5-6. – С. 13-17.

18. Чумак В. Д. Світова фінансова криза та шляхи її подолання в Україні / В. Д. Чумак, О. Г. Пенделак [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/3.2/178.pdf>.

19. Про внесення змін у додатки 1 і 2 до постанови Кабінету міністрів України від 27.08.2014 р. № 404: постанова Кабінету міністрів України від 14.02.2015 р. № 76 [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.slideshare.net/tsnua/ss-45471686>.

20. Фурса С. Дефолта не будет / С. Фурса [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://hubs.com.ua/discussions/karnavala-ne-budet.html>.

УДК 331.544

МОДЕЛЮВАННЯ ВПЛИВУ ПОКАЗНИКІВ ЗОНИ ЯКІСНОЇ ТА КІЛЬКІСНОЇ ОЦІНКИ НА РЕЗУЛЬТУЮЧІ ПОКАЗНИКИ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Гордничук Н.В., асистент кафедри «Менеджмент і маркетинг» ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» (м. Красноармійськ).

Гордничук Н.В. Моделирование влияния показателей зоны качественной и количественной оценки на результирующие показатели оценки качества профессионального развития персонала промышленных предприятий.

У статті здійснено моделювання впливу показників зони якісної та кількісної оцінки на результируючі показники оцінки якості професійного розвитку персоналу промислових підприємств на основі використання результатів попередньо проведеного кластерного аналізу. Визначені моделі запропоновано в подальшому використовувати для прогнозування результируючих показників оцінки якості професійного розвитку персоналу.

Ключові слова: якість, професійний розвиток, персонал, підприємство, оцінка.

Гордничук Н.В. Моделирование влияния показателей зоны качественной и количественной оценки на результирующие показатели оценки качества профессионального развития персонала промышленных предприятий.

В статье осуществлено моделирование влияния показателей зоны качественной и количественной оценки на результирующие показатели оценки качества профессионального развития персонала промышленных предприятий на основе использования результатов предварительного проведенного кластерного анализа. Определенные модели предложено в дальнейшем использовать для прогнозирования результирующих показателей оценки качества профессионального развития персонала.

Ключевые слова: качество, профессиональное развитие, персонал, предприятие, оценка.

Gorodnichuk N. Modelling the impact zone indicators qualitative and quantitative assessment to evaluate the quality of the resulting figures professional development of industrial enterprises.

In the article the modeling of the performance area of qualitative and quantitative evaluation resulting indicators for assessing the quality of professional development of industrial enterprises based on the results of preliminary cluster analysis. Certain models proposed in the future be used to predict the resulting indicators to measure the quality of professional development.

Keywords: quality, professional development, staff, enterprise, assessment.

Обґрунтований вибір керівництвом підприємства стратегії всебічної активізації професійного розвитку персоналу на підставі покращення якості даного процесу має базуватися на кількісному підході, який би дозволив наочно переконати всіх його учасників у доцільності планованих змін та подолати можливий опір на всіх етапах впровадження програми змін у діючу систему професійного навчання і розвитку персоналу. В якості такого підходу доцільно обрати економіко-математичне моделювання, яке, за твердженнями багатьох дослідників, дозволяє з мінімальними витратами часу і ресурсів обробити досить велику кількість різномірної інформації, математично оцінити ступінь перехресного та попарного впливу досліджуваних показників на результати функціонування процесу та у формалізованому вигляді надати опис наявних причинно-наслідкових зв'язків, які спостерігаються у економічних явищах та процесах, що вивчаються. Отримані у процесі дослідження математичні моделі мають бути покладені в основу планування та прогнозування зміни значень як показників, що безпосередньо характеризують результативність професійного розвитку персоналу, так і показників, що відображають непрямий вплив якості професійного розвитку персоналу на загальну ефективність діяльності підприємства.

Сучасні підходи до оцінки ефективності та якості професійного розвитку персоналу засновані на комплексі показників оцінки, що передбачають врахування аспектів особистісного рівня, навчального закладу та підприємства. Так, О.А. Грішнова звертається до такої техніки аналізу, як витрати-вигоди (cost-benefit analysis) та відповідно до цього методу пропонує ідентифікацію витрат та вигод із врахуванням фактору часу та порівняння розміру отриманих у результаті професійного навчання вигод із величиною витрат на його здійснення [1, с.42-45]. О.С. Заклетка-Берестовенко обґрунтувала наявність кореляційного зв'язку між розмірами прибутку досліджуваних підприємств та величиною витрат на навчання працівників, на основі використання статистичних методів досліджень. Для виявлення його сили та напрямку дії використано метод порівняння паралельних рядів та коефіцієнт Фехнера, побудовано регресійні залежності впливу частки навченого персоналу у загальній чисельності працівників на обсяг валового прибутку у розрахунку на одного працюючого [2]. Т.А. Дерев'янка досліджено вплив витрат на навчання і розвиток персоналу на розмір показників фінансової і операційної діяльності підприємства. Дослідження кроскореляційних функцій на екстремум визначило лаг часу, що розділяє випереджаючі витрати на навчання і розвиток персоналу, і запізнюючі показники операційної діяльності підприємства та його фінансового стану. Визначено також максимальні значення коефіцієнтів парної кореляції (чисельник) і відповідні значення лага часу (знаменник) між оцінками витрат на навчання та розвиток персоналу і показників операційної діяльності (обсяг реалізованої продукції, оборотні кошти, основні фонди, прибуток) і фінансового стану підприємства [3]. На думку А.Я. Кібанова, оцінку якості навчання персоналу слід проводити шляхом складання схеми доходів і витрат підприємства, визначення сальдо грошового потоку, здійснення розрахунку чистого дисконтованого доходу згідно встановленої норми дисконту, та подальшого розрахунку чистої поточної вартості, середньорічної рентабельності й терміну окупності витрат проекту навчання персоналу. Автором також пропонується оцінювати вплив додаткового навчання робітників на рівень продуктивності їх праці [4]. В.А. Савченко визначено систему показників оцінки соціально-економічної ефективності професійного навчання персоналу та надано методичні рекомендації щодо визначення впливу зміни компетентності працівників на загальні результати діяльності суб'єктів господарювання [5, с.131-144].

Отже, можна констатувати, що сучасні дослідження у сфері оцінки різних аспектів ефективності професійного розвитку персоналу характеризуються досить широким спектром використання економіко-математичного апарату, що дозволяє не лише продіагностувати наявний стан функціонування даного процесу, а й здійснити прогнозування тенденцій зміни результатуючих показників діяльності підприємства на перспективу за умови виконання вихідних умов. Проте використання всіх перелічених та інших підходів до оцінки не дозволяє здійснити комплексного аналізу якості процесу професійного розвитку персоналу через значну кількість обмежень як особистісного, так й інформаційно-методологічного характеру [5, с.120; 6, с.34; 7, с.22-23; 8].

Метою роботи є здійснення моделювання впливу показників зони якісної та кількісної оцінки на результуючі показники оцінки якості професійного розвитку персоналу промислових підприємств на основі використання результатів попередньо проведеного кластерного аналізу.

Відповідно до попередньо проведеного аналізу, показники оцінки якості професійного розвитку персоналу були класифіковані та надані у вигляді картки оцінки якості, яка розділена на зони: якісної оцінки, кількісної оцінки та оцінки результативності професійного розвитку персоналу. Призначенням зони якісної оцінки є встановлення ступеня узгодженості обраної програми навчання із конкретними потребами виробництва, визначення рівня складності програми для слухачів та оцінка досягнутого під час навчання рівня засвоєння нових знань і навичок. Зона кількісної оцінки призначена охарактеризувати ступінь інтенсивності і достатності заходів професійного розвитку персоналу. Зона оцінки результативності визначає досягнутий рівень продуктивної віддачі від впровадження протягом періоду дослідження програм професійного розвитку персоналу. У межах кожної з трьох зон оцінки пропонується розраховувати три показники, вибір яких здійснено за критерієм інформативності. Така кількість показників є мінімальною для здійснення об'єктивної оцінки, а у практичних умовах вона може бути збільшеною до п'яти-семи показників за кожною зоною оцінки.

На основі об'єктивної системи показників та відповідних даних діяльності промислових підприємств за 2013 р. було здійснено кластеризацію десяти обраних за базу дослідження підприємств та визначено чотири кластери, рис. 1 [8].

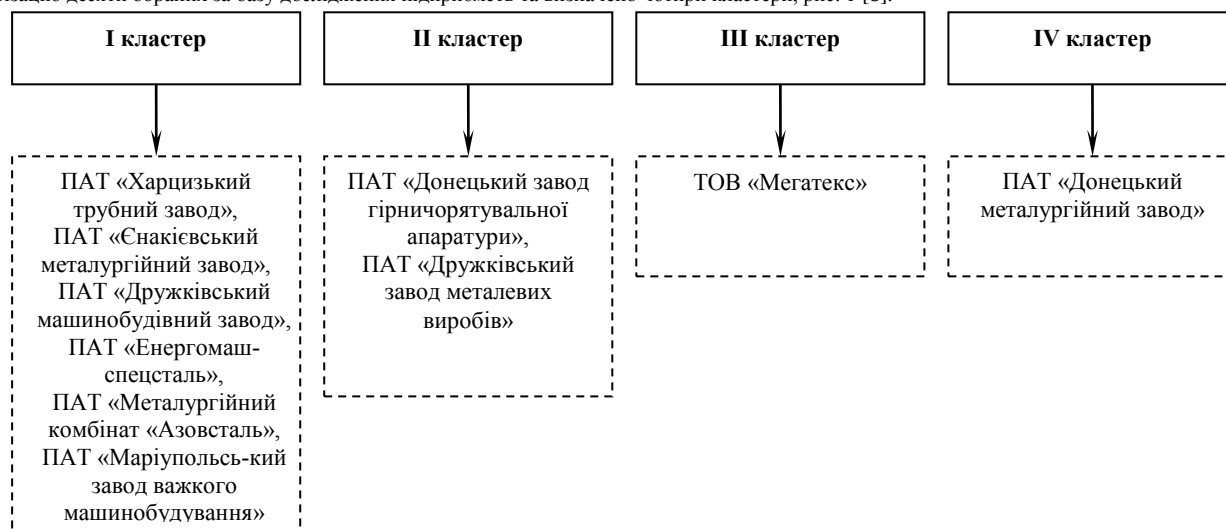


Рис. 1. Результати кластеризації промислових підприємств Донецької області за показниками оцінки якості професійного розвитку персоналу

Із метою забезпечення високої якості отриманих у результаті економіко-математичного моделювання висновків і моделей, у процесі дослідження як базу має бути використано сукупність даних, що відповідає певним об'єктивним вимогам (достовірність, своєчасність, однорідність, співставність, достатність та щільність причинно-наслідкових зв'язків). У повній мірі кожний та сукупності перелічених вимог відповідає перший кластер, до складу якого увійшло шість лідируючих підприємств металургійної та машинобудівної галузей Донецької області. Так, достовірність даних кластеру забезпечується тим, що всі показники, обрані для дослідження було розраховано або на основі даних форм офіційної статистичної звітності (показники зон кількісної оцінки та оцінки результативності), або визначено на підставі даних, отриманих досвідним шляхом через опитування працівників, що пройшли навчання, їх безпосередніх керівників та викладачів, що проводили процедури професійного розвитку (показники зони якісної оцінки). Своєчасність досягається тим, що дані представлено за останній звітний період функціонування підприємств, що увійшли до складу кластеру – за 2013 р. Однорідність пов'язана із тим, що всі підприємства кластеру у однаковій мірі приділяють увагу професійному розвитку персоналу та мають схожу політику управління персоналом. Вимога співставності забезпечена виконаною на попередніх етапах дослідження процедурою стандартизації вихідних даних кожного з дев'яти досліджуваних показників, що дозволило їх привести до однакової вимірності. Обрана для дослідження сукупність є достатньою, так як кількість одиниць вихідних даних у три (при побудові двофакторних залежностей) або шість (при побудові одно факторних залежностей) разів перевищує кількість факторів моделі, що є більше ніж достатньо. Ну і нарешті, між всіма показниками кластеру існує достатня щільність причинно-наслідкових зв'язків, що свідчить про високий рівень [12].

Отже, у сукупності виконання всіх наявних вимог, що пред'являються до інформаційної бази свідчить про її достатню репрезентативність. Крім того, здійснене за даними кластеру економіко-математичне моделювання дозволить отримати моделі, які надалі можуть бути використаними окремо для кожного підприємства кластеру із метою прогнозування зміни значень показників зони оцінки результативності при певній очікуваній зміні значень показників зон кількісної та якісної оцінки професійного розвитку персоналу. Ще однією перевагою вибору кластеру як бази дослідження є можливість встановлення нормативних рівнів значень відповідних показників зон кількісної та якісної оцінки із метою досягнення кожним підприємством кластера у найближчому майбутньому прогнозованих рівнів показників зони оцінки результативності професійного розвитку персоналу.

Основними інструментами дослідження було обрано стандартні пакети аналізу даних Excel та систему STATISTICA, які дозволили побудувати та протестувати на щільність зв'язку можливі кореляційні залежності показників зони оцінки результативності від кожного блоку показників зон якісної та кількісної оцінки професійного розвитку персоналу. У результаті здійснення первісного аналізу, коли зв'язок встановлювався окремо між двома факторними зонами на результуючу зону було отримано дані, наведені у табл. 1. Вхідними даними (факторами) для проведення аналізу залежності показників зони оцінки результативності від показників зони якісної оцінки були значення:

- x_1 – рівень узгодженості навчальної програми з виробничими потребами, балів;
- x_2 – рівень відповідності навчальної програми можливостям сприйняття слухачів, балів;
- x_3 – рівень засвоєння нових знань і навичок, балів.

Аналогічним чином проведено аналіз залежності показників зони оцінки результативності від показників зони кількісної оцінки, де вхідними даними (факторами) для проведення аналізу визначено значення:

x_1 – питома вага працівників, що пройшли професійне навчання, %;
 x_2 – питома вага інвестицій у людський капітал від загального фонду оплати праці, %;
 x_3 – періодичність підвищення кваліфікації, років.

Проведений регресійний аналіз дозволив встановити параметри регресійної моделі та відповідні критерії значимості. При цьому об'єктивність розрахунків має підпорядковуватися певним правилам і закономірностям. Так, одним із критеріїв ступеня зв'язку є значення множинного R (коефіцієнту множинної кореляції), що виражає ступінь залежності незалежних змінних (x) і залежною змінною (y) та дорівнює квадратному кореню з коефіцієнта детермінації. Цей показник приймає значення в інтервалі від нуля до одиниці. У простому лінійному регресійному аналізі множинний R дорівнює коефіцієнту кореляції Пірсона. Значення коефіцієнта детермінації R^2 (міра визначеності) характеризує якість отриманої регресійної прямої, яка виражається ступенем відповідності між вихідними даними і регресійною моделлю (розрахунковими даними). Міра визначеності завжди знаходиться в межах інтервалу від нуля до одиниці. Якщо значення R^2 близько до одиниці, це означає, що побудована модель пояснює майже всю мінливість відповідних змінних [9; 10]. Отримані в роботі результати розрахунку множинного R та R^2 свідчать про високу якість кожної з побудованих моделей та точність апроксимації, за виключенням залежності коефіцієнта ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу від показників зони якісної оцінки (модель №3). Отримані результати в даному випадку демонструють низькі значення коефіцієнтів множинного R та R^2 , що свідчить про низьку якість побудованої моделі, яка у подальших розрахунках не буде використовуватися.

Таблиця 1

Первісний регресійний аналіз показників оцінки якості професійного розвитку персоналу, виконаний для підприємств 1 кластеру окремо для зон якісної і кількісної оцінки

Класифікація показників зони якісної кількісної оцінки												
№ моделі	Показники зони оцінки результативності професійного розвитку	Множинний R	R ²	Значимість F	Коефіцієнти моделі				Р-значення			
					Y-перетин	X ₁	X ₂	X ₃	Y-перетин	X ₁	X ₂	X ₃
Показники зони якісної оцінки												
1	Коефіцієнт плінності перспективних працівників, %	0,9214	0,848	0,2177	0,2038	-0,0054	0,0031	0,0025	0,5508	0,1552	0,2734	0,5286
2	Коефіцієнт фінансової ємності інвестування у людський капітал, %	0,9431	0,8894	0,1613	1,2053	0,0085	-0,0018	-0,0098	0,1711	0,2253	0,7043	0,275
3	Коефіцієнт ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу, %	0,5154	0,2656	0,8631	125,4511	0,0676	-0,0496	-0,2771	0,0956	0,8667	0,8843	0,6205
Показники зони кількісної оцінки												
4	Коефіцієнт плінності перспективних працівників, %	0,8572	0,7348	0,3701	0,3626	-0,0041	-0,0154	0,0304	0,1043	0,3159	0,9135	0,4242
5	Коефіцієнт фінансової ємності інвестування у людський капітал, %	0,994	0,988	0,018	0,3367	0,0136	-0,0782	-0,0249	0,0338	0,0126	0,3381	0,2443
6	Коефіцієнт ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу, %	0,941	0,8854	0,1668	99,2806	-0,0497	14,7655	-2,1271	0,0031	0,7473	0,113	0,2503

* - незадовільний рівень Р-значення, що свідчить про доцільність вилучення із моделі відповідного фактора

Так як регресійні залежності доводиться будувати на основі вибірових даних, то виникає питання про адекватність побудованого рівняння даним генеральної сукупності. Для встановлення ступеня адекватності здійснюється перевірка статистичної значущості коефіцієнта детермінації на основі F-критерія Фішера.

Таблиця 2

Вторинний регресійний аналіз показників оцінки якості професійного розвитку персоналу, виконаний для підприємств 1 кластеру окремо для зон якісної і кількісної оцінки

Показники зони ефективності	Множин- ний R	R ²	Значимість F	Коефіцієнти				Р-значення			
				Y-перетин	X ₁	X ₂	X ₃	Y-перетин	X ₁	X ₂	X ₃
Показники зони якісної оцінки											
Коефіцієнт плінності перспективних працівників, %	0,89769	0,80586	0,04554	0,41086	-0,00645	0,00395	-	0,01355	0,04182	0,03799	-
Коефіцієнт фінансової ємності інвестування у людський капітал, %	0,93742	0,87876	0,04222	1,35099	0,00654	-	-0,01138	0,043469	0,03595	-	0,02216
Коефіцієнт ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу, %	Модель виключено з аналізу										
Показники зони кількісної оцінки											
Коефіцієнт плінності перспективних працівників, %	0,85605	0,73282	0,01381	0,36711	-0,00439	-	0,02932	0,0348	0,04703	-	0,01308
Коефіцієнт фінансової ємності інвестування у людський капітал, %	0,98924	0,9786	0,00313	0,35968	0,0121	-	-0,0303	0,01224	0,00135	-	0,01127
Коефіцієнт ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу, %	0,93681	0,87761	0,04282	97,8838	-	13,1773	-2,08735	9,30422E-05	-	0,01894	0,01084

Рівень значимості критерія Фішера (значимість F) оцінює якість моделі та її достовірність (при цьому значення значущості F повинно бути меншим ніж 0,05) [11]. Необхідність такої оцінки пов'язана з тим, що не кожен фактор, який увійшов до моделі, може істотно

збільшувати частку варіації результативної ознаки. Перевірка кожної із побудованих первісних моделей для підприємств першого кластеру за критерієм Фішера свідчить про те, що залежність значень коефіцієнта ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу від рівнів показників зони якісної оцінки має дуже низьку значимість, отже дана модель має бути виключеною із подальших досліджень, що підтверджує висновки, отримані на основі аналізу значень R^2 . Значення критерію Фішера для п'яти інших моделей також у достатній мірі не відповідають встановленим вимогам значимості, однак, при здійсненні наступних ітерацій шляхом виключення із моделей певних факторних ознак, має покращити ситуацію. Для розв'язання питання щодо обгрунтованого виключення із моделі певного незначущого фактора, мають бути проаналізовані р-значення значимості кожного фактора та встановлена можливість підвищення загального рівня значимості моделі.

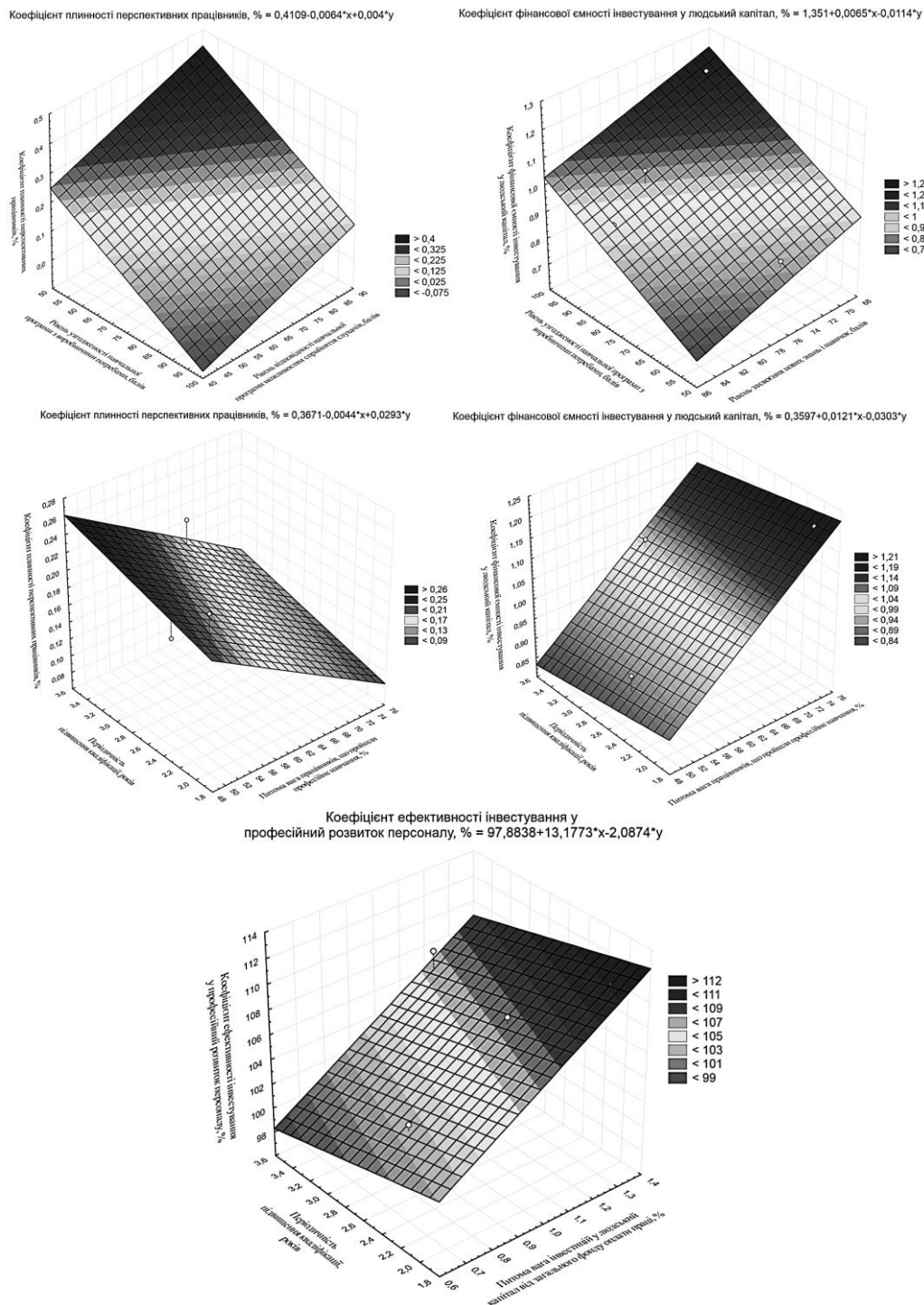


Рис. 2. 3D-графіки поверхонь для лінійного типу залежностей показників зони результативності від показників зон якісної або кількісної оцінки професійного розвитку персоналу

Показник р-значимості відображає достовірність відмінності відповідних коефіцієнтів від нуля. У випадку, коли значення даного показника для певного фактора моделі перевищує 0,05, то цей фактор вважається нульовим, тобто не значимим. Отже, відповідна незалежна змінна практично не впливає на залежну змінну і означений фактор може бути безболісно виключеним із моделі. Таким чином, отримані дані р-значень для кожної з шести первісних моделей, наведені у табл. 1, ілюструють значимість або не значимість (виділено жирним шрифтом) кожного фактора. Для покращення якості побудованих моделей всі незначущі фактори слід вилучити із моделей.

Результати такого перетворення кожної з шести первісних моделей наведено у табл. 2.

Побудова графічних зображень п'яти отриманих регресійних моделей, що апроксимується певною лінійною функцією (рис. 2) у вигляді 3D-графіків поверхні, дозволяє наочно надати форму зв'язку, що значно покращує сприйняття моделей.

Отримані моделі демонструють щільний зв'язок та високий рівень значимості показників. Виключені показники з низьким рівнем значимості дозволили підвищити рівень значення кожного із залишених показників та моделі в цілому.

Виходячи з наведених у табл. 2 даних всі перебудовані моделі є значимими, про це свідчать високі значення відповідних критеріїв (множинного R , R^2 та значимість F). Значимість отриманих коефіцієнтів моделі також демонструє достатнє значення критерію r -значимість. Отже, отримані у результаті другої ітерації п'ять моделей є достовірними та можуть бути використаними при оцінці показників результативності професійного розвитку персоналу підприємств першого кластеру.

Визначені моделі розрахунку показників оцінки результативності професійного розвитку персоналу можуть бути використаними у прогнозуванні конкретних значень даних показників, залежно від зміни показників якісної та кількісної оцінки. При здійсненні прогнозування можуть бути використані середні та максимальні значення кожного з показників, що дозволить проілюструвати конкретному підприємству можливості зростання показників результативності професійного розвитку персоналу.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: моногр. / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
2. Заклекта-Барестовенко О.С. Підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу як результат вдосконалення управління / О.С. Заклекта-Барестовенко // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – Тернопіль: Економічна думка, 2009. – Вип. 4. – С. 77-84.
3. Дерев'янюк Т.А. Визначення лагу часу між витратами на навчання та розвиток персоналу й результатами діяльності підприємства / Т.А. Дерев'янюк // Схід. – 2009. – № 2 (93). – С. 20-22.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
5. Савченко В.А. Организационно-экономические аспекты профессионального обучения на производстве: моногр. / В.А. Савченко. – К.: НАПНУ, 2012. – 152 с.
6. Штурман П.Л. Профессиональный розвиток персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємств / П.Л. Штурман // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 33-37.
7. Лукіна Т.О. Оцінювання ефективності професійного навчання / Т.О. Лукіна, Л.В. Чайка // Науковий вісник Академії муніципального управління: Зб. наук. пр.: Серія “Управління”. – К.: Вид-во АМУ. – 2010. – Вип. 1. – С. 21-28.
8. Захарова О.В. Кластеризація промислових підприємств за показниками якості професійного розвитку персоналу / О.В. Захарова, Н.В. Городничук // Моделі управління в ринковій економіці: збірник наукових праць. – Донецьк: ДонНУ, 2014. – Спеціальний випуск. – С.15-25.
9. Кучер В.А. Оптимальное управление инвестиционными проектами на основе планирования жизненных циклов: моногр. / В.А. Кучер; Донецкий гос. ун-т управления. – Донецк: Изд-во “Вебер” (Донецкое отделение), 2009. – 301 с.
10. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства / Савицька Г.В. – К.: Знання (Вища освіта ХХІ століття), 2005. – 662 с.
11. Семенов В.А. Теория вероятностей и математическая статистика. Стандарт третьего поколения / В.А. Семенов. – СПб.: Питер, 2013. – 192 с.
12. Захарова О.В. Управление инвестирующим в людський капітал: методологія, оцінка, планування: моногр. / О.В. Захарова. – Донецьк: «ДВНЗ ДонНТУ», 2010. – 378 с.

УДК 332.146

КОНЦЕПТУАЛЬНЕ ТА РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Горяченко Ю.Г., к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки підприємств Дніпропетровської державної фінансової академії (Україна)

Горяченко Ю.Г. Концептуальне та ресурсне забезпечення сталого регіонального розвитку

Здійснено аналіз генезису теорії та методології дослідження сталого соціально-економічного розвитку регіонів. Розкрито призначення базових теорій та концепцій регіонального розвитку, зокрема, концепції сталого розвитку, концепції економічної безпеки, концепції людського розвитку, теорії кластеризації економіки, просторово-територіальної теорії “центр-периферія”, теорії конвергентно-дивергентного розвитку територій, теорії вибору сценаріїв розвитку, теорії системної динаміки. Доведено, що в умовах сьогодення для дослідження проблем ресурсного забезпечення сталого регіонального розвитку доцільно використовувати економіко-екологічний підхід, що передбачає наявність початкової стадії сталого розвитку – підтримуваний розвиток, тобто розвиток, що підтримується за рахунок ефективного економічного функціонування системи і має на меті оптимізацію співвідношення “економіка-екологія”.

Ключові слова: сталий розвиток, регіон, концепція, теорія, ресурси.

Горяченко Ю.Г. Концептуальное и ресурсное обеспечение устойчивого регионального развития

Осуществлен анализ генезиса теории и методологии исследования устойчивого социально-экономического развития регионов. Раскрыто назначение базовых теорий и концепций регионального развития, в частности, концепции устойчивого развития, концепции экономической безопасности, концепции человеческого развития, теории кластеризации экономики, пространственно-территориальной теории “центр-периферия”, теории конвергентно-дивергентного развития территорий, теории выбора сценариев развития, теории системной динамики. Доказано, что в условиях нынешнего времени для исследования проблем ресурсного обеспечения устойчивого регионального развития целесообразно использовать экономико-экологический подход, который предусматривает наличие начальной стадии устойчивого развития – поддерживаемое развитие, то есть развитие, которое поддерживается за счет эффективного экономического функционирования системы и имеет целью оптимизацию соотношения “экономика-экология”.

Ключевые слова: устойчивое развитие, регион, концепция, теория, ресурсы.

Horyaschenko Y. The conceptual and resource providing of steady regional development

The analysis of genesis of theory and methodology of research of steady socio-economic development of regions is carried out. Setting of base theories and conceptions of regional development is exposed, in particular, conceptions of steady development, conception of economic security, conception of human development, theory of clusterization of economy, to the spatially-territorial theory “center-periphery”, theories of convergence-divergence development of territories, theory of choice of scenarios of development, theory of system dynamics. It is well-proven that in the conditions of present time for research of problems of the resource providing of steady regional development it is expedient to use the economic and environmental approach that foresees the presence of the initial stage of steady development is the supported development, id est development that is supported due to the effective economic functioning of the system and has for an object optimization of correlation “economy-ecology”.

Keywords: steady development, region, conception, theory, resources.