

необхідних витрат. Регіональна політика, класифікуючи населені пункти, має на меті підтримку проблемних, депресивних, в яких як правило відсутні ефективні суб'єкти господарювання.

Основними складовими цілісного механізму державної регіональної політики України, як визначено діючими нормативними документами, виступають: відповідна законодавчо-нормативна база, бюджетно-фінансове регулювання регіонального розвитку, прогнозування і програмування, розвиток різних форм територіальної організації продуктивних сил (створення спеціальних економічних зон, міжрегіональне та прикордонне співробітництво тощо).

Методами державного регулювання аграрного сектору економіки залежно від того, які елементи людської діяльності вони розраховані, поділяються на: адміністративні, економічні, правові та соціально-психологічні. Використання адміністративних методів в розвитку сільських територій є невиправданим, тому більш доцільно говорити про організаційний.

Отже, з огляду на важливість сільських територій виправданим є виділення сільських територій в окремий об'єкт регулювання, в реалізації яких поряд з органами державної влади відіграватимуть органи місцевого самоврядування та територіальна громада, система стратегій сталого розвитку сільських територій яких охоплювала від міжнародного та загальнодержавного до місцевого кожної територіальної громади.

ДО ПИТАННЯ СУТНОСТІ КАДРОВОГО РЕСУРСУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

*Мосійчук І.В., асистент кафедри менеджменту та адміністрування
ЖДУ ім. І.Франка, ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого
розвитку НАН України», м. Житомир, Україна*

Ефективність економіки будь-якої держави залежить від якості наявних людських ресурсів, оскільки саме люди є продуктивною та конкурентною силою на ринку праці. Особливо для ринкових відносин і ринку робочої сили вирішення кадрових питань набуває особливо важливого значення, тому що в сучасних умовах змінюється суспільний статус працівника, характер його відносин до праці й умов продажу робочої сили. В даному випадку роботодавець повинен розуміти, що людський потенціал виявляється при сприятливих умовах для працівника, а його здатність якісно виконувати роботу, вирішувати поставлені завдання, у тому числі проблемні, залежить від багатьох факторів, що характеризують його як професіонала та фахівця [2].

Ринок і глобалізаційні процеси зумовлюють необхідність створення сучасної системи підготовки і перепідготовки кадрового ресурсу саме для соціальної сфери. Очевидно, в найближчій перспективі особливу увагу слід приділити створенню в кожній галузі центрів прискореного економічного розвитку.

Останнім часом у галузях соціальної сфери розробляються стратегії соціально-економічного розвитку, що передбачає розробку чітких заходів і програм. Якщо мова йде про вибудову комплексної роботи розвитку, то вона має включати і систему підготовки кадрів, тобто і медицина, і культура, і освіта повинні бути кадрово забезпечені.

Кадровий ресурс соціальної сфери – це природжений, сформований в результаті інвестицій і накопичений певний рівень знань, освіти, навиків, здібностей,

мотивацій, енергії, культурного розвитку як конкретного індивіда, групи людей, так і суспільства в цілому, який доцільно використовується в галузях соціальної сфери. Що стосується саме цієї сфери, то її стабільний розвиток неможливий без кадрів, які мають високий рівень освіти і кваліфікації, професійні навички, майстерність та творчий підхід до роботи [1].

З кожним роком зростають вимоги до кадрових ресурсів, які формують галузі соціальної сфери, будують демократичну, правову, рівноправну європейську державу. Для реалізації кадрового ресурсу соціальної сфери сьогодні важливо:

- сприяти всебічному державному захисту кадрового потенціалу;
- забезпечити підготовку спеціалістів та робітників відповідно до попиту на них;
- створити оптимальне співвідношення державних і недержавних навчальних закладів по підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації кадрів;
- забезпечити якість освітніх послуг через удосконалення механізму ліцензування і акредитації освітніх закладів, атестації викладачів, видання навчальних і методичних посібників, створення мережі методичних та інформаційних центрів;
- розробити національну та регіональні програми підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до сучасних вимог;
- мобілізувати кошти підприємств, установ і організацій усіх форм власності та кошти працівників для отримання відповідної освіти;
- створити сприятливі умови для застосування гнучких форм підготовки та перепідготовки кадрів, зокрема фінансування підготовки та розподілу їх за держзамовленням;
- сприяти підготовці працівників соціальної сфери (лікарів, вчителів, бібліотекарів тощо) [2].

Головними принципами побудови сучасної системи управління кадровими ресурсами є:

- мотиваційні заохочування працівників та гідна оплата їхньої праці;
- ефективне розміщення кадрових ресурсів;
- можливість кар'єрного росту;
- підвищення кваліфікації, навчання та перепідготовка;
- особиста зацікавленість працівника у результаті праці.

В умовах обмеженості кваліфікованих кадрових ресурсів в соціальній сфері питання про ефективність віддачі і розподілу кадрових можливостей дуже важливе. Інтенсифікація галузей цієї сфери характеризується не за рахунок кількісних, а, перш за все за рахунок якісних показників, здійснюваних на базі нових технологій, організаційно-управлінських новацій, розвитку управлінської і кадрової культури, підвищення показника віддачі управлінського кадрового ресурсу [3].

Отже, повільне формування кадрової політики в соціальній сфері і відсутність концепції надійного кадрового забезпечення – це все є причинами незадовільного стану кадрової ситуації нашої держави, тому що при вирішенні проблемних питань соціальної політики розглядаються соціально-економічні, організаційно-управлінські, правові питання, і недостатньо приділяється увага кадровим [15, с. 66, 67].

Список літератури:

1. Басько Г. М. Структура компонентів кадрового потенціалу підприємства / Г.М. Басько // Економіка і держава – 2007.-.№5. - С. 5-10.

2. Каленюк І. Деякі проблеми організації та фінансування професійної підготовки кадрів / І. Каленюк // Україна : аспекти праці. – 2001. – №8. – С. 14-17.
3. Куценко В.І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики): [Монографія] / В.І. Куценко. – Ніжин: ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2008. – 818 с.
4. Якуба М. М. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації / М.М. Якуба // Науковий вісник НЛТУ України. - 2009. - №7. - С. 302-305.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНИХ ОПЕРАЦІЙ У КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Осипчук М.Д., к.е.н., м.н.с., Інститут світової економіки і міжнародних відносин НАН України, м. Київ, Україна

Одним із важливим факторів забезпечення сталого економічного росту України виступає розвиток зовнішньоекономічної діяльності. Об'єктивним є твердження, що суттєве прискорення економічного зростання протягом останнього десятиліття було зумовлено розширенням зовнішньоторговельного обороту країни. Однак різке падіння глобального попиту, зокрема, на товари тривалого використання і капітальні товари, у зв'язку із глобальною рецесією спричинило значне скорочення обсягів світової торгівлі. За підсумками 2012 р. обсяги міжнародної торгівлі збільшилися лише на 2,3%, у той час як у 2011 р. – на 5%. За перше півріччя 2013 р. відповідний показник склав 1,2% [1].

Рецесія у світовій та вітчизняній економіці не може не впливати на динаміку зовнішньої торгівлі України. За даними НБУ, експорт товарів у 2012 р. становив 69,8 млрд. дол., що лише на 0,6% більше, ніж у 2011 р., у той час як імпорт товарів збільшився до 90,3 млрд. дол. (на 5,4%) [2]. Як наслідок, спостерігається активізація протекціоністських заходів у зовнішньоекономічній політиці країн, що в нинішніх умовах можна детермінувати як один із основних ризиків для міжнародної торгівлі. У даному контексті особливого значення набуває якість реформ у митній сфері, що, принаймні, частково могло б компенсувати макроекономічні чинники та активізувати зовнішню торгівлю.

Набуття чинності нового Митного кодексу України 01.06.2012 р. здійснило значний позитивний вплив у сфері зовнішньої торгівлі. Важливою особливістю нового Митного кодексу є приведення митних процедур і формальностей у відповідність до норм Міжнародної конвенції про спрощення та гармонізацію митних процедур (Київська конвенція) та Європейського законодавства. Ключовими новаціями, на наш погляд, виступають скорочення переліку документів, необхідних для митного оформлення (до наступних трьох: митна декларація, інвойс, декларація митної вартості); скорочення часу митного оформлення з 24 до 4 годин; надання права суб'єктам зовнішньоекономічної діяльності заявляти товар до оформлення в будь-якому митному органі; введення пост-аудит-контролю, що повинно забезпечити від схем мінімізації та ухилення від оподаткування. Крім того, нововведенням стало визначення правила, згідно з яким збиток, нанесений підприємству або громадянину неправомірними діями посадовців митного органу під час проведення перевірки,