

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ КЕРІВНИКІВ КЛАСТЕРІВ В УКРАЇНІ

© О.А. Похильченко, М. Висоцький, 2012

Над дослідженням проблематики імплементації таких мережових структур як кластери в економіку України, їх економічного та інноваційного потенціалу, а також впливу на регіональні умови розвитку вже тривалий час працюють багато українських економістів та науковців [1-5]. Однак, на практичному рівні реалізації кластерних ідей досі існує чимала кількість проблем, які залишаються не розв’язаними. Особлива увага теоретиків кластерного підходу зосереджена на проблемах фінансування, законодавчого регулювання реалізації кластерних ініціатив, стимулюванні суспільного та інфраструктурного капіталу та проблемі низької поінформованості бізнесу та влади про потенціал кластерів в економіці. Водночас, існує ще одна проблема, яка на даний час залишається малодослідженою, а саме проблема браку відповідних компетенцій у потенційних чи реальних керівників кластерів, а також органів державного управління у сфері реалізації конкретних проектів, пов’язаних із створенням та розвитком кластерів. Як свідчить досвід створення таких структур в Україні, проекти кластерного розвитку мають здебільшого проблеми не на стадії визначення пріоритетів та реєстрації юридичної особи кластера, а, навіть за умов розуміння та підтримки органів місцевого управління, саме на стадії впровадження. Показовий приклад: у 2005-2006 р.р. департаментом промислової політики Львівської обласної державної адміністрації було розроблено стратегію кластерного розвитку промисловості області, яку не було реалізовано внаслідок відсутності фахівців, тобто спеціалізованих компаній чи неурядових організацій, зацікавлених у безпосередньому створенні кластерів та здатних це зробити. І тільки завдяки створенню спеціалізованої компанії – “PPV Knowledge Networks” (ППВ Мережі Знань, м. Львів) спільно із Конфедерацією ділових кіл Львівщини у 2009р. були зроблені практичні кроки та розпочато роботу над створенням кластерів, визначених у вищезгаданій стратегії.

Таким чином, однією із необхідних умов створення кластера та його успішної роботи є наявність фахівців, тобто компетентних осіб які знають та вміють впроваджувати у життя подібні проекти та управляти ними. Ці особи можуть бути з числа: вищого керівництва промислових підприємств; керівництва галузевих асоціацій та об’єднань; менеджерів спеціалізованих – дорадчих компаній України (приклад “PPV Knowledge Networks”); працівників державних установ; українських менеджерів та науковців, які працюють за кордоном; іноземних менеджерів, що мають досвід реалізації кластерних ініціатив. Зокрема, на думку директора “PPV Knowledge Networks” менеджери дорадчих (консалтингових) компаній і українські менеджери та науковці з досвідом роботи за кордоном можуть скласти основний кадровий резерв для українських кластерів [6]. В будь-якому разі кого б ми не розглядали у якості фахівця необхідно зважати на потребу отримання такими особами та керівниками кластерів в Україні знань для впровадження ефективної моделі управління кластером, а отже необхідна інформація, база даних про подібну практику. В цьому аспекті особливої актуальності набуває формування бази даних так званої “доброї кластерної практики” на основі збору інформації про досвід створення, впровадження та функціонування кластерів за кордоном та в Україні та забезпечення її доступності для всіх зацікавлених осіб в режимі реального часу.

В широкому тлумаченні термін “добра практика” визначається як: “універсальний процес досягнення цілі в ефективний та дієвий спосіб” [7], а отже означає будь-які заходи, які дозволяють ефективно вирішити заплановані завдання і досягти бажаних цілей. Цей термін, незалежно від сфери застосування, поширений практично у всіх країнах. Однак його сутнісне наповнення може мати певні особливості залежно від законодавства, економічної, політичної ситуації та культури в

кожній із них. Водночас, на рівні впровадження державних, регіональних, галузевих, муніципальних чи інших проектів підтримки підприємництва або ж удосконалення роботи місцевих чи регіональних органів влади, найбільш активно його використовують країни Європейського союзу та США. В англійських країнах зазвичай використовують словосполучення “good practice” та “best practice”, рідко “smart practice”. В Україні можна зустріти такі синоніми як “належна практика” (в нормативних документах – “належна виробнича практика”, “належна дистрибуційна практика”, “належна практика зберігання” тощо), “хороша практика” (як правило застосовується при перекладі праць з російської та англійської мов), “добра практика” (як правило застосовується при перекладі праць з польської мови). На наш погляд більш конкретним та виразним є словосполучення “добра практика”, яким в подальшому ми і будемо користуватися.

Узагальнення досвіду “добрих практик” окремих компаній, проектів зі всього світу знаходить своє відображення в так званих “кодексах поведінки” або ж “кодексах доброї практики”, які застосовують в конкретних сферах суспільної діяльності, в тому числі і в бізнесі. За загально-вживаним визначенням [8] “кодекс поведінки” має наступні характерні риси: 1. носить з одного боку добровільний характер, оскільки не регламентується конкретним законом, водночас є зобов’язальним документом для осіб, які ним керуються; 2. містить короткий звіт правил та норм ведення бізнесу, прийнятих в ході ринкової діяльності; 3. дає можливість проводити аналіз на відповідність діяльності бізнес-одиниць прийнятим на себе зобов’язанням.

З огляду на зроблені спроби з боку бізнесу та влади створити конкурентоздатні кластери в Україні протягом останнього десятиліття, які завершилися невдачами через низку причин, в тому числі внаслідок відсутності у них доступу до джерел необхідних знань та компетенцій у сфері реалізації кластерних ініціатив, виділимо два першочергових завдання, які мають на меті стимулювати виникнення групи фахівців в цій сфері та підвищення компетенції потенційних та реальних керівників кластерів в Україні: 1. Формування бази даних “доброї кластерної практики” на основі збору інформації про досвід створення, впровадження та функціонування кластерів за кордоном та в Україні та забезпечення її доступності для всіх зацікавлених осіб в режимі реального часу; 2. Узагальнення досвіду “доброї кластерної практики” з метою створення “кодексу поведінки” у сфері реалізації кластерних ініціатив як практичного керівництва до дії, що містить звіт правил, норм, вимог, які систематизовані у певний спосіб на основі узагальнення позитивного досвіду, виконання та слідування якому здатне полегшити вирішення численних питань, які супроводжують виникнення та розвиток кластерів.

Вирішення цих завдань вимагає розроблення відповідної методології та визначення відповідальних за це осіб. Оскільки розроблення такої бази даних матиме всеукраїнське значення доцільно доручити виконання цих завдань працівникам насамперед державного апарату, які у випадку необхідності зможуть їх делегувати спеціалізованим-дорадчим компаніям/компанії зберігаючи за собою насамперед функції контролю та нагляду за прикладом подібної практики в більшості країн Європи.

На нашу думку, така інформаційна база стане корисним інструментом для всіх зацікавлених у поширенні кластерних ідей осіб – від менеджерів підприємств та організацій до науковців та представників місцевих органів влади, які в такий спосіб зможуть обмінюватись досвідом, ідеями, результатами практичних рішень тощо в режимі реального часу.

1. Войнаренко М.П. Кластероутворюючий потенціал Хмельниччини: технології та інструменти / М.П. Войнаренко, Л.А. Рибчинська // *Регіони знань в Східній Європі. Монографія* / [наук. ред. І.В. Бакушевич]. — Тернопіль : ТІСІТ, 2010. — 256 с. (С. 68-78); 2. Соколенко С. І. *Сучасний економічний розвиток регіону на основі інноваційних промислових кластерів [Електронний ресурс]* — Режим доступу : <http://www.sokolenko.com/clusters/51>; 3. Захарченко В. І. *Кластерная форма территориально-производственной организации* / В. И. Захарченко, В. Н. Осипов. — Ч.1. *Экономические кластеры как новая форма организации производства в регионе.* — Одесса : Фаворит — Печатный дом, 2010. — 122 с.; 4. Дубницький В. І. *Условия формирования и перспективы развития промышленных и инновационных нанокластеров.* / В. И. Дубницький, В. И. Ляшенко // *Повышение конкурентоспособности экономики на основе формирования*

кластерной модели производства: III Межд. науч.-практ. конф., 16-17 апреля 2008г., г. Севастополь. — Донецк : Юго-Восток, 2008. — 134 с. — С.23-44; 5. Крикавський Є.В. Концепція кластера у формуванні потенціалу конкурентоздатності деревообробних підприємств: монографія / Є.В. Крикавський, О.А. Похильченко. — Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2012. — 352 с.; 6. Воробей В. Фах та фахові характеристики керівника кластера: аналіз результатів дослідження мережі знань [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://ppv.net.ua/2009WP001UA_Cluster_Manager_Competences.pdf; 7. Baza dobrych praktyk i wiedzy [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://www.umbrella.org.pl/baza/bdp.htm>; 8. Directive 2005/29/EC of the European parliament and of the council [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://www.esma.europa.eu/system/files/2005_29_EC.pdf.

ПРИЙМА Л.П.
Національний університет “Львівська політехніка”

ПРОБЛЕМИ ІСНУВАННЯ ТІНЬОВОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ В КОНТЕКСТІ ЛІБЕРАЛІЗАЦІЇ ГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН

© Л.П. Прийма, 2012

В сучасних умовах господарювання перед кожною без винятку країною постає проблема наявності “тіньового сектору” економіки, який в деяких країнах досягає значних розмірів [2 с.]

Тіньова економіка – це неконтрольоване суспільством виробництво, розподіл, обмін й споживання товарно-матеріальних цінностей і послуг, тобто приховування від органів державного управління й громадськості соціально-економічних відносин між окремими громадянами та соціальними групами.

Через наявність тіньової економіки до бюджету не надходить значна частина коштів за обсягом виробництва та його оподаткування, яка становить великий відсоток ВВП. В економічно розвинутих країнах – це близько 5-12 %, в Україні сьогодні “тіньовий сектор” становить 45-50 % ВВП (за даними Міністерства економіки України) [3 с.]

Серед причин, що сприяють таким значним розмірам тіньової економіки у вітчизняних умовах, як найважливіші слід виділити такі: недосконалість законодавчої бази за напрямом регулювання процесу збору та адміністрування податків; велике податкове навантаження та нерівномірність його розподілу; високий рівень корупції в органах державної влади; втручання владних структур усіх рівнів у діяльність суб’єктів господарювання; високий рівень криміналізації економічних процесів в країні.

Як наслідок, значна частина підприємств, не витримуючи таких умов діяльності, вдаються до приховування своїх реальних результатів господарської діяльності. Як приклад, деякі працедавці виплачують працівникам тіньову зарплату – т.зв. “зарплату в конвертах”. У короткостроковій перспективі від цього “виграють” і працедавці, і працівники. Однак, при цьому спостерігається зменшення рівня відрахувань із фонду оплати праці у бюджети різних рівнів та державні соціальні фонди, які за своїм змістом є інструментом перерозподілу національного доходу.

У довгостроковій перспективі – втрата промислового й інтелектуального потенціалу країни; непрозорий і несправедливий розподіл національного доходу; криміналізація суспільства; правовий нігілізм та недовіра до органів державної влади; погіршення інвестиційного клімату та, як наслідок, зменшення обсягів інвестування в національну економіку як і з іноземних, так і з внутрішніх джерел.

Окрім вищесказаного, можна виділити ще низку конкретних негативних наслідків впливу тіньової економіки на розвиток усіх сторін суспільного життя держави, зокрема: дискримінація суб’єктів господарської діяльності.

Цілком очевидно, що такий “статус-кво” не може розглядатись як оптимальний варіант для організації економічних взаємовідносин і вимагає у розроблення заходів, котрі б сприяли вирішенню проблеми лібералізації господарських відносин. До таких заходів можна віднести наступні: впрова-