

Б. М. Андрушків

д-р екон. наук,

Н. Б. Кирич

д-р екон. наук,

О. Б. Погайдак

д-р екон. наук,

С. М. Співак

канд. екон. наук,

Р. П. Шерстюк

канд. екон. наук,

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ОСОБЛИВОСТІ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ КАДРІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ ТА СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ПРАЦЮЮЧИХ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

Вступ, або актуальність проблематики. Пошук шляхів та особливості підвищення професійного рівня кадрів готельно-ресторанного бізнесу, в умовах Євроінтеграційних перетворень передбачають свою, особливу, багатофункціональну роль. Це обумовлено не лише Європейською адаптацією національної економіки, а і необхідністю забезпечення ефективної адміністративно-територіальної реформи в Україні. Врахуванням у тому процесі початку реформаційного об'єднання фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності з фондом від нещасних випадків на виробництві ін.

Необхідно звернути увагу на те, що організація адміністративно-територіальної реформи, реформи у системі соціального страхування відбуваються майже одночасно і на справді у значній мірі торкаються і готельно - ресторанного бізнесу, при тому у більшій мірі вони стосуються його в низових адміністративних районах де вона відбувається та вимагає системного підвищення професійного рівня кадрів. Знову ж таки, необхідно відзначити що власне у цій сфері, у зв'язку, з активізацією Євроінтеграційних перетворень зростає вимогливість до таких якостей обслуговування як культура, своєчасність, повнота і комплексність ін... та значимість різнохарактерних готельно-ресторанних послуг що обумовлює потребу різносторонніх здібностей і талантів та робить такі кадри високопрофесійними.

Тому без відповідних програм підвищення кваліфікації кадрів, соціального страхування, які будуть втілювати плани, стратегію та специфіку галузі і традиції населеного пункту в життя, всі фінансові розрахунки та прогнози не матимуть ні економічного, ні соціального ефекту. Саме тому, питанню підготовки та підготовки кадрів, в умовах адміністративно-територіальної реформи, повинна приділятися конкретна увага як одному з шляхів вирішення цієї проблеми. Власне ці та інші обставини обумовлюють актуальність та своєчасність статті.

Аналіз останніх публікацій з досліджуваної проблематики. У всі часи, у всіх державах, особливо тих, що

визволились з під імперської опіки, проблеми підвищення професійного рівня працюючих, їх страхування була і залишається одним із візирів у пошуку ефективних шляхів як сталого розвитку національної господарки загалом, так і готельно-ресторанної справи зокрема. Усі заклади, кожен у своїй сфері, справді, повинні бути не лише реалізатором, а і проектозаконодавцем, імпulsатором нових ідей, їх провідником від теоретичних розробок до практичного їх впровадження. Основні питання теорії і практики застосування інноваційних підходів у висвітленні ролі науки у підвищенні професійного рівня працюючих, їх страхування визначенні їх ролі в організації використання Європейських підходів до забезпечення ефективного розвитку економіки опосередковано висвітлено у працях зарубіжних науковців: Д. Бауерсокса, Д. Вордлоу, Г. Зоммерера, М. Крістофера, О. Моргенштерна, Р. Патери, Д. Уотерса П. Друкера, М. Калецькі, Г. Менша, Б. Санто, Р. Солоу, Б. Твісса, Р. Фатхудинова, Р. Харрода, В. Хартмана, Й. Шумпетера та ін.

Проблеми формування і використання інноваційних систем в управлінні науково-освітньою сферою в умовах трансформаційної економічної системи досліджені у працях російських дослідників М. Залманової, С. Карнаухова, Л. Міротіна, В. Сергєєва, А. Смєхова, І. Тишбаєва. За останній період у цій сфері з'явилися також роботи вітчизняних науковців, в яких досліджуються сучасні проблеми в ланцюзі наука-освіта-виробництво: О. Амоші, Ю. Бажала, С. Ілляшенка, О. Лапко, Л. Нейкової, Д. Черваньова, М. Григорак, К. Ковтуна, В. Куценко, Є. Крикавського, Р. Ларіної, В. Ніколайчука, О. Новікова, М. Окландера, Б. Плоткіна, М. Постан, Н. Чухрай та ін. дослідників. Необхідно зауважити, що дослідженню проблематики системності досліджень присвячено чимало наукових праць таких науковців та практиків як В. Андрущенко, Є. Бистрицький, О. Веретенникова, В. Войтов, В. Гельман, В. Куценко, Г. Касьянов, О. Кійко, О. Локшина, А. Ніценко, О. Овчарук, Т. Фінніков, М. Хвесик, Н. Яркова. Тим часом проблеми підвищення професійного рівня працюючих, їх страхування, визначення

ролі галузевої ВУЗівської науки в згаданому контексті практично залишилась за полем зору згаданих науковців [5]. Власне ці та інші обставини обумовили вибір теми даного дослідження.

Виклад основного матеріалу за темою дослідження.

Загальновідомо, що радикальні економічні реформи є одним із шляхів виходу нашої країни з чисельних криз. У цивілізованих державах їх провідником є наука, яка торує дорогу, ставить віхи на шляху розвитку національної економіки, галузей господарського комплексу, регіонів. У цьому процесі особливе місце займають галузеві ВНЗ окремі з яких, не дивлячись на конфліктну ситуацію, в державі, успішно розвиваються, відкривають нові спеціальності, реалізують науково-дослідну тематику ін.

У найскладніші роки становлення української державності вдавалось забезпечувати збереження професійних кадрів та одночасно наростити науково-педагогічний потенціал, вдосконалити матеріально-технічну базу та забезпечити якість практичної складової їх підготовки в т.ч. і у готельно-ресторанному бізнесі.

Неодмінною умовою цього процесу є вивчення особливостей функціонування суб'єктів господарювання та організація роботи з ними. У зв'язку з цим виникає потреба застосування соціологічних методів дослідження в т.ч. опитування, анкетування значної кількості підприємств готельно-ресторанного бізнесу. В малому бізнесі, де через брак коштів керівник часто вимушений поєднувати різноманітні ролі і функції, питання правильного підбору кадрів стоїть значно гостріше, ніж у середніх і великих компаніях. Тому там залишається високою ціна помилки в прийнятті управлінських рішень.

Як показало вивчення, через означені чинники багато суб'єктів господарювання в готельно-ресторанному бізнесі, (включаючи інші малі підприємства і компанії) закриваються, так і не реалізувавши до кінця свого покликання. Дослідження показали що такі суб'єкти господарювання, підприємства, як правило, не виконують навіть третини запланованого.

На етапі стратегічного і тактичного планування готельно-ресторанної справи, наприклад, в умовах адміністративного району, упирається знову ж таки в перелік різнохарактерних проблем. Для їх вирішення необхідно створити робочу групу професіоналів у галузі готельно-ресторанного бізнесу принаймні з трьох людей з відповідними якостями. Якщо оцінювати за ролями чи функціями для них, то для успішної генерації ідей і наступного їх реалізації, виконання необхідне поєднання наступних якостей:

- скептика, який відсіває нереальні фантазії;
- реаліста, який конкретизує задуми, аналізує їх, складає систему послідовної реалізації;
- оптиміста – генератора ідей.

На жаль, сумістити означені функції важко. Кваліфікація названих вище працівників повинна бути приблизно на одному рівні, щоб уникнути дисбалансу.

Підбір кваліфікованих співробітників з застосуванням тестування та інших засобів атестації кадрів може бути вирішальним чинником для продовження ефективної роботи не лише підприємства, а і його структурних підрозділів, підсобного господарства ін. Управлінський та обслуговуючий персонал, налагодження конструктивної співпраці між ними – забезпечує високий рівень якості продукції, робіт та послуг служить гарантією успіху функціонування як го-

тельно-ресторанного підприємства так і територіальної одиниці [17].

Отже пошук шляхів підвищення професійного рівня кадрів готельно-ресторанного бізнесу (готельно-ресторанної справи) в умовах Євроінтеграційних перетворень, організація соціального страхування працівників передбачає різні напрями. В цих умовах, є доцільним застосування власне соціологічних підходів. В цій ситуації доцільне оформлення трудових відносин фізичної особи – підприємця з найманими працівниками. Їх (трудові відносини) можна оформляти з найманими працівниками шляхом укладання відповідних трудових угод або цивільно-правових договорів, виходячи з потреб підвищення якості обслуговування, економічності доцільності та об'єктивних обставин (тривалість та регулярність трудових відносин, кількість працівників, ставки їх заробітної плати (розмір отриманої винагороди за цивільно-правовим договором). В свою чергу це обумовлює необхідність організації соціального страхування працівників в т.ч. в умовах підприємств готельно-ресторанного бізнесу.

Як відомо, система соціального страхування, перебуває реформаційний процес. На даний час триває об'єднання фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності з фондом від нещасних випадків на виробництві. Тим часом, законодавче та нормативне забезпечення залишається без особливих змін. Зокрема основним нормативним актом, що регулює правові відносини між роботодавцем та найманим працівником в умовах готельно-ресторанного бізнесу, за трудовою угодою, є Кодекс законів про працю України. Особи, які працюють за трудовим договором, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. Це в свою чергу обумовлює активізацію страхового ланцюжка, який на даний час функціонує у перед реформаційному режимі.

Суб'єкти готельно-ресторанної діяльності, які використовують найману працю (в тому числі і ті, що працюють у сфері інших послуг за спрощеною системою оподаткування), повинні сплачувати внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за найманих (за трудовим договором) працівників у терміни і розмірах, встановлених Законами. Фізична особа, – підприємець повинен також зареєструватися у відповідному фонді загальнообов'язкового державного соціального страхування та зареєструвати в них найманих працівників, утримувати та сплачувати з їх заробітної плати внески до цих фонду, подавати звітність щодо нарахованої, сплаченої заробітної плати та сплати страхових внесків у фонди. Фізична особа, – підприємець вважається податковим агентом найманої ним за трудовим договором особи або фізичної особи, що перебуває з ним у цивільно-правових відносинах, стосовно будь-яких оподаткованих доходів, нарахованих на користь такої особи відповідно до вимог закону з питань оподаткування доходів фізичних осіб, та несе відповідальність за порушення його норм.

Із заробітної плати найманих готельно-ресторанних працівників, роботодавець повинен утримувати податок з доходів фізичних осіб.

За цивільно-правовим договором (наприклад, підяду, надання послуг) оплачується не процес праці, а її результат. У такому випадку працівники готельно-ресторанного бізнесу, самостійно беруть участь у страхуванні на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою

втратаю працездатності й витратами, зумовленими похованням, і страхуванні від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, на добровільних засадах.

Тобто, якщо працівники бажають отримувати виплати в разі настання страхового випадку, вони мають самостійно зареєструватися в робочому органі виконавчої дирекції або відділення управління виконавчої дирекції фонду і сплачувати страхові внески в розмірах та порядку, встановленому для цієї категорії осіб. У цьому випадку фізична особа - підприємець – платник єдиного податку не сплачує за них внески у фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, з тимчасової втрати працездатності та страхування від нещасних випадків на цих осіб, пенсійний збір з фізичних осіб, податок з доходів фізичних осіб, оскільки правовідносини базуються на цивільно-правовому договорі і підприємці сплачують їх самостійно. Пенсійний збір та податок з доходів фізичних осіб сплачує наймана особа обов'язково, на загальних підставах.

Нещодавно кафедрою менеджменту інноваційної діяльності та підприємництва, Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя проведено науково-практичний семінар за темою: «Особливості розвитку соціального бізнесу в умовах інтеграційних перетворень» (Тернопіль, жовтень 2017 р.), яка, в принципі, охопила розглядуваний у статті спектр питань. Узагальнення результатів дискусії з теоретичних та практичних досліджень щодо перспектив розвитку соціального бізнесу (в т.ч. і готельно-ресторанного), в умовах інтеграційних перетворень, менеджменту інноваційної діяльності, удосконалення організаційно-економічних механізмів його становлення дало можливість виробити наступні висновки і рекомендації:

1. Теоретико-методологічні засади розвитку соціального бізнесу організації менеджменту інноваційної діяльності в умовах інтеграційних перетворень, свідчать про необхідність системного удосконалення підходів до його організації як у державі загалом і регіонах так і в галузях національної економіки зокрема.

2. Інтеграційні процес та перетворення у соціальній сфері, реформування вітчизняної інноваційної діяльності підтверджує правомірність застосовувати в Україні прогресивного досвіду у цій сфері діяльності із найвищим економічним ефектом.

3. У зв'язку з вище означеним вважаємо за доцільне рекомендувати регіональним органам управління повсякчас сприяти соціальному розвитку за рахунок бізнесових важелів, впровадженню досягнень науки і техніки, НТП в рамках реалізації відповідних регіональних Програм в т.ч. розвитку інноваційної діяльності в Україні.

4. Впровадження економічних механізмів захищеності соціального розвитку інноваційної діяльності повинні вирішуватися комплексно, виходячи зі специфічних особливостей соціального розвитку регіону. Виходячи з цих міркувань, слід створити регіональну та центральну ради з розвитку соціальної сфери, рішення якої повинні мати в регіонах вагу рішень Уряду.

5. Орієнтувати державну політику на сприяння соціального розвитку у контексті вступу України в СОТ та Європейського Союзу, що не лише збільшить інвестиційну привабливість інноваційних проектів,

але й неминуче мультиплікативно збільшить ВВП та допоможе економіці країни у стислі строки вийти із кризового стану.

6. Розвиток ринкових відносин в Україні на сучасному етапі створює реальні передумови для набуття менеджменту інноваційної діяльності оптимальної функціонально-організаційної структури особливо у соціальній сфері.

7. Установам, підприємствам та організаціям що безпосередньо здійснюють управління соціальною діяльністю, доцільно перейти від прямого адміністрування до економічного впливу на управлінські процеси.

8. Подальша трансформація інноваційних процесів у руках держави дозволить перевести їх управління на якісно нову основу – "електронну нервову систему" – та здійснити на світових інноваційних ринках ефективну промоцію регіональному інноваційному продукту завдяки мережі Інтернет.

Втілення в життя усіх означених рекомендацій, стратегій та програм розвитку соціального бізнесу в т.ч. і готельно-ресторанної справи, багато в чому залежить справді від ініціативи, професіоналізму працівників Державної служби та органів місцевого самоврядування, науковців та практиків. Запропоновані у дискусіях економічні механізми становлення соціального бізнесу менеджменту інноваційної діяльності та шляхи удосконалення методології та організації регіонального процесу, практична реалізація висновків і рекомендацій створюють необхідні умови ефективного господарювання як на рівні регіонів, так і інституційних одиниць, що його утворюють на рівні галузей Національної економіки.

Висновки. Таким чином, забезпечуючи планове підвищення професійного рівня кадрів готельно-ресторанного бізнесу, в умовах Євроінтеграційних перетворень, враховуючи реформу точніше об'єднання фондів соціального страхування, вирішення новітніх функцій і завдань підкреслює важливість людського ресурсу, в цих умовах, та забезпечує ефективність функціонування не лише територіального господарства та готельно-ресторанного бізнесу загалом що функціонує в умовах населених пунктів низових адміністративних районів, а і якість обслуговування усіх суб'єктів господарювання на їх території.

Вивчивши досвід організації заходів з активізації реформаційних процесів, підвищення професійного рівня працівників та удосконалення управління виконавчої дирекції фонду соціального страхування України, зокрема в Тернопільській області на період 2017-2020 рр. виявлено що з метою ефективного об'єднання фондів з тимчасової втрати працездатності та від нещасних випадків, забезпечення прозорості процесів та управлінських реформ передбачено реалізувати систему практичних заходів навчального, організаційного та управлінського характеру і зокрема:

1. З метою активізації процесів з об'єднання фондів соціально страхування від нещасних випадків та тимчасової втрати працездатності, організації ефективних реформаційних дій, вжити заходів з підготовки фахівців у сфері соціального страхування, відділивши її в окрему спеціальність (в галузі знань 07 Управління та адміністрування) від спеціальності 072, - фінанси, банківська справа та страхування. Обґрунтувати та вивести на розгляд органам місцевого самоврядування пропозицію про заснування на партнерських умовах

кафедру соціального страхування у ВУЗах Тернопільщини. В порядку експерименту це можна здійснити на базі Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя або Тернопільського національного економічного університету.

2. З метою попередження подвійних трактувань реформаційних процесів, налагодити взаємовідносини з громадськістю у сфері соціального страхування і зокрема з Академією соціального управління, фондом реєстрації неординарних ідей і проєктів ін. Організувати проведення спільних круглих столів та дискусій в ЗМІ.

3. З метою скорочення витрат на оренду приміщень, розглянути питання про будівництво «Будинку соціального страхування» на існуючій проєктно-кошторисній документації.

4. Вивчити можливості участі в конкурсах закупівель путівок на оздоровлення застрахованих осіб, включивши за окрему платню оздоровлення та відпочинок за кордоном.

5. З метою посилення контролю за діяльністю структурних та функціональних відділень управління соціального страхування, практикувати участь в перевірях представників зацікавленої громадськості, підприємств, установ, організацій.

6. З метою скорочення управлінських витрат обґрунтувати, розробити та запропонувати до реалізації, на партнерських умовах, концепцію автоматизованої системи управління страховими процесами з використанням комп'ютерних технологій ін. інноваційних технологічних засобів. Досягнути за рахунок цього скорочення штатних працівників та обслуговуючого персоналу не менш як на 15%.

7. Для ознайомлення з новітніми нормативними документами та законодавчим актами передбачити коротко-термінові курси при ВУЗах Тернопільщини та районних відділах з працевлаштування.

8. В порядку експерименту для вивчення ситуації створити експертно-консалтингову групу з фахівців фонду та науковців представників громадськості для визначення напрямів розвитку, удосконалення управлінських процесів ін.

9. З метою підвищення культури та якості обслуговування, розробити систему морального і матеріальної зацікавленості працівників.

10. Для попередження корупції застосувати систему профілактично-виховних заходів, використання телекамер та комп'ютерного контролю.

Реалізація на практиці пропонованих заходів, на першому етапі, дозволить зберегти високий професійний рівень працюючих, забезпечити повніше виконання настанов і наказів Центрального офісу виконавчої дирекції соціального страхування. Популяризації її діяльності. Підвищити ефективність функціонування структурних та функціональних підрозділів дирекції, попередити корупційні випадки, підвищити якість і культуру обслуговування. Підвищити продуктивність праці, досягнути скорочення непродуктивних витрат ін..

Список використаних джерел

1. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: методологічні положення та прикладні механізми. – Тернопіль : Лілея, 1997. – 291 с.

2. Андрушків Б.М. Інноваційні засади формування концепції комплексної науково-технічної програми: «Нова економіка Тернопільської області» (ресурсоекономічний контекст): монографія / за ред. проф. Андрушківа Б.М. – Тернопіль : ТзОВ «Видавництво «Астон», 2014. – 208 с.

3. Андрушків Б.М. Економічна та майнова безпека підприємства і підприємництва. Антирейдерство: Монографія // Б.М. Андрушків, Н.Б. Кирич, Л.Я. Малюта та ін. – Тернопіль: Терно-граф, 2008. – 424 с.

4. Андрушків Б.М. Семіотика визначення економічної стратегії підвищення господарсько-фінансової стабільності підприємства в умовах трансформаційного суспільства / Б.М. Андрушків, Н.Б. Кирич, Л.М. Мельник, О.Б. Погайдак // Вісник економічної науки України. – 2013. – №1(23). – С. 3-7.

5. Андрушків Б.М. До теоретичних основ організації управління реструктуризацією підприємств в умовах суспільних трансформацій (аспекти регламентації фінансово-економічної діяльності господарських формувань економічною конституцією України) / Б.М. Андрушків, Н.Б. Кирич, Л.М. Мельник, О.Б. Погайдак // Економіка Крима. – 2012. – №4(41). – С. 214-217.

6. Гальчинський А.С. Суперечності реформ: у контексті цивілізаційного процесу. – К. : Українські пропілеї, 2001. – 319 с.

7. Дусановський С.Л. Удосконалення економічного механізму господарювання в галузях АПК. – Тернопіль : ТАНГ, 2005. – 154 с.

8. Дорофійченко В.В. Создание и организация деятельности объединений совладельцев много квартирных домов (ОСМД) – основа реформирования управления жилищным хозяйством [Текст] / В. В. Дорофійченко, В. И. Логвиненко, И. Н. Осипенко. – Донецк: ВИК, 2007. – 240 с.

9. Кирич Н.Б. Організаційні механізми реалізації стратегії підвищення фінансово – господарської стабільності підприємства // Матеріали Х наукової конференції ТДТУ імені Івана Пулюя, Тернопіль, 17-18 травня. – Тернопіль : ТДТУ, 2006. – С. 249.

10. Куценко В.І. Сталий розвиток: стратегія і тактика формування через призму соціогуманітарної сфери / Куценко В.І.; за наук. ред. д.г.-м.н., проф. С.О. Лизуна / Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України». – К. : ДУ ІЕПСР НАН України, 2012. – 168 с.

11. Куценко В.І., Удовиченко В.П., Остафійчук Я.В. Суспільний вектор сталого розвитку (питання теорії та практики): монографія / Куценко В.І., Удовиченко В.П., Остафійчук Я.В.; за наук. ред. В.І. Куценко / Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України». – Чернігів : Видавець Лозовий В.М., 2013. – 336 с.

12. Мельник Л.М. Формування адаптивної моделі управління процесом відтворення господарського капіталу на засадах підвищення капіталізації підприємства / Б.М. Андрушків, Л.М. Мельник, О.Б. Погайдак // Науково-виробничий журнал ун-ту економіки і підприємництва: Сталий розвиток економіки. – Хмельницький, 2012. – №5(15). – С. 71-78.

13. Мельник Л.М. Шляхи підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства (дослідницькі аспекти) / Б.М. Андрушків, Л.М. Мельник, О.Б. Погайдак // Збірник наук. праць ЛНУ ім. І. Франка «Формування ринкової економіки в Україні». – 2012. – Вип. 27. – С.3-7.

14. Національна парадигма сталого розвитку України / за заг. ред. академіка НАН України, д.т.н., проф., засл. діяча науки і техніки України Б.Є. Патона. – К. : Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України», 2012. – 72 с.

15. Савіна Г.Г. Аналіз потенціалу соціально-економічної політики підприємств в умовах реструктуризації // Старопромислові регіони Західної та Східної Європи в умовах інтеграції. – Донецьк : ДонНУ, 2003. – С. 320 – 324.

16. Столяров В.Ф. Основи фінансово-економічного забезпечення інноваційного розвитку підприємств та промисловості // 36. наук. праць «Стратегія інноваційного розвитку підприємств України». – Київ. : КНУТД, 2003. – С. 235 – 239.

17. Стратегія економічного розвитку в умовах глобалізації: монографія / за ред. Д.Г. Лук'яненка. – К. : КНЕУ, 2001. – 538 с.

18. Стратегія розвитку адміністративного району (Концептуальні засади організації соціально-економічного розвитку адміністративного району в контексті формування добровільних об'єднань територіальних громад Лановеччини / Б.М. Андрушків, Н.Б. Кирич, Г.Х. Мельник/.- Тернопіль: ФОП Паляниця В.А, 2017. - 456 с.

В. П. Антонюк

д-р економ. наук

*Інститут економіки промисловості
НАН України, м. Київ*

СТРУКТУРНІ ЗРУШЕННЯ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ ЯК ЗАГРОЗА ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. На сучасному етапі економіка України знаходиться у кризовому стані, що виражається в падінні ВВП, зростанні безробіття та зниженні добробуту населення. Такі процеси характерні не лише для України, але й багатьох інших країн світу, однак в Україні їх негативні наслідки проявилися значно гостріше внаслідок анексії Криму, окупації частини східних областей та тривалого збройного протистояння на Донбасі. Проблемою України є те, що застаріла структура економіки та її низький технологічний розвиток не забезпечують адекватну реакцію на зовнішні та внутрішні загрози. В розвинених країнах світу відбуваються значні структурні зрушення в усіх сферах економічної діяльності під впливом науково-технічного прогресу, міжнародної інтеграції та конкуренції. Слабкі структурні зміни в економіці України обумовлюють застійний характер економіки та все більше її відставання від групи країн-лідерів соціально-економічного розвитку. Структура національної економіки, як співвідношення між окремими її компонентами, є явищем складним та багатоплановим. У даному дослідженні ми аналізуємо динаміку структури економіки за видами економічної діяльності (ВЕД). Нинішні структурні трансформації економіки України негативно позначаються на зайнятості та можливостях економічного й соціального розвитку і потребують детального дослідження.

В Україні проблемами структурної динаміки економіки займаються чимало відомих вчених, серед яких О. Амоша, М. Білопольський [1], Ю. Бицюра [2], А. Гальчинський [3], В. Геєць [4], В. Русан [5], Н. Скірка [6], Л. Шинкарук [4] та ін. У той же час в останні кілька років відбулися досить вагомі структурні трансформації, які стають загрозою для сталого розвитку

України і потребують акцентування уваги з метою недопущення їх подальшого поглиблення.

Метою статті є аналіз структурних зрушень в національній економіці відповідно до світових тенденцій, виявлення загроз для сталого розвитку та визначення пріоритетних напрямків структурних трансформацій.

Виклад основного матеріалу. Сучасна структурна трансформація економіки розвинених країн, які є прикладом економічного прогресу, відбувається на основі інновацій, глобалізації та внаслідок зміни суспільних потреб і стратегій. Високий рівень їх соціально-економічного розвитку забезпечується прогресивними змінами у структурі економіки, яка спрямовується на пріоритетний розвиток V–VI високотехнологічних укладів, в основі яких лежать наукомісткі види діяльності, а також на розвиток тих галузей і видів економічної діяльності, які пов'язані з обслуговуванням населення (соціальні послуги) та бізнесу (виробничі, ділові послуги). Саме така зміна структури економіки визначає перехід від індустріального до постіндустріального суспільства, теоретичні засади якого розроблено в 70-ті роки XX століття відомим американським соціологом Д. Беллом [7]. Згідно з його загальновідомою концепцією головними рисами постіндустріального суспільства є перехід від виробництва товарів до виробництва послуг та формування сервісної економіки. При цьому відбувається зміна структури зайнятості, яка виражається у зменшенні працівників робітничих професій та у переважанні серед працюючих професійних фахівців і техніків.

Цей соціальний прогноз певною мірою справдився. Статистичні дані різних країн світу свідчать, що в структурі обсягів виробництва економічних благ та валової доданої вартості (ВДВ) за видами економічної