

Патентно-правової ефект проявляється в можливості вчасного відображення прав на об'єкти інтелектуальної власності своєчасної подачі заявки на патенти, контролю своєчасності сплати платежів за право володіння, користування і розпорядження правами на об'єкти інтелектуальної власності, можливості моніторингу спроб порушення прав на об'єкти інтелектуальної власності, регулювання інших правовідносин, пов'язаних з об'єктами інтелектуальної власності.

Під ефектом розвитку інтелектуального капіталу організації розуміємо вдосконалення методів управління інтелектуальним капіталом через налагоджену систему інформаційного обміну. Впровадження інформаційної системи управління інтелектуальним капіталом приверне увагу співробітників підприємства до управління інформаційно-інтелектуальними ресурсами і продуктами, що, в свою чергу, буде сприяти розумінню цінності інтелектуального капіталу самою організацією і її співробітниками. Це неодмінно призведе до розвитку трудових ресурсів і появи нових видів інтелектуальних активів, що значною мірою буде сприяти розвитку інтелектуального капіталу організації.

**Висновок.** Інформаційна системи є необхідною для забезпечення процесу прийняття рішень, а саме – надання потрібної інформації в потрібний час і в потрібному місці. Інформаційні системи пов'язують керуючу і керовану систему управління інтелектуальним капіталом між собою і з зовнішнім середовищем через інформаційний потік: із зовнішнього середовища в систему управління; із системи управління в зовнішнє середовище; керуючої системи управління до об'єкту управління; від об'єкта управління до керуючої системи управління. Інформаційна система системи управління інтелектуальним капіталом підприємства моделює інтелектуальну діяльність людини, процеси прийняття рішень, дозволяє трансформувати знання з неявної форми в явну, матеріалізувавши їх як програмні продукти, які можна тиражувати і розповсюджувати; впорядкувати, нормалізувати, стандартизувати інтелектуальну діяльність, підвищити продуктивність її результатів; створити умови для самовдосконалення працівника, якщо він приймає участь у розробці та вдосконаленні програмного продукту; використовувати усіма працівниками стандартної мови опису знань.

#### Література

1. Информационные ресурсы для принятия решений : [учебное пособие] / Вереvченко А.П., Горчаков В.В., Иванов И.В., Голодова О.В. – М. : Академический проект, 2002. – 560 с.
2. Деверадж С. Измерение отдачи от инвестиций в информационные технологии / С. Деверадж, Р. Кохли. – М. : Букспресс, 2006. – 192 с/
3. Годин В.В. Модульная программа для менеджеров: Управление информационными ресурсами / В.В. Годин, И.К. Корнеев. – М. : Инфра-М, 2000. – 352 с.
4. Петелин Д. "Свалки данных" и системы управления знаниями / Д. Петелин // "PCWeek". – 2006. – № 19.

Надійшла 19.10.2011

УДК 331.1:336.719

Л. С. ЛЮБОХИНЕЦЬ  
Хмельницький національний університет

## ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ФЛЕКСИБІЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ПОГЛИБЛЕННЯ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ

*В статті проаналізовано тенденції, проблемні аспекти та особливості розвитку гнучких форм зайнятості та ринку праці, розглянуто причини використання нестандартних форм зайнятості та умови флексибілізації ринку праці.*

*The paper analyzes trends problematic aspects and features of flexible forms of employment and the labor market, considered the reasons for using non-standard forms of employment and labor market conditions fleksybilizatsiyi.*

*Ключові слова: гнучка зайнятість, гнучкий ринок праці, флексибілізація ринку праці.*

**Постановка проблеми.** Однією з особливостей розвитку зарубіжних країн кінця ХХ – початку ХХІ століття є інтенсивне впровадження гнучких форм в сферу соціально-трудова відносин, управління фірмами та визначення їх стратегій, набуває поширення практика укладання термінових контрактів, зростання обсягів неповної зайнятості та використання нестандартних форм останньої.

Суттєві зміни процесу виробництва на основі впровадження комп'ютерної техніки та інформаційних систем, посилення ролі науки і науково-технічного прогресу як факторів економічного зростання, поглиблення міжнародної конкуренції та глобалізації, реорганізації управління виробництвом, злиття та поглинання компаній обумовили трансформацію ринку праці та сфери зайнятості, тобто зростання частки працюючих в сфері послуг та наукомістких галузях, підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня зайнятих, розвиток нових форм організації праці. Всі ці процеси виступають основою поглиблення

гнучкості ринку праці та зайнятості в умовах посилення конкурентоспроможності національної економіки. Поширення обсягів нестандартної зайнятості в глобалізованому суспільстві пов'язане з проявами економічної кризи та відповідним скороченням попиту на робочу силу, зростанням рівня безробіття та значної за масштабами вимушеної неповної зайнятості, зниження рівня номінальної та реальної заробітної плати. Наряду з цим, використання гнучких форм зайнятості дає можливість вибору працездатному населенню між робочим часом та відпочинком, допомагає маніпулювати підприємцям кількістю та якістю робочої сили, зайнятої на виробництві, виходячи з потреб виробничого процесу та економічної ринкової ситуації, стимулює до поглиблення знань та підвищення кваліфікації робітників, регулює режим робочого часу працівників різних вікових груп, тобто створює сприятливі умови для удосконалення та розвитку робочої сили. Складні та суперечливі процеси розвитку соціально-трудових відносин в умовах глобалізації та ринкової трансформації національної економіки обумовлюють необхідність поглибленого теоретичного та практичного вивчення проблем гнучкої зайнятості, застосування гнучких її форм в умовах інноваційних змін технологічних процесів виробництва та визначення специфічних особливостей національної моделі гнучкого ринку праці.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Починаючи з середини 70-х років XX століття проблема гнучкої зайнятості знаходиться в центрі уваги зарубіжних учених, при цьому актуальність теми пояснювалась структурними зрушеннями в економіці багатьох країн в результаті економічних криз 1974–1975 рр. та 1980–1982 рр. Основними напрямками дослідження вчених було вивчення механізмів забезпечення гнучкості ринку праці та нестандартних форм зайнятості, впливу гнучкості ринку на його функціонування та економіку в цілому, а також порівняльна характеристика моделей гнучкого ринку праці, впроваджених в зарубіжних країнах (І. Бушмаріна, Н. Вишневська, І. Каору, Г. Костюніна, Г. Лукянова, М. Морітані, У. Оучі, А. Шліхтер). В працях О. Тоффлера, П. Блайтона, К. Ховелла, У. Бека, М. Кастельса, Ч. Сейбела, А. Семенова, Ю. Юданова, Г. Данілевської проблеми гнучкості ринку праці аналізуються у зв'язку із загальними змінами світової економіки в результаті переходу її до постіндустріальної стадії розвитку, а гнучка зайнятість розглядається в загальній характеристиці постфордистського ринку праці. Дослідження специфіки гнучких форм в інтернаціональному аспекті розглядається в працях Дж. Морріса, П. Блайтона, Дж. Турмана. Аналіз змісту гнучкості ринку праці та зайнятості, виділення способів адаптації підприємства до зміни ринкових умов прослідковується в працях Б. Барчела, К. Вейса, Дж. Аткинсона, Р. Солоу, Г. Стендинга, М. Озаки, А. Скота та ін. В 90-і роки ХХст. в економічній теорії з'являється концепція захищеної гнучкості (flexicurity), розроблена Т. Вілхагеном та Ф. Троса. Вітчизняні науковці в своїх дослідженнях (Д. Богиня, І. Бондар, Д. Мельничук та ін.) теж звертали увагу на аналіз та особливості практичного впровадження гнучкого ринку праці в національну економіку. Однак, окремі аспекти проблеми гнучкої зайнятості, форм її функціонування та особливостей прояву в національній економіці, особливо в кризовий та посткризовий періоди, залишаються недостатньо дослідженими.

Метою статті є визначення сутності, видів та моделей гнучких форм праці та зайнятості населення в посткризовий період.

**Виклад основного матеріалу.** Гнучкі форми праці та зайнятості виступають характерними рисами нової стадії економіки, яка змінила індустріальну епоху жорсткої організації виробництва науковим підходом. Застосування та ефективність гнучких форм ринку праці та зайнятості дозволяють вирішувати складні проблеми організації та управління виробництвом. Намагаючись уникнути значних фінансових виплат у зв'язку із звільненням працівників, особливо в кризовий період, та зберегти кваліфіковані кадри, вітчизняні підприємства використовують різні форми неповної та нестандартної зайнятості в своїй практичній діяльності, тобто гнучкість виробництва потребує гнучкості у використанні трудових ресурсів та робочого часу. Нестандартні режими робочого часу відносять до режимів, які виходять за межі нормального 8-годинного робочого дня і 40-годинного нормативного робочого тижня. Нестандартні режими можуть належати як до повного, так і до неповного робочого часу.

До нестандартних режимів робочого часу відносять: неповний робочий час та його різновиди (скорочений робочий тиждень, альтернативний робочий час, поділ одного робочого місця між двома працівниками); гнучкий робочий рік; стиснутий робочий тиждень; графіки гнучкого робочого часу. За даними статистики західних країн, зараз приблизно 30–35% зайнятих працюють у нестандартних режимах робочого часу [1].

Зайнятість протягом неповного робочого часу охоплює різні форми зайнятості, які відрізняються тривалістю робочого часу, більш короткою порівняно із звичайною тривалістю (наприклад, скорочені робочі години за день, тиждень, місяць, рік). Вона може мати форму зайнятості на умовах скороченого вдвоє робочого часу, але її тривалість може коливатися й становити 3/4, 4/5 робочого часу, або 10–12 годин на тиждень [1]. Сьогодні в багатьох розвинених країнах тривалість робочого тижня менша 40 годин, а щорічна відпустка досягає 4–6 тижнів. У Франції поетапний перехід до 35-годинного робочого тижня здійснюється з 1998 року відповідно до спеціальної законодавчої бази. У більшості інших європейських країн такі перетворення проходять головним чином на основі колективних угод між роботодавцями і профспілками (Данія, Нідерланди, Бельгія, Німеччина та ін.) Ця практика свідчить про встановлення консенсусу між соціальними партнерами з питань робочого часу.

Тенденцію до скорочення робочого часу можна простежити і за показниками фактично відпрацьованого за рік числа годин в розрахунку на одного працівника. У другій половині XIX століття працювали близько 3 тис. годин на рік. Під впливом науково-технічного прогресу та зростання продуктивності праці середній річний фонд відпрацьованого робочого часу на одного робітника в період з 1879 по 2000 р. скоротився у Великобританії на 50%, в США, Німеччині та Франції – на 46–47%, в Японії – на 36%, що свідчить не лише про скорочення робочого тижня, але й про збільшення тривалості відпусток [2]. Сьогодні в ряді європейських країн працюють в два рази менше. У Німеччині цей показник скоротився з 2300 годин у 1950 році до 1397 годин у 2002 році [3].

Режим неповного робочого часу встановлюється в трьох випадках: коли безробітний не має змоги влаштуватись на роботу на повний робочий час, він погоджується на неповний; коли неповний робочий час відповідає соціальним потребам деяких категорій населення (як правило, серед зайнятих неповний робочий час 60–75 мають заміжні жінки); коли в періоди циклічного спаду або модернізації виробництва, переходу на нові види продукції працівника переводять на неповний робочий тиждень. За результати досліджень, серед країн ОЕСР частка працівників, які вимушено працюють в режимах неповної зайнятості, становить близько половини обстежених в Греції та Італії, 25 % — в Японії, 20 % — в Австралії та Нідерландах і близько 7,5 % — в США [1]. Як показує практика, режим неповного робочого часу виявляється вигідним також і для роботодавців, тому що дає змогу зберегти на підприємствах кваліфікований кадровий склад працівників і зекономити на процедурах найму нових працівників у період розширення ділової активності. На підприємствах сфери послуг і торгівлі з їх нерівномірністю трудового навантаження протягом робочого дня режим неповного робочого часу виявляється дуже вигідним. До того ж і характер роботи в цих галузях, при якому кожний працівник трудиться самостійно на своєму робочому місці, дозволяє його застосовувати. У промисловості таку роботу організувати складніше.

В індустріально розвинених країнах неповною зайнятістю охоплені кожний четвертий працівник. Зокрема, такі робітники становлять у Нідерландах 33% усієї робочої сили, у Норвегії – 26%, в Австралії, Великобританії та Швеції – більше 20%, у Німеччині, Бельгії, Канаді, США, Франції та Японії – від 10 до 20% [1].

Використання гнучкої зайнятості має свої переваги та недоліки. До основних переваг відносять: регулювання робочого часу з урахуванням економічної ситуації на підприємстві; економія витрат за рахунок збільшення тривалості робочого дня, гнучкого графіку праці робітників при переході на гнучкі режими робочого часу; зростання продуктивності праці (використання гнучких форм зайнятості призводить до її зростання на 20%); швидке та ефективне реагування на зміни попиту та пропозиції на ринку праці; мінімізація проблем виходу на пенсію робітників фірми шляхом переходу від повної зайнятості до її гнучких форм; поповнення ринку праці молоддю та її адаптація до нових умов праці; збільшення (або збереження при скороченні обсягів виробництва) числа зайнятих, не збільшуючи при цьому числа робочих місць; на індивідуальному рівні виникає можливість задовольняти потреби окремих громадян у поєднанні роботи з виконанням інших соціальних обов'язків. Наряду з цим погіршуються можливості кар'єрного зростання робітників підприємства, послаблюються зв'язки в колективі та корпоративна культура компанії, виникає проблема обліку фактично виконаної роботи та фактичних витрат.

Описуючи стан ринку праці та тенденції його розвитку, більшість економістів у країнах Заходу використовують термін «флексибілізації». Флексибілізація ринку праці означає підвищення його економічної пристосованості, вираженої в загальному зниженні трудових витрат з боку підприємців, зміни трудового законодавства на користь роботодавців, стимулювання створення робочих місць із неповним робочим днем і погодинною оплатою праці, розширення можливостей роботодавця в управлінні працівниками, зняття обмежень щодо найму, зміни умов праці, звільнення працівників.

Аналізуючи теоретико-методологічні підходи до характеристики гнучкої зайнятості та гнучкого ринку праці, виділяють кризову та трансформаційну моделі гнучкої зайнятості (табл. 1), які розглядають через систему взаємопов'язаних інституційних та функціональних компетенцій суб'єктів ринкових відносин, що забезпечують пристосування зайнятості до поточних та довгострокових коливань попиту та пропозиції праці на макро- та мікроекономічних рівнях. На відміну від кризової моделі, яка спрямована на кількісні зміни в зайнятості населення на макроекономічному рівні при можливому зниженні продуктивності праці, низькому рівні реструктуризації зайнятості та недофінансування розвитку людського капіталу, трансформаційна модель зорієнтована на зростаючу віддачу від використання трудових ресурсів на мікроекономічному рівні, передбачає підвищення продуктивності праці, зростання економічної та соціальної відповідальності за результати господарської діяльності. Перехід до трансформаційної моделі передбачає не лише реформування інститутів ринку праці, але й зміни внутрішньовиробничих відносин, які визначають конфігурацію внутрішнього ринку праці. У цьому випадку використовують раціоналізацію та технологізацію внутрішньовиробничих відносин, впровадження нових форм організації праці, децентралізацію управління на макрорівні, розвиток системи перепідготовки кадрів. Наряду з цим, використовують заходи макроекономічного рівня, тобто захист прав власності, боротьба з корупцією, реформування податкового законодавства, ефективну антимонопольну політику.

Наряду із зазначеними виділяють три моделі гнучкості зайнятості, які пов'язані зі стабільністю нетипових трудових відносин, відповідністю інтересів роботодавців та робітників:

- 1) індивідуальна гнучкість, яка базується на індивідуальних відносинах робітника та роботодавця (Великобританія та Ірландія);
- 2) регульована гнучкість, яка характеризується впливом держави на функціонування нетипових форм зайнятості (Іспанія, Росія, Фінляндія, Франція);
- 3) договірна гнучкість, в якій основне місце належить колективним договорам та угодам (Данія, Нідерланди, Німеччина) [4].

Таблиця 1

## Моделі гнучкої зайнятості

Критерії аналізу моделей	Кризова модель	Трансформаційна модель
Мета функціонування	Забезпечення ефективного розміщення ресурсів, їх перерозподіл при встановленні нової ринкової рівноваги на макроекономічному рівні	Забезпечення ефективного розміщення ресурсів шляхом коригування напрямків та цілей діяльності економічних суб'єктів на мікрорівні
Суб'єкти дії механізмів гнучкої зайнятості	Задоволення інтересів та потреб переважно роботодавців за рахунок використання поточних та термінових механізмів гнучкої зайнятості	Задоволення інтересів та потреб як роботодавців, так і робітників за рахунок збалансованого використання короткострокових та довгострокових механізмів гнучкої зайнятості
Вплив держави на регулювання зайнятості	Обмежена державна підтримка безробітних, стимулювання пошуку робочих місць, обмежені бар'єри зростання мобільності робітників	Державна підтримка безробітних через активні соціальні програми підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці
Фактори попиту на гнучку зайнятість	Фактори впливу на кон'юнктуру ринку, зміни попиту на товари та послуги	Фактори технологічних, структурних, соціальних коливань економіки та виробництва
Особливості відтворювальних процесів	Адаптація зайнятості переважно здійснюється за рахунок кількісного збільшення чисельності робітників та тривалості робочого часу	Адаптація зайнятості переважно здійснюється за рахунок зміни якісних параметрів зайнятості в результаті впровадження інноваційних технологій, нових форм організації праці, підвищення кваліфікації працівників, зміни внутрівиробничих відносин
Вплив циклічності на зайнятість	Залежно від фази економічного циклу змінюється рівень та обсяги використання гнучкої зайнятості (максимальне використання відбувається в період кризи)	Стійкий рівень використання різних форм гнучкої зайнятості не залежно від фази економічного циклу

Це визначає диференціацію між країнами за рівнем гнучкості зайнятості і за характером механізмів, що її забезпечують. До країн з найвищим рівнем гнучкості зайнятості відносять Нідерланди, Великобританію, Фінляндію, Швецію, в яких застосовуються різноманітні механізми гнучкості. Низькі показники гнучкості відзначені в країнах Південної Європи - Італії, Іспанії, Португалії, Греції. У цих країнах гнучкість зайнятості забезпечується переважним використанням механізмів, орієнтованих на інтереси фірми. Країни континентальної Європи (Бельгія, Австрія, Німеччина, Франція) характеризуються середнім рівнем гнучкості зайнятості. Високий рівень гнучкості зайнятості забезпечується збалансованим використанням обох видів механізмів, орієнтованих як на інтереси працівників, так і на інтереси роботодавців. Країни, які досягли високого рівня гнучкості зайнятості, демонструють можливість поєднання на практиці механізмів, що відображають інтереси двох суб'єктів ринку праці – роботодавців та працівників. Інакше кажучи, гнучкість зайнятості і соціальна захищеність працівників не протистоять і не виключають один одного. Це положення дуже важливе з точки зору вироблення політики щодо регулювання ринку праці в сучасних умовах.

Використання нестандартних форм зайнятості видозмінює систему трудових відносин та функції ринку праці, роль профспілок, поживає конкуренцію на ринку, впливає на характер попиту та пропозиції праці, стимулює адаптацію компаній до нових форм праці, що виступають основою підвищення їх конкурентоспроможності, збільшує альтернативність як для споживачів фактора праці, так і власників робочої сили.

Гнучкі форми зайнятості виступають феноменом нового ринку праці. Гнучка зайнятість розглядається як здатність організаційних форм зайнятості, методів організації виробництва і праці забезпечити збалансованість кон'юнктурних коливань попиту роботодавців на працю та пропозиції праці. Гнучкі форми зайнятості можуть класифікуватись за критеріями та параметрами (рис. 1) і впливати на трансформацію механізмів гнучкості зайнятості як способу зміни параметрів зайнятості (обсягу та структури попиту та пропозиції праці) під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів.

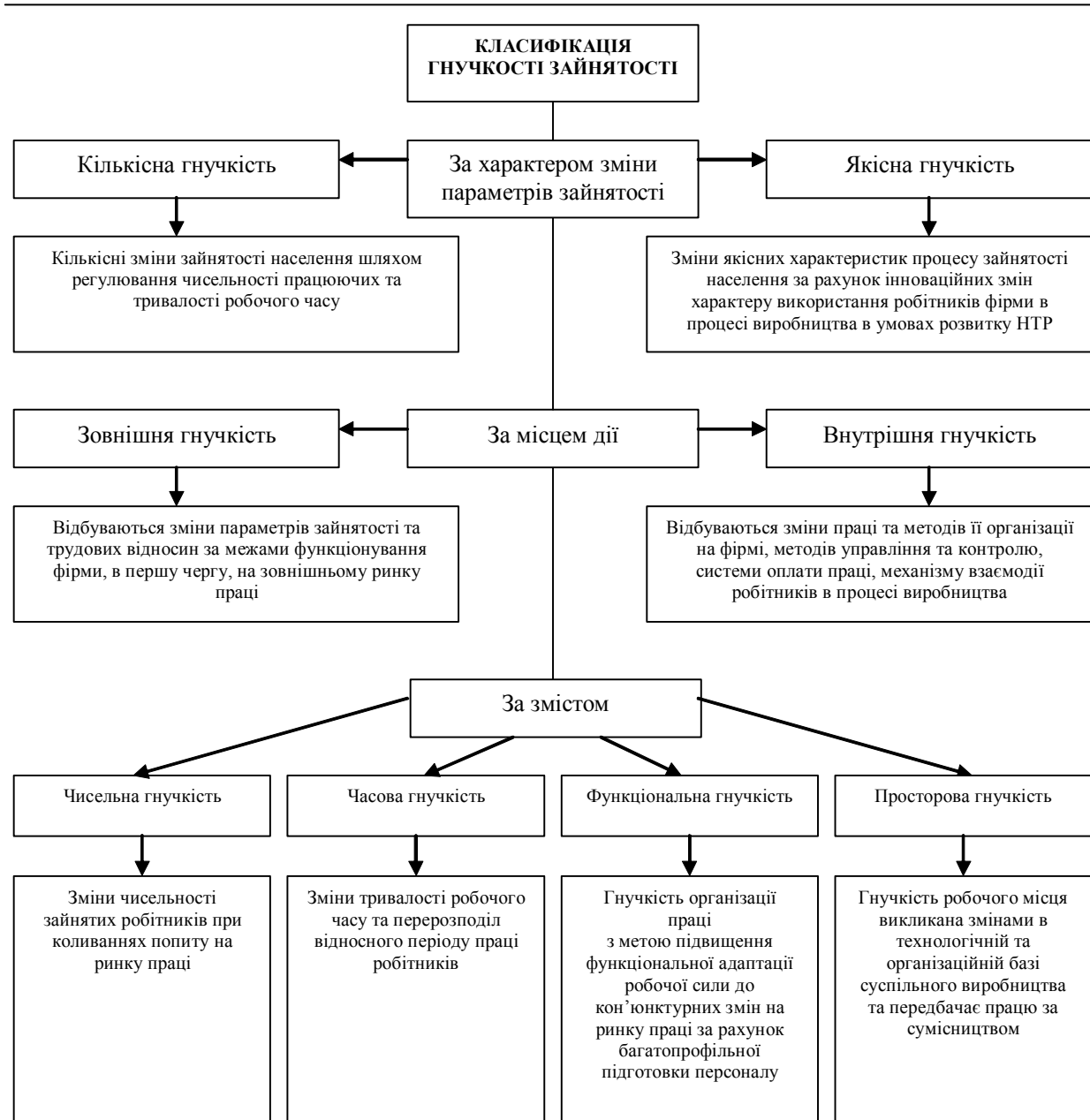


Рис. 1. Класифікація видів гнучкості зайнятості

Гнучкі форми зайнятості взаємозв'язані між собою. Так, пристосування фірми до впливів зовнішніх факторів шляхом зміни чисельності працюючих (чисельна гнучкість) та тривалості робочого дня (часова гнучкість) веде до трансформації кількісних параметрів зайнятості, в той же час зміни в організації трудових процесів (функціональна гнучкість) та в системі робочих місць (просторова гнучкість) виступають її якісними характеристиками.

Механізми гнучкої зайнятості відповідно до її видів поділяються на механізм гнучкості чисельності робітників, робочого часу, організації праці та робочого місця. При цьому механізмами чисельної гнучкості виступають звільнення робітників адміністрацією фірми, а також різні види непостійної зайнятості – робота за терміновими трудовими угодами, зайнятість за угодою на виконання певного обсягу робіт, неоформлена зайнятість. Причина зацікавленості компанії у тимчасовому персоналі – наявність разових або сезонних робіт, наприклад, по перевезенню чи розвантаженню. До того ж співробітник може захворіти чи піти у відпустку, а для великої компанії відсутність, наприклад, секретаря на комутаторі, може стати причиною реальних збитків. Щоб ефективно і своєчасно задовольняти зростаючі потреби клієнтів-виробників, які також були зацікавлені в збільшенні обсягів продаж, компанії, що мають сервіс, уклали договори на періодичне забезпечення себе додатковими працівниками. Наприклад, магазини уклали контракти на надання додаткового персоналу у вихідні дні, авіалінії – під час літніх відпусток, реалізатори сільгосппродукції – на сезон активної закупівлі або збору врожаю і т.п. Об'єктами надання temporary staff стає найчастіше також адміністративний персонал - секретарі, водії, прибиральниці. Так, в Донецькій

області нещодавно було організовано агентство зайнятості «Азов», в якому близько 5 тисяч чоловік працює за терміновими договорами. За даними профспілок, найчастіше зі штату металургійних підприємств виводять робітників вантажної, охоронної, соціально-побутової та автотранспортних служб, а також робітників технологічних професій (термістів та крановиків). Серед переваг цього способу потрібно відокремити можливість швидкого залучення потрібного працівника на певний строк, відсутність витрат на пошук тимчасових працівників, відсутність витрат на кадрове діловодство та адміністрування усіх видів операційних витрат, можливість припинення співробітництва у короткостроковий термін. В майбутньому цей засіб має користуватись найбільш попитом, враховуючи стійку тенденцію до підвищення потреби підприємств у тимчасових працівниках на нетривалий термін.

Механізм часової гнучкості включає гнучкий робочий графік, надурочну працю, працю неповний робочий час, відпустки за власним бажанням та з ініціативи адміністрації. Основними механізмами функціональної гнучкості є переведення робітників на інше місце роботи за виробничої необхідності, виконання робіт, які не входять в обов'язки працівника. Механізмом просторової гнучкості виступає дистанційна гнучкість (зайнятість поза основного офісу протягом всього або частини робочого тижня). Вплив тенденцій глобалізації світової економіки проявляється у розвитку інноваційних форм самозайнятості – «дистанційної» роботи або «фріланса».

Таким чином, гнучкі форми праці як атрибут високо розвинутого виробництва належать до явищ, що характеризують нову стадію розвитку економіки, переходу її до постіндустріального суспільства. Багатоманітність та ефективність гнучких форм значно впливають на вибір стратегії менеджменту в сфері трудових відносин. Впровадження гнучких форм підвищило попит до рівня кваліфікації та підготовки робочої сили. До основних причин поширення та використання гнучких форм зайнятості відносять потребу в працевлаштуванні окремих категорій працівників, а також потребу ринку праці в мобільній робочій силі.

### Література

1. Гнучкі форми зайнятості та використання робочого часу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://buklib.net/component/option,com\\_jbook/task,view/Itemid,36/catid,130/id,3821/](http://buklib.net/component/option,com_jbook/task,view/Itemid,36/catid,130/id,3821/)
2. Вишнева Н. Динамика рабочего времени: сравнительный анализ / Н. Вишнева, В. Гимпельсон, Г. Монусова // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 2. – С. 61–72.
3. Шевчук А.В. О будущем труда и будущем без труда (футурологические дискуссии) / А.В. Шевчук // Общественные науки и современность. – 2007. – № 3. – С. 1–11.
4. Байков А. Гибкое рабочее время как правовое средство индивидуализации режимов труда в ЕС [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=42228>
5. Новожилова Л.В. Аналіз застосування гнучких форм зайнятості в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки України / Л.В. Новожилова // Економічний простір. – 2011. – № 46. – С. 80–87.
6. Астахова О.В. Флексибілізація ринку в умовах соціально-економічних змін / О.В. Астахова // Ринок праці та зайнятість населення. – 2011. – № 2. – С. 6–9.

Надійшла 19.10.2011

УДК 330.101.54:330.354:330.322

Н. О. МАРГІТА

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

## МОДЕЛЮВАННЯ ВПЛИВУ РЕГІОНАЛЬНИХ ФАКТОРІВ НА ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПРОЦЕС У ЗАКАРПАТСЬКІЙ ОБЛАСТІ

*Стаття присвячена дослідженню факторів, що впливають на обсяг залучення іноземного капіталу. Запропоновано економетричну модель для вивчення впливу основних мотиваційних критеріїв на рішення іноземних інвесторів щодо інвестування. За допомогою тестування моделі, визначено основні риси інвестиційного процесу у Закарпатському регіоні.*

*The article deals with some factors that influence the amount of foreign capital inflow. Econometric model to study the effect of major motivational criteria for FDI is proposed. The main features of the investment process in the Transcarpathian region are indicated by testing a model.*

*Ключові слова: прями іноземні інвестиції, моделювання регіонального інвестиційного процесу, чинники інвестиційного процесу.*

**Постановка проблеми.** Прямі іноземні інвестиції (ПІІ) є необхідною передумовою сталого економічного зростання країни та регіону в умовах обмеженості внутрішніх інвестиційних ресурсів. Успішність інвестиційної політики залежить від правильно обраного інструментарію регулювання цього процесу. Найбільш ефективним методом кількісного визначення взаємозв'язків та напрямів численних взаємодій між обраними факторними ознаками є економетричне моделювання регіонального інвестиційного процесу.