

УДК 331.5.024.5

DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.25-49>

## ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ПОВЕДІНКОВІ МОДЕЛІ РОБОТОДАВЦІВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА ДЛЯ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ

### INVESTIGATION THE FACTORS OF IMPACT ON THE EMPLOYERS' BEHAVIORAL MODELS IN THE CONDITIONS OF FORMING THE ENABLING ENVIRONMENT FOR DOING BUSINESS

**Якимова Н.С.**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту та поведінкової економіки,  
Донецький національний університет імені Василя Стуса

**Марценюк О.В.**

старший викладач кафедри менеджменту  
та поведінкової економіки,  
Донецький національний університет імені Василя Стуса

**Yakymova Nataliia**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
Department of Management and Behavioral Economics,  
Vasyl' Stus Donetsk National University

**Martseniuk Olesia**

Senior Lecturer,  
Department of Management and Behavioral Economics,  
Vasyl' Stus Donetsk National University

*У статті досліджено фактори впливу на поведінкові моделі роботодавців в умовах формування сприятливого середовища для ведення бізнесу. За результатами експертного дослідження, проведеного у Вінницькій області, встановлено, що значний вплив на поведінкові моделі роботодавців в контексті формування сприятливих умов та потенційних загроз для ведення бізнесу мають наступні фактори: обрання регіону для ведення бізнесу; наявність в регіоні сприятливих умов для ведення бізнесу; можливі загрози для ведення бізнесу; наявність в регіоні персоналу з необхідним рівнем кваліфікації; якість підготовки персоналу та можливості отримання фахових послуг; наявність або відсутність у персоналу певних компетенцій, необхідних для якісного виконання робіт; можливості до кооперації та партнерства серед підприємств регіону; наявність інноваційного потенціалу місцевого бізнесу.*

**Ключові слова:** поведінкові моделі, роботодавці, фактори впливу, формування сприятливого середовища, сприятливі умови та потенційні загрози, ведення бізнесу.

*В статье исследованы факторы влияния на поведенческие модели работодателей в условиях формирования благоприятной среды для ведения бизнеса. По результатам экспертного исследования, проведенного в Винницкой области, установлено, что значительное влияние на поведенческие модели работодателей в контексте формирования благоприятных условий и потенциальных угроз для ведения бизнеса имеют следующие факторы: избрание региона для ведения бизнеса; наличие в регионе благоприятных условий для ведения бизнеса; возможные угрозы для ведения бизнеса; наличие в регионе персонала с необходимым уровнем квалификации; качество подготовки персонала и возможности получения профессиональных услуг; наличие или отсутствие у персонала определенных компетенций, необходимых для качественного выполнения работ; возможности для кооперации и партнерства среди предприятий региона; наличие инновационного потенциала местного бизнеса.*

**Ключевые слова:** поведенческие модели, работодатели, факторы влияния, формирование благоприятной среды, благоприятные условия и потенциальные угрозы, ведение бизнеса.

*The article investigated the factors of impact on the employers' behavioral models in the conditions of forming the enabling environment for doing business. The results of an expert study conducted in the Vinnytsia region show that the following factors have a significant impact on employers' behavioral models in the context of creating the enabling conditions and potential threats for doing business: selecting a region for doing business; availability of enabling conditions for doing business in the region; possible threats for doing business; availability of staff in the region with the required level of qualification; the quality of staff training and the ability to obtain professional services; the presence or absence of specific staff competencies required for quality work; opportunities for cooperation and partnership among the enterprises of the region; availability of innovative potential of local businesses. The results of the conducted expert study of the factors of impact on employers' behavioral models in the context of creating the enabling environment for doing business indicate that in modern conditions it is necessary: creation of enabling stable conditions for business, granting of preferences and availability of financial resources for business development at the expense of special programs by local authorities in conditions of complete transparency and absence of corruption; development of a program of interaction between business and government, increasing the level of trust in local authorities; assessment of regional business cooperation opportunities and development of a system of communication between economic entities; continuous development and improvement of entrepreneurial skills and managerial competences; supporting the required level of education in the region; ensuring high quality of staff training in the region and opportunities for obtaining professional services; promoting the development of staff in the direction of obtaining the competencies necessary for the quality performance of work; defining the direction of smart specialization of the region, creation and development of innovative infrastructure; promotion of the export potential of regional economic actors.*

**Key words:** behavioral models, employers, factors of impact, forming the enabling environment, enabling conditions and potential threats, doing business.

**Постановка проблеми.** В умовах сучасних трансформацій, що відбуваються на ринку праці, все більш помітними стають зміни у поведінкових моделях суб'єктів ринку праці. Якщо аналізувати сучасний ринок праці, то доцільним є виокремлення таких суб'єктів, як держава, роботодавці, працівники, безробітні, центри зайнятості, домогосподарства. Беззаперечним є твердження, що наразі суттєво змінюються взаємовідносини між державою (місцевими органами влади) та роботодавцем, роботодавцем та працівником, державою та безробітними, державою та працюючим населенням. За таких умов важливим питанням є дослідження факторів впливу на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, а саме роботодавців, в умовах формування сприятливого середовища для ведення бізнесу.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідження особливостей взаємодії суб'єктів ринку праці в контексті формування сприятливого середовища для ведення бізнесу є поширеною тематикою досліджень вітчизняних науковців. Зокрема, питання взаємовідносин суб'єктів ринку праці, а також визначення умов та потенційних загроз для ведення бізнесу у своїх роботах досліджували В. Антонюк, С. Бандур, О. Грішнова [1], Л. Ільч, А. Колот, М. Кримова [2], Е. Лібанова [3], Л. Лісогор [4], Л. Шаульська [5] та інші. Разом з цим, проблема дослідження факторів впливу на поведінкові моделі роботодавців в умовах формування сприятливого середовища для ведення бізнесу у Вінницькій області залишається актуальною та потребує розробки ефективних інструментів, спрямованих на більш детальне вивчення впливу на моделі поведінки роботодавців наявності в регіоні сприятливих умов та можливих

загроз для ведення бізнесу, наявності персоналу з необхідним рівнем кваліфікації, наявності або відсутності у персоналу певних компетенцій, необхідних для якісного виконання робіт, можливості до кооперації та партнерства серед підприємств регіону, що в подальшому має стати основою для формування загальних рекомендацій щодо коригування поведінкових моделей роботодавців.

**Метою статті** є дослідження факторів впливу на поведінкові моделі роботодавців в умовах формування сприятливого середовища для ведення бізнесу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** З метою визначення факторів впливу на поведінкові моделі роботодавців в контексті формування сприятливих умов та потенційних загроз для ведення бізнесу було обрано метод експертних оцінок. Дослідження було проведено у Вінницькій області із залученням експертів-роботодавців, досвід роботи яких на керівних посадах в галузі був не менше 3 років, більшість з яких є представниками приватного сектору. У розрізі галузевого розподілу бізнесу експертів-роботодавців було обрано із дотриманням принципу пропорційності галузевій структурі валового регіонального продукту. У дослідженні представлено підприємства агробізнесу, торгівельного сектору, сфери медичного обслуговування, машинобудування, електроенергетики, виробництва та продажу будівельних товарів та соціального захисту.

Одним із ключових факторів, що впливає на поведінкові моделі роботодавців, є обрання регіону для ведення бізнесу. У результаті опитування було виявлено, що 25% опитаних роботодавців зазначили, що ключовим фактором вибору Вінницької області для ведення їх біз-

несу є комфортніші умови бізнес-клімату порівняно з іншими регіонами України, 25% – основним мотивом відкриття бізнесу у Вінницькій області зазначили «необхідність розширення мережі», 17% – географічне розташування, 33% – місце проживання засновника. При порівнянні умов ведення бізнесу з іншими регіонами 44% експертів-роботодавців відзначили сприятливий клімат взаємодії з владою, який притаманний Вінницькій області, 33% вважають, що умови не відрізняються, і лише 11% вказали, що вести бізнес у Вінницькій області складніше, ніж в інших регіонах.

Стосовно існуючих сприятливих умов для ведення бізнесу у Вінницькій області, що мають безпосередній вплив на поведінку роботодавців, експертами було відзначено: сприятливі умови підтримки відкриття бізнесу з боку влади; транзитивне розташування, якісні дороги, наявність аеропорту; високий промисловий потенціал; можливості ефективної співпраці з місцевими навчальними закладами; значний людський потенціал, наявні фахівці з технічними навичками на рівні робітничих професій; розвинуті підприємницькі компетентності та підприємницькі традиції.

Можливими загрозами для ведення бізнесу, що впливають на зміну існуючих поведінкових моделей, експерти-роботодавці вважають: зростання конкуренції з боку міжнародних компаній; переорієнтація споживчих ринків; відтік кадрів; постійні зміни податкового законодавства та умов ведення бізнесу; технологічна відсталість виробництва; низька культура соціальної відповідальності бізнесу; політичні ризики, в тому числі внутрішньополітичні і зовнішньополітичні.

Значним фактором, що впливає на ефективність ведення бізнесу та обрання роботодавцем тієї чи іншої моделі поведінки, є наявність в регіоні персоналу з необхідним рівнем кваліфікації. Нагальною проблемою, що відзначена експертами та впливає на формування моделі поведінки роботодавців, є якість підготовки персо-

налу та можливості отримання фахових послуг. Було встановлено, що серед роботодавців існує певний відсоток незадоволеності рівнем підготовки у ЗВО Вінницького регіону (рис. 1). Також, при відповіді на питання, чи співпрацюють вони із закладами вищої освіти і науки у сфері інноваційних розробок, 62% роботодавців відповіли так, але це переважно заклади освіти таких міст, як Київ, Львів та Харків.

Важливим фактором, що суттєво впливає на поведінкові моделі роботодавців, є наявність або відсутність у персоналу певних компетенцій, необхідних для якісного виконання робіт. При відповіді на питання, яких компетенцій не вистачало при прийомі на роботу працівників з числа випускників місцевих закладів освіти експертами-роботодавцями було вказано, що не вистачає професійних знань і гнучких навичок, тому власники бізнесу намагаються залучати висококваліфікованих фахівців з інших регіонів. При цьому є й певний відсоток підприємств, які за специфікою своєї діяльності не потребують висококваліфікованих працівників і вони згодні навчати власний персонал самостійно.

Одним із факторів, що має значний вплив на моделі поведінки роботодавців, є можливості до кооперації та партнерства серед підприємств Вінницького регіону. Слід зазначити, що за результатами проведеного дослідження було виявлено, що лише 31% підприємств співпрацює із місцевими партнерами у форматі B2B, 51% взагалі не взаємодіють, майже не взаємодіють 13%. Що стосується можливостей та потенціалу розвитку кооперації і партнерства з представниками бізнесу Вінницького регіону, то 50% експертів-роботодавців впевнені в можливості його розвитку, 29% – не впевнені, 7% представників підприємств вважають, що потенціал розвитку кооперації і партнерства з місцевим бізнесом дуже низький і 14% – не бачать можливостей для розвитку кооперації та партнерства.

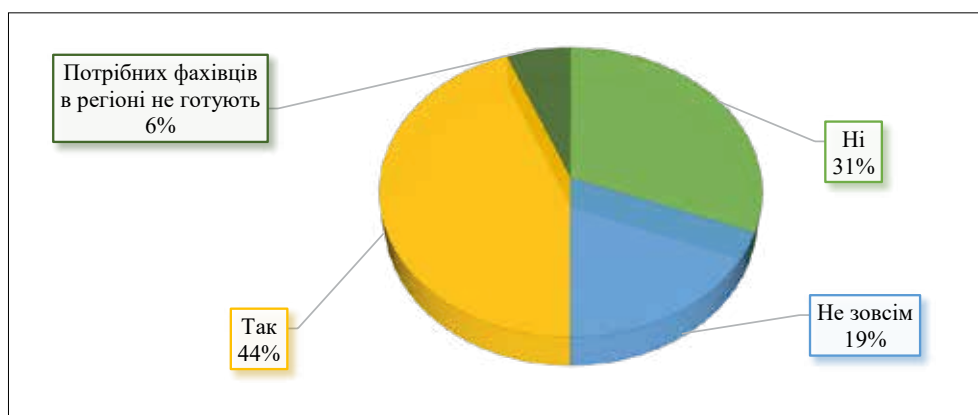


Рис. 1. Чи задоволені Ви рівнем підготовки кандидатів та пропозицією на ринку праці?

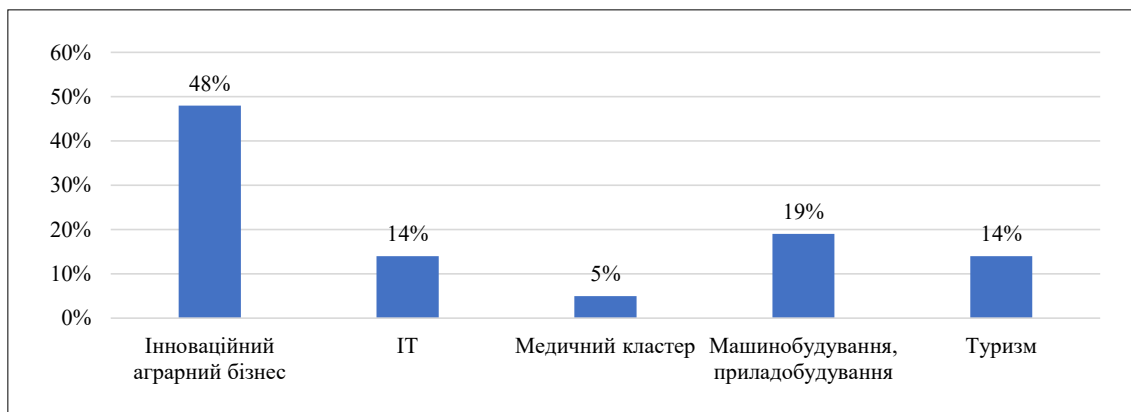


Рис. 2. В якому напрямку міг би розвиватись інноваційний потенціал регіону?

Не менш значущим фактором, що впливає на поведінкові моделі роботодавців, є наявність інноваційного потенціалу місцевого бізнесу. Перш за все, серед пріоритетних напрямків розвитку інноваційного потенціалу регіону експерти-роботодавці на перше місце поставили інновації в аграрному секторі (48%), на друге місце – розвиток інновацій в сфері машинобудування (19%), третє місце поділи сектори ІТ-сфери та туризму (14%), четверте місце зайняв можливий інноваційний медичний кластер (5%) (рис. 2).

В ході дослідження також було виявлено, що всі експерти-роботодавці підтримують необхідність інноваційного розвитку і намагаються постійно розвиватися в цьому напрямку за допомогою введення автоматизованих процесів виробництва, запровадження інноваційних послуг, впровадження ІТ-інновацій в процеси комунікацій з клієнтами.

**Висновки.** Таким чином, значний вплив на поведінкові моделі роботодавців в умовах формування сприятливого середовища для ведення бізнесу мають наступні фактори: обрання регіону для ведення бізнесу; наявність в регіоні сприятливих умов для ведення бізнесу; можливі загрози для ведення бізнесу; наявність в регіоні персоналу з необхідним рівнем кваліфікації; якість підготовки персоналу та можливості отримання фахових послуг; наявність або відсутність у персоналу певних компетенцій, необхідних для якісного виконання робіт; можливість до кооперації та партнерства серед підприємств регіону; наявність інноваційного потенціалу місцевого бізнесу.

Отримані результати проведеного експертного дослідження факторів впливу на поведінкові моделі роботодавців в контексті формування сприятливого середовища для ведення бізнесу свідчать про те, що в сучасних умовах необхідним є: створення сприятливих стабільних умов для бізнесу, надання преференцій та забезпечення доступності фінансових ресурсів на розвиток бізнесу за рахунок спеціальних програм з боку місцевих органів влади в умовах повної прозорості та відсутності корупції; розробка програми взаємодії бізнесу і влади, підвищення рівня довіри до місцевих органів влади; оцінка можливостей кооперації регіонального бізнесу та розбудова системи комунікацій між економічними суб'єктами; постійний розвиток та удосконалення підприємницьких навичок і управлінських компетентностей; підтримка необхідного рівня освіти в регіоні; забезпечення високої якості підготовки персоналу в регіоні та можливостей отримання фахових послуг; сприяння розвитку персоналу у напрямі отримання компетенцій, необхідних для якісного виконання робіт; визначення напрямку смарт-спеціалізації регіону, створення і розвиток інноваційної інфраструктури; сприяння розвитку експортного потенціалу регіональних суб'єктів економічної діяльності. Вивчення факторів впливу на поведінкові моделі роботодавців дозволять спрогнозувати появу відхилення від існуючих моделей поведінки, визначити позитивні або негативні результати таких моделей, а також коригувати їх з метою отримання найбільш оптимальних поведінкових моделей.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Grishnova O., Brintseva O., Cherkasov A. Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. № 17 (2). P. 18–31.
2. Кримова М.О., Якимова Н.С. Сучасні тенденції ринку праці в Україні. *Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика* : збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, м. Кіровоград, 10-11 червня 2016 р. Кіровоград : «Ексклюзив-Систем», 2016. С. 204–207.
3. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ, 2016. 328 с.

4. Створення сприятливого середовища для сталого підприємництва: звіт за результатами опитування, проведеного за підтримки та на основі методології Міжнародної організації праці (МОП) щодо створення сприятливого середовища для сталих підприємств (EESE). URL: [http://fru.ua/images/digest/EESE\\_23\\_10\\_ukr\\_S.pdf](http://fru.ua/images/digest/EESE_23_10_ukr_S.pdf) (дата звернення: 15.03.2020).

5. Шаульська Л.В. Нові риси сфери зайнятості та перспективи її регулювання. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2015. Вип. 2(1). С. 120–128.

#### REFERENCES:

1. Grishnova O., Brintseva O., Cherkasov A. (2019) Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. *Problems and Perspectives in Management*, no. 17 (2), pp. 18–31.

2. Krymova M.O., Yakymova N.S. (2016) Suchasni tendentsii rynku pratsi v Ukraini [Current trends in the labor market in Ukraine]. Proceedings of the *Efektivni modeli upravlinnia v suchasnykh umovakh: teoriia i praktyka (Ukraine, Kirovohrad, June 10-11, 2016)*, Kirovohrad: «Eksklyuzyv-System», pp. 204–207.

3. Libanova E.M. (ed.) (2016) *Lyuds'kyi rozvytok v Ukrayini. Innovatsiyni vydy zaynyatosti ta perspektyvy yikh rozvytku* [Human development in Ukraine. Innovative types of employment and prospects for their development]. Kyiv, In-t demohrafiyi ta sotsial'nykh doslidzhen' im. M.V. Ptukhy NAN Ukrayiny. (in Ukrainian)

4. Stvorennia spriyatlyvoho seredovishcha dlia staloho pidpriemnytstva: zvit za rezultatamy opytuvannia, provedenoho za pidtrymky ta na osnovi metodolohii Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi (MOP) shchodo stvorennia spriyatlyvoho seredovishcha dlia stalykh pidpriemstv (EESE) [Creating an enabling environment for sustainable entrepreneurship: report on the results of a survey conducted with the support and on the basis of the International Labor Organization (ILO) methodology for creating an enabling environment for sustainable enterprises (EESE)]. Available at: [http://fru.ua/images/digest/EESE\\_23\\_10\\_ukr\\_S.pdf](http://fru.ua/images/digest/EESE_23_10_ukr_S.pdf) (accessed 15 March 2020).

5. Shaulska L.V. (2015) Novi rysy sfery zainiatosti ta perspektyvy yii rehuliuвання [New features of employment sphere and prospects for its regulation]. *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti* [Theoretical and practical aspects of economy and intellectual property], no. 2(1), pp. 120–128.