

РОЗДІЛ 6

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.1

Бондаревська К. В.

Голік О. А.

Університет митної справи та фінансів

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Наведено методики розвитку персоналу. Розглянуто проблеми розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах, що впливають на конкурентоспроможність як трудових ресурсів, так підприємства і держави в цілому. Запропоновано шляхи вирішення даних проблем.

Ключові слова: персонал, конкурентоспроможність, розвиток персоналу, процесний підхід, системний підхід, функціональний підхід, економіст МСФЗ, саморегуляція, самосвідомість, соціальна орієнтація, соціальні уміння та навички.

Постановка проблеми. Проблема розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах набуває все більшої актуальності. Основною причиною цього є небажання роботодавців укладати кошти в розвиток персоналу та нерозуміння необхідності цього. На сьогоднішній день більшість роботодавців віддають перевагу вже сформованим кадрам, з розвиненими професійними компетенціями, а не професійному навчанню вже працюючого на підприємстві персоналу.

Розвиток персоналу – це система навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямовано на вирішення поточних і стратегічних завдань організації завдяки забезпеченню більшої індивідуальної та організаційної ефективності.

Основна мета розвитку персоналу – збільшення «віддачі» кожного працівника, структурного підрозділу та організації загалом.

Як зазначає у своїй статті дослідник К.В. Бищенко, найважливішою складовою розвитку персоналу є професійне навчання, адже саме воно створює умови для самореалізації особистості, збереження та раціонального використання людських ресурсів працівників у процесі досягнення стратегічної мети підприємства. Під професійним навчанням можна розуміти цілеспрямований процес набуття працівниками підприємства професійних знань, вмінь та навичок, необхідних для виконання певних видів робіт із метою підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності персоналу й ефективності роботи підприємства [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням питань, що стосуються розвитку персоналу, присвячено праці зарубіжних і вітчизняних вчених, серед яких: Н.Ф. Алексєєва, К.В. Бищенко, Н.О. Васильчук, І.В. Гаврилюк, І.О. Кузнецова, І.Ю. Лебедева, Ю.А. Пługіна. У своїх наукових роботах вони висвітлюють роль розвитку персоналу та його значення в сучасних умовах, сутнісні характеристики навчання персоналу та підвищення його кваліфікації, особливості функціонування систем розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У той же час проблема розвитку

персоналу в сучасних умовах функціонування вітчизняних підприємств потребує свого подальшого дослідження. Зокрема, це стосується обґрунтування економічної доцільності впровадження системи розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах з урахуванням економічного ефекту від навчальних заходів для молодих фахівців, а також визначення шляхів вирішення проблем розвитку персоналу за допомогою позитивного досвіду провідних зарубіжних країн.

Мета статті полягає у дослідженні та аналізі основних проблем розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах та обґрунтуванні шляхів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як уважає Ю.А. Пługіна, існує три основні підходи до визначення сутності і змісту поняття «розвиток персоналу»: процесійний, системний та функціональний. Процесійний підхід передбачає, що розвиток персоналу – це системно-організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу, що забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, планування трудової кар'єри, стимулювання розвитку персоналу. Тобто процесійний підхід орієнтований на безперервний процес навчання персоналу, що є невід'ємною частиною підвищення продуктивності праці. Автор статті зазначає, що згідно з функціональним підходом, розвиток персоналу – це безперервне проведення заходів, що сприяють повному розкриттю індивідуального потенціалу працівників та зростанню їх здатності вносити вклад у діяльність організації. Погодимось з автором, що з точки зору цього підходу головним в розвитку персоналу є сам факт проведення обраних заходів. У свою чергу, згідно з системним підходом, розвиток персоналу розглядається в якості сукупності взаємопов'язаних заходів, які націлені на підвищення конкурентоспроможності персоналу шляхом набуття нових знань, вмінь, навичок, досвіду в процесі навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки з метою адаптації до нових умов діяльності, забезпечення

власних інтересів розвитку та реалізації цілей діяльності підприємства [2].

У сучасних умовах розвитку соціально-трудових відносин можна виділити декілька основних причин небажання роботодавців навчати свій персонал:

- брак коштів на підприємстві;
- небажання роботодавця втрачати час на навчання персоналу;
- недостатньо розвинута політика розвитку персоналу;
- відсутність професійних програм розвитку персоналу на даному підприємстві та відсутність спеціаліста, який міг би координувати дані програми;
- ризик втратити кошти, вкладені у навчання персоналу, при зміні місця роботи останнього;
- потреба безперервного навчання у зв'язку зі змінами навколишнього середовища та інноваційним розвитком.

Необхідність постійного професійного розвитку обумовлена певними факторами: упровадженням нової техніки, технологій, виробництвом сучасних товарів, зростанням комунікативних можливостей, виходом на ринок із високим рівнем конкуренції. Таким чином, перед власником виникають проблеми, вирішення яких має два шляхи, а саме: звільнення існуючого персоналу, який вже не відповідає критеріям конкурентоспроможності сучасного ринку, і підбір нового, який відповідає професійно-кваліфікаційним вимогам ринку, або безперервне підвищення кваліфікації і навчання працівників. При цьому за умов безперервного навчання і підвищення кваліфікації найманих працівників підприємства управлінці не мають необхідності звільняти робітників і витрачати кошти на підбір, навчання і підготовку нового персоналу.

Окремою проблемою постає застарілість підходів до розвитку персоналу. Так, Ю.А. Плуґіна зазначає, що новітній погляд на розвиток персоналу повинен ґрунтуватися не лише на позиції вигоди для підприємства, а і з точки зору користі для працівника. Варто погодитися з автором, що розвиток персоналу забезпечує зростання загального інтелектуального рівня людини, розширює її ерудицію, коло спілкування, тобто підвищується конкурентоспроможність окремого працівника, що в подальшому сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства, на якому він працює, а також до зростання рівня конкурентоспроможності держави загалом.

Ю.А. Плуґіна порушує питання «найефективнішого використання» персоналу, що являє собою час, за який віддача від працівника теоретично та практично перевищує «внесок» підприємства в нього, як фінансовий, так і організаційний [2]. Тобто це період, коли рівень професійного розвитку працівника є вже достатньо високим (він уже пройшов як первинну професійну підготовку, так і адаптацію на робочому місці, його можна характеризувати як «достатньо кваліфікованого працівника»), а рівень його амбіцій знаходиться на стадії зростання (працівник знає, що може досягти значно більших результатів у своїй кар'єрі і прагне до цього, його ініціативність, інтелектуальний розвиток, набуття нових знань, вмінь, навичок є достатньо високими). Працівник прагне розвитку не лише задля задоволення своїх потреб, він хоче бути потрібним своєму підприємству, бути «поміченим» керівництвом задля службового, професійного, матеріального зростання. Зна-

чимо, що при ігноруванні даного періоду в розвитку персоналу виникає проблема неефективного використання трудових ресурсів, з часом навіть найініціативніші, однак непомічені працівники, втрачають описані якості, знижують «планку» своїх бажань та очікувань відносно успіхів як на робочому місці, так і в житті загалом.

Дослідження відносно вікових меж періоду «найефективнішого використання» персоналу не проводяться через низку причин, до яких можна віднести наступні:

- по-перше, вітчизняний науковий та практичний інтерес до проблем розвитку персоналу є лише на стадії зародження, тому багато питань залишаються нерозглянутими;
- по-друге, існує складність точного визначення таких меж через індивідуальні особливості кожного працівника – їх амбіції, характер, стиль та особливості власного життя;
- по-третє, неготовність підприємств, як моральна, так і фінансова, виділяти ресурси на комплексні дослідження у даній сфері, тобто неготовність до проведення детального аудиту персоналу підприємства;
- по-четверте, дуже низький рівень попиту на послуги аудиторської перевірки персоналу підприємств породжує низький рівень пропозиції для задоволення даної потреби, а також низький її якісний рівень.

Це далеко не повний перелік проблем, однак і він дає розуміння невисокого рівня досліджень даних питань у вітчизняній практиці. Однак традиційно «найефективнішим» віком працівника вважається вік від 25–27 до 35–40 років, що можна прийняти як основу для визначення періоду «найефективнішого використання» персоналу [2].

Отже, розвиток персоналу підприємства повинен розглядатися як комплексне розкриття потенціалу кожного працівника з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства. Не можна зроби́ти однозначний висновок, хто більш зацікавлений в розвитку – сам працівник чи керівництво підприємства. При цьому існують певні розбіжності між розумінням необхідності розвитку персоналу та розумінням майбутніх результатів цього процесу як для підприємства, так і для працівника зокрема.

На думку вчених, існують наступні недоліки у розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах:

- недостатнє врахування психологічних аспектів при виборі професійної та інноваційної діяльності у сфері управління персоналом та безпосередньої виробничо-організаційної діяльності окремих працівників;
- недостатнє врахування особливостей різних психологічних типів у мотиваційних механізмах;
- недостатнє забезпечення комплексності реалізації різних методів менеджменту (системного і комплексного підходів до розвитку персоналу, побудови і впровадження нових мотиваційних механізмів, моделювання майбутніх виробничих ситуацій у навчальних програмах, інтерпретація результатів анкетування та мотивації різних категорій персоналу, експериментування, науково обґрунтованих нововведень у розвитку та управлінні персоналом);
- недостатнє структурування, упорядкування і вирішення застарілих управлінських проблем, пов'язаних із низьким розвитком персоналу та мотиваційним впливом на персонал [1].

Однією з проблеми сучасних підприємств є небажання роботодавців брати на роботу студентів – випускників вищих навчальних закладів (ВНЗ) без досвіду роботи. Проаналізуємо особливості ринку праці на прикладі студентів-випускників та економістів МСФЗ з досвідом роботи. МСФЗ являють собою міжнародні стандарти фінансової звітності, що мають на меті забезпечення високої якості інформації фінансової звітності суб'єктів господарювання. Дана інформація повинна:

- бути прозорою для користувачів і порівняною в усіх відображених періодах;
- забезпечувати прийнятну відправну точку для обліку за Міжнародними стандартами фінансової звітності (МСФЗ);
- потребувати додаткових зусиль, які не перевищують вигоди для користувачів [3].

Проаналізуємо попит студентів – випускників ВНЗ без досвіду роботи (категорія С) та економістів МСФЗ з досвідом роботи (категорія Е) по заробітній платі з урахуванням інформації Інтернет-сайтів щодо пошуку роботи (rabota.ua, work.ua, hh.ua).

Для визначення середньої заробітної плати категорії С доцільно взяти дані щодо бажаної оплати праці по чотирьом кандидатам:

Середня заробітна плата = (попит 1 + попит 2 + попит 3 + попит 4) / 4

Середня заробітна плата працівників категорії С = (2 500 грн. + 2 800 + 3 200 грн. + 3 500 грн.) / 4 = 3 000 грн.

Отже, середня заробітна плата по категорії С становить 3 000 грн.

Для порівняння, середня заробітна плата працівників категорії Е становитиме:

Середня заробітна плата Е = 7 000 грн. + 8 500 грн. + 12 000 грн. + 7 000 грн. = 11 125 грн.

Δ Середня заробітна плата (Е; С) = Середня заробітна плата Е – Середня заробітна плата С.

Δ Середня заробітна плата (Е; С) = 11 125 грн. – 3 000 грн. = 8 125 грн.

Розрахуємо річні затрати (РЗ) підприємства по заробітній платі по даним професіям:

РЗ С = 3 000 грн. * 12 місяців = 36 000 грн.

РЗ Е = 11 125 грн. * 12 місяців = 133 500 грн.

Δ РЗ = РЗ Е – РЗ С = 97 500 грн.

Отже, при прийнятті на роботу студента – випускника ВНЗ підприємство за рік зможе економити 97 500 грн., які можна у майбутньому витратити на навчання даного фахівця.

З урахуванням економії можливі середньомісячні витрати (СВ С) на навчання студента – випускника ВНЗ становитимуть:

СВ С = Δ РЗ / 12 місяців = 133 500 грн. /

12 місяців = 8 125 грн.

Отже, з проведених розрахунків можна зробити висновок про економічну вигоду прийняття на роботу студента – випускника ВНЗ. З точки зору мотивації студент – випускник ВНЗ буде додатково мотивований професійним розвитком, а при укладанні двостороннього договору між студентом – випускником ВНЗ та підприємством про обов'язкове відпрацювання n-го терміну на підприємстві після закінчення навчання керівництво уникає ризиків втратити кошти, вкладені у навчання персоналу при зміні місця роботи останнього.

Розглянемо розвиток керівників, їх професійних та лідерських якостей. Так, дослідник Н.О. Васильчук у своїй статті зазначає, що кадрова політика організації є похідною від стратегії організації, а її характеристики залежать від

напрямків стратегічного менеджменту, здійснюваного в організації. Розглянемо дві стратегії, що відносяться до розвитку керівників:

- стратегії розвитку керівних кадрів;
- стратегії розвитку «емоційної культури» [4].

Так, керівні кадри у своїх підходах до підвищення ефективності організації орієнтуються на довгострокову перспективу:

- постачають менеджерів інформацією про те, чого від них очікують;
- надають можливість порівняти цілі, згідно з якими буде оцінюватися ефективність роботи менеджерів, і визначити сфери невідповідності, де слід підвищити рівень компетентності;
- дозволяють виявити менеджерів, що володіють певним потенціалом, стимулюють їх до складання та виконання планів особистого розвитку і забезпечують умови для розвитку, навчання та досвіду, для підготовки до більш складних завдань індивідуального і організаційного характеру.

Автор розглядає поняття «емоційна культура», що включає: здатність усвідомлювати власні почуття й почуття інших людей, мотивувати себе та інших, керувати емоціями в стосунках з оточуючими. Варто погодитися з думкою Н.О. Васильчука про те, що наявність високого ступеня «емоційної культури» є необхідною якістю успішного лідера.

Науковці виділяють такі складові «емоційної культури»:

- саморегуляція – здатність контролювати або переорієнтувати деструктивні імпульси і настрої та регулювати власну поведінку у поєднанні з прагненням енергійно і наполегливо досягати намічених цілей. Цей аспект пов'язаний з шістьма факторами компетентності: самоконтроль, чесність, ініціатива, адаптивність (прийняття невідзначеності), відкритість щодо змін та висока ступінь орієнтованості на результат.

- самосвідомість – здатність усвідомлювати і розуміти свої настрої, емоції і мотиви поряд із впливом, який вони чинять на оточуючих;

- соціальна орієнтація – здатність розуміти емоційний настрій інших людей і вміння будувати стосунки з людьми з урахуванням їх емоційної реакції. Цей аспект пов'язаний з шістьма факторами компетентності: симпатія, вміння розвивати і утримувати таланти, організаційне усвідомлення, усвідомлення культурних відмінностей, прийняття різноманітності, обслуговування клієнтів і покупців;

- соціальні вміння і навички – майстерність у керуванні відносинами і створенні мереж для отримання результатів від інших людей, уміння досягати особисті цілі, здатність знаходити спільну мову і будувати відносини з оточуючими. Цей аспект пов'язаний з п'ятьма факторами компетентності: лідерство, ефективність у керівництві змінами, управління конфліктами, вплив комунікації, експертиза у створенні та управлінні командами [5].

Ще однією проблемою у розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах є відсутність достатнього рівня взаємозв'язку між підприємствами, навчальними закладами різних рівнів та державою. Після закінчення навчального закладу випускники один на один залишаються з проблемою працевлаштування. З одного боку, тут присутня проблема небажання роботодавців брати на роботу спеціалістів без досвіду роботи, з іншого – висока конкуренція через велику кількість випускників.

Досвід провідних країн світу свідчить, що створити ефективну систему професійного навчання кадрів можливо лише за умови співпраці усіх зацікавлених сторін: держави, роботодавців та самих працівників. Особливої уваги така співпраця набуває в періоди структурних змін в економіці.

В Японії розвиток персоналу є пріоритетним напрямом розвитку виробництва і користується державною підтримкою (бюджетні субсидії).

У Данії початкова професійна освіта громадянам надається навчальними закладами, компаніями і міжфірмовими центрами навчання. Фінансування здійснюється на основі законодавчо-обумовленої тристоронньої процедури, що передбачає участь держави, організації роботодавців і профспілок у фінансуванні навчання персоналу шляхом розподілу витрат між всіма суб'єктами професійного навчання. Крім цього, із національного бюджету Данії виділяються державні гранти на професійне навчання.

У Німеччині, відповідно до базової структури фінансування професійного навчання, компанії, що здійснюють навчання, беруть на себе витрати на професійний розвиток працюючого населення, а держава несе витрати на навчання у професійних училищах.

У Франції система професійної освіти персоналу фінансується державою, регіонами і компаніями. Компанії покривають свою частину витрат за рахунок виплати податку на учнівство, що дорівнює 0,5% від фонду заробітної плати. Цим податком обкладаються усі підприємства, що займаються промисловою, комерційною, ремісничою діяльністю і сільським господарством незалежно від чисельності їх працівників і грошового обороту. За особливих умов, якщо компанії беруть на своє підприємство одного або більше учнів, вони звільняються від сплати податку.

У Нідерландах навчальні заклади початкової професійної освіти в основному фінансуються із державного бюджету. Витрати на навчання зайнятого населення головним чином покриваються компаніями, які в деяких випадках отримують від держави податкові пільги.

У Великобританії компанії мають право самостійно визначати обсяги та зміст початкового і безперервного професійного навчання. Держава визначає рівні кваліфікаційних стандартів для випускників. Уряд фінансує програми, що мають на меті присвоєння особам, які навчаються, професійної кваліфікації.

В Іспанії система професійного навчання базується на принципах пріоритетності регіонів та розвитку соціального партнерства. Організаційні функції покладено на тристоронню Комісію з працевлаштування при міністерстві, до повноважень якого відноситься регулювання сфери праці цієї країни, до складу якої входять представники цього міністерства, об'єднань профспілок та роботодавців. На підставі тристоронньої угоди між ними, відповідно до чинного законодавства, працівники виплачують із своєї зарплати 0,1% коштів до спеціального Фонду професійного навчання, а підприємства – 0,6%. За рахунок великих підприємств здійснюється фінансова підтримка малих підприємств [6].

Висновки. Отже, розвиток персоналу – це невід'ємна складова стрімкого розвитку підприємства, запорука його конкурентоспроможності. На сьогоднішній день існує ряд проблем у розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах, серед яких відсутність фінансування, відсутність підтримки держави. Через це виникає нерозуміння важливості розвитку персоналу як у самих працівників, так і у підприємства та держави. Недосконала логічна послідовність у програмах розвитку персоналу, нерозуміння того, що саме потрібно розвивати у своїх співробітників. З проведеного дослідження можна виділити декілька основних шляхів вирішення вищезазначених проблем, серед яких створення програм по підтримці підприємств, що готові розвивати та розвивають свій персонал, пільги з боку держави для роботодавців, які приймають на роботу спеціалістів без досвіду роботи; масове інформування людей в необхідності саморозвитку як в професійному, так і в особистісному напрямках.

Список літератури:

1. Бищенко К.В. Проблемы развития персонала на вітчизняних підприємствах / К.В. Бищенко // Управління розвитком. – 2013. – № 12(152). – С. 95–97 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://goo.gl/pI2UKB>.
2. Плугіна Ю.А. Развитие персонала предприятия: подходы, сущность, модели / Ю.А. Плугіна // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 42. – С. 323–327 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vetp_2013_42_47.pdf.
3. Украина сегодня. Каталог ведущих предприятий Украины [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rada.com.ua/rus/ifrs/f1/>.
4. Васильчук Н.О. Проблемы развития персонала предприятия: стратегический аспект / Н.О. Васильчук // Экономика Крыма. – 2013. – № 1. – С. 310–315 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/econkr_2013_1_67.pdf.
5. Стратегическое развитие человеческих ресурсов. Управление персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://upravleniam.ru/page106/page174/index.html>.
6. Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://hrliga.com/index.php/images/%3C/%3C/uploads/%3C/index.php?module=norm_base&op=view&id=271.

Бондаревская К. В.

Голик О. А.

Университет таможенного дела и финансов

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Резюме

Приведены методики развития персонала. Рассмотрены проблемы развития персонала на отечественных предприятиях, влияющие на конкурентоспособность как трудовых ресурсов, так предприятия и государства в целом. Предложены пути решения данных проблем.

Ключевые слова: персонал, конкурентоспособность, развитие персонала, процессный подход, системный подход, функциональный подход, экономист МСФО, саморегуляция, самосознание, социальная ориентация, социальные умения и навыки.

Bondarevskaya K. V.

Holyk O. A.

University of Custom Business and Finances

IMPROVEMENT OF STAFF DEVELOPING SYSTEM FOR THE NATIVE ENTERPRISES

Summary

To the article methodologies of development of personnel are driven. The problems of development of personnel are considered on domestic enterprises, influencing on a competitiveness as labour resources, so enterprises and states overall. The ways of decision of these problems offer.

Keywords: personnel, competitive, personnel development, process approach, system approach, the functional approach, an economist IFRS, self-control, self-awareness, social orientation, social skills.

УДК 339.137.27

Зибарева О. В.

Буковинський державний фінансово-економічний університет

АКТИВІЗАЦІЯ ДЕВІАНТНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНІВ В УМОВАХ ДЕЗІНФОРМАЦІЇ

Досліджено особливості розвитку девіантної соціалізації економіки окремих регіонів України в умовах інформаційної асиметрії. Представлено результати соціологічного опитування щодо наявних механізмів поширення інформації в суспільстві. Окреслено вплив дезінформації на перебіг соціально-економічних процесів у регіонах України

Ключові слова: соціалізація, регіон, девіантна соціалізація економіки, дезінформація, інформаційна асиметрія.

Постановка проблеми. Одним із механізмів адаптації української економіки до умов глобалізації є прогресивна інформаційна діяльність її суб'єктів. Чим краще функціонуватиме система інформаційного забезпечення управління українською економікою, тим вищою буде її конкурентоспроможність та ефективність. У свою чергу, для ефективного інформаційного забезпечення розвитку української економіки необхідно враховувати специфіку інформаційних потреб її суб'єктів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням формування регіональних асиметрій у регіональному просторі в контексті впливу на територіальні суспільні системи присвячено праці Л. Гальків [1], Л. Угрин, Х. Поліщук [2], Т. Гранчак [3], Ж. Бодріяра [4] та ін. Зокрема, Л. Угрин, Х. Поліщук визначили тенденції розвитку ринку засобів масової комунікації, Л. Гальків зосередила увагу на наслідках розвитку асиметрій інформаційного простору у контексті взаємозв'язку з втратами людського капіталу. Т. Гранчак акцентує увагу на розвитку політичних комунікацій в інформаційному просторі.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проте дані публікації лише висвітлюють окремі соціально-психологічні та політичні аспекти дезінформації, оминаючи проблеми, пов'язані із нагромадженням негативних проявів соціалізації та їх впливу на регіональні суспільні системи. Також не досліджено взаємозв'язок інформаційних потреб суспільства із суспільними функціями суб'єктів регіональної економіки.

Мета статті полягає у визначенні особливостей перебігу девіантної соціалізації економіки окремих регіонів України в умовах інформаційної асиметрії, а також наявних механізмів поширення інформації в суспільстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Фахівці інформаційну потребу (або ж потребу в інформації) визначають як інформацію, яку повинна отримати людина чи організація для ефективного виконання роботи, вирішення якоїсь проблем, задоволення приватного інтересу тощо. Причому, як свідчить досвід, ці інформаційні потреби органічно пов'язані зі суспільними функціями означених суб'єктів. Розглянемо цей зв'язок детальніше.