

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ
ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА**

27. Vatev, Zh. Otrazhenie na stopanskata kriza varhu finansovite rezultati na bankite v Balgariya, // *Narodnostopanski arhiv* (Svishtov), 2009, N 3, pp. 24-37.
28. Vatev, Zh. Vazmozhnosti za distantsionen monitoring na bankite v Balgariya. // *Narodnostopanski arhiv* (Svishtov), LVIII, 2005, No. 3, pp. 25-33.
29. Zapodeanu, D., M. Cociuba. Financial Soundness indicators. *Annals of the University of Petrosani. // Economics*, 10 (3), 2010, pp. 365-372.
30. [www.bnb.bg](http://bnb.bg), Balans i otchet za dohodite na bankovata sistema, Finansovi i nadzorni otcheti – finansovi danni (bankova sistema), 2007-2012.
http://bnb.bg/BankSupervision/BSCreditInstitution/BSCIFinansReports/BSCIFRBankingSystem/BS_201302_BG
31. [www.bnb.bg](http://bnb.bg), Tsenni knigi. Krediti i avansi. Privlecheni sredstva, Finansovi i nadzorni otcheti – finansovi danni (bankova sistema), 2007-2012.
http://bnb.bg/BankSupervision/BSCreditInstitution/BSCIFinansReports/BSCIFRBankingSystem/BS_201302_BG

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ -
ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

Бойко А.Н., ассистент кафедры международной экономики Донецкого национального университета

Бойко А.М. Удосконалення системи професійного розвитку працівників на підприємстві - важлива складова забезпечення інноваційного розвитку економіки.

У статті були виявлені напрямки підвищення якості робочої сили відповідно до потреб інноваційного розвитку. Встановлено, що важливим напрямом вдосконалення має стати перетворення існуючого на сучасному етапі на підприємствах України методичного забезпечення процесу розвитку персоналу відповідно до змін законодавчої бази України для досягнення його максимальної ефективності. Визначено, що необхідно також внести зміни до методичного забезпечення процесу навчання, що повинно привести до підвищення змістовності документів, вони будуть більш повно відображати сутність отриманих знань. Зроблено висновок, що головним напрямком удосконалення системи розвитку персоналу на підприємствах в умовах прагнення досягнення інноваційного розвитку має стати формування системи навчання на основі моделей компетенцій. Впровадження даної системи навчання дозволить своєчасно виявляти брак знань і умінь, створить умови для розкриття потенціалу працівників і можливостей їх розвитку, мотивує працівників до підвищення свого кваліфікаційно-професійного рівня. Проте впровадження системи навчання на основі компетенцій має бути чітко продумано і організовано як проект. Впровадження системи навчання на основі моделей компетенцій дозволить здійснювати попереджуючу підготовку персоналу, забезпечити досягнення необхідного в умовах інноваційного розвитку рівня компетентності працівників підприємств.

Ключові слова: професійний розвиток, компетенції, інноваційний розвиток, інноваційно активний спеціаліст, інноваційні компетенції.

Бойко А.Н. Совершенствование системы профессионального развития работников на предприятии - важная составляющая обеспечения инновационного развития экономики.

В статье были выявлены направления повышения качества рабочей силы в соответствии с потребностями инновационного развития. Установлено, что важным направлением совершенствования должно стать преобразование существующего на современном этапе на предприятиях Украины методического обеспечения процесса развития персонала в соответствии с изменениями законодательной базы Украины для достижения его максимальной эффективности. Определено, что необходимо также внести изменения в методическое обеспечение процесса обучения, что должно привести к повышению содержательности документов, они будут более полно отражать сущность полученных знаний. Сделан вывод, что главным направлением совершенствования системы развития персонала на предприятиях в условиях стремления достижения инновационного развития должно стать формирование системы обучения на основе моделей компетенций. Внедрение данной системы обучения позволит своевременно выявлять недостаток знаний и умений, создаст условия для раскрытия потенциала работников и возможностей их развития, мотивирует работников к повышению своего квалификационно-профессионального уровня. Однако внедрение системы обучения на основе компетенций должно быть четко продумано и организовано как проект. Внедрение системы обучения и основе моделей компетенций позволит осуществлять упреждающую подготовку персонала, обеспечит достижение требуемого в условиях инновационного развития уровня компетентности работников предприятия.

Ключевые слова: профессиональное развитие, компетенции, инновационное развитие, инновационно активный специалист, инновационные компетенции.

Boyko A.N. Improving the system of professional development of employees in the enterprise - an important part of ensuring the development of an innovative economy

The article identified the direction of improving the quality of the labor force according to the needs of innovative development. It is established that an important focus should be to improve the conversion of an existing at the present stage in the enterprises of Ukraine methodological support development of staff in accordance with changes in the legal framework of Ukraine to achieve its maximum performance. Determined that the need to make changes in the methodological support of the learning process, which should lead to an increase in useful tools, they will be more fully reflect the nature of the knowledge gained. It is concluded that the main way to improve the system of personnel development in enterprises in striving to achieve the innovation development should be the creation of a system of training based on competency models. Implementation of this system of training allows timely identification of lack of knowledge and skills that will create the conditions for realizing the potential of employees and opportunities for their development, motivates employees to improve their qualification and professional level. However, the introduction of competency-based learning should be well thought out and organized as a project. Implementation of the system of training and competency-based models allow for proactive training will produce the desired in terms of innovative development of the level of competence of the employees of the enterprise.

Keywords: professional development, competence, innovation development, innovation and active professional, innovative competence.

В условиях перехода Украины на инновационный путь развития возрастает спрос на квалифицированные человеческие ресурсы, способные обеспечить эффективность и конкурентоспособность предприятий. В центре внимания организации становится человек как генератор идей, инноваций, источник капитала. В связи с этим проблема обеспечения соответствия трудового потенциала запросам инновационного развития приобретает особую актуальность.

Проблемам инновационного развития экономики, формирования и развития человеческого капитала как главного фактора решения этой сложнейшей задачи уделяют особое внимание в своих исследованиях много известных отечественных ученых и практиков, среди которых А.Амоша, В. Антонюк, Д. Богиня, И. Булеев, С. Бандур, С. Калинина, А. Колот, Ю. Макогон, В. Петюх, В. Панков, В. Пастушенко и др.

Вместе с тем, существующая сложная ситуация в сфере инновационной деятельности в Украине обуславливает необходимость дальнейшего развития и углубления исследований в этом направлении.

Цель статьи – разработка направлений совершенствования системы развития персонала на предприятиях Украины на основе теоретического обоснования и разработки практических рекомендаций, обеспечивающих повышение эффективности его инновационной

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

деятельности.

Процесс развития персонала на предприятиях Украины в последние годы претерпевает значительные изменения и ставит новых задачи. Это, во-первых, нацеленность предприятий на повышение качества персонала, а, во-вторых, осознание того, что персонал – это важнейший ресурс предприятия необходимый для достижения всех его целей, т. е. сотрудники должны быть признаны важнейшим достоянием предприятия, которое нужно сохранять, развивать и эффективно использовать. То есть на предприятиях должна быть выстроена сложная многоуровневая система обучения, которая должна позволить предприятию эффективно осуществлять упреждающую подготовку персонала – в соответствии с потребностями инновационного развития.

Однако, несмотря на высокий уровень организации работы по обучению и развитию персонала, на ряде крупных предприятий Украины существуют и определенные проблемы, а именно: недостаточное финансирование программ по развитию работников; отсутствие эффективной системы информационного обеспечения процесса обучения; объемность формальных процедур, предшествующих процессу обучения работников; сложность закрепления работников на рабочих местах особенно после повышения уровня подготовки; отсутствие эффективной системы оценивая процесса обучения.

Исходя из данных проблем можно рекомендовать следующие методы по совершенствованию работы в данном направлении:

- необходимо усовершенствовать методическое обеспечение системы обучения персонала в части регламентации структуры данного процесса с целью обеспечения многоуровневости обучения;
- целесообразно внести изменения в организацию процесса обучения персонала с целью создания новой современной системы обучения на основе моделей компетенций и обеспечения системности данного процесса;
- усовершенствовать информационное обеспечение процесса обучения с целью автоматизации данного процесса;
- необходимо усовершенствовать систему оценивая результатов развития персонала.

Нормативно-методическое обеспечение создает условия для эффективного процесса подготовки, принятия и реализации решений по вопросам развития персонала. Оно состоит в организации разработки и применения методических документов, а также в ведении нормативной документации системы обучения персонала. Однако одной из основных проблем на современных предприятиях является различная степень использования методического обеспечения. К основным причинам, которые влияют на степень использования нормативно-правовой и методической базы, можно отнести следующие:

- спонтанное отношение работодателей к проблемам подготовки кадров на производстве, склонность к принятию интуитивных решений, что, как правило, отрицательно влияет на качество обучения, снижает ответственность предприятия за осуществление профессионального обучения;
- несоответствие имеющихся организационно-правовых документов и методических разработок специфике функционирования предприятий, их устаревший характер;
- невозможность получить необходимые официальные документы и методические материалы по вопросам профессионального обучения кадров на производстве;
- ориентация некоторых предприятий на получение других источников информации, что также связано с организационно-технической или региональной спецификой производства и потребностью в подготовке кадров на производстве [4, с. 31].

Следующим важным направлением совершенствования процесса развития персонала на предприятиях должно стать формирование новой системы профессионального обучения. Создание современной системы обучения персонала на основе модели компетенций на предприятиях Украины является объективной необходимостью. Причиной этого в первую очередь, является следующий недостаток – на предприятиях не систематизирован процесс формирования групп работников, подлежащих повышению квалификации или переобучению. Решения о направлении на обучение в большинстве случаев принимаются исходя из личных предпочтений руководителей, а иногда и настойчивости работников. В результате учат не тех, кого нужно и не всегда тому, что действительно необходимо предприятию.

То есть контроль уровня квалификации и профессиональной подготовки большинства работников предприятий ведется на местах. Это приводит к субъективизму оценок, к возможным ошибкам и сложности соответствующего централизованного учета.

Основными недостатками отечественной системы профессионального образования и подготовки кадров принято считать следующие:

- отсутствие целенаправленной стратегии и политики в сфере профессиональной подготовки кадров, в частности, с учетом как отраслевой специфики, так и особенностей хозяйственной деятельности крупных, средних и малых предприятий, с целью обеспечения высокой конкурентоспособности национальной рабочей силы;
- необеспеченность предприятий методическими материалами, касающимися организации процесса обучения кадров на предприятии;
- незаинтересованность и финансовая неспособность работодателей обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации своих кадров;
- низкий уровень стимулирования профессионального развития работников;
- отсутствие единой системы профессиональных квалификаций и стандартов по профессиональной подготовке;
- отсутствие инфраструктуры профессиональной подготовки кадров на предприятиях [3, с.30].

Для того чтобы обеспечить успешное развитие предприятия соответствующее потребностям инновационного развития, необходимо решить следующие задачи:

- структурировать накопленные знания (каждым работником по отдельности и предприятием в целом), обеспечить их дальнейшее развитие и совершенствование;
- выявить и описать стратегически важные профессии;
- разработать модели компетенции и на их основе оценить работников;
- внедрить современную систему обучения персонала на основе модели компетенций [6, с. 18].

По мере развития производства каждое предприятие накапливает знания, умения и навыки работников, это его ценнейшие активы. Но, кроме того, каждый человек обладает скрытым, не проявленным потенциалом, поэтому развитие персонала постоянно должно быть в фокусе внимания руководителей подразделений. Важнейшие задачи менеджеров в этом направлении:

- выявлять недостаточность знаний, умений и навыков у работников и обеспечить быстрое их восполнение;
- своевременно оценивать потребности в новых компетенциях и планировать соответствующее обучение;
- в полной мере обеспечивать условия для раскрытия потенциала работников, определять перспективные направления для их развития;
- нацелить людей на постоянное совершенствование, мотивировать к повышению квалификации и профессиональному развитию [6, с. 18].

В данных условиях на предприятиях возникает потребность в **инновационно активных специалистах**, т.е. личностях, которые являются носителями инновационно ориентированных компетенций и имеющих соответствующий стиль трудового поведения, предоставляющих возможность продуцировать новые идеи и решения, обосновывать рациональность их реализации и внедрять в любой сфере приложения труда с целью получения конкурентных преимуществ и доходов.

Ключевые инновационные компетенции, на формирование которых должны быть ориентированы образовательные программы: развитие системного инновационного мировоззрения, умение проводить стратегический и маркетинговый анализ, умение проводить анализ возможностей применения инновации, включая методы аудита, умение формировать стратегию коммерциализации инновации и ее продвижений; владение методами проектного управления и бизнес-планирования, знание правовых основ интеллектуальной

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

собственности; инициативность, целеустремленность, владение навыками использования информационных технологий.

В формировании системы обучения персонала на основе компетенций можно выделить несколько этапов, которые будут рассмотрены ниже. Однако, прежде чем, рассматривать порядок формирования и внедрения данной системы необходимо дать определение основным понятиям.

Компетентность – это умение выполнять свои рабочие функции в соответствии с предусмотренными должностью стандартами. Причем компетентность подразумевает демонстрацию умений на деле – в реальных рабочих ситуациях (включая связанное с этим психологическое давление), а не только знание теории или понимание того, как это делается.

Компетенции – комплекс требуемых характеристик (качеств) работника, которые он проявляет в реальной деятельности для успешного достижения поставленных целей в конкретных условиях. К компетенциям относятся как знания и навыки, так и личностные характеристики: врожденные способности, эмоциональные способности и волевые установки, проявляющиеся в поведении [2, с. 16].

Карта компетенции (модель компетенций) – это своего рода «фотография» профессии (производственной роли работника), в которой в соответствии с требованиями конкретной профессии отражаются:

- основные составляющие компетентности (производственные задачи);
- элементы компетентности (знания, умения, навыки и способности, которыми должен обладать сотрудник для того, чтобы качественно выполнять работу в пределах поставленных перед ним производственных задач);
- умение на практике (в конкретных условиях, на рабочем месте) продемонстрировать все элементы и составляющие компетентности в соответствии с требованиями, предписанными стандартом компетентности для каждого уровня компетентности [5, с. 25].

Работу по формированию системы обучения на основе моделей компетенций необходимо начинать с постановки стратегических целей и разработки долгосрочной программы развития предприятия в целом. Затем следует разработать стратегические карты структурных подразделений, в которых каждому подразделению будут поставлены конкретные задачи. Руководители цехов и отделов должны четко определить: в каком направлении им необходимо идти, и где они окажутся через определенный срок.

На следующем этапе формирования системы обучения на основе компетенций в соответствии с поставленными целями и задачами руководители выявляют группы стратегических профессий – позиции, или должности, наиболее важные для достижения поставленных целей. Для успешной реализации и совершенствования бизнес-процессов необходимо также создать профессиональные модели – образцы, в которых сконцентрированы внутрифирменные требования к должностям и профессиям (с учетом специфики производства). С их помощью возможно для каждого подразделения определить требования к качеству персонала, оценить уровень подготовки специалистов предприятия (профессиональных знаний, умений, навыков), а также его соответствие стратегии развития компании, технологическим и техническим условиям производства и рынка.

Далее необходимо составить набор компетенций. Чтобы определить какими компетенциями должны обладать ключевые работники предприятия необходимо изучить трудовую деятельность «типовых» сотрудников, их функциональные обязанности, особенности рабочих мест.

Составив наборы компетенций, можно описать роли, а также разработать модели компетенций для отдельных должностей и профессий.

Определив для каждой профессии набор компетенций, которые необходимы для успешного осуществления деятельности, руководители могут объективно оценить готовность персонала к выполнению своих обязанностей и определить приоритетные для каждого цеха/отдела направления дальнейшого обучения и развития работников.

Таким образом, составив набор компетенций, оценив компетентность персонала, следует сформировать новую систему профессионального обучения персонала на основе моделей компетенции. Отношение к этому проекту должно быть очень ответственным: необходимо разработать стратегию обучения и развития персонала, а затем пошагово прописать план действий, с учетом особенностей предприятия. Результатом этой работы будет система управления обучением, работающая на цели и задачи предприятия.

Конечно, построение такой системы – довольно длительный и трудоемкий процесс, требующий проведения большой предварительной аналитической и исследовательской работы, совместной деятельности всех управленцев.

После того как определена основа нового обучения, необходимо определить, как формировать и развивать требуемые компетенции, какие курсы и преподаватели необходимы для этого. Не менее важно организовать действительно эффективное обучение, чтобы люди смогли приобрести и в полном объеме развить все требуемые компетенции. Грамотно выстроенная система обучения на основе модели позволит:

- своевременно и полно выявлять реальные потребности в обучении (это особенно важно для внедрения новых технологий);
- точно планировать и регламентировать весь процесс обучения;
- эффективно компоновать учебные группы;
- правильно дозировать объем и уровень обучения;
- за счет хорошо организованной обратной связи своевременно отслеживать эффективность всех этапов обучения;
- оценивать обучение по ряду параметров (уровень, качество, эффективность и т. д.) [6, с.20].

Внедрение новой системы обучения на основе компетенций на предприятиях Украины должно быть организовано как проект: необходимо четко определить сроки, выделить ресурсы и назначить ответственных (и со стороны организаторов обучения, и со стороны руководства структурных подразделений).

Однако, на наш взгляд, для руководителей нельзя ограничиваться только системой обучения на основе компетенций, так как у них особый характер работы. Для них целесообразно применять и другие виды обучения.

Существуют следующие основные виды обучения руководящих работников и специалистов, обеспечивающие его непрерывность:

- систематическое самостоятельное обучение (самообразование);
- краткосрочное обучение (повышение квалификации);
- стажировка;
- аспирантура и докторантура;
- переподготовка [7, с.157].

Любым должностным перемещениям руководителей и специалистов должны предшествовать повышение квалификации или переподготовка. При отсутствии должностных перемещений все руководители и специалисты обязаны повышать квалификацию по роду специальной деятельности с установленной периодичностью (самообразование – постоянно, семинары – систематически, краткосрочное обучение – ежегодно, длительное обучение – не реже одного раза в пять лет).

Важным этапом на пути развития персонала в соответствии с стремлением к инновационному развитию на предприятиях необходимо осуществить полную автоматизацию процесса обучения.

Автоматизация необходима не только для организаторов процесса обучения, она важна и для руководителей, и для самих работников.

Руководители всех уровней смогут:

- планировать обучение в соответствие с текущими и перспективными требованиями производства;
- контролировать все этапы процесса обучения своих работников;
- иметь точное представление об объеме и уровне получаемых ими знаний, умений и навыков;
- увязать в единый процесс все процедуры, касающиеся оценки и обучения персонала (предварительное тестирование, обучение, аттестация, анализ обратной связи после прохождения обучения);

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

- обобщать всю информацию, связанную с обучением и развитием персонала (по каждому подразделению, профессии, программе и т.п.);
 - эффективно организовывать и контролировать процесс обучения;
 - анализировать информацию по каждому сотруднику (этап, уровень, успешность обучения).
- Сотрудники предприятия смогут:
- принимать участие в планировании своего обучения;
 - самостоятельно контролировать процесс обучения (компетенции, уровни обучения, программы, сроки и т.д.).

В результате автоматизации система обучения должна работать более эффективно. И для руководителей и самих работников станут понятны требования к квалификации и профессионализму, ясны потребности в обучении. Руководители смогут точнее составлять индивидуальные планы обучения и развития, а подчиненные – охотнее их выполнять.

Сотрудники, которые задействованы в преподавательской деятельности, должны разработать модульные программы по различным направлениям. Все учебные материалы необходимо занести в электронную базу данных. Впоследствии эти материалы станут неотъемлемой частью общей базы знаний предприятия.

Таким образом, стремительные изменения в развитии общественных процессов, высокие темпы научно-технологического развития, возникновение различных форм собственности и экономических отношений требуют от будущего специалиста формирования экономического мышления, овладения большим количеством компетенций, большинство из которых развиваются в процессе образования и профессиональной подготовки. Это актуализирует задачу модернизации системы подготовки кадров, которая должна быть направлена, прежде всего, на повышение адекватности конечных результатов актуальным потребностям государства, общества и личности. Во многом это касается реализации инновационных подходов к обучению, в том числе компетентностного.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Бойко А.М. Впровадження системи безперервного навчання – один з чинників розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних процесів / А.М.Бойко, С.П.Ланська // Проблеми и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ. – Сборник научных трудов. – Севастополь-Донецк: ДонНУ, РФ НИСИ в г. Донецке, 2009. – С. 683-687.
2. Кучерова С.П. Модель компетенций на службе эффективной работы организации / С.П. Кучерова // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 10. – С.16-21.
3. Левченко О. Безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду / О. Левченко // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 30-35.
4. Савченко В. Створення системи інформаційно-методичного забезпечення кадрів на виробництві / В. Савченко, М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 29-36.
5. Смаль С. Карти компетентности в системе профобучения / С. Смаль, А. Евдокимов // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 11. – С.24-30.
6. Суков Г. Разработка системы корпоративного обучения на основе модели компетенций / Г. Суков, И.Тупик // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 12. – С.16-25.
7. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. – 5-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2004. – 280 с.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ КОМПОНЕНТА УЧАСТИЯ УКРАИНЫ В ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЦЕССАХ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ

Борисова С.Е., к.э.н., доцент кафедры «Финансы», Донбасская государственная машиностроительная академия, г. Краматорск

Борисова С.Е. Аналитическая компонента участия Украины в инвестиционных процессах Юго-Восточной Европы.

В статье проанализированы финансовые компоненты международной инвестиционной позиции Украины в контексте усиления глобальных трансформационных процессов в странах Юго-Восточной Европы. Международная инвестиционная позиция является глобальным и одним из самых основных показателей, при этом учитываются не только государственный долг или задолженность правительства, но и займы частных корпораций и предприятий. Учитывая возросший интерес во всем мире к объемам иностранных инвестиций, внедрение МИП предоставит ключевую информацию для оценки экономических взаимоотношений страны с остальным миром. Сделан вывод, инвестиционная позиция является важным показателем, характеризующим состояние внешнеэкономической деятельности Украины, и имеет широкий спектр применения, как для органов государственной власти, так и для зарубежных инвесторов.

Ключевые слова: международная инвестиционная позиция страны, международный бизнес, инвестиционная деятельность, глобальная экономическая система, иностранный капитал, инвестиционный процесс.

Борисова С.С. Аналітична компонента участі України в інвестиційних процесах Південно-Східної Європи.

У статті проаналізовано фінансові компоненти міжнародної інвестиційної позиції України в контексті посилення глобальних трансформаційних процесів у країнах Південно-Східної Європи. Міжнародна інвестиційна позиція є глобальним і одним із самих основних показників, при цьому враховуються не тільки державний борг або заборгованість уряду, але і позики приватних корпорацій і підприємств. Враховуючи збільшений інтерес у всьому світі до обсягів іноземних інвестицій, впровадження МИП надасть ключову інформацію для оцінки економічних взаємин країни з рештою світу. Зроблено висновок, інвестиційна позиція є важливим показником, що характеризує стан зовнішньоекономічної діяльності України, і має широкий спектр застосування, як для органів державної влади, так і для зарубіжних інвесторів.

Ключові слова: міжнародна інвестиційна позиція країни, міжнародний бізнес, інвестиційна діяльність, глобальна економічна система, іноземний капітал, інвестиційний процес.

Borisova S.Y. The analytical component of Ukraine's participation in the investment processes of South-Eastern Europe.

The article analyzes the financial components of the international investment position of Ukraine in the context of increasing global transformation processes in the countries of South-Eastern Europe. The international investment position is global and one of the main indicators are taken into account not only the national debt or government debt but also debt of private corporations and businesses. Given the growing interest worldwide in terms of foreign investment, the introduction of IIP will provide key information to assess the country's economic relations with the rest of the world. It is concluded investment position is an important indicator of the state of Ukraine's foreign trade, and has a wide range of applications, both for public authorities, both local and foreign investors.

Keywords: international investment position of the country, international business, investment activity, the global economic system, foreign capital investment process.

Постановка проблемы и актуальность темы исследования. В процессе реализации международных инвестиционных проектов, важное значение приобретает не только информация о непосредственном объекте инвестиций, важное значение имеет также инвестиционный климат страны-импортера инвестиций. Именно поэтому в мировой практике разработаны и используется ряд показателей и рейтинговых оценок для определения инвестиционной привлекательности экономики конкретных стран. Стоит выделить показатель