

**ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СТРУКТУРНИМИ ДИСБАЛАНСАМИ  
РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИВІЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН***Анотація*

У даній статті розглянуто особливості управління структурними дисбалансами регіональних ринків праці в умовах цивілізаційних змін. В роботі вказується, що структурне безробіття є наслідком дисбалансу між процесами виробництва, розподілу та споживання, самостійно ринок не може вирішити означену проблему, тому необхідним є втручання держави в цей процес, яка полягає у конкретизації напрямів та розробленні заходів з регулювання.

Регулювання ринку праці, враховуючи структурні дисбаланси, стає особливо актуальним в умовах нестабільності функціонування економічної системи та дії дестабілізуючих факторів, що є істотними ознаками сучасних умов господарювання. У зв'язку з цим виникає нагальна необхідність у зміні підходів до прогнозування і планування кадрових потреб як у регіональному, так і загальнодержавному масштабі, що дозволить подолати існуючий дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку кваліфікованої праці.

*Ключові слова:* пропорції, диспропорції, соціально-економічний розвиток, регіон, дисбаланс, криза, пропорційність, асиметричність, структурні дисбаланси ринків праці, динаміка структурного безробіття, цивілізаційні зміни.

А.А. Вдовичен, к.э.н.,

Черновицкий торгово-экономический институт КНТЭУ, г. Черновцы

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СТРУКТУРНЫМИ ДИСБАЛАНСАМИ  
РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИВИЛИЗАЦИОННЫХ  
ИЗМЕНЕНИЙ***Аннотация*

В данной статье рассмотрены особенности управления структурными дисбалансами региональных рынков труда в условиях цивилизационных изменений. В работе указывается, что структурная безработица является следствием дисбаланса между процессами производства, распределения и потребления, самостоятельно рынок не может решить указанную проблему, потому необходимо вмешательство государства в этот процесс, который заключается в конкретизации направлений и разработке мер по регулированию.

Регулирование рынка труда, учитывая структурные дисбалансы, становится особенно актуальным в условиях нестабильности функционирования экономической системы и действия дестабилизирующих факторов, которые являются существенными признаками современных условиях хозяйствования. В связи с этим возникает настоятельная необходимость в изменении подходов к прогнозированию и планированию кадровых потребностей как в региональном, так и общегосударственном масштабе, что позволит преодолеть существующий дисбаланс между спросом и предложением на рынке квалифицированного труда.

*Ключевые слова:* пропорции, диспропорции, социально-экономическое развитие, регион, дисбаланс, кризис, пропорциональность, асимметричность, структурные дисбалансы рынков труда, динамика структурной безработицы, цивилизационные изменения.

**Постановка проблеми.** Економічний розвиток будь-якої країни передбачає постійні зміни в структурі між основними інституційними секторами, видами економічної діяльності, підприємствами з різною формою власності та ін. Відмінності та диспропорції, що мають місце у трудовій сфері, з одного боку, надають ознак динамічності в процесі формування економічного простору функціонування суб'єктів ринку праці, з іншого – посилюють розрив та глибину розшарування між ними.

Проте особливості соціально-трудої сфери, наявні диспропорції її функціонування та розвитку є підґрунтям та обмежувачем економічних процесів. Тому інтереси дослідників зосереджуються на процесах, що відбуваються у трудовій сфері, на дослідженні природи диспропорцій її розвитку, обґрунтуванні основних детермінант, що їх зумовлюють, визначенні шляхів їх пом'якшення.

В Україні традиційними є суттєві регіональні диспропорції розвитку ринку праці, до сьогодні відсутня ефективна регіональна політика зайнятості, заснована на ґрунтовному аналізі регіональних відмінностей і можливих перспектив розвитку регіональних ринків праці, перш за все, в регіонах з істотною деформацією структури населення, специфікою соціально-економічного розвитку, переважанням виробництв з високою концентрацією промислових або сільськогосподарських підприємств.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичним та прикладним аспектам проблем трудової сфери присвячені дослідження О. Амоші, В. Антонюк, С. Бандура, В. Брича, В. Близнюк, І. Гнибіденка, О. Гришнєвої, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Мандибури, О. Макарової, О. Новикової, І. Петрової, Л. Шинкарук та ін. Однак вивчення проблем структурних диспропорцій у трудовій сфері, узагальнення та класифікація основних детермінант цих процесів, оцінка їх впливу на макропропорції країни не втрачають своєї актуальності та своєчасності.

Аналіз емпіричних досліджень довів існування науково-практичного напрямку щодо оцінки впливу структурних зрушень на ефективність ринку праці.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Оцінюючи структурний дисбаланс регіональних ринків праці, який характеризується кон'юнктурною ситуацією, коли професійно-кваліфікаційна структура безробітних (незадоволена пропозиція) не співпадає з відповідною структурою вільних вакантних посад, нами було визначено структурне безробіття як число безробітних, які мали б гіпотетично переміститися із сектора в сектор для забезпечення рівноваги на ринку праці (див. табл. 1) [1].

Структурна рівновага може бути досягнута за умови рівності чисельності безробітних та кількості вакантних посад за всіма професійними групами у

кожному регіоні. Отриманий показник відображає частку структурного безробіття у сукупному обсязі безробіття зареєстрованого ринку праці. Отримані результати доводять, що структурне безробіття посилювалося у період фінансово-економічної кризи та поглиблення її наслідків, стабілізація економічного стану супроводжувалася стабілізаційними процесами у сфері зайнятості. Посилення кризових явищ, найімовірніше, загострить проблему кваліфікаційної невідповідності попиту та пропозиції робочої сили. Оскільки структурне безробіття є наслідком дисбалансу між процесами виробництва, розподілу та споживання, самостійно ринок праці не може вирішити означену проблему, тому необхідним є втручання держави в цей процес, яке полягає у визначенні напрямів та розробленні заходів з його регулювання.

Таблиця 1

**Динаміка структурного безробіття в Україні\***

Показник	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Структура безробіття, % у зареєстрованому безробітті	1,17	1,58	0,98	0,88	0,78	0,81	0,88

\*Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [1].

Таким чином, регулювання ринку праці, враховуючи структурні дисбаланси, стає особливо актуальним в умовах нестабільності функціонування економічної системи та дії дестабілізуючих факторів, що є істотними ознаками сучасних умов господарювання. У зв'язку з цим виникає нагальна необхідність у зміні підходів до прогнозування і планування кадрових потреб як у регіональному, так і загальнодержавному масштабі, що дозволить подолати існуючий дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку кваліфікованої праці. Це вимагає впровадження стратегічного планування підготовки кадрів для потреб економіки, що має враховувати:

- рівень забезпеченості галузей національної економіки, інших сфер економічної діяльності фахівцями відповідних освітніх рівнів;
- поточну та середньострокову потребу у фахівцях у розрізі спеціальностей і професій у галузях та регіонах;
- фактори впливу на формування загальної і додаткової потреби у фахівцях в галузевому, регіональному розрізах та за видами економічної діяльності (обсяги виробництва, обсяги інвестицій, чисельність зайнятих, рівень безробіття, вікова структура працюючих, рівень заробітної плати, демографічний аспект);
- очікувані зміни в динаміці пропозиції фахівців на ринку праці за галузями економіки, в регіональному розрізі;
- пропозиції роботодавців щодо підготовки фахівців за напрямками і спеціальностями [7, с.92-93].

Визначення перспективних потреб у фахівцях з вищою та професійно-технічною освітою повинне здійснюватися у кількісному та якісному вимірах.

Кількісна оцінка майбутніх потреб у кадрах залежить насамперед від прогнозованого рівня розвитку видів економічної діяльності як в країні загалом, так і окремих територій. Якісна оцінка, крім зазначених аспектів, повинна враховувати перспективні зміни вимог до компетенції персоналу внаслідок активізації інноваційної діяльності, створення нових високотехнологічних робочих місць, інтенсифікації міжнародної інтеграції та місця нашої держави у сучасних цивілізаційних процесах.

Задля формування ефективної методики прогнозування потреби в кадрах, яка б найбільш повно враховувала сучасні вимоги до цього процесу, доцільно використати:

- по-перше, вітчизняний досвід у цій сфері (ретроспективний аналіз окремих позитивних аспектів визначення обсягів підготовки фахівців за умов планової економіки й витратного підходу до фінансування закладів з вищої та професійно-технічної освіти);

- по-друге, сучасні методичні підходи до визначення потреби у фахівцяx вітчизняних науковців та фахівців країн СНД, оскільки рівень соціально-економічного розвитку й умови життя останніх є порівняно більш наближеними до умов нашої країни (у т.ч. конкурсний підхід до розміщення замовлень на підготовку фахівців);

- по-третє, досвід розвинених країн світу (контрактний підхід, гранти на навчання, відмова від постатейного фінансування ВНЗ і перехід до фінансування підготовки за принципом «кошти прямують за студентом») [7, с.93-94].

Сьогодні рівень та якість підготовки робітничих кадрів стає найважливішим чинником та необхідною передумовою інноваційної моделі розвитку національної економіки України. Сучасні економічні та виробничі умови потребують робітника «нового типу» – професійно і соціально мобільного, такого, що має глибокі професійні знання з інтегрованих професій, володіє економічними знаннями, здатного до технічної та соціальної творчості, самовдосконалення, готового до роботи за умов існування різних форм організації праці та виробництва.

У професійно-кваліфікаційній структурі кадрів великий обсяг низькоефективної, малокваліфікованої праці, яка не потребує високого освітнього рівня (див. табл. 2) [1].

Динаміка структури зайнятості в Україні за професійними групами демонструє, що навіть у період економічного зростання роботодавці віддавали перевагу працівникам з низькою кваліфікацією, їх частка у структурі зайнятості є найбільшою. Крім того, як видно з наведених у таблиці даних, у 2014 р. порівняно з 2000 р. доволі помітно знизилась частка фахівців (-2,8 в. п.) та кваліфікованих робітників. Одночасно відбулося

зростання частки зайнятих у сфері торгівлі та послуг (на 4,6 в. п.) та найпростіших професій. Також за досліджуваний період відбулось зростання частки зайнятих професіоналів – на 4,1 в.п.; законодавців, вищих держслужбовців та керівників – на 0,8 в.п. [1].

Натомість досить негативним фактом є те, що останніми роками спостерігається тенденція до зниження кількості зайнятих у категорії «фахівці», до яких відносять інженерно-технічних працівників, які виконують рядові функції управління, здійснюють технічне, організаційне, економічне керівництво виробничими процесами. До них відносяться інженери, економісти, бухгалтери, юрисконсульти, нормувальники, технологи тощо. В 2000 р. їх кількість становила 3048,6 тис. осіб, або 15,0% загальної кількості зайнятого населення, і з кожним роком ця цифра зменшувалася, в результаті чого до 2011 р. питома вага фахівців зменшилась на 3,8%, а до кінця 2014 р. їх частка в загальній чисельності зайнятих становила 12,8% [1].

Таблиця 2

**Динаміка змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих в економіці України за 2000-2014 рр., %\***

Професійні групи, у % до загальної кількості зайнятого населення у віці 15–70 рр.	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	7,2	7,1	7,6	7,5	7,9	8,1	7,9	7,9	7,7	8,0
Професіонали	12,9	12,0	12,6	13,0	13,6	14,0	15,5	14,9	14,9	17,1
Фахівці	15,0	12,2	11,4	11,5	11,9	11,8	11,2	11,3	11,4	12,2
Технічні службовці	4,1	3,7	3,6	3,5	3,5	3,4	3,1	3,2	3,3	3,2
Працівники сфери торгівлі та послуг	11,3	13,1	13,6	14,1	14,5	14,9	15,0	15,3	15,5	15,9
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	3,0	1,6	1,3	1,1	1,0	1,1	1,0	0,9	0,9	1,0
Кваліфіковані робітники з інструментом	13,4	13,1	12,6	13,5	12,1	12,0	11,8	12,2	12,2	12,8
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	15,4	13,0	12,6	12,6	11,9	12,0	11,6	11,7	11,3	11,4
Найпростіші професії	17,7	24,3	24,7	23,2	23,6	22,7	23,9	22,6	22,7	18,3

\*Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [1].

Натомість зростає частка зайнятих найпростіших професій, що свідчить про посилення деформаційних змін у структурі зайнятості населення та послідовне відставання від її інноваційної моделі. Характерно, що нині в країні існує значна кількість безробітного населення, тоді як виробництво потребує десятків тисяч кваліфікованих робітників, але високих розрядів, належного рівня підготовки. Тому на сьогодні найбільшою проблемою є незбалансованість ринку праці та ринку освітніх послуг.

Зазначені тенденції є свідченням, з одного боку, існування протиріч між якістю робочої сили та вимогами роботодавців, а з іншого – не конкурентоспроможності самих робочих місць. Таким чином, теоретичні та практичні напрями забезпечення якості та структури підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, в яких відчують потребу роботодавці, не відповідають вимогам новітнього високотехнологічного обладнання на вітчизняних підприємствах, і залишаються недостатньо вивченими на сучасному етапі розвитку економіки.

Однією з найважливіших проблем економічного розвитку нашої країни та її регіонів, яка найближчим часом посилюватиметься, – дефіцит сучасних кваліфікованих робітничих кадрів. Це може бути дестабілізуючим фактором економічного зростання.

Уже сьогодні темпи й масштаби науково-технічного прогресу є такими, що зміни в матеріальній базі виробництва і нові вимоги до якості підготовки робітничих кадрів впливають на зміни в структурі надання освітніх послуг ПТНЗ з отриманням більш високої кваліфікації у ВНЗ. Поряд із цим чинні програми розвитку системи професійної освіти, розроблені на регіональному і державному рівні, дуже обмежено вирішують саму проблему загострення дефіциту кваліфікованих робітничих кадрів і поглиблення диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили, що актуалізує розроблення напрямів трансформації системи підготовки робітничих кадрів в умовах ефективного забезпечення нових потреб ринку праці. Водночас усе ще залишаються достатньо значними обсяги потреб у представниках найпростіших професій, що є фактом збереження на підприємствах регламентованої праці з найменшим вмістом креативних, творчих елементів у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили, відсутності суттєвого інноваційного розвитку та досить слабкими процесами модернізації виробництва.

Незважаючи на існуючий дисбаланс на ринку праці між наявною структурою економічно активного населення з вищою освітою та потребою в ньому, все ж порівняно з іншими категоріями цього населення за рівнем освіти спостерігається більш високий рівень конкурентоспроможності саме фахівців з повною вищою освітою, про що свідчать показники рівня його економічної активності, зайнятості та безробіття.

Так, у 2014 р. серед населення з повною вищою освітою відзначався найвищий рівень економічної активності – 78,2% економічно активного населення, найвищий рівень зайнятості – 72,1%, та, відповідно, найнижчий рівень безробіття – 7,8%, порівняно із 9,3% економічно активного населення в цілому по країні. Освітній рівень одночасно з можливостями зайнятості значно підвищує перспективу отримати вищий рівень доходів. Так, за результатами обстеження умов життя домогосподарств, середній рівень оплати праці населення із високим освітнім рівнем перевищує середній показник по країні від 30,3% у 2014 р. до 41,3% у 2009 р. Негативною є тенденція до зменшення розриву рівня оплати праці населення з високим освітнім рівнем, що свідчить про зменшення віддачі від інвестицій в освіту[1].

Проведені дослідження свідчать, що наразі існує низка проблем у системі формування кадрів для економіки, серед яких слід виділити такі:

- віддаленість системи формування кадрового потенціалу від виробництва і науки;
- низький рівень довіри роботодавців та населення до якості освітніх послуг, які надають сучасні вищі навчальні заклади;
- низька відповідальність фахівців за вибір професії і органів державної влади за витрачання коштів на формування кадрів;
- неспроможність системи формування кадрів швидко пристосовуватись до змін в попиті на робочу силу і попиті на освітні послуги;
- відсутність у підприємств заохочень до активізації підвищення кваліфікації кадрів та ін. [4].

**Висновки.** Таким чином, одним з результативних важелів забезпеченості вітчизняних підприємств висококваліфікованими кадрами, безперечно, є формування державного замовлення на їх підготовку, яке повинно плануватись, враховуючи реальний попит роботодавців. Адже досвід показує, що механічне збільшення обсягів підготовки робочої сили країни не вирішує завдання комплектації підприємств кваліфікованими кадрами. Потрібно збирати інформацію щодо поточних та перспективних потреб у фахівцях у розрізі окремих спеціальностей, робочих місць, які в найближчій перспективі будуть ліквідовані або створені. Ці дані стануть досить важливими для державних органів влади, закладів вищої освіти та суспільства загалом, оскільки сприятимуть організації професійної орієнтації, набору певного контингенту студентів, що в свою чергу допоможе вирішити проблему забезпечення промислових підприємств України фахівцями з вищою освітою.

#### **Список використаних джерел:**

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>

2. Коровкин А.Г. Динамиказанятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования / А.Г.Коровкин. – М.: МАКС Пресс, 2001. – 320 с.
3. Про запровадження оцінки міжрегіональної та внутрішньорегіональної диференціації соціально-економічного розвитку регіонів: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 травня 2009 р., № 476 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/476-2009-п>.
4. Скрипник А.Л. Механізм кадрового забезпечення економіки за умов формування ринкових відносин: автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд. екон. наук: спец. 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економікою» / Андрій Леонідович Скрипник. – К., 2004. – 21 с.
5. Структурні зміни та економічний розвиток України: монографія / [Геєць В.М., Шинкарук Л.В., Артьомова Т.І. та ін.]; за ред. д-ра екон. наук Л.В.Шинкарук; НАН України; Ін-т екон. та прогнозів. – К., 2011. – 696 с.
6. Світогосподарська диспропорційність: особливості, тенденції, вплив на економіку України : наукова доповідь / За ред. чл.-кор. НАН України Л.В.Шинкарук; НАН України, Ін-т екон. та прогнозів. НАН України. – К., 2012. – 152 с.
7. Структурні трансформації в економіці України: динаміка, суперечності та вплив на економічний розвиток : наукова доповідь / [Шинкарук Л.В., Бевз І.А., Барановська І.В. та ін.] ; За ред. чл.-кор. НАН України Л.В. Шинкарук; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів. НАН України». – К., 2015. – 304 с.
8. Тищенко О.П. Регіональні диспропорції: сутність, методологія визначення та оцінка / О. П.Тищенко // Економічна теорія: науковий журнал. – 2011. – Вип. 10, №4 . – С. 55-64.
9. Трансформації в глобальній економіці та Україна: монографія / За заг. ред. І.М.Школи та О.В.Бабінської; Чернів.торг.-ек. ін.-т КНТЕУ. – Чернівці: Друк Арт, 2014. – 416 с.

**Anatolii Vdovichen**, Candidate of Economic Sciences,  
Chernivtsi Institute of Trade and Economics of KNTEU, Chernivtsi

**THE PECULIARITIES OF STRUCTURAL IMBALANCES MANAGEMENT OF  
THE REGIONAL LABOR MARKETS UNDER THE CONDITIONS OF  
CIVILIZATION CHANGES**

*Abstract*

The peculiarities of the structural imbalances management of regional labor markets in terms of civilization changes are under the consideration in the paper. The paper indicates that structural unemployment is the result of an imbalance between the production processes, distribution and consumption. The market itself can not solve mentioned issue, so state intervention into this process is necessary, which is to specify areas and developing control measures.

The regulation of the labor market, taking into consideration structural imbalances becomes more important in terms of instability of economic system and impact destabilizing factors that are essential features of the modern business environment. In this regard, there is an urgent need to change approaches to forecasting and planning staffing needs both at the regional and national scale that will overcome current imbalance between supply and demand in the market of qualified labor forces.

Keywords: proportion, disproportion, economic and social development, region, imbalance, asymmetry, structural imbalances of labor markets, the dynamics of structural unemployment, civilization changes.

**References:**

1. State Statistics Service of Ukraine. Available at: <http://ukrstat.gov.ua> (in Ukr.).



2. Korovkin, A.G.(2001). *Dinamikazanjatostiirynkatruda: voprosymakroekonomicheskogoanalizaiprognozirovanija*[The dynamics of employment and labor market: issues of macroeconomic analysis and forecasting]. MAKS Press,Moskva, 320 p.(in Russ.).
3. Cabinet of Ministers of Ukraine (2009). *The introduction of evaluation of interregional and intraregional differentiation of socio-economic development*, Resolution of 20 May 2009, Number 476. Available at:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/476-2009-п>(in Ukr.).
4. Skrypnyk, A.L.(2004). *The mechanism of staffing the economy under conditions of market relations*. Abstract to PhD dissertation, Company management, planning and regulation of economy. Kyiv, 21 p.(in Ukr.).
5. Heiets', V.M., Shynkaruk, L.V., Art'omova, T.I. et al. (2011).*Strukturnizminy ta ekonomichnyjrozvytokUkrainy*[Structural change and economic development of Ukraine]. Kyiv, 696 p.(in Ukr.).
6. Ed. L.V.Shynkaruk (2012).*Svitohospodars'kadysproportsijnist': osoblyvosti, tendentsii, vplyvnaekonomikuUkrainy* [The world economic disparity: features, trends, impact on Ukraine's economy]. Kyiv, 152 p.(in Ukr.).
7. Shynkaruk, L.V., Bevz, I.A., Baranovs'ka, I.V. et al.(2015).*Strukturnitransformatsii v ekonomitsiUkrainy: dynamika, superechnosti ta vplyvnaekonomichnyjrozvytok*[The structural transformation in the economy of Ukraine: dynamics, contradictions and influence on economic development].Kyiv, 304 p.(in Ukr.).
8. Tyschenko, O.P. (2011).Regional disparities: the nature, methodology and evaluation.*Ekonomichnateoriia [Economic Theory]*,vol. 10, №4, pp. 55-64 (in Ukr.).
9. Ed. I.M.Shkoly and O.V.Babinskoyi (2014).*Transformatsii v hlobal'nijekonomitsi ta Ukraina*[Transformations in the global economy and Ukraine].Printing Art, Chernivtsi, 416 p.(in Ukr.).



УДК 332.143

**Є.І. Венгер, к.е.н., І.А. Крупенна, к.е.н.,**  
Чернівецький національний університет ім. Ю Федьковича,  
м. Чернівці

**НАПРЯМКИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ІНФОРМАЦІЙНОГО  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕГІОНУ ЯК ІНСТРУМЕНТУ ПІДВИЩЕННЯ  
КАПІТАЛІЗАЦІЇ ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ ТА УПРАВЛІННЯ  
РЕГІОНАЛЬНИМИ РИНКАМИ**

*Анотація*

У статті презентовано методику формування Геомаркетингової інформаційної системи регіону ГМІС (Geographical Marketing Information System, *GMIS*), яка базується на платформі Географічної інформаційної системи (ГІС), але включає додаткові елементи. Геомаркетинг дозволяє візуально проаналізувати зовнішні та внутрішні показники регіону, у тому числі рівень його капіталізації, різні аспекти його минулої, поточної та майбутньої діяльності, включаючи територіальну організацію, систему регіональних ринків, інфраструктуру, конкурентне середовище, засоби просування інформаційного продукту.

Запропонована принципова схема ГМІС, яка розглядається як сукупність взаємопов'язаних елементів: традиційних та додаткових. Уведені автором додаткові елементи (вхідні інформаційні потоки; маркетингове забезпечення; супровідне та консультативне забезпечення; система підтримки та просування вихідного інформаційного продукту; споживачі вихідної інформації)