

ISSN 2663-1636 (print)  
ISSN 2663-1644 (on-line)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Центральноукраїнський національний технічний університет

**ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ  
НАУКОВИЙ ВІСНИК  
ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ**

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ**

**В и п у с к 4(37)**

Кропивницький • 2020

---

ISSN 2663-1636 (print)  
ISSN 2663-1644 (on-line)

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE  
Central Ukrainian National Technical University

**CENTRAL UKRAINIAN  
SCIENTIFIC BULLETIN  
ECONOMIC SCIENCES**

**Issue 4(37)**

Кропывнытський • 2020

*Рекомендовано до друку* Вченою радою Центральноукраїнського національного технічного університету, протокол №1 від 28.09.2020р.

#### Редакційна колегія:

Левченко О. М. (головний редактор), д.е.н., проф.;  
Шалімова Н.С. (заст. головного редактора), д.е.н., проф.;  
Бугаєва М.В. (відповідальний секретар), к.е.н., доц.;  
Смірнова І.В. (відповідальний секретар), к.е.н., доц.;  
Дробязко С.І., к.е.н., проф.;  
Дрозд І.К., д.е.н., проф.;  
Жовнович Р.І., д.е.н., проф.;  
Каленюк І.С., д.е.н., проф.;  
Кузьменко Г.І., к.е.н., доц.;  
Левченко А.О., к.е.н., доц.;  
Лутай Л.А., д.е.н., проф., дійсний член Академії економічних наук України;  
Малаховський Ю.В., к.е.н., доц.;  
Маницуров І.Г., д.е.н., проф., член-кореспондент НАН України;  
Пальчевич Г.Т., к.е.н., проф.;  
Ревенко А.Д., к.е.н., доц.;  
Семикіна М.В., д.е.н., проф.;  
Трохимець О.І., д.е.н., проф.;  
Ушенко Н.В., д.е.н., проф.;  
Царенко І.О., к.е.н.;

Гечбаія Бадрі, д.е.н, проф. (Грузія);  
Деніс Д'якон, PhD, Dr.oec, асоц. проф. (Литва);  
Манолє Т.М., д-р хабілітат е.н., проф. (Молдова);  
Хані Хайдура, PhD, к.е.н.; (Лівія).

#### Адреса редакційної колегії:

25030, м. Кропивницький, пр. Університетський, 8,  
Центральноукраїнський національний технічний університет,  
тел.: +380 (522) 390-466, +380 (522) 390-584, +380 (522) 55-10-49.  
Офіційний сайт: <http://economics.kntu.kr.ua>

Збірник заснований у 2001 році, з 2018 року видається під назвою «Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки». Був включений до переліку наукових фахових видань України (постанови Президії ВАК України від 14 листопада 2001 року №2-05/9, від 10 березня 2010 року № 1-05/2; накази Міністерства освіти і науки України від 12 травня 2015 року №528, від 07 листопада 2018 року №1218).

**Наказом Міністерства освіти і науки України від 02 липня 2020 року №886 включений до Переліку наукових фахових видань України, категорія «Б» (спеціальності 051, 071, 072, 073, 075, 076, 232, 241, 242, 281, 292).**

Збірник наукових праць зберігається в загальнодержавній реферативній базі даних «Україніка наукова» Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського та представлено у міжнародних наукометричних базах даних, пошукових інформаційно-аналітичних системах, репозитаріях (електронних архівах):

**Central and Eastern European Online Library (CEEOL),  
Index Copernicus, CrossRef, Open Ukrainian Citation Index,  
Google Scholar, Ulrich's Periodicals Directory,  
ResearchBib (Academic Resource Index)**

Свідчення про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації: серія КВ №23512 - 13352 ПП від 13.07.2018 р.  
ISSN 2663-1636 (p), 2663-1644 (o) DOI: 10.32515/2663-1636

Мови видання: українська, російська, англійська. Періодичність – 2 рази на рік.

Автори опублікованих матеріалів несуть відповідальність за підбір і точність наведених фактів, цитат, даних, власних імен та інших відомостей, а також за те, що матеріали не містять даних, які не підлягають відкритій публікації. Редакція може приймати рішення про публікацію статті в порядку обговорення, не поділяючи точки зору автора.

© Центральноукраїнський національний технічний університет, 2020

*Recommended by Academic Council of Central Ukrainian National Technical University, minutes №1, 28.09.2020*

#### Editorial Board:

Oleksandr Levchenko (Editor-in-Chief), Doctor of Economic Sciences, Professor;  
Natalia Shalimova (Assistant to Editor-in-chief), Doctor of Economic Sciences, Professor;  
Maria Buhaieva (Executive secretary), Candidate of Economic Sciences, Associate Professor;  
Iryna Smirnova (Executive secretary), Candidate of Economic Sciences, Associate Professor;  
Svetlana Droblyazko, Candidate of Economic Sciences, Professor;  
Iryna Drozd, Doctor of Economic Sciences, Professor;  
Ruslana Zhovnovach, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor;  
Iryna Kalenyuk, Doctor of Economic Sciences, Professor;  
Halyna Kuzmenko, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor;  
Anna Levchenko, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor;  
Larisa Lutay, Doctor of Economic Sciences, Professor, Member of the Academy of Economic Sciences of Ukraine;  
Yurii Malakhovsky, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor;  
Igor Mantsurov, Doctor of Economic Sciences, Professor, corresponding member of the National Academy of Science of Ukraine;  
Halyna Palchevych, Candidate of Economic Sciences, Professor;  
Revenko Anatolii, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor;  
Maryna Semykina, Doctor of Economic Sciences, Professor;  
Olena Trokhymets, Doctor of Economic Sciences, Professor;  
Natalya Ushenko, Doctor of Economic Sciences, Professor;  
Ilona Tsarenko, Candidate of Economic Sciences;

Badri Gechbaia, Doctor of Economics, Professor, Academician of Georgian Academy of Business Science (Georgia);  
Deniss Djakons, PhD, Dr.oec, Associated Professor (Latvia);  
Tatiana Manole, Doctor hab. of Economic Sciences, Professor (Republic of Moldova);  
Hani Haidoura, Candidate of Economic Sciences (Lebanon).

#### Editorial address:

Central Ukrainian National Technical University, Prospekt Universytetskyi, 8, Kropyvnytskyi, Ukraine, 25030  
phone: +380 (522) 390-466, +380 (522) 390-584, +380 (522) 55-10-49.  
Official site: <http://economics.kntu.kr.ua>

The Journal was founded in 2001, since 2018 is published under the title "Central Ukrainian Scientific Bulletin. Economic Sciences".

The Journal was included in the List of Scientific Special Editions (Decisions of the Presidium of Higher Attestation Commission of Ukraine on November 14, 2001, № 2-05/9, on March 10, 2010 № 1-05/2; Orders of the Presidium of the Ministry of Education and Science of Ukraine on May 12, 2015, № 528, on November 07, 2018, № 1218).

**The Journal is included in the List of scientific professional publications of Ukraine, category "B" (order of the Ministry of Education and Science of Ukraine dated July 2, 2020 №886; specialties 051, 071, 072, 073, 075, 076, 232, 241, 242, 281, 292).** The Collection is presented in Bibliographic Database "Ukrainika scientific" of Vernadsky National Library of Ukraine and indexed in the international scientometric databases, searching information-analytical systems, repositories (electronic archives):

**Central and Eastern European Online Library (CEEOL),  
Index Copernicus, CrossRef, Open Ukrainian Citation Index,  
Google Scholar, Ulrich's Periodicals Directory,  
ResearchBib (Academic Resource Index)**

Certificate of State Registration: KB № 23512-13352 ПП of July 13, 2018.

ISSN 2663-1636 (p), 2663-1644 (o) DOI: 10.32515/2663-1636

Languages: Ukrainian, Russian, English. Periodicity - twice per year

Authors of published material are responsible for the selection and accuracy of facts, quotations, data, proper names and other information, as well as that the materials do not contain data that are not open publication. Editorial board may decide to publish article in order of discussion without sharing the author's view.

© Central Ukrainian National Technical University, 2020

## ЗМІСТ

**МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ.  
ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ.**

<i>Д.О. Грицишен, І.В. Супрунова, С.П. Лисак (Україна)</i> Класифікація економічної злочинності для цілей державного управління в контексті забезпечення державної безпеки (українською мовою).....	9
<i>І.М. Миценко, Т.В. Решитько (Україна)</i> Реформування земельних відносин в Україні: досвід зарубіжних країн (українською мовою).....	25
<i>Л.І. Цимбал (Україна)</i> Чинники інтелектуалізації розвитку української економіки у глобальному середовищі (українською мовою).....	35
<i>Е.Е. Савицький (Україна)</i> Організація і взаємодія держави, бізнесу та науки в контексті активізації інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств харчової промисловості (українською мовою).....	43
<i>І.М. Унінець (Україна)</i> Глобальні міста в суб'єктній диспозиції Smart-економіки (українською мовою).....	56
<i>І.О. Царенко (Україна)</i> Розвиток потенціалу вищої освіти у територіальному розрізі як інструменту підвищення конкурентоспроможності регіону (українською мовою).....	65
<b>ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА</b>	
<i>І.С. Каленюк, Н.Б. Кузнецова (Україна)</i> Розвиток людського капіталу в умовах становлення креативної економіки (українською мовою).....	77
<i>М.В. Семикіна, Л.Д. Запірченко, А.В. Семикіна, М.В. Бугаєва (Україна)</i> Розвиток та реалізація інноваційної компоненти людського капіталу на основі вдосконалення мотиваційного механізму у сфері праці (українською мовою).....	86
<i>З.В. Смутчак (Україна)</i> Впровадження інновацій як запорука трудового потенціалу підприємств України (українською мовою).....	101
<i>Г.Й. Островська (Україна)</i> Концептуальні засади управління використанням інтелектуального потенціалу промислового підприємства (українською мовою).....	108
<i>Л.М. Романюк (Україна)</i> Застосування зарубіжного досвіду стратегічного менеджменту управління персоналом вітчизняними підприємствами (українською мовою).....	119
<i>О.М. Скібіцький, В.О. Липчанський (Україна)</i> Інвестування людського капіталу: освітній ракурс (українською мовою).....	130
<i>О.В. Кіріченко (Україна)</i> Теоретичні аспекти конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифрової трансформації економіки (українською мовою).....	144

<i>Т.А. Немченко (Україна)</i> Організаційно-економічні передумови соціального розвитку трудового потенціалу в Україні (українською мовою).....	155
--	-----

### **РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ ТА ГАЛУЗЕЙ. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ**

<i>О.М. Гуцалюк, Н.А. Ремзіна (Україна)</i> Методичні основи формування єдиного наскрізного тарифу мультимодальних перевезень (українською мовою).....	169
<i>Д.В. Бизонич (Україна)</i> Проблематика сучасного стану сфери благоустрою населених пунктів України: державно-управлінський аспект (українською мовою).....	177
<i>І.В. Журило (Україна)</i> Управління ефективністю продуктивних інновацій у машинобудівній галузі (українською мовою).....	189
<i>Н.О. Коваленко, Н.В. Столярчук (Україна)</i> Бізнес-план як елемент оцінки ефективності комерційного співробітництва авіакомпаній України в умовах глобалізації світової авіації (українською мовою).....	203
<i>Л.М. Романюк, І.В. Харченко (Україна)</i> Визначення напрямів реалізації стратегії управління персоналом підприємства в контексті забезпечення її взаємозв'язку із конкурентною стратегією підприємства (українською мовою).....	210
<i>М.Г. Петрова (Україна)</i> Аналіз чинників, які впливають на фінансові результати сільськогосподарських підприємств (українською мовою).....	220

### **ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ СТАТИСТИКА. МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ, МОДЕЛІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ**

<i>О.В. Пальчук, Л.В. Кононенко, В.І. Мищенко (Україна)</i> Інформаційне забезпечення управління інноваційною діяльністю в системі бухгалтерського обліку (англійською мовою).....	228
<i>О.Б. Пугаченко, Т.В. Фоміна (Україна)</i> Документальне забезпечення внутрішнього контролю операцій з оборотними активами (українською мовою).....	236
<i>В.М. Савченко, О.М. Гай, О.В. Юрченко (Україна)</i> Облікові теорії та їх вплив на становлення та розвиток обліку соціальних витрат (англійською мовою).....	251
<i>Я.В. Клименко (Україна)</i> Організація бухгалтерського обліку операцій з пов'язаними особами (українською мовою).....	258
<i>О.С. Роева (Україна)</i> Організаційні засади побудови бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності: нормативно-правовий аспект (українською мовою).....	274
<b>ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ</b> .....	291

## СОДЕРЖАНИЕ

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ.  
ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

<i>Д.А. Грицишен, И.В. Супрунова, С.П. Лысак (Украина)</i> Классификация экономической преступности для целей государственного управления в контексте обеспечения государственной безопасности <i>(на украинском языке)</i> .....	9
<i>И.М. Миценко, Т.В. Решицько (Украина)</i> Реформирование земельных отношений в Украине: опыт зарубежных стран <i>(на украинском языке)</i> .....	25
<i>Л.И. Цымбал (Украина)</i> Факторы интеллектуализации развития украинской экономики в глобальной среде <i>(на украинском языке)</i> .....	35
<i>Э.Э. Савицкий (Украина)</i> Организация и взаимодействие государства, бизнеса и науки в контексте активизации инновационно-инвестиционной деятельности предприятий пищевой промышленности <i>(на украинском языке)</i> .....	43
<i>И.М. Унинец (Украина)</i> Глобальные города в субъектной диспозиции Smart-экономики <i>(на украинском языке)</i> .....	56
<i>И.А. Царенко (Украина)</i> Развитие потенциала высшего образования в территориальном разрезе как инструмента повышения конкурентоспособности региона <i>(на украинском языке)</i> .....	65

## ЭКОНОМИКА ТРУДА, СОЦИАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА И ПОЛИТИКА

<i>И.С. Каленюк, Н.Б. Кузнецова (Украина)</i> Развитие человеческого капитала в условиях становления креативной экономики <i>(на украинском языке)</i> .....	77
<i>М.В. Семикина, Л.Д. Запирченко, А.В. Семикина, М.В. Бугаева (Украина)</i> Развитие и реализация инновационной компоненты человеческого капитала на основе совершенствования мотивационного механизма в сфере труда <i>(на украинском языке)</i> .....	86
<i>З.В. Смутчак (Украина)</i> Внедрение инноваций как залог развития трудового потенциала предприятий Украины <i>(на украинском языке)</i> .....	101
<i>Г.И. Островская (Украина)</i> Концептуальные основы управления использованием интеллектуального потенциала промышленного предприятия <i>(на украинском языке)</i> .....	108
<i>Л.М. Романюк (Украина)</i> Застосування зарубіжного досвіду стратегічного менеджменту управління персоналом вітчизняними підприємствами <i>(на украинском языке)</i> .....	119
<i>А.Н. Скибицкий, В.А. Липчанский (Украина)</i> Инвестирование человеческого капитала: образовательный ракурс <i>(на украинском языке)</i> .....	130
<i>О.В. Кириченко (Украина)</i> Теоретические аспекты конкурентоспособности человеческих ресурсов в контексте цифровой трансформации экономики <i>(на украинском языке)</i> .....	144

<i>Т.А. Немченко (Украина)</i> Организационно-экономические предпосылки социального развития трудового потенциала в Украине (на украинском языке) .....	155
--	-----

### **РАЗВИТИЕ ПРОДУКТИВНЫХ СИЛ И ОТРАСЛЕЙ. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ**

<i>А.Н. Гуцалюк, Н.А. Ремзина (Украина)</i> Методические основы формирования единого сквозного тарифа мультимодальных перевозок (на украинском языке) .....	169
--	-----

<i>Д.В. Бизоныч (Украина)</i> Проблематика современного состояния сферы благоустройства населенных пунктов Украины: государственно-управленческий аспект (на украинском языке) .....	177
---	-----

<i>И.В. Журило (Украина)</i> Управление эффективностью продуктовых инноваций в машиностроительной отрасли (на украинском языке) .....	189
--	-----

<i>Н.О. Коваленко, Н.В. Столярчук (Украина)</i> Бизнес-план как элемент оценки эффективности коммерческого сотрудничества авиакомпаний Украины в условиях глобализации мировой авиации (на украинском языке) .....	203
---	-----

<i>Л.М. Романюк, И.В. Харченко (Украина)</i> Определение направлений реализации стратегии управления персоналом предприятия в контексте обеспечения её взаимосвязи с конкурентной стратегией предприятия (на украинском языке) .....	210
---	-----

<i>М.Г. Петрова</i> Анализ факторов, которые влияют на финансовые результаты сельскохозяйственных Предприятий (на украинском языке) .....	220
--	-----

### **УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ. СТАТИСТИКА. МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ, МОДЕЛИ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ**

<i>О.В. Пальчук, Л.В. Кононенко, В.И. Мыценко (Украина)</i> Информационное обеспечение управления инновационной деятельностью в системе бухгалтерского учета (на английском языке) .....	228
---	-----

<i>О.Б. Пугаченко, Т.В. Фомина (Украина)</i> Документальное обеспечение внутреннего контроля операций с оборотными активами (на украинском языке) .....	236
--	-----

<i>В.М. Савченко, А.Н. Гай, О.В. Юрченко (Украина)</i> Учетные теории и их влияние на становление и развитие учета социальных затрат (на английском языке) .....	251
---	-----

<i>Я.В. Клименко (Украина)</i> Организация бухгалтерского учета операций со связанными лицами (на украинском языке) .....	258
--	-----

<i>О.С. Роева (Украина)</i> Организационные основы построения бухгалтерского учета запасов в процессе инновационной деятельности: нормативно-правовой аспект (на украинском языке) .....	274
---	-----

<b>ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ</b> .....	291
------------------------------------	-----

## CONTENT

### INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS. ECONOMICS AND MANAGEMENT OF NATIONAL ECONOMY

<i>Dymytrii Hrytsyshen, Iryna Suprunova, Serhii Lysak (Ukraine)</i> Classification of Economic Crime for Public Administration Purposes in the Context of State Security (in Ukrainian) .....	9
<i>Ivan Mytsenko, Tetyana Reshytko (Ukraine)</i> Reforming Land Relations in Ukraine: Experience of Foreign Countries (in Ukrainian) .....	25
<i>Liudmyla Tsymbal (Ukraine)</i> Factors of Intellectualization of the Development of the Ukrainian Economy in the Global Environment (in Ukrainian) .....	35
<i>Eduard Savytskyi (Ukraine)</i> Organization and Interaction of the State, Business and Science in the Context of Intensification of Innovation and Investment Activities of Food Industry Enterprises (in Ukrainian) .....	43
<i>Iryna Uninets (Ukraine)</i> Global Cities in the Subjective Disposition of Smart-economy (in Ukrainian) .....	56
<i>Ilona Tsarenko (Ukraine)</i> Development of the Potential of Higher Education in the Territorial Context as a Tool for Increasing the Competitiveness of the Region: Problems and Prospects of the Kirovohrad Region (in Ukrainian) .....	65

### LABOR ECONOMICS, SOCIAL ECONOMICS AND POLITICS

<i>Iryna Kalenuk, Nataliya Kuznetsova (Ukraine)</i> Human Capital Development in the Conditions of Creative Economy (in Ukrainian) .....	77
<i>Marina Semykina, Lyudmyla Zapirchenko, Anna Semykina, Mariia Buhaieva (Ukraine)</i> Development and Implementation of the Innovative Component of Human Capital on the Basis of Improving the Motivational Mechanism in the Field of Labor (in Ukrainian) .....	86
<i>Zinaida Smutchak (Ukraine)</i> Introduction of Innovations as a Guarantee of Labour Potential Development (in Ukrainian) .....	101
<i>Halyna Ostrovska (Ukraine)</i> Conceptual Principles of Management of Industrial Enterprise Intellectual Potential Using (in Ukrainian) .....	108
<i>Ljudmila Romaniuk (Ukraine)</i> Application of International Best Practices in Strategic Personnel Management by Domestic Enterprises (in Ukrainian) .....	119
<i>Olexandr Skibitsky, Volodymyr Lypchanskyi (Ukraine)</i> Human Capital Investment: an Educational Perspective (in Ukrainian) .....	130
<i>Olha Kirichenko (Ukraine)</i> Theoretical Aspects of Improving the Competitiveness of Human Resources in the Context of Digital Transformation of the Economy (in Ukrainian) .....	144
<i>Tetiana Nemchenko (Ukraine)</i> Organizational and Economic Prerequisites of the Social Development of Labour Potential in Ukraine (in Ukrainian) .....	154

**DEVELOPMENT OF PRODUCTIVE FORCES AND INDUSTRIES.  
ECONOMICS AND MANAGEMENT OF ENTERPRISES**

<i>Oleksii Hutsaliuk, Natalia Remzina (Ukraine)</i> Methodical Bases of Formation of the Multimodal Transportation's Single Tariff ( <i>in Ukrainian</i> ).....	169
<i>Dmytro Bizonych (Ukraine)</i> Problems of the Current State of the Sphere of the Land Improvement of Settlement of Ukraine: Public Administration Aspect ( <i>in Ukrainian</i> ) .....	177
<i>Iryna Zhurylo (Ukraine)</i> Management of Efficiency of Product Innovations in Machine-building Branch ( <i>in Ukrainian</i> ) .....	189
<i>Nadiia Kovalenko, Nataliia Stoliarchuk (Ukraine)</i> Business Plan as an Element of Assessing the Effectiveness of Commercial Cooperation of Ukrainian Airlines in the Context of Globalization of World Aviation ( <i>in Ukrainian</i> ).....	203
<i>Ljudmila Romaniuk, Ihor Kharchenko (Ukraine)</i> Definition of the Guidelines for Implementation of the Human Resourcemanagement Strategy in the Context of Ensuring Its Correlation with the Competitive Strategy of the Enterprise ( <i>in Ukrainian</i> ) .....	210
<i>Mariia Petrova</i> Factors of Influence on the Financial Performance of Agricultural Enterprises ( <i>in Ukrainian</i> ) .....	220

**ACCOUNTING, ANALYSIS AND AUDIT.  
STATISTICS. MATHEMATICAL METHODS, MODELSONY AND  
INFORMATION TECHNOLOGY IN THE ECONOMY**

<i>Oksana Palchuk, Lesya Kononenko, Valerii Mytsenko (Ukraine)</i> Information support of innovation management in the accounting system ( <i>in English</i> ).....	228
<i>Olha Puhachenko, Tatiana Fomina (Ukraine)</i> Documentary Support of Internal Control of Transactions with Current Assets ( <i>in Ukrainian</i> ) .....	236
<i>Vera Savchenko, Oleksandr Gai, Oksana Yurchenko (Ukraine)</i> Accounting theories and their impact on the formation and development of social expenditure accounting ( <i>in English</i> ) .....	251
<i>Yana Klymenko (Ukraine)</i> Organization of Accounting of Transactions with Affiliates ( <i>in Ukrainian</i> ) .....	258
<i>Olha Roieva (Ukraine)</i> Organizational Principles of Building Inventory Accounting in the Process of Innovation: Regulatory and Legal Aspect ( <i>in Ukrainian</i> ) .....	274
<b>INFORMATION ABOUT AUTHORS</b> .....	291

**МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ.  
ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ**

УДК 351

JEL Classification: F52; H83

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).9-25](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).9-25)

Д.О. Грицишен, проф., д-р екон. наук

І.В. Супрунова, доц., канд. екон. наук

С.П. Лисак, здобувач

*Державний університет «Житомирська політехніка», м. Житомир, Україна***Класифікація економічної злочинності для цілей державного управління в контексті забезпечення державної безпеки**

На основі представлених підходів до класифікації економічних злочинів в науковій, довідковій та навчальній літературі було визначено напрями їх систематизації: за загальними складовими економічної діяльності, за порушенням принципів економічної діяльності, за сферою економічних відносин, щодо яких вчинено економічний злочин, за сферами суспільних відносин, що регулюють економічну діяльність, за змістом скоєного злочину, за способом здійснення злочину, за суб'єктними особливостями. Запропоновані вченими підходи до класифікації економічної злочинності здебільшого визначаються кримінальним правом, що діють в тій чи іншій країні, а тому неповною мірою відповідають цілям державного управління в контексті протидії економічним злочинам як загрози національній безпеці. Саме тому для цілей державного управління було розроблено авторську класифікаційну модель економічної злочинності. Представлена класифікаційна модель економічної злочинності дозволяє в комплексі підійти до економічної злочинності як об'єкта державного управління та врахувати усі властивості при формуванні інноваційних механізмів протидії.

**економічні злочини, економічна злочинність, класифікація економічної злочинності, державна безпека, державне управління**

Д.А. Грицишен, проф., д-р екон. наук

І.В. Супрунова, доц., канд. екон. наук

С.П. Лысак, соискатель

*Государственный университет «Житомирская политехника», г. Житомир, Украина***Классификация экономической преступности для целей государственного управления в контексте обеспечения государственной безопасности**

На основе представленных подходов к классификации экономических преступлений в научной, справочной и учебной литературе определены направления их систематизации: по общим составляющим экономической деятельности, по нарушениям принципов экономической деятельности, по сфере экономических отношений, по которым совершено экономическое преступление, по сферам общественных отношений, регулирующих экономическую деятельность, по содержанию совершенного преступления, по способу совершения преступления, по субъектным особенностям. Предложенные учеными подходы к классификации экономической преступности в основном определяются уголовным правом, действуют в той или иной стране, а потому в неполной мере соответствуют целям государственного управления в контексте противодействия экономическим преступлениям как угрозе национальной безопасности. Именно поэтому для целей государственного управления была разработана авторская классификационная модель экономической преступности. Представленная классификационная модель экономической преступности позволяет в комплексе подойти к экономической преступности как объекту государственного управления и учесть все свойства при формировании инновационных механизмов противодействия

**экономические преступления, экономическая преступность, классификация экономической преступности, государственная безопасность, государственное управление**

**Постановка проблеми.** Важливою складовою формування теоретичних положень державного управління протидією економічній злочинності, як складовою національної безпеки держави, є обґрунтування змісту та властивостей об'єкта. В

сучасній науці питання економічної злочинності, як об'єкта державного управління, є мало вивченим і в більшості праць це питання розкривається з правової позиції. Проте, на сучасному етапі економічна злочинність значно вийшла за межі системи права та сьогодні стосується національної безпеки держави. Зазначене актуалізує питання класифікації економічної злочинності для цілей ідентифікації властивостей. Так, власне класифікація економічних злочинів дозволить виявити їх властивості і на цій основі визначити пріоритетні напрями реформування державного управління як на рівні регулювання, так і на рівні власне протидії економічній злочинності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання дослідження класифікації економічних злочинів є центром уваги значної кількості науковців. Класифікація економічних злочинів була розглянута у працях вітчизняних та зарубіжних вчених: Аслаханова А.А. [1; 2], Афанасьєвим Н.Н. [3], Бекряшева А.К. [4], Гайковою Т. [20], Гуророва Н.О. [7], Дьяков С.В. [9], Єжов Ю.А. [10], Жалінський А.Є. [11], Игнат'єв А.А. [9], Істомін А.Ф. [12], Кальмана О.Г. [5], Клепицький І. [13], Лобанова Л.В. [16], Лопошенко Н.А. [17], Лунеев В.В. [18], Лунеев В.В. [18], Матусовського Г.А. [19], Митрофановим І. [20], Панченко П.Н. [21], Погосян Т.Ю. [22], Погосян Т.Ю. [22], Попович В.М. [24], Романов С.Ю. [7], Селівановська Ю.І. [27], Шишко І.В. [6], Яковлева А.М. [32], Яцеленко Б.В. [30] та інші. Проте, динамізм та нестабільність політичної, економічної та фінансової ситуації в світі вимагає поглибленого та комплексного дослідження економічної злочинності для цілей державного управління в контексті забезпечення державної безпеки, зокрема, питання класифікації економічної злочинності.

**Постановка завдання.** Метою статті є формування класифікації економічної злочинності як об'єкта державного управління та для цілей ідентифікації властивостей, що, в свою чергу, стане основою розробки теоретико-методологічних засад у відповідній сфері суспільного розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Класифікація дозволяє встановити властивості об'єкта дослідження як для цілей власне дослідження, так і для цілей формування нового наукового знання. «Класифікація - це перший і надзвичайно важливий крок, який повинен зробити дослідник всякої великої та різноманітної групи явищ. Як прийом вивчення, класифікація має двояке значення для наукового дослідника: з боку зовнішнього, це прийом, який вносить у вивчення систему і порядок; з боку внутрішньої, це прийом, який зумовлює повноту і правильність висновків вивчення» [23].

Кузнецов А. П., Бокова И. Н., Маршакова Н. Н. підкреслюють: «Мета наукової класифікації - поділити об'єкти дослідження, виходячи з їх однотипності, однорідності, на групи, види відповідно зі значною кількістю їх можливо подібних критеріїв, особливо тих, які є більш важливими, ніж критерії, що характеризують інші групи, в які ті ж об'єкти можна включити. У кожному конкретному випадку дослідник повинен пам'ятати, що обрані в якості найбільш істотних критеріїв в певний час або на одній стадії розвитку можуть на іншій його стадії опинитися серед найменш важливих, а іноді і взагалі непридатних» [14, с. 29-30]. Це особливо важливо при розробці державної політики боротьби з економічною злочинністю та формування комплексу заходів із налагодження інформаційно-комунікаційних зав'язків між різними суб'єктами державного управління: правоохоронні органи, контролюючі органи та інші органи державного управління.

Сидоров В.І. вказує: «У науці кримінального права систематизація протиправних діянь здійснюється з використанням різних прийомів законодавчої техніки, в тому числі шляхом застосування класифікаційного підходу до осмислення певних явищ і

встановлення їх відповідності емпіричному матеріалу. Не є винятком і злочини в сфері економічної діяльності, класифікація яких дозволяє групувати досліджувані об'єкти, виходячи з потреб теорії і практики, тим самим забезпечуючи вирішення значної кількості теоретичних і прикладних завдань, уточнювати рівень і обсяг знань про предмет дослідження і визначати найбільш ефективні способи використання цих знань на практиці» [28, с. 205].

«Умовою систематизації протиправних діянь, що посягають на сферу економіки, є їх класифікація, яка багатьма вченими ставиться до прийомів законодавчої техніки. Класифікація, як одна з методологічних проблем, займає особливе місце в сучасній науці. Вона дозволяє теоретично осмислити ті чи інші явища і встановити їх відповідність емпіричного матеріалу. Класифікація - природний інструмент пізнання реальної дійсності, своєрідне джерело знання про неї, прийом, за допомогою якого безліч спостережуваних явищ підрозділяється на основні групи, класи, види, що входять в загальну систему і складові єдиного цілого. У процесі класифікації кожен досліджуваний об'єкт отримує певну оцінку (рейтинг). Саме тому перед дослідниками рано чи пізно постає питання про необхідність класифікації тих чи інших явищ суспільного життя» [14, с. 29]. У випадку із державним управлінням в сфері боротьби з економічною злочинністю при класифікації варто враховувати особливості економічного злочину як суспільного явища та властивості економічного, політичного та соціального середовища в якому скоєно зазначений злочин. Адже, функція держави не лише боротися із злочинністю, але й стримувати її та запобігати її поширенню. Відповідно класифікація економічної злочинності в державному управлінні, на відмінну від юридичних наук, повинна бути значно ширшою та багаторівневою.

Варто зауважити, що питання класифікації злочинів, в цілому, та економічних злочинів, зокрема, ще в середині минулого століття розглядалося міжнародними організаціями. Так, Л.К. Савюк вказує: «На основі аналізу матеріалів Міжнародних статистичних конгресів, нормативних правових актів та результатів наукових досліджень наших попередників встановлено, що спочатку питання порівнянності статистичних даних про злочинність різних країн вирішувалося не тільки теоретично, але і практично. Зростаюча актуальність даної проблеми привернула увагу ООН. У 1951 р з'явилася ідея розробки «стандартної класифікації правопорушень». Соціальна комісія ООН підкреслила важливість її підготовки з тим, щоб «уряди могли представляти статистичні звіти про злочинність в стандартні терміни». Актуалізувалася затребуваність методологічних стандартів, зокрема, міжнародної класифікації злочинів для статистичних цілей (класифікатора), необхідність розробки якої сьогодні беззастережно визнається міжнародним співтовариством. З огляду на задану інваріантність кількісної складової статистичного методу, наріжним каменем розробки стандартного класифікатора злочинів, його подальшої імплементації в практику держав - членів ООН, є предметна (якісна) складова. На завершення розглядаються змістовні питання класифікації взагалі як найважливішої складової частини програми розробки статистичних матеріалів, що забезпечує порівнянність статистичних даних, так і її особливості стосовно міжнародної класифікації злочинів для статистичних цілей; її ознаки (якісні), цілі, завдання, принципи. Звертається увага на те, що гармонізація національних класифікаторів з метою їх уніфікації з проектом, який активно обговорюється світовою спільнотою, викликає нагальну необхідність розгляду зазначеними країнами однакових версій стандартного класифікатора. Вносяться конкретні пропозиції, спрямовані на вдосконалення проекту класифікатора з урахуванням особливостей національного кримінального законодавства та

нормативних правових актів, що регулюють організацію статистичної діяльності» [25, с. 223].

«Одну з перших класифікацій злочинів у сфері економіки наприкінці 70-х рр. обґрунтував Інститут ООН Азії та Далекого Сходу, яким було виокремлено такі види: порушення законів, спрямованих на удосконалення ринкової економіки; порушення фінансового і податкового законодавства; корупцію. Сьомий конгрес ООН в одній зі своїх резолюцій відніс злочини у сфері економіки до особливо небезпечних і зажадав жорсткої боротьби з ними, що знайшло відгук у науковій літературі» [26, с. 22-30]. Здебільшого міжнародна класифікація злочинів побудована для цілей статистики і не відповідає властивостям державного управління певної країни.

В цілому варто погодитися з такою позицією Кузнецова А. П., Бокової И. Н., Маршакової Н. Н.: «Наукова класифікація злочинів в сфері економіки:

1) дозволяє глибоко і всебічно усвідомити соціально-економічну, кримінально-правову та кримінологічну природу цих злочинів і всіляко сприяє реалізації евристичної і інтерпретаційної функцій;

2) в рамках законодавчо закріпленої структури кримінального закону, на основі логічного розподілу дає можливість продовжити вдосконалення системи злочинів у сфері економіки;

3) допоможе визначитися з вибором необхідних практичних заходів, виділити найбільш ефективні шляхи їх реалізації, мінімізувати режим кримінально-правового примусу, що використовується по відношенню до суб'єктів в результаті застосування методів і засобів впливу;

4) буде слугувати методологічною основою для проведення досліджень інших кримінально-правових інститутів, системоутворюючих та системи отриманих (функціональних) зв'язків;

5) створює теоретичну базу для подальшої розробки інших видів класифікацій всередині системи, що вивчається» [14, с. 38].

Класифікація економічних злочинів з позиції державного управління дозволить повною мірою оцінити їх властивості, що визначають рівень загрози для національної безпеки. Зауважимо, що класифікація економічних злочинів в науковій літературі здебільшого досліджувалася з позиції юридичних наук, а тому усі наявні підходи мають бути адаптовані для цілей розробки механізмів державного управління національною безпекою. «Одні вчені в основу класифікації злочинів у сфері економічної діяльності закладають економічні процеси для виробництва, розподілу, обміну та споживання, інші в такій якості визначають спосіб вчинення діянь, безпосередній об'єкт злочинів, принципи здійснення економічної діяльності, регулюючу роль держави, галузі права, спеціальний суб'єкт» [1, с. 156-165]. Варто також зауважити, що в законодавстві різних країн економічні злочини відображаються в різних нормативно-правових актах. Дудоров О.О. та Каменський Д.В з даного приводу зазначають: «Доцільно зазначити, що законодавство різних держав по-різному визначає, наприклад, місце норм про відповідальність за податкові злочини. Вказані норми розташовані в главах (розділах) кримінальних кодексів про відповідальність: 1) за злочини проти фінансової системи (наприклад, Болгарія, Грузія, Литва); 2) за економічні злочини (Азербайджан, Білорусь, Вірменія, Естонія, Казахстан, Китай, Молдова, РФ, Узбекистан тощо); 3) за майнові злочини (зокрема, Аргентина, Данія, Норвегія, Швейцарія). У деяких державах кримінальна відповідальність за податкові правопорушення (або принаймні за переважну їх більшість) встановлена не у КК, а в нормативно-правових актах податкового законодавства (наприклад, Польща, США, ФРН)» [8, с. 250].

Окремі вчені дають характеристику економічних злочинів за частотою криміналізації в світі «1) діяння, які так чи інакше криміналізовані у всіх або майже всіх країнах (зокрема, незаконні дії під час банкрутства, податкові злочини, контрабанда, фальшування грошей); 2) діяння, які криміналізовані в більшості країн (наприклад, відмивання злочинних доходів, незаконне отримання й розголошення відомостей, що становлять комерційну таємницю, незаконне використання товарного знаку, незаконна організація й порушення порядку проведення азартних ігор, лихварство); 3) діяння, криміналізовані лише в окремих країнах (монополістичні дії та обмеження конкуренції, комерційний підкуп, порушення правил бухгалтерського обліку, порушення валютних операцій, обман споживачів тощо)» [29, с. 228-229].

Проте, на сьогоднішній час в науковій та навчальній літературі існує велика кількість класифікацій економічної злочинності, які можливо згрупувати наступним чином (табл. 1).

На основі представлених підходів до класифікації економічних злочинів в науковій, довідковій та навчальній літературі, нами визначено такі напрями їх систематизації:

*1. За загальними складовими економічної діяльності.* Дана класифікація представлена в праці: Аслаханова А.А. [2]. Зазначений напрям класифікації пов'язаний із основним підходом до розуміння сутності економічної діяльності, яка складається з таких етапів: сфера виробництва матеріальних благ та послуг; сфера обміну; сфера розподілу; сфера споживання. Такий підхід є логічним з позиції теоретичного підґрунтя формування державної політики та механізмів державного управління національною безпекою в контексті боротьби з економічною злочинністю. Проте, з позиції практики, зазначений підхід є досить вузьким, адже динамічний розвиток економічних відносин значно звужує окремі сфери економічної діяльності як за змістом, так і за формою. Наприклад, сфера обміну за останні декілька десятиліть від традиційної торгівлі переросла в інтернет торгівлю та породила нову економічну концепцію – «Електронна комерція». В свою чергу, потреба в ефективному використанні майна та збереження екосередовища породила таку концепцію, як «Шерінгова економіка» - концепція економіки спільного користування. Нові підходи до сталого розвитку змушують переходити до основних положень «Циркулярної економіки» - концепції економічних відносин, що базуються на безвідходному виробництві. Зазначені економічні теорії та концепції як змінюють зміст та форму сфер економічної діяльності, так і розмивають межі між ними, що унеможливує визначення сфери скоєння економічного злочину, а отже сформуванню державну політику протидії. В цілому для цілей дослідження та розробки теоретичної конструкції економічних злочинів як суспільного явища зазначена класифікаційна ознака може мати місце.

*2. За порушенням принципів економічної діяльності.* До даної групи віднесено класифікацію, що запропонована Лопошенко Н.А. [17, с. 8]. До основних принципів економічної діяльності в умовах ринкової економіки відносять: свободу економічної діяльності; законність економічної діяльності; добросовісну конкуренцію; заборону кримінальних форм поведінки суб'єктів господарювання; добропорядність суб'єктів господарювання. Зазначена класифікація певним чином може слугувати доповненням до попереднього напрямку. Вона визначає взаємозв'язок між злочинами та економічною діяльністю. Зазначена класифікаційна ознака визначає властивості економічних злочинів та служить теоретичним підґрунтям їх розгляду як суспільного явища. Класифікація злочинів таким чином дозволяє визначити їх наслідки для суспільства, загалом, та економічної системи, зокрема, адже характеризує їх як протиправний елемент, що порушує структурні та змістовні положення економічних відносин,

Таблиця 1 – Систематизація класифікацій економічної злочинності, що представлені в науковій та навчальній літературі

<b>Класифікаційна ознака: ЗА ЗАГАЛЬНИМИ СКЛАДОВИМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</b>				
<b>Аслахановым А.А. [2, с. 27–28]</b>				
В сфері виробництва матеріальних благ та послуг	В сфері обміну	В сфері розподілу	В сфері споживання	
<b>Класифікаційна ознака: ЗА СФЕРОЮ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ЩОДО ЯКИХ ВЧИНЕНО ЕКОНОМІЧНИЙ ЗЛОЧИН</b>				
<b>Яцеленко Б.В. [30]</b>				
Злочини в сфері підприємницької та іншої економічної діяльності	Злочини в сфері грошово-кредитної діяльності	Злочини в сфері фінансової діяльності держави	Злочини в сфері торгівлі та обслуговування населення	
<b>Істомін А.Ф. [12]</b>				
Злочини в сфері підприємницької та іншої економічної діяльності	Злочини в сфері грошово-кредитної діяльності	Злочини в сфері фінансової діяльності держави	Злочини в сфері торгівлі та обслуговування населення	
<b>Дьяков С.В., Игнатъев А.А., Лунсеев В.В. [9]</b>				
злочини проти встановленого порядку підприємницької і банківської діяльності	злочини проти встановленого порядку кредитнофінансової діяльності	злочини проти законного обороту	ухилення від сплати податків і платежів	інші злочини в сфері економічної діяльності
<b>Шишко І.В. [6]</b>				
відносини з приводу формування бюджетів усіх рівнів	сумлінні конкурентні відносини	відносини в сфері зовнішньоекономічної діяльності	відносини в сфері обігу валюти і валютних цінностей	
охоронювані законом організації та здійснення підприємницької діяльності	відносини з приводу організації та здійснення підприємницької діяльності	відносини в сфері емісії та обігу грошей, цінних паперів і платіжних документів	відносини між господарюючими суб'єктами і споживачами	
<b>Клепицький І. [13]</b>				
відносини у сфері державного регулювання зовнішньоекономічної діяльності та митного контролю	відносини у сфері державного регулювання підприємницької діяльності	вільна й чесна конкуренція		
фінанси	кредитні відносини	інвестиційні відносини	споживчий ринок	
<b>Класифікаційна ознака: ЗА ЗМІСТОМ СКОЄНОГО ЗЛОЧИНУ</b>				
<b>Кальман О.Г. [5]</b>				
злочини в сфері відносин власності, вчинені в процесі економічної діяльності	злочини в сфері проявів монополізму і недобросовісної конкуренції	злочини в сфері відносин обслуговування населення	злочини в сфері регулювання переміщення майна через митий кордон України	
злочини в сфері фінансових відносин	злочини в сфері виконання бюджету	злочини в сфері підприємницьких відносин	злочини в сфері приватизації	

Продовження табл. 1

<b>Панченко П.Н. [21]</b>									
Посадові злочини економічній діяльності	в	Незаконне підприємництво	операції з майном незаконного походження	з	Кредитні злочини	Недобросовісна конкуренція	Митні злочини	Податкові злочини	
<b>Жалінський А.С. [11]</b>									
проти загального порядку підприємницької діяльності		проти правил кредитних відносин		проти порядку законної конкуренції на ринку		проти фінансової системи		проти порядку зовнішньоторговельної діяльності	
проти порядку обігу валютних цінностей		проти порядку сплати митних платежів та податків		проти порядку здійснення банкрутства		проти прав споживачів			
<b>Яковлєв А.М. [32]</b>									
злочини посадових осіб в сфері економічної діяльності		порушення загального порядку здійснення підприємницької діяльності		злочини в сфері кредитних відносин		монополізація ринку і несумлінність конкуренції		злочини в сфері грошового обігу та цінних паперів	
митні злочину		валютні злочини		злочини, пов'язані з банкрутством		податкові злочини		обман споживачів	
<b>Селівановська Ю.І. [27]</b>									
Злочини у сфері обігу підроблених грошей, цінних паперів і платіжних документів		Злочини у сфері легалізації (відмивання) грошових коштів або іншого майна, придбаних злочинним шляхом		Злочини у сфері обігу дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння		Злочини у сфері ухилення від сплати податків та інших обов'язкових платежів		Злочини у сфері обігу інформації, що становить комерційну, податкову або банківську таємницю	
Злочини, вчинені на ринку цінних паперів		Злочини у сфері підприємництва		Митні злочину		Злочини у сфері кредитних відносин		Злочини у сфері неспроможності (банкрутства)	Злочини у сфері недобросовісної конкуренції
<b>Єжов Ю.А. [10, с. 51–56]</b>									
діяння, пов'язані з злочинною поведінкою посадових осіб		злочини, основною ознакою яких є порушення загальних принципів і порядку здійснення підприємницької діяльності		злочини, пов'язані з порушенням прав і заповідання шкоди кредиторам		злочини, пов'язані з проявом монополізму та недобросовісної конкуренції		злочини в сфері обігу грошей та цінних паперів	
злочини, пов'язані з порушенням митних правил		валютні злочину		незаконні дії, пов'язані з банкрутством		податкові злочини		дії, пов'язані з обманом споживачів	
<b>Погосян Т.Ю. [22, с. 305–429])</b>									
вчиняються посадовими особами		з використанням монопольного становища на ринку або примусу		з використанням обману або підкупу		з використанням прав учасника зовнішньоекономічної діяльності		шляхом ухилення від майнових зобов'язань	

Продовження табл. 1

шляхом незаконного використання прав на здійснення економічної діяльності	З використанням незаконно придбаного, отриманого або утримуваного майна	шляхом зловживання при випуску цінних паперів або шляхом виготовлення або збуту грошей, цінних паперів, кредитних, розрахункових карт чи інших платіжних документів	шляхом незаконного поводження з валютними цінностями
<b>Лобанова Л.В. [16]</b>			
посягання на встановлений порядок здійснення зовнішньоекономічної діяльності	посягання на встановлений порядок нарахування і сплати податків та зборів	посягання на встановлений порядок організації підприємницької та іншої економічної діяльності	посягання на встановлений порядок здійснення банкрутства і визнання підприємств неспроможними
посягання на кредитні відносини	посягання на встановлений порядок обігу грошей, цінних паперів і валютних цінностей	посягання на свободу підприємницької та іншої економічної діяльності	посягання на встановлений порядок землекористування і обороту земельних ділянок
<b>Матусовського Г.А. [19]</b>			
виконання бюджету	фінансових відносин	підприємницьких відносин	митного регулювання
відносин власності, що пов'язані зі службовою діяльністю	захисту від монополізму і недобросовісної конкуренції	обслуговування населення	
<b>Бекряшев А.К., Белозеров И.П. [4]</b>			
злочини, пов'язані з умисним порушенням правил техніки безпеки, що завдають шкоди найманім працівникам	злочини, що посягають на порядок державного регулювання економіки	злочини, пов'язані з незаконним експлуатацією природного середовища	
фінансові злочини	комп'ютерні злочини	злочини, що посягають на права споживачів	злочини, що посягають на правила конкуренції
<b>Гуторова Н.О., Романов С.Ю. [7]</b>			
Злочини, пов'язані зі зловживаннями капіталовкладеннями і які завдають збитки компаньйонам, акціонерам і ін. (різноманітні незаконні операції з бухгалтерськими документами, акціями)		Злочини, що полягають у зловживаннях депозитним капіталом і завдають збитки кредиторам, гарантам (фіктивні банкрутства, шахрайства в сфері фінансів, маніпуляції з субсидіями)	
Злочини, пов'язані з порушенням правил вільної конкуренції (промислове шпигунство, штучне завищення або заниження цін, змова про фіксування цін, неправдива реклама)		Злочини, що полягають у порушенні прав споживачів (випуск недоброякісної продукції, що заподіює фізичної шкоди споживачам, різноманітні види шахрайства)	
Злочини, пов'язані з незаконною експлуатацією природи, які завдають збитків навколишньому середовищу (забруднення навколишнього середовища, порушення правил будівництва)		Злочини, що посягають на фінансову систему держави (приховання прибутків, ухилення від сплати податків, порушення контролю за торгівлею і виробництвом)	
Злочини, що полягають у зловживаннях в сфері соціального страхування і пенсійного забезпечення; злочини, пов'язані зі свідомим порушенням правил техніки безпеки, що заподіює матеріальних або фізичних збитків робітникам		Комерційні хабарі	
		Комп'ютерні злочини	

Продовження табл. 1

<b>Класифікаційна ознака: ЗА СПОСОБОМ ЗДІЙСНЕННЯ ЗЛОЧИНУ</b>				
<b>Погосян Т.Ю. [22]</b>				
шляхом незаконного використання прав на її здійснення		з використанням прав учасника зовнішньоекономічної діяльності		
з використанням монопольного становища на ринку або примусу		з використанням обману або підкупу		
шляхом зловживань при випуску цінних паперів або шляхом виготовлення або збуту грошей, цінних паперів, кредитних, розрахункових карт чи інших платіжних документів		з використанням незаконно придбаного, отриманого або утримуваного майна		
шляхом незаконного поводження з валютними цінностями		шляхом ухилення від майнових зобов'язань		
<b>Лунєв В.В. [18, с. 265-266, 282]</b>				
фінансові порушення та ухилення від сплати податків	«відмивання» злочинно отриманих грошей і власності	порушення, що завдають шкоду навколишньому середовищу		
навмисна неточність в описі товарів	недобросовісна конкуренція		біржові і банківські порушення	
монопольні злочини	митні порушення		фіктивні організації	
шахрайство (підкуп, зловживання довірою, обман покупців та ін.); 3) цифрові махінації (шахрайства)		фальсифікація бухгалтерських документів; б) порушення ергономічних вимог і стандартів		
<b>Класифікаційна ознака: ЗА СФЕРАМИ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ЕКОНОМІЧНУ ДІЯЛЬНІСТЬ</b>				
<b>Афанасьєв Н.Н [3]</b>				
злочини, що посягають на суспільні відносини, що регулюють підприємницьку та іншу економічну діяльність юридичних і фізичних осіб та інших господарюючих суб'єктів		злочини, що посягають на суспільні відносини, що регулюють кредитно-фінансову діяльність держави і господарюючих суб'єктів		злочини, що посягають на монополію державного регулювання в окремих сферах суспільних відносин
злочини, що посягають на суспільні відносини, що регулюють переміщення цінностей через митний кордон	злочини, що посягають на суспільні відносини, що регулюють порядок обчислення і сплати податків та інших платежів	злочини, що посягають на суспільні відносини, що регулюють процедуру банкрутства	злочини, що посягають на суспільні відносини, що регулюють сферу торгівлі і обслуговування населення	
<b>Митрофанов І., Гайкова Т. [20, с. 157]</b>				
злочини проти порядку здійснення державою фінансової діяльності	злочини проти встановленого порядку обігу цінних паперів та інших документів	злочини проти встановленого порядку здійснення зовнішньоекономічної діяльності	злочини проти порядку зайняття підприємницькою й іншою господарською діяльністю	
злочини проти прав і законних інтересів кредиторів	злочини проти добросовісної конкуренції	злочини проти прав і законних інтересів споживачів	злочини проти встановленого порядку приватизації	
<b>Класифікаційна ознака: ЗА ПОРУШЕННЯМ ПРИНЦИПІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</b>				
<b>Лопошенко Н.А. [17, с. 8]</b>				
посягання на суспільні відносини, засновані на принципі свободи економічної діяльності	посягання на суспільні відносини, засновані на принципі здійснення економічної діяльності на законних підставах	посягання на суспільні відносини, засновані на принципі добросовісної конкуренції	посягання на суспільні відносини, засновані на принципі добropорядності суб'єктів економічної діяльності	посягання на суспільні відносини, засновані на принципі заборони свідомо кримінальних форм поведінки в економічній д-ті

Продовження табл. 1

<b>Класифікаційна ознака: ЗА СУБ'ЄКТНИМИ ОСОБЛИВОСТЯМИ</b>		
<b>Попович В. М. [24]</b>		
види злочинів, які вчиняються суб'єктами економічних відносин	злочини, які обслуговують кримінальні економічні відносини	діяння, які спрямовані на економічні відносини з метою їх припинення, витиснення суб'єктів з певної економічної діяльності, вимоги виплати грошових коштів за надання різних послуг щодо охорони, боротьби з конкурентами та перебування на території, яка контролюється певною злочинною групою
<b>Литвак О.М. [15, С.145]</b>		
Розкрадання майна, незалежно від форм власності, шляхом присвоєння, розтрата і зловживання службовим становищем, а також різноманітні виробничі крадіжки, пов'язані з легальним доступом до викраденого	Корисливі злочини, що скоюються посадовими особами підприємств, організацій шляхом зловживання службовим становищем без ознак розкрадання	
<b>Класифікаційна ознака: ЗА ОСОБЛИВОСТЯМИ ВИЗНАННЯ ЗЛОЧИНІВ В ЗАКОНОДАВСТВІ КРАЇН СВІТУ</b>		
<b>Додонов В.Н., Капинус О.С., Щерба С.П. [29, с. 228-229]</b>		
діяння, які так чи інакше криміналізовані у всіх або майже всіх країнах (зокрема, незаконні дії під час банкрутства, податкові злочини, контрабанда, фальшування грошей)	діяння, які криміналізовані в більшості країн (наприклад, відмивання злочинних доходів, незаконне отримання й розголошення відомостей, що становлять комерційну таємницю, незаконне використання товарного знаку, незаконна організація й порушення порядку проведення азартних ігор, лихварство)	діяння, криміналізовані лише в окремих країнах (монополістичні дії та обмеження конкуренції, комерційний підкуп, порушення правил бухгалтерського обліку, порушення валютних операцій, обман споживачів тощо)

Джерело: узагальнено авторами на основі [2; 4; 5; 6; 7; 9; 10; 11; 12; 13; 15; 16; 17; 19; 20; 21; 22; 24; 27; 29; 30; 32].

впливає на їх результативність, а через це і на соціальну стабільність в суспільстві. В цілому цей напрям визначає об'єктно-предметне поле державного управління національною безпекою в контексті протидії економічній злочинності.

3. *За сферою економічних відносин, щодо яких вчинено економічний злочин.* Такий напрям класифікації економічних злочинів визначено в працях таких науковців, як: Яцеленко Б.В. [30], Істоміна А.Ф. [12], Дьяков С.В., Игнатьев А.А., Лунеев В.В. [9], Шишко І.В. [6], Клепицький І. [13]. В даному контексті економічні злочини групуються за видами економічної діяльності, а саме: підприємницька діяльність; фінансово-кредитна діяльність; торгівельна діяльність; зовнішньоекономічна діяльність; діяльність в сфері публічних (державних) фінансів. В даному випадку важливе місце мають властивості власне економічного злочину та середовище його скоєння. Крім того, в залежності від виду економічної діяльності встановлюється сукупність суб'єктів господарської діяльності, які задіяні в скоєнні економічного злочину, або проти яких таких злочин був вчинений. Крім того, вид економічної діяльності регулюється відповідною галуззю законодавства, а виходячи із цього держава формує межі такої діяльності, на основі чого встановлюється її законність та дії, які можуть бути визнані як економічні злочини.

4. *За сферами суспільних відносин, що регулюють економічну діяльність.* Класифікація запропонована Афанасьєвим Н.Н [3], Митрофановим І., Гайковою Т. [20, с. 157]. Дана класифікаційна ознака визначає економічні злочини за сферами суспільних відносин, що регулюють той чи інший вид економічної діяльності. Зазначена класифікаційна ознака певним чином розширює попередню в контексті впливу на суспільні відносини та наслідки економічних злочинів для розвитку суспільства.

5. *За змістом скоєного злочину.* Вказана класифікаційна ознака характерна для пропозицій, що представлені в працях таких науковців, як: Панченко П.Н. [21], Жалінський А.Є. [11], Яковлев А.М. [32], Селівановська Ю.І. [27], Єжов Ю.А. [10, с. 51-56], Погосян Т.Ю. [31, с. 305-429], Лобанова Л.В. [16], Матусовського Г.А. [19], Бекряшев А.К., Белозеров И.П. [4], Гуторова Н.О., Романов С.Ю. [7]. Зазначена класифікація є розширеною складовою попередньої класифікації в контексті визначення об'єкта економічного злочину. Відповідно до зазначеної класифікації встановлюються економічні злочини проти певного порядку економічної діяльності. Порядок економічної діяльності регулюється сукупністю нормативно-правових актів та певною сферою державного управління. Так, держава встановлює дозволені межі здійснення економічної діяльності, порушення яких вважатиметься економічним злочином.

6. *За способом здійснення злочину.* Зазначена класифікаційна ознака визначає спосіб скоєння економічного злочину. Варто зауважити, що способи скоєння економічних злочинів залежать від власне сфери економічної діяльності, в якій вони скоєнні, рівня розвитку ринкової економіки та ринку фінансових послуг, розвитку суспільних відносин та системи регулювання цієї сфери. Важливу роль у скоєнні економічних злочинів в сучасних умовах господарювання мають інформаційно-комп'ютерні технології, адже все більше шахрайств із фінансовими ресурсами відбувається саме в кіберпросторі. Варто зауважити, що жоден із вчених (Погосян Т.Ю. [22], Лунеев В.В. [18, с. 265-266]), що запропонували таку класифікацію, не врахували підходи до використання сучасних технологій, що може бути пов'язано із системою чинного кримінального права в Україні та країнах Східного партнерства.

7. *За суб'єктними особливостями.* Дану класифікаційну ознаку запропонував Попович В.М. [24], який визначив наступні види економічних злочинів: «1) види злочинів, які вчиняються суб'єктами економічних відносин; 2) злочини, які обслуговують кримінальні економічні відносини; 3) діяння, які спрямовані на економічні відносини з метою їх припинення, витиснення суб'єктів з певної економічної діяльності, вимоги виплати грошових коштів за надання різних послуг щодо охорони, боротьби з

конкурентами та перебування на території, яка контролюється певною злочинною групою». Даний напрям класифікації варто розширити, що дозволить встановити шляхи протидії економічній злочинності шляхом впливу на суб'єкти.

Запропоновані вченими підходи до класифікації економічної злочинності здебільшого визначаються кримінальним правом, що діють в тій чи іншій країні, а тому неповною мірою відповідають цілям державного управління в контексті протидії економічним злочинам як загрози національній безпеці. Саме тому вважаємо, що для цілей державного управління є потреба у формування комплексної класифікаційної моделі, структура якої представлена на рис. 1.

Варто зауважити, що роль держави може проявлятися в діяльності різних суб'єктів суспільних інститутів, враховуючи різні варіанти розгляду держави, а саме:

- як суб'єкта, що регулює певний вид економічних діяльності;
- як суб'єкта, що регулює процес боротьби з економічною злочинністю;
- як інституту протидії економічним злочинам;
- як інституту контролю за економічною сферою.

Представлена класифікаційна модель економічної злочинності дозволяє комплексно підійти до розгляду економічної злочинності як об'єкта державного управління та врахувати усі властивості при формуванні інноваційних механізмів протидії.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** В цілому підводячи підсумок проведеного дослідження наголосимо, що обґрунтовано властивості економічної злочинності як об'єкта державного управління через: по-перше, розвиток категоріального апарату шляхом визначення даного явища як соціально-економічного явища, об'єкта кримінального права, об'єкта державного управління, як загрози національній безпеці; по-друге, розробку класифікаційної моделі економічної злочинності для цілей державного управління національною безпекою, яка передбачає наступні класифікаційні моделі: за складовими економічної діяльності; за сферою економічних відносин; за змістом скоєного злочину; за способом скоєного злочину; за суб'єктом скоєного злочину. Зазначене дозволило виявити роль держави в протидії економічній злочинності як регулятора економічної сфери суспільства; як контролера економічної сфери суспільства; як інституту протидії злочинам.

Перспективними напрямами подальших досліджень є дослідження складових державного управління в сфері запобігання та протидії економічній злочинності та критичний аналіз методів державного управління в сфері запобігання та протидії економічній злочинності в контексті забезпечення державної безпеки.



Рисунок 1 – Класифікаційна модель економічної злочинності для цілей державного управління національною безпекою

Джерело: розроблено авторами

## Список літератури

1. Асланханов А.А. Проблемы борьбы с преступностью в сфере экономики (криминологический и уголовноправовой аспекты): дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1998. 293 с.
2. Аслаханов А.А. Проблемы борьбы с преступностью в сфере экономики (криминологический и уголовноправовой аспекты) : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / А. А. Аслаханов. М., 1997. 40 с.
3. Афанасьев Н.Н. Уголовное право. Особенная часть. М., 1998. С. 290-291.
4. Бекряшев А.К., Белозеров И.П. Теневая экономика и экономическая преступность. Электронный учебник. URL: <http://newasp.omskreg.ru/bekryash/ch2p1.htm#3> (дата обращения: 28.08.2020)
5. Боротьба зі злочинністю у сфері підприємницької діяльності (кримінальноправові, кримінологічні, кримінальнопроцесуальні та криміналістичні проблеми) / О.Г. Кальман та ін.: Монографія. Х.: Право. 2001. С. 186-210 (в співавторстві).
6. Горелик А.С., Шишко И.В., Хлупина Г.Н. Преступления в сфере экономической деятельности и против интересов службы в коммерческих и иных организациях. Красноярск, 1998. С. 67
7. Гуторова Н.О., Романов С.Ю. Злочини в сфері економіки (проблеми кримінологічної і кримінальноправової класифікації). Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2001. № 14. С. 3-8.
8. Дудоров О.О., Каменський Д.В. Класифікація економічних злочинів у кримінальному праві України та США: основні підходи. Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки. 2014. № 4(1). С. 245-253.
9. Уголовное право / С.В. Дьяков, А.А. Игнатьев, В.В. Лунеев, С.И. Никулин. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. С. 224.
10. Ежов Ю.А. Преступления в сфере предпринимательства : учеб. пособие . М. : Маркетинг, 2001. 108 с.
11. Жалинский А.Э. Уголовное право России: учебник: В 2 т. М., 1998. Т. 2: Особенная часть. 227 с.
12. Истомин А.Ф. Особенная часть уголовного права: учебн. пособ. М., 1998. С. 184-186.
13. Клепицкий И.А. Система хозяйственных преступлений. М. : Статут, 2005. 571 с.
14. Кузнецов А.П., Бокова И.Н., Маршакова Н.Н. Проблемы классификации преступлений, совершаемых в сфере экономики. *Проблемы экономики и юридической практики*. 2006. №12. С. 87-89. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemyklassifikatsiiprestupleniysovershaemyhvsfereekonomiki> (дата обращения: 06.09.2020).
15. Литвак О.М. Злочинність в Україні: стан, тенденції, заходи протидії (1992 1995): Дис. ... канд. юрид наук. Харків, 1997.
16. Лобанова Л.В. К вопросу о классификации преступлений в сфере экономической деятельности // *Legal Concept*. 2008. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kvoprosuoklassifikatsiiprestupleniyvsfereekonomicheskoydeyatelnosti> (дата обращения: 06.09.2020).
17. Лопашенко, Н.А. Преступления в сфере экономической деятельности : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Н.А. Лопашенко. Саратов, 1997. 20 с.
18. Лунеев В.В. Преступность XX века. Мировые, региональные и российские тенденции. М., 1997.
19. Матусовский Г.А. Экономическая преступность: криминалистический анализ. Х.: Консум, 1999. 480 с.
20. Митрофанов І.І., Гайкова Т.В. Загальна характеристика та види злочинів у сфері господарської діяльності . Вісник КДПУ імені Михайла Остроградського. 2009. № 4, ч. 2. С. 154-157.
21. Научнопрактический комментарий к Уголовному кодексу РФ: В 2 т. / под ред. П.Н. Панченко. Н. Новгород, 1996. С. 457.
22. Погосян Т.Ю. Уголовное право. Особенная часть. М., 1998. С. 267-332.
23. Познышев С.В. Основные вопросы учения о наказании. М., 1904. С. 5.
24. Попович В.М. Економікокримінологічна теорія детінізації економіки: монографія. Ірпінь: Академія державної податкової служби України, 2014. С. 116-117.
25. Савюк Л.К. О международной классификации преступлений. *Вестник НГУЭУ*. 2015 №4. С. 223-239.
26. Седьмой конгресс ООН по предупреждению преступности и обращению с правонарушителями. Нью Йорк. 1986.
27. Селивановская Ю.И. Классификация преступлений в сфере экономической деятельности . *Проблемы экономики и юридической практики*. 2009. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiyaprestupleniyvsfereekonomicheskoydeyatelnosti> (дата

- обращения: 08.09.2020).
28. Сидоров В.И. Классификация преступлений в сфере экономической деятельности. *Вестник экономики, права и социологии*. 2017. №4. С. 205-207 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-prestupleniy-v-sfere-ekonomicheskoy-deyatelnosti-1> (дата обращения: 08.09.2020).
  29. Додонов В.Н., Капинус О.С., Щерба С.П. Сравнительное уголовное право. Особенная часть : монография / под ред. С.П. Щербы. М. : Издво «Юрлитинформ», 2010. 544 с.
  30. Уголовное право России. Особенная часть: учебник / под ред. А.И. Рагога. М., 1996. С. 145-146.
  31. Уголовное право. Особенная часть : учебник / под ред. И. Я. Козаченко, Г. П. Новоселова. 4е изд., изм. и доп. М. : Норма, 2008. 1008 с.
  32. Яковлев А.М. Преступления в сфере экономической деятельности. М., 1997. С. 175

## References

1. Aslankhanov, A.A. (1998). Problemy bor'by s prestupnost'iu v sfere ekonomyky (kryminolohicheskyy y uholovnopravovoy aspekty) [Problems of combating crime in the economic sphere (criminological and criminal aspects)]. *Doctor's thesis*. Moscow [in Russian].
2. Aslankhanov, A.A. (1997). Problemy bor'by s prestupnost'iu v sfere ekonomyky (kryminolohicheskyy y uholovnopravovoy aspekty) [Problems of combating crime in the economic sphere (criminological and criminal aspects)]. *Extended abstract of Doctor's thesis*. Moscow [in Russian].
3. Afanas'ev, N.N. (1998). *Uholovnoe pravo. Osobennaia chast' [Criminal law. A special part]*. Moscow. [in Russian].
4. Bekriashev, A.K., & Belozarov, Y.P. Tenevaia ekonomyka y ekonomycheskaia prestupnost' [Shadow economy and economic crime]. *newasp.omskreg.ru*. Retrieved from <http://newasp.omskreg.ru/bekryash/ch2p1.htm#3/> [in Russian].
5. Kal'man, O.G. (2001). *Borot'ba zi zlochynnistiu u sferi pidpriemnyts'koi diial'nosti (kryminal'no-pravovi, kryminolohichni, kryminal'no-protseual'ni ta kryminalistychni problemy) [Fight against crime in the sphere of entrepreneurial activity (criminal law, criminological, criminal procedural and criminological problems)]*. Kharkiv: Law [in Ukrainian].
6. Horelyk, A.S. (1998). *Prestupleniya v sfere ekonomicheskoy deiatel'nosti y protyv ynteresov sluzhby v kommercheskykh y ynykh orhanyzatsiyakh [Crimes in the sphere of economic activity and against the interests of service in commercial and other organizations]*. Krasnoyarsk. [in Russian].
7. Hutorova, N.O. (2001). Zlochyny v sferi ekonomiky (problemy kryminolohichnoi i kryminal'nopravovoi klasyfikatsii) [Crimes in the field of economics (problems of criminological and criminal classification)]. *Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu vnutrishnikh sprav - Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs, Vol. 14, 38*. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs\\_2001\\_14\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2001_14_3) [in Ukrainian].
8. Dudorov, O.O. (2014). Klasyfikatsiia ekonomichnykh zlochyniv u kryminal'nomu pravi Ukrainy ta SSHA: osnovni pidkhody [Classification of economic crimes in the criminal law of Ukraine and the United States: basic approaches]. *Visnyk Zaporiz'koho natsional'noho universytetu. Yurydychni nauky - Bulletin of Zaporizhia National University. Legal sciences, 4(1), 245-253* [in Ukrainian].
9. D'iakov, S.V. (1999). *Uholovnoe parvo [Criminal law]*. Moscow [in Russian].
10. Ezhov, Yu. A. (2001). *Prestupleniya v sfere predprynimatel'stva [Business Crime]*. Moscow: Marketynh [in Russian].
11. Zhalynskyy, A.E. (1998). Special part. *Russian criminal law. V.2. (Vols. 1-2; Vol. 2)*. Moscow.
12. Ystomyn, A.F. (1998). *Osobennaia chast' uholovnoho prava [A special part of criminal law]*. Moscow [in Russian].
13. Klepytskyj, Y.A. (2005). *Systema khoz'iajstvennykh prestuplenyj [The system of economic crimes]*. Moscow: Statut [in Russian].
14. Kuznetsov, A. P., Bokova, Y. N., & Marshakova, N. N. (2006). Problemy klasyfikatsyy prestuplenyj, sovershaemykh v sfere ekonomyky [Problems of classification of crimes committed in the economic sphere]. *Problemy ekonomyky y iurydycheskoj praktyky. 12. 87-89*. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/problemyklassifikatsiiiprestupleniysovershaemyhvsfereekonomiki> [in Russian].
15. Lytvak, O.M. (1997). Zlochynist' v Ukraini: stan, tendentsii, zakhody protyidii [Crime in Ukraine: state, tendencies, counteraction measures]. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
16. Lobanova, L.V. (2008). K voprosu o klasyfikatsyy prestuplenyj v sfere ekonomicheskoy deiatel'nosti [On the issue of classification of crimes in the sphere of economic activity]. *Legal Concept. 10*. Retrieved

- from  
<https://cyberleninka.ru/article/n/kvoprosuoklassifikatsiiprestupleniyvsfereekonomicheskoydeyatelnosti> [in Russian].
17. Lopashenko, N. A. (1997). Prestupleniya v sfere ekonomicheskoy deiatel'nosti [Crimes in the field of economic activity]. *Extended abstract of Doctor's thesis*. Saratov [in Russian].
  18. Luneev, V.V. (1997). *Prestupnost' XX veka. Myrovyye, rehyonal'nye y rossiyskiye tendentsyy [Crime of the XX century. World, regional and Russian trends]*. Moscow [in Russian].
  19. Matusovskyj, H. A. (1999). *Ekonomicheskaja prestupnost': kryminalystycheskyy analiz [Economic crime: a forensic analysis]*. Kh.: Konsum [in Russian].
  20. Mytrofanov, I.I. (2009). Zahal'na kharakterystyka ta vydy zlochyniv u sferi hospodars'koi diial'nosti [General characteristics and types of crimes in the sphere of economic activity]. *Visnyk KDPU imeni Mykhajla Ostrohrads'koho - Bulletin of the Mykhailo Ostrohradsky Kyiv State Pedagogical University. Vol. 4(2)*, 154-157 [in Ukrainian].
  21. Panchenko, P.N. (Eds.). (1996) *Scientific and practical commentary on the Criminal Code of the Russian Federation*. (Vols. 1-2). N. Novgorod.
  22. Pohosian, T.Yu. (1998). *Uholovnoe pravo. Osobennaia chast' [Criminal law. Special part]*. Moscow [in Russian].
  23. Poznyshv, S.V. (1904). *Osnovnye voprosy uchenyia o nakaz [The main questions of the doctrine of command]*. Moscow [in Russian].
  24. Popovych, V.M (2014). *Ekonomiko-kryminolohichna teoriia detinizatsii ekonomiky [Economic and criminological theory of de-shadowing of the economy]*. Irpin': Akademiia derzhavnoi podatkovoi sluzhby Ukrainy [in Ukrainian].
  25. Saviuk, L.K (2015). O mezhdunarodnoy klassyfykatsyy prestuplenyĭ [On the international classification of crimes]. *Vestnyk NHUEU – Bulletin of NSUEM, 4*, 223-239 [in Russian].
  26. Sed'moj konhress OON po preduprezhdeniyu prestupnosti y obrascheniyu s pravonarushyeliamy [Seventh United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders]. (1986). New York [in English].
  27. Selyvanovskaia, Yu.Y. (2009). Klassyfykatsiya prestuplenyj v sfere ekonomicheskoy deiatel'nosti [Classification of crimes in the sphere of economic activity]. *Problemy ekonomiky y iurydicheskoy praktyky - Problems of economics and legal practice, 1*. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiyaprestupleniyvsfereekonomicheskoydeyatelnosti> [in Russian].
  28. Sydorov, V.I. (2017). Klassyfykatsiya prestuplenyj v sfere ekonomicheskoy deiatel'nosti [Classification of crimes in the sphere of economic activity]. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii - Bulletin of Economics, Law and Sociology, 4*, 205-207. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-prestupleniy-v-sfere-ekonomicheskoy-deyatelnosti-1> [in Russian].
  29. Dodonov, V.N., Kapynus, O.S., & Scherba, S.P. (2010). *Comparative criminal law. Special part*. Scherba, S.P. (Ed.). Moscow: «Yurlytynform».
  30. Raroha, A.Y. (Eds.). (2006). *Criminal law of Russia. Special part*. Moscow.
  31. Kozachenko, Y. Ya., & Novoselov, H. P. (Eds.). (2008). *Criminal law. Special part* (4th ed.). Moscow: Norma.
  32. Yakovlev, A.M. (1997). *Prestupleniya v sfere ekonomicheskoy deiatel'nosti [Crimes in the field of economic activity]*. Moscow [in Russian].

**Dymytrii Hrytsyshen**, Professor, Doctor in Economics (Doctor of Economic Sciences)

**Iryna Suprunova**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

**Serhii Lysak**, Applicant

*Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, Ukraine*

### **Classification of Economic Crime for Public Administration Purposes in the Context of State Security**

Classification is a special general scientific method of scientific research, which allows to establish the properties of the object of study both for the purposes of own research and for the purposes of forming new scientific knowledge. The classification model allows you to approach the object of public administration in a complex and take into account all the properties in further research. Classification as a method of study has a dual meaning for the researcher: from the outside, it is a method that contributes to the study of the system and order; from the internal, it is a technique that determines the completeness and correctness of the conclusions of the study. Classification of economic crimes from the standpoint of public administration will fully assess their

properties, which determine the level of threat to national security.

Economic crime is not a new phenomenon in Ukraine or in the world. Accordingly, the issue of economic crime has interested scientists for quite some time. The article investigates and systematizes the classification of economic crime in scientific and educational literature. Based on the presented approaches to the classification of economic crimes in scientific, reference and educational literature, the directions of their systematization were determined: by general components of economic activity: by violation of principles of economic activity, by sphere of economic relations. by the spheres of public relations that regulate economic activity, by the content of the committed crime, by the way of committing the crime, by the subjective features.

The approaches proposed by scientists to the classification of economic crime are mostly determined by criminal law in force in a country, and therefore do not fully meet the objectives of public administration in the context of combating economic crime as a threat to national security. That is why the author's classification model of economic crime was developed for the purposes of public administration. The presented classification model of economic crime allows to approach economic crime as an object of public administration in a complex and to consider all properties at formation of innovative mechanisms of counteraction.

**economic crimes, economic crime, classification of economic crime, state security, public administration**

*Одержано (Received) 16.09.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 18.09.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

**УДК 331.024.349.2**

**JEL Classification: Q15**

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).25-34](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).25-34)

**І.М. Миценко**, проф., д-р екон. наук

**Т.В. Решитько**, доц., канд. екон. наук

*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## **Реформування земельних відносин в Україні: досвід зарубіжних країн**

В статті розглянуто теоретичні та практичні підходи щодо формування ринку землі в Україні. Узагальнено погляди вчених і практиків на проблему створення ринку землі. Обґрунтовано, що ринок землі дає змогу землі рухатися до більш ефективного власника. Проаналізовано та систематизовано історію реформування земельних відносин зарубіжних країн. Показано особливості формування ринків земельних угідь та організації орендних земельних відносин у країнах світу і вплив цих процесів на зайнятість сільського населення. Вказано на необхідність застосування позитивного зарубіжного досвіду із створення ринку земель сільськогосподарського призначення в Україні.

**ринок землі, реформування земельних відносин, землі сільськогосподарського призначення, оренда землі**

**І.М. Миценко**, проф., д-р екон. наук

**Т.В. Решитько**, доц., канд. екон. наук

*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна*

## **Реформирование земельных отношений в Украине: опыт зарубежных стран**

В статье рассмотрены теоретические и практические подходы формирования рынка земли в Украине. Обобщены взгляды ученых и практиков на проблему создания рынка земли. Обосновано, что рынок земли дает возможность земле двигаться к более эффективному собственнику. Проведен анализ и систематизирована история реформирования земельных отношений в зарубежных странах. Показаны особенности формирования рынков земельных угодий и организации рынков арендных земельных отношений в странах мира, влияние этих процессов на занятость сельского населения. Указано на необходимость применения положительного зарубежного опыта по созданию рынка земель сельскохозяйственного назначения в Украине.

**рынок земли, реформирование земельных отношений, земли сельскохозяйственного назначения, аренда земли**

**Постановка проблеми.** Ринок землі є життєво важливим для сільського господарства і мешканців села. Він дає змогу використовувати землю як заставу для сільськогосподарських підприємств, а також є джерелом доходу для селян. На початку 90-х років 20 сторіччя Україна стала на шлях побудови ринкової економіки, що зумовило необхідність реформування земельних відносин на селі. В ході трансформацій в аграрному секторі було ліквідовано державну монополію на землю, відбулося роздержавлення сільськогосподарських підприємств (радгоспів і колгоспів) та створено нові господарські структури ринкового спрямування. Тобто були створені передумови для запровадження ринкового обороту земель та формування вторинного ринку земельних ділянок сільськогосподарського призначення.

Сьогодні є очевидним, що для забезпечення ефективного розвитку новостворених господарських агро формувальних підприємств потрібне подальше врегулювання земельних відносин. Відсутність справжнього ринку земель сільськогосподарського призначення стримує їх ефективний розподіл та гальмує довгострокові інвестиції у землю та сільське господарство в цілому.

Вибудовуючи прозорий механізм ринкового обігу земель сільськогосподарського призначення, важливо враховувати позитивний досвід зарубіжних країн з цього питання. Вітчизняна наука, базуючись на досвіді інших країн, опрацьовує власну модель ринкового обігу земель, яка враховуватиме національні особливості й інтереси та відповідатиме потребам аграрного виробництва. Такий обіг повинен забезпечити розподіл земель, коли здійснюватиметься рух земельного ресурсу до ефективного власника, що самостійно господарює на землі, проживає на території, де розміщена земельна ділянка, сприяє розвитку місцевої інфраструктури та наповненню місцевих бюджетів. Вказаний шлях дуже не простий, і незважаючи на певний прогрес в даному напрямку, багато питань законодавчого та нормативного характеру з питань реформування земельних відносин в країні потребують осмислення і вирішення. Тому, вивчення досвіду розвинутих країн світу, де існує налагоджений ринок земель сільськогосподарського призначення, на наш погляд, є особливо важливим і корисним для України. Цим і пояснюється актуальність теми даного дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Особливо важливим і таким, що потребує детального розгляду, є питання ринку вітчизняних сільськогосподарських земель. Існує чимало різних думок вчених про зміст категорії «ринки земель». Заслуговує на увагу визначення М.М. Федорова, який стверджує, що ринок земель це створення організаційно-економічного і правового середовища, яке має забезпечувати громадянам, юридичним особам та державі здійснення цивільно-правових угод з приводу переходу права власності на земельну ділянку або права користування нею в установленому законодавством порядку [9, с. 28].

П.Т. Саблук в поняття ринку землі вкладає такий зміст: «ринки доцільно розглядати більш широко, враховуючи соціальну орієнтацію, політичну і економічну діяльність держави; підвищення її ролі в економічному регулюванні відносин між галузями; здійснення розширеного відтворення в усіх сферах АПК» [7, с. 14].

М. Гарбуз вважає, що створення ринку землі сприяє вільному доступу до землі, праці, капіталу, стимулює розвиток підприємницької ініціативи на землі, дає змогу забезпечити раціональне використання, підвищення родючості земель та їх охорону, а також сприяє зростанню економічної ефективності й екологічно безпечному господарюванню [2, с. 43].

З приводу створення ринку земель І.І. Лукінов зазначив, що становлення ринку сільськогосподарських земель вимагає добре виваженої і ретельно дозованої у часі системи заходів, яка була б одночасно економічно та соціально прийнятною [4, с. 7].

В умовах функціонування ринку сільськогосподарських земель, відбувається взаємодія між його суб'єктами через здійснення обігу земельних ділянок та їх перехід від одного суб'єкта до іншого. Багато вчених досліджували проблему земельних відносин в Україні, проте, питання можливості застосування зарубіжного досвіду при їх реформуванні заслуговує на особливу увагу і потребує подальшого вивчення.

**Постановка завдання.** Метою роботи є дослідження зарубіжного досвіду реформування земельних відносин з метою аналізу можливості його застосування в процесі формування ринку землі в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Функціонування ринку земель сільськогосподарського призначення та його регулювання є надзвичайно важливим для більшості країн світу. 31 березня 2020 року Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо умов обігу земель сільськогосподарського призначення» № 552-ІХ [6]. Він передбачає створення законодавчого поля для запровадження ринкового обігу земель. Закон дасть змогу забезпечити реалізацію конституційних прав громадян на вільне розпорядження своєю власністю та створити прозорі умови для набуття у власність земельних ділянок сільськогосподарського призначення громадянами України.

В процесі запровадження ринку земель в Україні має сенс вивчити досвід розвинутих країн світу, де існує налагоджений ринок земель, і визначити можливість застосування його в країні.

У більшості розвинених зарубіжних країн ринок землі сформувався давно. Його виникнення пов'язане із загальними процесами формування ринкових економічних відносин, приватної власності на землю та майно, розвитком правових засад існування ринку нерухомості.

Після другої світової війни в цих країнах відбувалося посилене втручання держави у формування ринку землі, зміна законодавчих норм, спрямованих на задоволення інтересів орендарів. Держава, відстоюючи інтереси орендаря, сприяла ефективному землекористуванню, активно регулювала земельний ринок, орендні відносини, створила ефективну систему контролю, сприяючи зайнятості сільського населення.

В країнах Західної Європи ринкова ціна земель сільськогосподарського призначення є досить високою. Вона залежить від значення їх в економіці країни, особливостей використання (інтенсивного чи екстенсивного), природно-кліматичних умов, екологічних, демографічних факторів, рівня конкуренції на ринку земель тощо. Висока вартість на землю дає змогу землевласникам та орендарям надавати її у заставу, збільшуючи приплив інвестицій та підвищуючи ефективність ринків сільськогосподарських земель. Досить суттєвою є різниця між ціною на землі сільськогосподарського призначення в окремих країнах. Наприклад, ціна за 1 га в Нідерландах становить 63 тис. євро, в Іспанії – 12,7 тис. євро, у Польщі – 9,1 тис. євро, а у Литві - лише 3,5 тис. євро [1].

У Франції, Великобританії, Бельгії, Нідерландах, Швеції та багатьох інших країнах Євросоюзу існує вільний ринок земельних ресурсів, а ціна на землю визначається попитом – пропозицією. У Великобританії основною формою організації праці і сільськогосподарського виробництва в сільській місцевості є фермерські господарства. Причому, 60 % земель обробляється її власниками. Вартість землі є

досить високою, а термін позички для купівлі земельної ділянки не перевищує 10 років [10].

В Греції, Іспанії, Португалії, Італії, де низький рівень доходів на душу населення, селяни зайняті в малих за розмірами особистих господарствах. В цих країнах 45-55 % фермерів у землекористуванні мають до 2 га землі [8].

Різноплановою є організація земельних відносин в провідних країнах Євросоюзу. Так, наприклад, у Німеччині щорічно зменшується частка фермерів та розширюються кооперативні зв'язки. Середній розмір кооперативних об'єднань в Німеччині становить 652 га. Для купівлі земельної ділянки слід мати відповідну аграрну освіту та проживати на даній території. Загальна площа землі не повинна бути більшою за середній розмір земельних ділянок в регіоні. Вартість землі має відповідати середній ринковій ціні за землю в цій місцевості. Спеціальні компетентні служби здійснюють нагляд за якістю земель, дотриманням строків внесення добрив, трави - косіння. Значна частка землі орендується у держави. Розмір орендної плати диференційований, залежно від якості землі (наприклад у Баварії – 450-500 марок за 1 га). Крім того, німецькі фермери отримують дотації від ЄС. Їх розмір залежить від якості земель і видаються вони лише для земель з балом 10-35.

У Німеччині ринок сільськогосподарських земель перебуває під контролем держави, для запобігання спекулятивним операціям із земельними ділянками. Аграрне право країни забороняє подрібнення селянських господарств та їх земельних ділянок при будь-яких змінах власників. Держава здійснює контроль за операціями із землею, стимулює поліпшення їх якості, надає пільги орендарям [11].

На ринку сільськогосподарських угідь Франції, для власників не встановлено ліміт на розмір їх земельних володінь. Для орендарів максимальний розмір оренди земель - 200 га. Якщо орендар бажає збільшити орендовані землі від 100 до 150 га за рахунок сусідської землі, він повинен подати заяву в префектуру (місцеву адміністрацію) про свої наміри, яка, в свою чергу, подає оголошення. І якщо знайдеться орендар, який має менше землі, ніж попередній (навіть, якщо він платитиме меншу орендну плату) земля надається останньому.

Цікавим є досвід Франції у створенні анонімних товариств САФЕР, які здійснюють купівлю землі безпосередньо у її власників, з послідувачим її продажем. Ці товариства неприбуткові, покликані покращити рівень життя сільськогосподарських товаровиробників та забезпечити зайнятість селян. При купівлі землі у САФЕР покупець не виплачує податок на купівлю-продаж нерухомості (45 %). Продається земля тому, хто потребує збільшення земельних ділянок, а не тому, хто більше заплатить.

Починаючи з 1962 р. САФЕР отримали право на першочергову купівлю землі. Звичайно, агентства нерухомості не задоволені цим фактом, але така політика дає право вибору для покупця землі. Нотаріуси в обов'язковому порядку надсилають всі договори купівлі-продажу земель сільськогосподарського призначення в САФЕР, де вони розглядаються протягом двох місяців для визначення - купує товариство землю чи ні (10 % діяльності). У випадку завищеної ціни на землю, при наявності покупця, САФЕР має право знизити ціну (1 % з 10 % випадків). Такі заходи проводяться для боротьби із земельною спекуляцією [14].

Продаж сільськогосподарських угідь САФЕР організують на тендерній основі. Технічна Рада департаменту обирає претендентів на купівлю землі, відповідно до пріоритетів, проголошених цим товариством. Ціна на землю фіксується за допомогою спеціально розробленої схеми. Продаж земель сільськогосподарського призначення

здійснюється за принципом корисності для майбутнього власника і держави, а не для того, хто більше заплатить.

Окрім права втручання у земельний ринок, САФЕР займаються орендним посередництвом. Вони надають послуги з пошуку орендарів для власника земельних угідь, вилучення майна наданого власником виробнику сільськогосподарської продукції тощо.

Щорічно у Франції продається 500 тис. га земель сільськогосподарського призначення. З них САФЕР здійснює купівлю-продаж 80 – 100 тис. га, тобто п'яту частину французького сільськогосподарського земельного ринку [16].

Купивши землю, САФЕР не відразу її продає, а чекає, наприклад, коли сусід придбаної ним ділянки теж продаватиме свою землю (щоб не розпорошувати ділянки). Інколи, чекати доводиться 3-4 роки, і коштує цей процес недешево.

Створення товариств на зразок САФЕР в Україні, дало б можливість уникнути багатьох помилок при впровадженні ринку землі, допомогло б встановити фіксовані ціни на землі сільськогосподарського призначення, запобігти розпорошенню земельних паїв, створити єдину національну базу сільськогосподарських земель, захистити малий та середній бізнес, запобігти зростанню безробіття серед сільського населення [3, с. 174-178].

У Нідерландах формою організації бізнесу та створення робочих місць в сільських регіонах є великі інтенсифіковані вузькоспеціалізовані ферми та малі широко спеціалізовані господарства. Ціна земель сільськогосподарського призначення в країні досить велика. Фермери отримують субсидії за випуск екологічно чистої продукції.

Зарубіжний досвід свідчить, що саме країни, де головними виробниками сільськогосподарської продукції є невеликі сімейні ферми, мають найвищу віддачу з 1 га (в 5-10 разів вищу, ніж в Україні). Серед таких країн – Нідерланди, Франція, Німеччина.

В країнах Східної Європи ціна на землі сільськогосподарського призначення є невисокою. Тому законодавство цих держав передбачає запровадження обмежень на придбання земель у власність іноземцям. Це пояснюється тим, що ринки земель в них проходять стадію становлення та ще не завершено створення земельного кадастру; недосконалою є система реєстрації прав на нерухомість; існує потреба консолідації земель; ціни на земельні ділянки у кілька разів нижчі, ніж у розвинутих країнах ЄС; громадяни мають значно менші доходи, ніж громадяни розвинутих країн і тому не можуть на рівних умовах конкурувати на ринку земель [12, с.35].

Ринок земель країн Центральної Європи характеризується подрібненням земельних масивів, наявністю великої кількості власників, які не мають аграрної освіти та досвіду роботи з ведення фермерського господарювання. Значним недоліком є відсутність механізму застави земель за іпотечними кредитами. Все це призводить до зниження продуктивності сільськогосподарських угідь та неефективності ринку земель.

Особливо гостро стоїть питання ринку землі для країн з перехідною економікою, до яких відноситься і Україна. Цікавим є досвід формування земельних відносин країн Центральної Європи (Польщі, Угорщини, Чехії), оскільки вони порівняно недавно пройшли шлях становлення ринкових відносин. В цих країнах до 1990 р. право власності на землю регулювалось адміністративно-командними важелями та існувало дві форми власності на землю: державна і кооперативна. В силу різних обставин у кожній з цих країн сформувалися свої характерні особливості щодо відносин власності на землю.

Країни Центральної та Східної Європи відрізняються, перш за все, різною кількістю трансакцій на ринку земель сільськогосподарського призначення. Зокрема, кількістю угод щодо переходу права власності на земельні ділянки. Так, у країнах Центральної Європи цей показник набагато вищий, ніж у країнах Західної Європи, що пояснюється процесами становлення ринкових відносин. Наприклад, в Угорщині щороку переукладається 2,4 млн. угод про зміну власника землі, що становить 26,1 % до загальної кількості земельних ділянок, в Польщі – 1,4 млн. угод (5,6 %), а у Німеччині - країні з розвинутою економікою – 1,5 млн. трансакцій і частка від укладених угод складає лише 3,0 % всієї кількості наділів [5].

Реформування земельної власності в країнах Центральної та Східної Європи показало, що перехід землі у приватну власність відбувався в межах її колишніх землеволодінь або компенсацією іншими землями. В цих країнах встановлено максимальний розмір власності на земельні ділянки, заборонено надання у власність земель іноземцям. Купівля-продаж земель здійснюється під контролем органів місцевої влади, при цьому відчуження землі, її успадкування, оформлення в продаж мають певні часові межі. Виявлено, що самою поширеною формою господарювання в цих країнах є сільськогосподарські кооперативи, де земля є приватною власністю їх членів.

Дослідження свідчать, що в світі сьогодні продається 1 % земель сільськогосподарського призначення на рік, а 70 % земель перебуває в оренді, причому в довготерміновій. У заставі (не земля у заставі банку, а право оренди) знаходиться 70 % угідь [5, с. 1].

У більшості країн ЄС частка орендованих сільськогосподарських угідь у загальній площі сільськогосподарського землекористування має тенденцію до збільшення. Орендні відносини в європейських країнах є об'єктом цивільного права, що визначає основні засади державного регулювання оренди в сільському господарстві. Характер державного регулювання інституту оренди землі визначається як національними особливостями, так і більш загальними факторами, такими як землезабезпеченість та прагнення зберегти землю в ефективних господарів. В аграрній політиці окремих країн вживаються заходи щодо недопущення зосередження в одних руках занадто великих земельних масивів. Нерідко необхідною умовою для набуття права оренди або права на придбання земельної ділянки є вимога, щоб, орендар або покупець був місцевим жителем, мав професійну підготовку, досвід роботи і необхідний капітал для ефективного використання земель, які він отримує у власність або користування [12, с. 30-36, 32].

Значний досвід щодо організації оренди сільськогосподарських земель має Великобританія. На початку 20 сторіччя в країні орендувалося майже 90% сільськогосподарських угідь. В країні, при оренді земель сільськогосподарського призначення перевага надається претендентам у віці 35-40 років, що мають стартовий капітал, високу сільськогосподарську кваліфікацію та добрий стан здоров'я. Добросовісні орендарі мають першочергове право на продовження терміну оренди. Сьогодні в цій країні площа земель сільськогосподарського призначення, що перебувають в оренді, складає близько 40%.

У Німеччині майже половина сільськогосподарських земель є орендованими. У Бельгії орендар земель сільськогосподарського призначення має право на компенсацію вкладень, які призвели до покращення землі, після завершення терміну оренди. У випадку продажу землі, що перебувала в оренді, орендар має першочергове право на її придбання. Особливістю бельгійської системи оренди земельних угідь є те, що нащадки орендаря в разі його смерті мають право на продовження оренди. В цій країні

70 % сільськогосподарських угідь орендуються. Мінімальний термін оренди землі складає 9 років, а максимальний – 27 років.

У Франції держава жорстко контролює стан використання земель сільськогосподарського призначення. Оренда тут є одним із шляхів укрупнення сімейних господарств. При виявленні випадків нецільового використання земельних ділянок, держава може примусово передати її від одного орендаря іншому. Законодавство країни передбачає припинення оренди землі, у разі досягнення орендарем пенсійного віку, неналежного рівня господарювання на землі або виявлення бажання власника землі самостійно займатися виробництвом сільськогосподарської продукції.

В Голландії договір оренди сільськогосподарських земель перебуває під наглядом держави. Термін дії такого контракту – 6-12 років. Його продовження автоматичне. Дозвіл на поліпшення землі, зміну орендаря, завершення строку оренди достатньо лімітований. При продажу, земельні угіддя, що орендуються, коштують 60 % вартості вільної землі. Ринкова ціна перебуває в межах 404-942 євро/га. Сільськогосподарське підприємство з кількома тисячами свиней розташоване на площі 2 га землі в приміщеннях на кілька поверхів. Причому, всі ферми сімейні [13; 15].

Орендна плата за оренду 1 га землі сільськогосподарського призначення в країнах Європейського Союзу є різною. Наприклад, в Нідерландах вона складає 791 євро, Данії – 536 євро, Австрії – 348 євро, Франції – 202 євро, Угорщині – 151 євро, Литві – 81 євро, для порівняння, в Україні - 41 євро [1].

Відзначимо, що форма орендної плати за землі сільськогосподарського призначення у різних країнах неоднакова. Наприклад, у США переважає натуральна форма орендної плати, у Великобританії, Нідерландах, Німеччині – грошова, а в Данії - грошово-натуральна.

Досвід країн ЄС показує, що в них функціонує розвинений ринок землі, яким управляють не тільки попит і пропозиція, а й часткове адміністративне регулювання з розвиненим механізмом економічного стимулювання. Зокрема, у Данії для отримання дозволу на придбання земель сільськогосподарського призначення у власність, покупець зобов'язаний надати документи, які підтверджують його здатність до ведення фермерської сільськогосподарської діяльності (фінансову, технічну, професійну спроможність) та збереження екології і підтримання родючості ґрунту. Перед укладенням угоди про купівлю-продаж земельної ділянки покупець надає документи про наявність аграрної освіти та дає письмове зобов'язання працювати на купленій землі не менше восьми років. Відповідно до данського законодавства, якщо фермер належним чином не веде сільськогосподарське виробництво та не проживає за місцем територіального розміщення своєї земельної ділянки, він буде позбавлений права на неї [17].

Державне регулювання ринку земель сільськогосподарського призначення в деяких країнах Євросоюзу здійснюється за рахунок регулювання цін, податків, кількісних обмежень щодо продажу, придбання та використання цих земель тощо. Як зазначалось, у Данії і Німеччині основними напрямками державного регулювання ринку земель сільськогосподарського призначення для набуття їх у власність фермерам, обов'язковим є наявність аграрної освіти, досвіду роботи в сільському господарстві, проживання за місцем територіального розміщення земельної ділянки. Заборона надмірної концентрації земель характерна для Данії, Німеччини, Іспанії, Франції, Угорщини. Не допускається надмірне подрібнення земельних ділянок у Данії, Німеччині, Ірландії, Італії, Іспанії, Нідерландах, Норвегії, Португалії, Франції. Крім

того, у Норвегії практикується надання привілеїв кваліфікованим фермерам для закріплення їх у сільській місцевості.

У таких країнах, як Великобританія, Бельгія, Данія, Італія, Нідерланди, Німеччина, Франція, Швеція, Чехія законодавство передбачає обмеження використання сільськогосподарських земель не за цільовим призначенням. А у країнах Центральної Європи – Болгарії, Чехії, Литві, Польщі забороняється набуття власності на землю іноземними особами.

Отже, як показують дослідження, державне регулювання ринку земель сільськогосподарського призначення країн – членів ЄС направлене на збереження земель, недопущення надмірної концентрації чи подрібнення масивів, продаж в першу чергу земельних ділянок фермерам, які мають досвід роботи у сільськогосподарському виробництві та проживають на даній території.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Дослідивши стан земельних відносин у сільському господарстві зарубіжних країн, ми переконались, що позитивний досвід з цього питання може бути корисним при формуванні ринку земель в Україні. Особливої уваги заслуговує оренда земель сільськогосподарського призначення, яка є основною формою земельних відносин в багатьох країнах. При цьому, важливим є чесне партнерство між орендодавцем і орендарем, юридична захищеність їх прав, раціональне використання та збереження землі, справедливе визначення рівня орендної плати, вирішення питання зайнятості сільського населення тощо.

Питання формування ринку земель сільськогосподарського призначення в Україні є надзвичайно складним. При його вирішенні потрібно враховувати як вітчизняні особливості розвитку аграрного сектору, сільського укладу життя, так і зарубіжний досвід. В першу чергу, нам потрібно з'ясувати, яку модель розвитку сільського господарства ми будуватимемо і яким формам господарювання на селі віддаватимемо перевагу. Адже досвід країн світу показує, що існує багато різних моделей земельних відносин, але вони будуть ефективними тільки в тому випадку, якщо враховуватимуть національні особливості та потреби країни. Україні потрібно шукати свій шлях розвитку земельних відносин, даючи відповіді на численні непрості питання, які на ньому поставатимуть, тому питання реформування земельних відносин в Україні, на наш погляд, потребує подальших досліджень.

## Список літератури

1. Вартість сільськогосподарських земель та їх оренди у країнах Європейського Союзу та Україні: веб – сайт. URL: <http://zemvisnuk.com.ua/page/vart-st-zemel-ta-kh-orendi> (дата звернення 20.05.2020).
2. Гарбуз М. Формування і розвиток ринку землі в процесі проведення земельної реформи. *Економіст*. 2001. № 9. С. 42-49.
3. Кірейцева О.В. Іноземний досвід формування земельного ринку. *Економіка АПК*. 2011. № 10. С. 174-178.
4. Лукінов І.І. Стратегія і механізми пореформеного розвитку національного АПК. *Економіка АПК*. 2002. № 8. С. 6-10.
5. Піддубняк В. У кабалу – через банк? *Сільські вісті*. 2012. № 8 (18820). С. 1.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо умов обігу земель сільськогосподарського призначення: Закон України від 31 березня 2020 року № 552-IX. *Голос України*. № 74-75 (7331-7332). 2020. 30 квітня.
7. Саблук П.Т. Стабільні економічні умови як фактор послідовного підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва. *Економіка АПК*. 2003. №1. С. 12-17.
8. Світовий досвід запровадження ринку землі та його адаптація до українських реалій. веб – сайт. URL: <http://www.golos.com.ua/article/322369> (дата звернення 20.05.2020).

9. Федоров М.М. Організаційно-економічні передумови формування ринку земель сільськогосподарського призначення. *Економіка АПК*. 2003. № 1. С. 25-31.
10. Фесина Ю.Г. Особливості організації і розвитку фермерських господарств у Великобританії. *Економіка АПК*. 2000. № 7(1). С.78-79.
11. Формування концептуальних засад щодо зростання зайнятості та зменшення безробіття сільського населення в умовах функціонування ринку землі: звіт про НДР. Київ: НДІ праці і зайнятості населення, 2012. 191 с.
12. Ходаківська О.В. Ринок земель сільськогосподарського призначення в країнах ЄС: можливості використання досвіду в Україні. *Економіка АПК*. 2012. № 5. С. 30-36.
13. Daryl Brehm. Regard sur les Etats – Unis: Regards internationaux sur le foncier agricole. Seminaire. 15.12.2010. URL: [www. Agriculteurs defrance.com](http://www.Agriculteurs defrance.com).
14. Le journal du fermier et meayer. novembre – decembre. 2006. Numero special № 561.
15. L Joseph Comby. Panorama sur le foncier. Agricole dans le monde: Regards internationaux sur de foncier agricole. Seminaire. 15.12.2010 URL: [www.agriculteurs de france.com](http://www.agriculteurs de france.com).
16. Maurice Desners.L'agriculture frencaise depuis cinguante ans: des petites exploitations familiales aux droits a paiement unigue. Revenus agricoles. Agreste cahiers. 2007. Juillet. №2.
17. The Land Market in Denmark, The Danish Way/ Jens Wolters. URL: [http://ida.dk/sites/ddl/Documents/03\\_landmarket.pdf](http://ida.dk/sites/ddl/Documents/03_landmarket.pdf).

## References

1. Vartist silskohospodarskykh zemel ta yikh orendy u krainakh Yevropeiskoho Soiuzu ta Ukraini [The cost of agricultural land and their lease in the European Union and Ukraine]. *zemvisnuk.com.ua*. Retrieved from <http://zemvisnuk.com.ua/page/vart-st-zemel-ta-kh-orendi> [in Ukrainian].
2. Harbuz, M. (2001). Formuvannia i rozvytok rynku zemli v protsesi provedennia zemelnoi reformy. [Formation and development of the land market in the process of land reform]. *Ekonomist - Ekonomist*, 9, 42-49 [in Ukrainian].
3. Kireytseva, O.V. (2011). Inozemnyy dosvid formuvannya zemel'noho rynku [Foreign experience of land market formation]. *Ekonomika APK - The Economy of AIC*, 10, 174 – 178 [in Ukrainian].
4. Lukinov, I.I. (2002). Stratehiya i mekhanizmy poreformenoho rozvytku natsional'noho APK [Strategy and mechanisms of post-reform development of the national agro-industrial complex]. *Ekonomika APK- The Economy of AIC*, 8, 6-10 [in Ukrainian].
5. Piddubnyak, V. (2012). U kabalu – cherez bank? [In bondage - through bank?]. *Sil's'ki visti - Village news*, 8 (18820), 1 [in Ukrainian].
6. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny shchodo umov obihu zemel' sil's'kohospodars'koho pryznachennya: Zakon Ukrayiny vid 31 bereznya 2020 roku № 552-IX [On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Concerning the Conditions of Circulation of Agricultural Lands: Law of Ukraine of March 31, 2020 № 552-IX]. *Holos Ukrayiny - Voice of Ukraine*, № 74-75, 7331-7332 [in Ukrainian].
7. Sabluk, P.T. (2003). Stabil'ni ekonomichni umovy yak faktor poslidovnoho pidvyshchennya efektyvnosti sil's'kohospodars'koho vyrobnytstva. [Stable economic conditions as a factor in consistently improving the efficiency of agricultural production]. *Ekonomika APK - The Economy of AIC*, 1, 12-17 [in Ukrainian].
8. Svitovyy dosvid zaprovadzhennya rynku zemli ta yoho adaptatsiya do ukrayins'kykh realiy [World experience of land market introduction and its adaptation to Ukrainian realities]. *www.golos.com.ua*. Retrieved from <http://www.golos.com.ua/article/322369> [in Ukrainian].
9. Fedorov, M.M. (2003). Orhanizatsiyno-ekonomichni peredumovy formuvannya rynku zemel' sil's'kohospodars'koho pryznachennya [Organizational and economic prerequisites for the formation of the agricultural land market]. *Ekonomika APK - The Economy of AIC*, 1, 25-31 [in Ukrainian].
10. Fesyina, Y.H. (2000). Osoblyvosti orhanizatsiyi i rozvytku fermers'kykh hospodarstv u Velykobrytaniyi [Features of the organization and development of farms in the UK]. *Ekonomika APK - The Economy of AIC*, 7(1), 78-79 [in Ukrainian].
11. *Formuvannia kontseptual'nykh zasad schodo zrostannia zajniateosti ta zmeshennia bezrobittia sil's'koho naseleennia v umovakh funktsionuvannia rynku zemli: zvit pro NDR. [Forming of conceptual principles in relation to the increase of employment and reduction of unemployment of rural population in the conditions of functioning of market of earth: report on SRW].* (2012). Kyiv: NDI pratsi i zajniateosti naseleennia [in Ukrainian].

12. Khodakivs'ka, O.V. (2012). Rynok zemel' sil's'kohospodars'koho pryznachennya v krayinakh YES: mozhyvosti vykorystannya dosvidu v Ukrayini [The market of agricultural lands in the EU countries: opportunities to use the experience in Ukraine]. *Ekonomika APK - The Economy of AIC*, 5, 30-36 [in Ukrainian].
13. Daryl Brehm (2010). Regard sur les Etats – Unis: Regards internationaux sur le foncier agricole. Seminaire. *Agriculteursdefrance.com*. Retrieved from [www.Agriculteursdefrance.com](http://www.Agriculteursdefrance.com) [in English].
14. Le journal du fermier et meyer (2006). Numero special № 561 [in English].
15. Louseph Comby (2010). Panorama sur le foncier. Agricole dans le monde:Regards internationaux sur de foncier agricole. Seminaire. *agriculteurs de france.com*. Retrieved from [www.agriculteurs de france.com](http://www.agriculteurs de france.com) [in English].
16. Maurice Desners (2007). L'agriculture frencaise depuis cinquante ans: des petites exploitations familiales aux droits a paiement unigue. *Revenus agricoles. Agreste cahiers. Juillet. №2* [in English].
17. The Land Market in Denmark, The Danish Way. Jens Wolters. *ida.dk.sites*. Retrieved from [http://ida.dk.sites/ddl/Documents/03\\_landmarket.pdf](http://ida.dk.sites/ddl/Documents/03_landmarket.pdf) [in English].

**Ivan Mytsenko**, Professor, Doctor of Economics (Doctor of Economic Sciences)

**Tetyana Reshytko**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Reforming Land Relations in Ukraine: Experience of Foreign Countries**

Theoretical and practical approaches to the formation of land market in Ukraine are considered in the article. The views of scientists and practitioners on the problem of creating land market are summarized. It has been proven that land market is vital for agriculture and rural residents. It allows using land as collateral for agricultural enterprises. It is a source of income for farmers and allows land to move to a more efficient owner.

It is investigated that during the transformations in the agricultural sector of Ukraine, the state monopoly on land was abolished, agricultural enterprises were privatized, new market structures were created, that is preconditions were created for the introduction of market land turnover and formation of the secondary market of agricultural land. Today it is obvious that further regulation of land relations is needed to ensure effective development of newly created economic agricultural formations. The lack of a real market for agricultural land hinders their efficient distribution and restrains long-term investment in land and agriculture in general.

The history of reforming land relations of foreign countries is analyzed and systematized. Peculiarities of land markets formation and organization of lease land relations in the countries of the world are shown. It is studied that the state regulation of the agricultural land market of the EU member states is aimed at preserving land, preventing excessive concentration or fragmentation of land, sale of land primarily to farmers who have experience in agricultural production and live in the area. The issue of the land market is especially acute for countries with economies in transition, including Ukraine. Of particular note is the lease of agricultural land, which is the main form of land relations in many countries. The need to apply positive foreign experience in creating a market for agricultural land in Ukraine is indicated.

**land market, reform of land relations, agricultural land, land lease**

*Одержано (Received) 20.05.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 28.05.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 005.336.4:339.9.012(477)

JEL Classification: I23, I25

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).35-43](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).35-43)

Л.І. Цимбал, доц., д-р екон. наук

*Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, м. Київ, Україна*

## **Чинники інтелектуалізації розвитку української економіки у глобальному середовищі**

Обґрунтовано, що розвиток глобалізаційних процесів висуває перед країнами світу нові виклики, пов'язані, передусім, із поступовим переходом до економіки знань та її реалізації в умовах викликів сьогодення: з одного боку, становлення економіки знань відбувається за умов глобалізації й лібералізації законодавств, а з іншого – цей перехід супроводжується бажанням держав посилювати контроль над стратегічно важливими галузями, до яких належать і галузі формування інтелектуального потенціалу. Доведено, що розширення можливостей використання інтелекту, як основи якісного зростання економіки, стає однією з ключових передумов успішності економіки й оцінювання її лідерського потенціалу в цих умовах, а зміна якісної основи розвитку економіки вимагає переосмислення ролі інтелекту в процесі господарювання, що, своєю чергою, актуалізує питання інтелектуального потенціалу й ефективності його реалізації. Аналіз структури економіки України свідчить про нагальну потребу її якісної перебудови, зважаючи на процеси глобальної інтелектуалізації виробництва.

**інтелектуалізація, людський капітал, інтелектуальний капітал, інтелектуальне лідерство**

Л.И. Цымбал, доц., д-р экон. наук

*Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана, г. Киев, Украина*

## **Факторы интеллектуализации развития украинской экономики в глобальной среде**

Обосновано, что развитие глобализационных процессов ставит перед странами мира новые вызовы, связанные, прежде всего, с постепенным переходом к экономике знаний и реализации в условиях вызовов современности: с одной стороны, становление экономики знаний происходит в условиях глобализации и либерализации законодательства, а с другой – этот переход сопровождается желанием государств усиливать контроль над стратегически важными отраслями, к которым относятся и области формирования интеллектуального потенциала. Доказано, что расширение возможностей использования интеллекта как основы качественного роста экономики становится одной из ключевых предпосылок успешности экономики и оценки ее лидерского потенциала в этих условиях, а изменение качественной основы экономики требует переосмысления роли интеллекта в процессе хозяйствования, в свою очередь, актуализирует вопрос интеллектуального потенциала и эффективности его реализации. Анализ структуры экономики Украины свидетельствует о насущной необходимости ее качественной перестройки, учитывая процессы глобальной интеллектуализации производства.

**интеллектуализация, человеческий капитал, интеллектуальный капитал, интеллектуальное лидерство**

**Постановка проблеми.** Модернізаційні зрушення світової економіки, переведення її на інноваційний шлях розвитку і водночас надання їй більшої соціальної спрямованості мають стати стратегічними пріоритетами соціально-економічного розвитку України. Успішність реалізації цих завдань безпосередньо залежить від формування інтелектуального потенціалу нової якості, що відповідає вимогам сьогодення. Формування інтелектуального потенціалу є важливим завданням національних економік, основними джерелами якого стають освіта і наука. Освіта виступає класичною передумовою формування інтелектуального потенціалу, продуктивною силою розвитку суспільства. Освіта в Україні перебуває на досить високому рівні, що підтверджує її доволі високий потенціал. Так, згідно з рейтингуванням Всесвітнього економічного форуму, Україна посідає 34 місце серед 140 країн за субіндексом «вища освіта» [17]. Разом з тим, наука стає необхідною

передумовою перетворення потенціалу на капітал, адже саме на цьому етапі інтелектуальний капітал набуває матеріального змісту (патенти, ноу-хау, ліцензії, статті, результати досліджень тощо).

**Аналіз останніх джерел на публікацій.** Питання інтелектуального потенціалу розглядаються в значній кількості наукових праць. Вивчення ролі людського потенціалу у формуванні інтелектуального ресурсу знаходимо в роботах В. Антонюк [1], О. Грішної [5], Т. Заславської [7] та ін. Оцінку інтелектуального потенціалу України знаходимо в роботах О. Бутнік-Сіверського [2], О. Грішної [4], С. Вовканича [3], О. Святоцького [9] та ін. Проте динамічність економічних процесів, зміна парадигми функціонування світової економіки потребують визначення ключових проблем реалізації інтелектуального потенціалу та визначення основних інтелектуальних передумов розвитку української економіки в глобальному середовищі.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення основних чинників інтелектуалізації розвитку української економіки у глобальному середовищі.

**Виклад основного матеріалу.** Аналізуючи інтелектуальний потенціал України, варто відмітити, що перехід національної економіки до економіки знань передусім вочевиднють основні макроекономічні показники – це розмір і структура ВВП. Зростання валового продукту, його структура і модифікація загалом зміщуються в бік інтелектуальноємних галузей у постіндустріальному суспільстві, що трансформується, свою чергою, в економіку знань. Якісна структура ВВП виявляється і через рівень доданої вартості. Використання інтелектуального потенціалу може забезпечити Україні поштовх для розвитку в умовах становлення економіки знань та зміни структури ВВП. Частка інтелектуально містких галузей у структурі ВВП України не надто висока і окрім того має поступовий тренд до зменшення. Наприклад, частка освіти у структурі ВВП не перевищує 5 % і має спадний тренд, що свідчить про зменшення загалом частки інтелектуальноємних галузей.

При цьому найбільша частина ВВП України у 2019 році була сформована за рахунок оптової та роздрібною торгівлі, переробної промисловості та сільського, лісового і рибного господарства, що загалом становить майже 40 % від ВВП [6]. Така структура ВВП вказує на низький рівень готовності країни до переходу до економіки вищого рівня, адже провідні сфери діяльності мають низький рівень доданої вартості. Понад те, фіксується поступове зменшення частки освіти в структурі ВВП: сукупно скорочення відбулося майже на 20 % лише за 5 останніх років.

Накопичені в Україні значні інтелектуальні ресурси, втім, не отримують достатньої капіталізації. Це підтверджується низькою позицією України за показником технологічної готовності – лише 86 місце серед 140 досліджуваних країн у дослідженнях ВЕФ [10]. В Україні інтелектуальний капітал не є головним джерелом прибутку й за оцінками науковців має показник, нижчий за середньосвітове значення. За розрахунками О. Грішної та А. Козловського, в Україні інтелектуальний капітал характеризується вдвічі нижчими показниками, ніж у країнах-лідерах (зокрема Фінляндії) [5]. Такі показники є результатом відсутності наукової й інноваційної сфери серед пріоритетів розвитку держави, що неприпустимо за умов переходу до економіки знань та побудови ефективної економіки.

Інтелектуальний потенціал України формується багатьма чинниками, у тому числі масштабами та певною структурою підготовки фахівців з вищою освітою та наукових кадрів. Найбільший вплив на рівень технологічної готовності справляють рівень, структура та якість підготовки наукових кадрів. До індикаторів також можна віднести: мережу організацій, їхню структуру, рівень і структуру фінансування,

чисельність і структуру підготовки наукових кадрів, чисельність дослідників та частку їх у структурі ринку праці.

В Україні досить розгалужена мережа організацій, що здійснюють наукові дослідження, проте майже 50 % з них функціонують у державному секторі [8]. Відбувається поступове скорочення чисельності установ, що здійснюють наукові дослідження. За даними Державного комітету статистики України, приватний неприбутковий сектор не представлений в Україні жодною науковою установою чи організацією, що здійснює наукові дослідження та розробки. Сектор вищої освіти має лишень 15 % ринку. Загалом упродовж останніх років кількість наукових установ скорочується. Так, з 2010-го по 2018 роки загальна кількість їх скоротилася більш як на 27 %, із них майже 75 % це установи підприємницького сектору. Скорочення наукових установ у підприємницькому секторі перевищує 40 %, що є негативною тенденцією (рис.1).

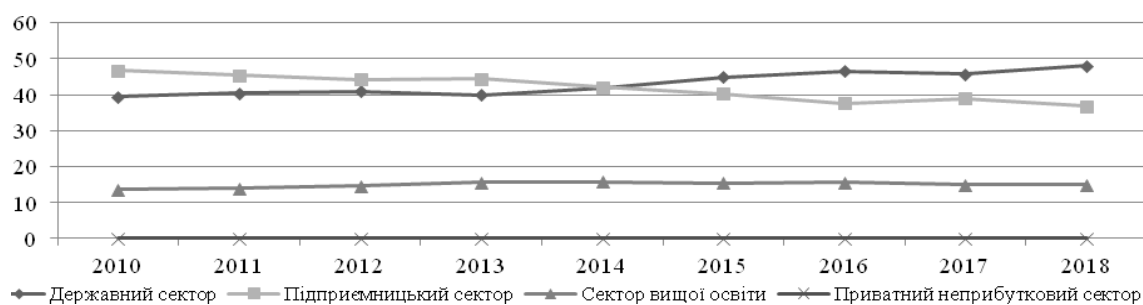


Рисунок 1 – Динаміка розподілу організацій, що здійснювали наукові дослідження, за секторами діяльності, %

Джерело: сформовано з використанням [8]

Такі структурні зміни не можна назвати позитивними тенденціями, оскільки участь бізнесу в наукових розробках має бути активнішою, бо це полегшує й пришвидшує реалізацію інноваційних розробок. Такі обставини, як недостатнє матеріально-технічне забезпечення, низький рівень оновлення обладнання лабораторій, відсутність комплексної системи впровадження розробок потребують зростання обсягів фінансування науки як загалом, так і з різних джерел. Хоча загалом рівень витрат на виконання наукових досліджень і розробок зростає і приріст від 2010 року становить понад 40 %, проте частка цих витрат мізерна. Так, у 2018 році на наукові розробки загалом були виділено 16773,7245 млн. грн., що становить лише 0,48 % ВВП, з них за рахунок державного бюджету – 0,27 % [8]. Показник фінансування витрат на наукові дослідження менший ніж 0,5 % ВВП взагалі не характерний для розвинених країн. Середній показник для країн Європейського Союзу – 2,03 % [12; 13; 8].

Менше 1 % ВВП на науково-дослідницькі роботи витрачають Сербія, Кенія, Іран, Марокко, Аргентина, Мексика, Єгипет, Чилі, Пакистан, Нігерія, Таїланд, Колумбія, Індонезія та Саудівська Аравія [11]. Проте переважна більшість розвинених країн витрачає на фінансування понад 2 % ВВП, а деякі з них – більше 4 % (наприклад, Південна Корея). Усі країни, що належать до груп з рівнем фінансування більше 2 %, мають ТОП-позиції в переліку найбільш інноваційних економік світу.

З огляду на незначний рівень фінансування досліджень і розробок в Україні важливим аспектом є його покомпонентний розподіл, позаяк структура фінансування досліджень і розробок не надто розгалужена [13]. Підприємницький сектор має суттєву частку у фінансуванні науково-дослідницьких робіт – 23 %. Основне фінансування науково-дослідницьких робіт припадає на державний сектор, що, з одного боку,

свідчить про вагому участь держави, а з іншого – про недостатню присутність розгалуженої мережі інвесторів у цьому секторі економіки. До переваг української економіки можна віднести значну частку залучених із-за кордону коштів, що може свідчити як про привабливість української науки для іноземних інвесторів, так і нести певні загрози для економіки в цілому. Динаміка фінансування досліджень і розробок демонструє поступове зростання надходжень фінансових ресурсів, проте надзвичайно повільними темпами (табл. 1).

Таблиця 1 – Джерела фінансування внутрішніх витрат на виконання наукових досліджень і розробок, тис. грн., 2010–2016 р.

	2010	2015	2016	2017	2018
<b>Усього</b>	<b>8107057,4</b>	<b>11001889,5</b>	<b>11530697,5</b>	<b>13379292,4</b>	<b>16773724,5</b>
Кошти бюджету	3647370,1	3992167,8	3910777,9	4896372,4	6222735,4
– з них з державного бюджету	3603254,2	3915356,4	3700856,5	4740059,9	6020886,6
Власні кошти	795642,7	2783319,2	1146032,5	1340844,1	1610011,8
Кошти організацій державного сектору	264879,5	281614,4	361549,5	718655,6	1141575,7
Кошти організацій підприємницького сектору	1237675,6	1713368,4	3369509,9	3007752,7	3947379,8
Кошти організацій сектору вищої освіти	4755,2	3702,8	7374,7	8860,1	6764,9
Кошти приватних некомерційних організацій	9729,4	141,7	2797,4	2838,2	21276,7
Кошти іноземних джерел	2092306,8	2077566,1	2550345,8	3262844,1	3642585,7
Кошти інших джерел	54698,1	150008,9	182309,8	141125,2	181394,5

Джерело: сформовано з використанням [8]

Загалом у 2018 році 33,9 % від загального обсягу витрат становили кошти бюджету. На 1,4 % менше виконано досліджень і розробок за кошти вітчизняних замовників (загалом 32,5 %), на кошти іноземних джерел припадає 22,1 % і майже 10 % – на власні кошти. Приріст за джерелами фінансування дуже неоднорідний. Так, частка витрат приватних некомерційних організацій за означений період скоротилася на 71 %. Найбільший приріст спостерігався щодо коштів організацій підприємницького сектору (перевищив 170 %), на другому місці – приріст фінансування в секторі вищої освіти (55,08 %). Найменший приріст фінансування спостерігається з державного бюджету – лише 2,7 %. Окремі тенденції свідчать про наявні можливості для розвитку української науки, зокрема зростання фінансування за рахунок коштів підприємницького сектору, що на тлі невпинного скорочення наукових установ цього сектору демонструє більше зростання витрат у перерахунку на кількість установ.

Недостатність фінансування певною мірою компенсується концентрацією фінансових ресурсів у високотехнологічних напрямках діяльності. Так, важливим для визначення технологічної готовності країни, її здатності конкурувати в постіндустріальній економіці є розподіл фінансових ресурсів залежно від сфери досліджень [13].

В Україні цей показник неоднозначний. Більше 60 % витрачається на інженерні науки й технології, що загалом може свідчити про можливості збільшення технологічного потенціалу, адже розвиток інженерії та технологій в умовах Четвертої промислової революції є необхідною передумовою економічного зростання. Утім, сам лише рівень фінансування не визначає можливості сектору. Так, дослідження в секторі інженерії і технологій потребують значного фінансування з огляду на необхідність утримувати обладнання, лабораторії та ін. Подальшого вивчення потребує питання оцінювання ефективності таких витрат і матеріального втілення їх у структурі уречевлених результатів наукової діяльності.

Можна помітити, що в Україні поступово скорочується чисельність здобувачів наукового ступеня: чисельність аспірантів скоротилася на 35 %, докторантів – на 25 %, однак кількість захищених дисертацій загалом зросла. Такі показники можуть підтверджувати здатність України перейти до економіки знань.

Наголосимо, що значення має не лише чисельність наукових працівників, а й напрями їх підготовки. Потенціал активного переходу України до економіки знань досить значний, що загалом підтверджує належність України до держав з високим рівнем Індексу людського розвитку. Попри загальне зниження за цим індексом Україна приростила окремі показники, зокрема освітні. Готовність економіки можна визначати і через підготовку фахівців з фізики, математики, хімії, біології, фармацевтики, медицини. В Україні підготовка фахівців за означеними напрямками становить майже 35 % від загалу здобувачів наукового ступеню.

Незважаючи на суттєву чисельність здобувачів наукового ступеня, в Україні малою є частка виконавців науково-дослідницьких робіт у загальній чисельності зайнятого населення – усього 0,6 %, що майже у п'ять разів менше, ніж в Ісландії чи Данії. Середній показник науково-технічного персоналу та дослідників для Європейського Союзу дорівнює 1,84 %. Менший показник, ніж в Україні, має лише Румунія [14]. За чисельністю дослідників і науково-дослідницького персоналу безумовно лідирують розвинені країни (табл. 2).

Таблиця 2 – ТОП-20 країн за чисельністю дослідників у виконанні досліджень і розробок (на 1 млн. населення)

Країна	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ЄС	3221,99	3239,65	3343,72	3435,75	3487,27	3485,36	3623,92	3822,1
ОЕСР	3349,36	3425,54	3481,68	3520,22	3960,95	4050,31	4052,01	..
Данія	6743,89	7025,99	7155,95	7088,55	7333,05	7483,57	7845,94	7896,85
Швеція	5255,85	5146,92	5163,74	6670,02	6868,11	7021,88	7153,41	7592,5
Фінляндія	7717,47	7413,63	7460,10	7187,92	6985,94	6816,76	6525,04	6707,48
Норвегія	5407,81	5496,22	5547,82	5569,44	5679,32	5915,60	6073,23	6477,76
Ісландія	..	7034,54	..	5679,51	..	5902,52	6635,10	..
Японія	5152,63	5160,20	5083,74	5201,31	5386,15	5230,72	5209,97	5304,89
Люксембург	5144,98	5444,29	4338,91	4594,52	4723,54	5058,27	4696,50	4682,45
Австрія	4359,02	4405,95	4695,26	4763,25	4883,85	4955,03	5157,51	..
Бельгія	3735,82	3878,70	4115,45	4156,24	4175,88	4875,33	4778,85	4947,98
Ірландія	3070,16	3281,74	3481,89	3605,94	4433,47	4575,19	4187,61	4107,60
Україна	1332,19	1261,86	1234,66	1165,18	1026,40	1005,99	1037,24	994,07

Джерело: сформовано з використанням [15]

Лідерами за чисельністю наукового та науково-дослідницького персоналу є країни з високим рівнем розвитку. Середнім показником для таких країн є близько 4 тис. осіб на 1 млн. населення. Україна має показники як мінімум у 4 рази нижчі, що свідчить про невисоку ефективність підготовки наукових кадрів (що підтверджується й низьким рівнем захисту дисертацій).

Країни-лідери мають значну частку науково-технічного персоналу від загальної чисельності робочої сили. Україна ж із показником 0,6 % належить до аутсайдерів. Такі показники за умов переходу до економіки знань є неприпустимими. Понад те, від 2010 року вони невпинно зменшуються – з понад 182 тис. осіб у 2010 році і до 88 тис. осіб у 2018 [8].

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** За результатами аналізу можна визначити основні негативні тенденції. По-перше, низький рівень залучення освіти й високотехнологічних секторів економіки до формування ВВП є негативним, що свідчить про відносно невисокий рівень готовності економіки України до вбудовування в економіку знань. По-друге, про недостатність інтелектуалізації економіки свідчить зміна структури організацій, що здійснюють наукові дослідження, та їх фінансування. По-третє, фіксуємо низький рівень фінансування науково-дослідницьких робіт і переважну роль держави в цих процесах з одночасним скороченням участі підприємницького сектору. Разом з тим спостерігається відчутне відставання України від розвинених країн за чисельністю дослідників і – що дуже прикро – подальше їх скорочення. В Україні фінансування досліджень і розробок переважно зосереджене на інженерних спеціальностях і технологіях, що назагал може свідчити про можливості технологічного розвитку України за умови високого рівня ефективності цих витрат. Ця проблема потребує подальшого вивчення. Водночас аналіз показників доводить поступове погіршення їх, основними причинами чого є відсутність цілісної стратегії розвитку інтелектуального потенціалу та – що куди важливіше – перетворення його на капітал. Така стратегія повинна мати чіткі цілі та критерії оцінювання їх досягнення. У цьому аспекті потребує вивчення досвід Китаю, зокрема стратегія середньострокового розвитку з чіткими цілями в площині науки (для прикладу: намагання увійти в ТОП-5 за рівнем цитування публікацій, підвищити сукупні витрати на дослідження та розробки до 2,5 % ВВП, довести внесок науки і технологій до позначки 60 % ВВП). Попередній аналіз реалізації цієї стратегії підтверджує її ефективність, зокрема за п'ятирічний період Китай суттєво просунувся за рівнем інновацій (особливо за субіндексом «Патенти і технології»).

Окреслені проблеми потребують нагального розв'язання задля розширення можливостей реалізації інтелектуального потенціалу України. По-перше, необхідно розробити систему заходів з розширення джерел фінансування науково-дослідницьких робіт. Потребує активізації участь підприємницького сектору в цих процесах. Для стимулювання інноваційної та наукової активності підприємств потрібна виважена державна політика. Зокрема, для збільшення присутності підприємницького сектору у фінансуванні досліджень і розробок можна розглянути зменшення ставки оподаткування для продукції (чи прибутку), отриманої в результаті такої діяльності. Залучення коштів у сектор досліджень і розробок і підвищення його ефективності можливе й за рахунок створення бізнес-хабів або спеціальних зон зі специфічними системами оподаткування для інноваційно активних підприємств у сфері досліджень і розробок, зважаючи на позитивний досвід реалізації таких інструментів у США та Ізраїлі.

Це, своєю чергою, може посприяти зростанню чисельності дослідників і залученню їх в різні сектори економіки. Потребує перегляду й стан розвитку

інженерних спеціальностей, адже відносно високий рівень фінансування ще не свідчить про високий рівень ефективності впровадження наукових розробок у цій сфері. Проте одиничні заходи, спрямовані на поліпшення кожного окремого показника, як і декларативні програми із загальними цілями, не приведуть до комплексного результату та нарощування інтелектуального потенціалу; напрацювання потребує цілісна державна програма.

Загалом для забезпечення розвитку інтелектуального потенціалу України конче потрібне напрацювання нових механізмів державно-приватного партнерства, співфінансування, регулювання трансферу технологій тощо. Спираючись на проаналізовані дані, ключовими питаннями розширення інтелектуального потенціалу вбачаємо створення ефективної системи фінансування, активізацію залучення бізнесу в науковий сектор, сприяння зростанню присутності підприємницького сектору, збільшення рівня фінансування досліджень і розробок, підвищення результативності підготовки наукових кадрів, їх якісний і кількісний розподіл і, як результат, зростання чисельності науково-технічного персоналу і дослідників. Звісно, окресленими питаннями характеристика інтелектуального потенціалу України не обмежується, бо вони стосуються його суто наукової складової. Детального вивчення потребує вся система освіти, реалізації наукових розроблень і впровадження їх у господарську діяльність.

## Список літератури

1. Антонюк Л.Л. Міжнародна конкурентоспроможність і регіональний аспект. *Міжнародна економічна політика: наук. журн.* 2005. Вип. 2 (1). С. 44-68.
2. Бутнік-Сіверський О.Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект. *Інтелектуальний капітал.* 2002. №1. С. 16-27.
3. Вовканич С.Й. Духовно-інтелектуальний потенціал України та її національна ідея. Львів. Вид-во ЛБА, 2001. 18с.
4. Грیشнова О., Козловський А. Інтелектуальний капітал України: інтегральна оцінка і порівняльний аналіз. Україна: аспекти праці. 2014. №1. С. 3–9.
5. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. 254с.
6. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 10.09.2020)
7. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе. *Общественные науки и современность.* 2005. №3. С.5-16
8. Наукова та інноваційна діяльність України. Держ. служба статистики України. Київ 2019. 108с.
9. Святоцький О. Місце і роль інтелектуальної діяльності в економічному і соціальному розвитку країни. *Інтелектуальний капітал.* 2004. № 3. С. 63-65.
10. Global competitiveness Report 2017-18. URL: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017-2018.pdf> (дата звернення 11.09.2020)
11. International comparisons of gross domestic expenditures on R&D and R&D share of gross domestic product, by region/country/economy: 2016 or most recent year 2016. URL: <https://www.nsf.gov/statistics/2016/nsb20161/uploads/1/7/tt04-04.pdf>. (дата звернення 15.09.2020)
12. Research and development expenditure (% of GDP). URL: <https://data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS?end=2015&locations=GE-UA&start=1996&view=chart>(дата звернення 14.09.2020)
13. Science, Technology and Innovation. URL: <http://uis.unesco.org/en/country/ua?theme=science-technology-and-innovation>(дата звернення 14.09.2020)
14. Science, Technology and Innovation. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/science-technology-innovation/data/database> (дата звернення 14.09.2020)
15. Science, technology and innovation: Total R&D personnel per thousand total employment, selected countries URL:<http://data.uis.unesco.org/#> (дата звернення 17.09.2020)
16. Science, technology and innovation: Total R&D personnel selected countries (in Full-time equivalents - FTE and Headcounts - HC) URL: <http://data.uis.unesco.org/#> (дата звернення 11.09.2020)

17. The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). URL: <http://www.oecd.org/about/>(дата звернення 18.09.2020)

## References

1. Antoniuk, L. (2005). Mizhnarodna konkurentospromozhnist i rehionalnyi aspekt [International competitiveness and regional aspect]. *Mizhnarodna ekonomichna polityka: Nauk. zhurn. – The International Economic Policy, Vol. 2 (1)*, 44-68 [in Ukrainian].
2. Butnik-Siverskyi, O. (2002). Intelektualnyi kapital: teoretychnyi aspekt [Intellectual capital: theoretical aspect]. *Intelektualnyi kapital – Intellectual capital, 1*, 16-27 [in Ukrainian].
3. Vovkanych, S.Y. (2001). *Dukhovno-intelektualnyi potentsial Ukrainy ta yii natsionalna idea [Spiritual and intellectual potential of Ukraine and its national idea]*. Lviv. Vyd-vo LBA [in Ukrainian].
4. Hrishnova, O., & Kozlovskyi, A. (2014). Intelektualnyi kapital Ukrainy: intehralna otsinka i porivnialnyi analiz [Intellectual capital of Ukraine: integrated assessment and comparative analysis]. *Ukraina: aspekty pratsi - Ukraine: aspects of work, 1*, 3-9 [in Ukrainian].
5. Hrishnova, O.A. (2001). *Lyuds'kyi kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiynoyi pidhotovky [Human capital: formation in the system of education and training]*. Kyiv: TV "Knowledge", KOO [in Ukrainian].
6. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
7. Zaslavskaja, T.I. (2005). Chelovecheskij potencial v sovremennom transformacionnom processe [Human potential in the modern transformation process]. *Obshhestvennye nauki i sovremennost'– Social sciences and modernity, 3*, 5-16 [in Russian].
8. Scientific and innovative activity of Ukraine [Naukova ta innovatsiynadiyal'nist' Ukrayiny]. *Gov. Statistics Service of Ukraine*. Kyiv [in Ukrainian].
9. Sviatotskyi, O. (2004). Mistse i rol intelektualnoi diialnosti v ekonomichnomu i sotsialnomu rozvytku krainy [The place and role of intellectual activity in the economic and social development of the country]. *Intelektualnyi kapital – Intellectual capital, 3*, 63-65 [in Ukrainian].
10. Global competitiveness Report 2017-2018. *www3.weforum.org*. Retrieved from <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017-2018.pdf> [in English].
11. International comparisons of gross domestic expenditures on R&D and R&D share of gross domestic product, by region/country/economy: 2016 or most recent year 2016. *nsf.gov*. Retrieved from <https://www.nsf.gov/statistics/2016/nsb20161/uploads/1/7/tt04-04.pdf> [in English].
12. Research and development expenditure (% of GDP). *data.worldbank.org*. Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS?end=2015&locations=GE-UA&start=1996&view=chart> [in English].
13. Science, Technology and Innovation. *uis.unesco.org*. Retrieved from <http://uis.unesco.org/en/country/ua?theme=science-technology-and-innovation> [in English].
14. Science, Technology and Innovation. *ec.europa.eu*. Retrieved from <http://ec.europa.eu/eurostat/web/science-technology-innovation/data/database> [in English].
15. Science, technology and innovation: Total R&D personnel per thousand total employment, selected countries. *data,uis,unesco.org*. Retrieved from <http://data,uis,unesco.org/#> [in English].
16. Science, technology and innovation: Total R&D personnel selected countries (in Full-time equivalents - FTE and Headcounts - HC). *data,uis,unesco.org*. Retrieved from <http://data,uis,unesco.org/#> [in English].
17. The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *oecd.org*. Retrieved from <http://www.oecd.org/about/> [in English].

**Liudmyla Tsymbal**, Associate Professor, Doctor in Economics (Doctor of Economic Sciences)

*Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine*

### **Factors of Intellectualization of the Development of the Ukrainian Economy in the Global Environment**

The development of globalization processes poses new challenges to the countries of the world, primarily related to the gradual transition to the knowledge economy and its implementation in the face of today's challenges. On the one hand, the formation of the knowledge economy takes place in the context of globalization and liberalization of legislation, and on the other - this transition is accompanied by the desire of states to strengthen control over strategically important areas, including areas of intellectual potential. Expanding the possibilities of using intelligence as a basis for qualitative economic growth is becoming one of the key

prerequisites for the success of the economy and assessing its leadership potential in these conditions. Changing the qualitative basis of economic development requires a rethinking of the role of intelligence in the management process, which, in turn, raises the issue of intellectual potential and the effectiveness of its implementation. The analysis of the structure of Ukraine's economy shows the urgent need for its qualitative restructuring, given the processes of global intellectualization of production.

Significant intellectual resources accumulated in Ukraine, however, do not receive sufficient capitalization. Such indicators are the result of the lack of scientific and innovative spheres among the priorities of the state development, which is unacceptable in the conditions of transition to the knowledge economy and building an efficient economy. The intellectual potential of Ukraine is formed by many factors, including the scale and structure of training of specialists with higher education and research staff. The level of structure, structure and quality of scientific personnel training have the greatest influence on the level of technological readiness. Indicators also include: the network of organizations, their structure, level and structure of funding, the number and structure of scientific training, the number of researchers and their share in the structure of the labor market.

**intellectualization, human capital, intellectual capital, intellectual leadership**

*Одержано (Received) 20.09.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 25.09.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 338.439.4; 311.172

JEL Classification: L66; O32; O38

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).43-56](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).43-56)

Е.Е. Савицький, канд. екон. наук

*ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна*

## **Організація і взаємодія держави, бізнесу та науки в контексті активізації інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств харчової промисловості**

Стаття присвячена аналізу чинної організації і взаємодії держави, бізнесу та науки в контексті активізації процесів інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств харчової промисловості, а також обґрунтуванню наявних проблеми на шляху активізації інноваційно-інвестиційних перетворень і розробці напрямів покращення такої взаємодії в контексті інноваційно-інвестиційної політики держави. Доведена необхідність удосконалення і доповнення наявних форм і методів організації і взаємодії держави, бізнесу та науки, зокрема налагодження зв'язків українських інноваторів у галузі харчової промисловості з усіма стейкхолдерами (представниками бізнесу та держави), потенційно зацікавленими у комерціалізації їхніх інновацій і розширенні ринків збуту. Запропоновано різні форми бюджетного і позабюджетного фінансування інноваційної діяльності підприємств харчової промисловості. Визначено актуальним запровадження моніторингу запиту бізнесу на інноваційні розв'язання наявних проблем, започаткування стартапів зі створення елементів інноваційної інфраструктури та їх поширення на всі регіони України, а також сприяння поінформованості науковців та підприємців про різні етапи та учасників інноваційного процесу.

**харчова промисловість, інноваційно-інвестиційна діяльність, розвиток економіки, фінансування інновацій, стартапи, технопарки, комерціалізація інновацій**

Э. Э.Савицкий, канд. экон. наук

*ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана», г. Киев, Украина*

## **Организация и взаимодействие государства, бизнеса и науки в контексте активизации инновационно-инвестиционной деятельности предприятий пищевой промышленности**

© Е.Е. Савицький, 2020

Статья посвящена анализу действующей организации и взаимодействия государства, бизнеса и науки в контексте активизации процессов инновационно-инвестиционной деятельности предприятий пищевой промышленности, а также обоснованию имеющихся проблем на пути активизации инновационно-инвестиционных преобразований и разработке направлений улучшения такого взаимодействия в контексте инновационно-инвестиционной политики государства. Доказана необходимость усовершенствования и дополнения имеющихся форм и методов организации и взаимодействия государства, бизнеса и науки, в частности налаживание связей украинских инноваторов в области пищевой промышленности со всеми стейкхолдерами (представителями бизнеса и государства), потенциально заинтересованными в коммерциализации их инноваций и расширении рынков сбыта. Предложены различные формы бюджетного и внебюджетного финансирования инновационной деятельности предприятий пищевой промышленности. Определено как актуальное внедрение мониторинга запроса бизнеса на инновационные решения имеющихся проблем, начало стартапов по созданию элементов инновационной инфраструктуры и их распространение на все регионы Украины, а также содействие осведомленности ученых и предпринимателей о различных этапах и участниках инновационного процесса.

**пищевая промышленность, инновационно-инвестиционная деятельность, развитие экономики, финансирование инноваций, стартапы, технопарки, коммерциализация инноваций**

**Постановка проблеми.** У сучасних українських економічних реаліях далеко не всі підприємства здійснюють інноваційно-інвестиційну діяльність. Така ситуація породжена складністю сприйняття і практичного переходу на інноваційну систему господарювання власне самих підприємств, відсутністю їхньої підтримки з боку держави, незацікавленістю інвесторів та віддаленістю науки від реального сектору виробництва. Очевидним є те, що на розвиток інноваційно-інвестиційної діяльності впливає загальний стан економіки і матеріального виробництва в країні.

Як показують сучасні наукові дослідження і публікації, ресурсний потенціал інноваційної діяльності за останні роки мав тенденцію до абсолютного кількісного скорочення та погіршення якості. Зниження рівня і якості ресурсного забезпечення інноваційної діяльності обумовлено відсутністю необхідних коштів. У даний час інновації стають основним засобом збільшення прибутку суб'єктів господарювання внаслідок кращого задоволення ринкового попиту, зниження виробничих витрат порівнянні з конкурентами. З огляду на складність поставлених завдань для підприємств, виникає необхідність державного стимулювання інноваційної діяльності, яке здійснюється основними напрямками, формами і методами організації і взаємодії держави, бізнесу та науки. Наразі для підприємств харчової промисловості найбільшу питому вагу в грошових вкладеннях в інвестиційну діяльність мають власні джерела фінансування, в тому числі використання амортизаційних відрахувань. З метою покращення організації і взаємодії держави, бізнесу та науки у напрямках фінансування державних, міжгалузевих і регіональних науково-технічних програм інноваційно-інвестиційної діяльності і підтримки інновацій у харчовій промисловості, необхідно розробляти відповідні дієві заходи впливу на всіх учасників такої взаємодії. У свою чергу загальне підвищення інноваційної активності на всіх рівнях і всіх учасників цього процесу, зможе результативно вплинути на діяльність галузі, окремих підприємств і в цілому країні, що у свою чергу, дозволить збільшити випуск продовольчих товарів високої якості та різноманітного асортименту, а також значно підвищити доходи підприємств харчової промисловості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Результати вивчення світового практичного досвіду засвідчують, що більшість інституційних механізмів та інструментів стимулювання інноваційної діяльності, які на практиці довели свою ефективність в економічно розвинутих країнах світу, в трансформаційних економічних системах ще не знайшли свого застосування [13]. Упродовж останніх років у світовій науці зростає кількість теоретичних досліджень, присвячених розгляду питань

інноваційного розвитку, активізації інноваційних процесів на різних рівнях, пошуку нових дієвих форм і методів організації і взаємодії держави, бізнесу та науки для активізації інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств, розробляються нові моделі інноваційного процесу, теорії, зокрема національних і регіональних інноваційних мереж та інноваційних систем, елементи методології, форми та методи державного регулювання інноваційного розвитку. Серед основних вітчизняних науковців, які ведуть наукові пошуки у даному напрямі, можна виокремити таких, як: О. Амоша [1], П. Бубенко [2], О. Власенко [3], В. Гусєв [2], В. Геєць [4], О. Дацій [5], В. Ільчук [14], О. Коваленко [6], М. Сичевський [9], В. Чабан [12], Н. Чуприна [6], С. Шкарлет [14].

Вчені наголошують, що в цілому для України практична реалізація курсу на широке використання інновацій залишається одним з найважливіших завдань. Під впливом економіко-технологічних зрушень, які відбуваються в останні роки європейського курсу розвитку нашої країни, багато процесів проходить в основному стихійно, головні механізми зростання інноваційно-інвестиційної діяльності продовжують концентруватись в групі галузей, чия конкурентоспроможність переважно залежить від використання екстенсивних факторів виробництва, вимагає відносно невисокого рівня інноваційної активності та ґрунтується на експорті сировини і продукції нижчих виробничих ланок. Для ефективної взаємодії усіх учасників інноваційно-інвестиційної діяльності в процесах глобальної трансформації світової економіки Україні вкрай необхідно подолати поширені негативні тенденції примітивізації промислового виробництва, забезпечити структурну перебудову економіки в напрямку ефективної організації і взаємодії держави, бізнесу та науки для активізації інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств харчової промисловості, зокрема на збільшення частки виробництв з високим рівнем доданої вартості, формування конкурентоспроможних інноваційно-орієнтованих підприємств, чия продукція буде конкурентоспроможною як на внутрішніх, так і на зовнішніх ринках. Тільки забезпечивши вирішення цього завдання, можна буде реально продовжити рух в Європейський економічний простір шляхом диверсифікації економіки та створення надійних передумов для переходу до стійкого економічного зростання української економіки. Особливу роль у вирішенні цього завдання повинні зіграти розробка і реалізація ефективної державної інноваційно-інвестиційної політики, найважливішим елементом якої має стати взаємодія держави, бізнесу та науки, спрямовані на формування відповідного інституційного середовища, що включає різні інструменти, механізми та інститути, орієнтовані на стимулювання інноваційної модернізації та інвестиційного розвитку економіки України.

Вважаємо, що наявним дослідженням бракує системного підходу, за якого буде існувати ефективна взаємозалежність між усіма учасниками інноваційно-інвестиційних процесів у системі активізації інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств, діяльність яких є однією з найбільш важливих характеристик розвитку національної інноваційної системи. Також потрібно враховувати взаємозв'язки і взаємодії між усіма учасниками. Тільки коли всі учасники інноваційної системи ефективно взаємодіють, вони зможуть стати могутнім механізмом економічного росту.

**Постановка завдання.** Виходячи із зазначеної актуальності та гостроти проблеми як на макрорівні, так і на мікрорівні, наше дослідження ставить за мету провести аналіз чинної організації і взаємодії держави, бізнесу та науки в контексті активізації процесів інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств харчової промисловості, а також обґрунтувати наявні проблеми на шляху активізації

інноваційно-інвестиційних перетворень і розробки напрямів покращення такої взаємодії в контексті інноваційно-інвестиційної політики держави.

**Виклад основного матеріалу.** Систему активізації інноваційно-інвестиційної діяльності на рівні підприємства доцільно розглядати як упорядковану систему впливу на інноваційно-інвестиційні процеси, що протікають на підприємстві, на основі сукупності регламентуючих форм і методів, які забезпечуються усіма учасниками у процесі взаємодії держави, бізнесу та науки на досягнення індикативно заданих або прогнозованих результатів інноваційної моделі розвитку підприємства.

Відповідно до методології системного підходу модельне подання системи активізації інноваційно-інвестиційної діяльності підприємства повинно включати такі елементи: суб'єкт, об'єкт, цілі, форма, методи, засоби.

В Україні співпраця промислових підприємств у виробничій та інноваційній діяльності перебуває на низькому рівні. Негативною тенденцією у сучасних реаліях української економіки є недостатня кількість підприємств харчової промисловості, які здійснюють в повній мірі безпосередньо інноваційно-інвестиційну підприємницьку діяльність. Водночас, очевидним є кількісні переваги підприємств інших видів галузей економіки, зокрема й тих, які здійснюють активну інноваційно-інвестиційну діяльність над підприємствами харчової промисловості. Така негативна тенденція спричинена складністю сприйняття і практичного переходу багатьох українських підприємств, зокрема харчової промисловості, на інноваційну систему господарювання після довгих років примусового перерозподілу і концентрування ресурсів. Цьому сприяла державна підтримка і заохочення одних галузей економіки і безконтрольний кількісний розвиток підприємств у харчовій промисловості, які не завжди відповідають якісним стандартам виробництва харчової продукції. Разом з тим, певна обмеженість ресурсів і державна підтримка вибіркового галузей економіки, повинна спонукати виробників харчових продуктів зняти такі обмеження саме шляхом інноваційно-інвестиційної активності. Однак такі мотиваційні важелі можуть бути практично пригнічені, з одного боку, при економічних кризах і невизначеності розвитку економіки в цілому, а, з іншого – при зниженні віддачі від вкладених коштів. Тому і загальний стан економіки, і зокрема підприємств харчової промисловості безпосередньо впливає на активізацію інноваційно-інвестиційної діяльності, як на рівні держави, так і на рівні галузі.

На регіональному та національному/наднаціональному рівнях забезпечення інклюзивності економічного розвитку відбувається завдяки концепції смарт-спеціалізації, що дозволяє реалізовувати заснований на специфічних конкурентних перевагах унікальний потенціал економічного розвитку регіонів та країн. Важливою складовою концепції смарт-спеціалізації є концепція кластерного розвитку, фокусом якої є створення кластерів світового рівня з активним залученням малих та середніх підприємств (МСП) [8].

Кроки України у напрямі впровадження цих концепцій у державну економічну політику включають інтеграцію їхніх принципів до стратегічних документів – Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки, Стратегії розвитку промислового комплексу України до 2025 року, Стратегічного плану діяльності Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України на 2020-2024 роки, Плану пріоритетних дій Уряду на 2020 рік; входження окремих регіонів України до Платформи смарт-спеціалізації ЄС; реалізацію у регіонах пілотних проектів смарт-спеціалізації промисловості та багато інших програм і концепцій.

Зрозуміло, що подальша розбудова в Україні інноваційно-орієнтованих виробництв у всіх галузях економіки вимагає низки об'єднаних взаємозалежних заходів

державної політики, бізнесу та науки, спрямованих на розвиток крос-секторальних зв'язків з акцентом на активацію та реалізацію потенціалу науково-освітнього сектору та підприємництва, інтеграції до глобальних ланцюгів виробництва. Першочерговими завданнями мають стати закладення на національному та регіональному рівнях інституційних засад підтримки процесів активізації та розвитку потенціалу науково-освітнього та підприємницького секторів, а також внесення відповідних змін до існуючого законодавства. Ці заходи мають доповнюватися активізацією інтеграційних процесів до європейських структур, проектів та програм з формування в економіці спільних інноваційних програм за участі всіх стейкхолдерів, а також підкріплюватися впровадженням ефективних механізмів фінансової підтримки.

За даними Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ) – «Звіту про глобальну конкурентоспроможність 2019», Україна посіла 85 місце серед 141 досліджуваної країни (набравши 57 балів із 100 можливих), і таким чином понизила свої позиції проти 83 місця у 2018 році [19]. Згідно зі щорічним звітом ВЕФ, основний регрес зафіксовано у сфері фінансових систем, в якій рейтинг України опустився на 19 позицій – до 136-го місця, й у сфері охорони здоров'я – на 9 позицій, до 101-го місця. Також дещо погіршилися показники впровадження інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) – із 77-го на 78-ме місце, макроекономічної стабільності – зі 131-го на 133-тє місце та інноваційних можливостей – із 58-го на 60-те місце, що мають ключову роль для здійснення інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств.

Попри велику кількість вчених та практиків, а також частку людей, які мають вищу освіту, Україна має досить посередній рейтинг за підіндексом «Інновації» та низькі значення показників «Державні закупівлі новітніх технологій і продукції», «Взаємозв'язки університетів з промисловістю у сфері досліджень і розробок (ДіР)», «Технологічна готовність». Тут найбільш проблемним показником залишаються «Іноземні інвестиції та трансфер технологій».

Згідно з доповіддю «Глобальний індекс інновацій 2018», у 2018 році Україна піднялася в рейтингу ще на 7 позицій і посіла 43 місце, випередивши Таїланд та опинившись позаду Хорватії і Греції. В групі за рівнем доходів “нижче середнього” Україна посіла 1 місце, обійшовши В'єтнам [10].

Очевидно, що основою для розвитку української інноваційної конкурентоспроможності є людський капітал і дослідження, а також знання й результати наукових досліджень. Їх ефективна реалізація і є головною конкурентною перевагою. Однак у порівнянні з 2017 роком за підіндексом “Людський капітал і дослідження”, Україна втратила 2 позиції, перемістившись з 41-го на 43-тє місце. Це відбулося внаслідок скорочення витрат на освіту у відсотках до валового внутрішнього продукту (ВВП) (22 місце – 2017 р., 26 місце – 2018 р.) та витрат на ДіР у відсотках до ВВП (54 місце – 2017 р., 62 місце – 2018 р.) [10].

Крім Глобального інноваційного індексу у доповіді визначається рейтинг країн за Індексом інноваційної ефективності. Індекс інноваційної ефективності характеризує створення сприятливих умов для інноваційної результативності. За цим показником у 2018р. Україна на 5 місці, що на 6 позицій вище, ніж у 2017 р. Це свідчить про зростання ефективності інноваційної діяльності в країні [20].

Відповідно до індексу інноваційного розвитку, представленого агентством Bloomberg у 2019 році, Україна посіла 53-є місце в рейтингу із загальним балом 48,09. Роком раніше наша країна займала 46-у сходинку рейтингу. Таке падіння зумовлено послабленням позиції України за 6-ма із семи складових даного індексу [15].

Інноваційне табло ЄС, яке включає дані щодо країн європейської спільноти, країн-кандидатів на вступ в ЄС та деяких інших країн, віднесло Україну до групи

“Повільні інноватори” (це всі країни, результативність яких знаходиться в межах 50% і 90% від середнього показника результативності по ЄС у 2017 році). Позиції України проти середньоєвропейського рівня знизились, наша держава тут на рівні європейських аутсайдерів з інновацій (Румунія, Болгарія). Зауважимо також, що значення сукупного індексу для України у 2017 р. становило 27,8% (у 2016 р. – 28,9%), що свідчить про падіння на 1,1% у порівнянні з 2016 р. Відповідно до методики Україна входить до групи країн “повільні інноватори”. Україна відстає за всіма показниками, окрім показників людські ресурси (110,3%) та вплив зайнятості (77,5%). Найслабші сторони – зв’язки та підприємництво (9,5%), інноваційне середовище (4,1% – 2017 р., у 2010 р. та 2016 р. дані відсутні) [16; 17].

Таким чином, найбільш проблемними питаннями готовності виробничого сектору України до майбутнього з точки зору інновацій і технологій є: низький рівень розвитку кластерів; державні організації та установи не зацікавлені у закупівлі нової технологічної продукції або ж не мають достатнього фінансування для цього; частка підприємств, які готові сприймати і впроваджувати інновації у свій виробничий процес залишається незначною. Поряд з цим, потребує вирішення проблема низького рівня залучення прямих іноземних інвестицій та трансферу технологій (Україна на 95 місці) [18].

В Україні відбувається поступова деградація інноваційного потенціалу. За даними Державної служби статистики України, у 2019 р. ДіР в Україні здійснювали 950 організацій, більшість з яких, як і в минулі роки, відносяться до державного та підприємницького секторів діяльності (43,1 % та 42,9 % відповідно). Однак у порівнянні з 2018 р. зросла кількість організацій підприємницького сектору (на 16,2 %) та відбулося зменшення рівня організаційного забезпечення державного сектору (на 10,5%) і сектору вищої освіти (на 6,3%) [7]. Кількість дослідників має тенденцію до скорочення, зокрема у 2019 р. частка виконавців ДіР (дослідників, техніків і допоміжного персоналу) у загальній кількості зайнятого населення України становила 0,48 % (у 2018 р. – 0,54 %), у тому числі дослідників – 0,31 % (у 2018 р. – 0,35%) [7].

Що ж стосується фінансування ДіР в Україні, то обсяг витрат на виконання ДіР України за рахунок усіх джерел у 2019 р. становив 17254,6 млн. грн., у тому числі коштом державного бюджету – 6603,9 млн. грн. або 38,3%. У структурі коштів вітчизняних замовників найбільшу частку становили кошти організацій підприємницького сектору [7].

Для нас важливіша структура видатків загального фонду бюджетного фінансування на фундаментальні наукові дослідження у 2019 р. за секторами, і лише 0,21% припадає на фінансування галузевого сектору. Це вкрай низький показник. У розрізі секторів науки найбільшу частку видатків загального фонду у структурі фінансування прикладних ДіР мав академічний сектор, а галузевий сектор – 24,8% [7].

Отже, першочергове завдання активізації інноваційно-інвестиційного потенціалу має стати рушієм економічного зростання та, у свою чергу, сприяти розвитку усіх сфер економіки, зокрема харчової промисловості. Як показує дослідження, Україна має низку конкурентних переваг, які дозволяють їй потенційно виробляти інноваційні продукти, найвигідніші з яких – це інновації, передусім науково-технічного характеру. Статистичні дані і рейтингові оцінки України показують, що основою української інноваційної конкурентоспроможності має стати людський капітал, а також знання й результати наукових досліджень. Питання в тому, як найефективніше їх реалізувати у харчовій промисловості з можливістю виходу на світові ринки, що сприятиме розвитку країни в цілому.

Наразі Україна має дуже обмежену фінансову та інституційну спроможність. Відтак наявні ресурси і потенціал доцільно зосередити на створенні суспільних благ, зокрема у сфері інновацій – на підтримці наукових досліджень, які є однією з основ інноваційного потенціалу. Для вирішення першочергового завдання переходу до інноваційного зростання, можна виокремити ті інструменти, які: найкраще відповідають подоланню перешкод, що найбільше заважають інноваційному процесу в Україні; не потребують запровадження механізмів, що у довгостроковій перспективі зменшують надходження до бюджетів різних рівнів і здатні приносити відчутні результати при мінімальних вкладеннях; є найменш вразливими до корупції та інших зловживань.

Витрати і собівартість продукції, зокрема підприємств харчової промисловості у нашому дослідженні, є важливими економічними категоріями, а їх рівень визначає величину прибутку і рентабельності підприємства, ефективність їх господарської діяльності. Формула ефективності діяльності будь-якого підприємства виглядає як співвідношення результатів і витрат, тому збільшення результативної частини та зменшення витратної однаково призводить до збільшення віддачі, результативності виробництва, появи реальних можливостей посилення інноваційної складової підприємств.

Підприємствам харчової промисловості для поліпшення каналів фінансування, зокрема залучення інвестиційних коштів, слід було б розглянути співвідношення планових і фактичних сум витрат безпосередньо на мікрорівні; у конкурентів і в середньому по галузі. Отже, виникає необхідність стимулювання інноваційно-інвестиційної діяльності на підприємствах харчової промисловості.

Актуальність вибору ефективної форми організації і взаємодії структур влади, бізнесу та науки, спрямованих на активізацію інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств харчової промисловості полягає в тому, що правильний початковий вибір зумовлює весь хід подальшої інноваційно-інвестиційної діяльності та робить якісний розвиток підприємств харчової промисловості виробництва незворотнім.

Вважаємо, що активізація та стимулювання процесів інноваційно-інвестиційної діяльності складається з трьох основних напрямків: 1) державна підтримка інноваційної діяльності; 2) позабюджетне фінансування; 3) мотивація всіх учасників інноваційної діяльності.

Загалом в області інновацій, важелі держави можна поділити на дві основні групи: прямі і непрямі. Пряме державне регулювання здійснюється переважно у двох формах: адміністративно-відомчої і програмно-цільовий.

Методи адміністративно-відомчої форми включають: 1) дотаційне фінансування; 2) створення спеціальних організацій в рамках апарату виконавчої влади; 3) надання сприяння в обміні науковим і технічним персоналом між університетами, промисловістю і державними лабораторіями; 4) заохочення приватних осіб і корпорацій, які так само справляють позитивний внесок у розвиток науки і техніки.

Методи програмно-цільової форми державного регулювання інвестиційно-інноваційної діяльності – це конкретне фінансування підприємств харчової промисловості державними цільовими програмами підтримки нововведень. Існують основні напрямки інноваційної діяльності, за якими здійснюється цільове фінансування: проведення фундаментальних, пошукових, технологічних та інших науково-дослідних робіт, підтримка науково-дослідної бази, оновлення основних виробничих фондів, інформаційне забезпечення, підготовка та перепідготовка висококваліфікованих кадрів.

Особливе місце в системі прямих заходів впливу держави на інноваційний бізнес у сфері харчової промисловості займає стимулювання розвитку структур технопарків. Їх головне завдання – надання різноманітних послуг і створення найбільш сприятливих для інноваційних підприємств умов (що сприяє залученню коштів та більш ефективному їх використанню), стимулювання розвитку екологічних підприємств, прискорення інноваційного процесу, практичної реалізації перспективних наукових ідей і винаходів.

Непряме регулювання інноваційно-інвестиційної діяльності здійснюється у формі створення державою сприятливих умов для інноваційної діяльності. Основні методи, що відносяться до непрямих: 1) лібералізація податкового та амортизаційного законодавства; 2) розробка і впровадження відповідних законодавчих норм; 3) створення соціальної інфраструктури.

На думку фахівців, в Україні ще не склалася комплексна і ефективна система оподаткування стосовно до наукових установ, хоча податкове законодавство передбачає деякі пільги, націлені на стимулювання інноваційної діяльності. Чинні податкові пільги не так стимулюють вкладення коштів в наукові дослідження, скільки цілеспрямовано компенсують недоліки податкової системи, усувають її суперечності, полегшують тяжкий фінансовий стан. Це принципова відмінність проявляється і в тому, що науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи (НДДКР) у нашій промисловості виконуються за рахунок прибутку, в той час як в основних розвинених країнах витрати компанії на ДіР, що проводяться власними силами, як правило, прирівнюються до витрат виробництва.

Розвиток інноваційної діяльності як на рівні окремого підприємства харчової промисловості, так і інтегрованих структур і держави в цілому передбачає створення обґрунтованої системи фінансування.

Основними формами цього напрямку стимулювання інноваційної діяльності є: 1) власні кошти підприємств; 2) кошти позабюджетних фондів; 3) кошти, отримані на фінансовому ринку; 4) засоби, що надходять в порядку перерозподілу.

В даний час для підприємств харчової та переробної промисловості найбільшу питому вагу інвестицій в інноваційну діяльність мають власні джерела фінансування - близько 70% [10].

До елементів власних коштів підприємств харчової промислових підприємств пропонується відносити наступне: прибуток від реалізації товарної продукції; прибуток від виконаних науково-дослідних робіт; прибуток від фінансових операцій; амортизаційні відрахування; виручка від реалізації вибулого майна; стійкі пасиви; цільові надходження.

На сьогодні приблизно половина підприємств харчової промисловості нерентабельна і функціонує на застарілому обладнанні, тому роль прибутку у фінансуванні інноваційної діяльності значно скоротилася. Але у випадку, коли держава не може оперативним чином вплинути на ефективність роботи приватних підприємств харчової промисловості, то щодо амортизаційної політики ситуація принципово інша.

Балансова оцінка вартості в переважній більшості морально застарілих зношених основних фондів в сучасних українських умовах не відображає їх відновну вартість. Методи, що застосовуються при оцінці основних фондів призводять до завищення їх вартості в харчовій промисловості. Це означає завищений податок на майно, збільшення собівартості і зростання цін на кінцеву продукцію, неможливість списання вибулого устаткування. В цьому випадку вважаємо доречним введення спеціальних амортизаційних рахунків і контролю за їх використанням з можливим

нарахуванням санкцій на адресу підприємства і банку, який здійснив нецільове перерахування таких коштів.

Відомо, що за своєю суттю, амортизація є частиною вартості основних засобів, що використовуються у виробництві, і тому економісти вважають раціональним розширення законодавства про власність на амортизаційний фонд, щоб розділити право власності і управління ним. Використання всього обсягу амортизаційних відрахувань на капіталовкладення дозволило б істотно збільшити інвестиції в інноваційну діяльність.

З метою забезпечення фінансування міжгалузевих і регіональних науково-технічних проблем, а також заходів щодо освоєння нових видів продукції харчової промисловості, в даний час можна рекомендувати створення позабюджетних фондів фінансування НДДКР і підтримки інновацій. Засоби таких фондів мають бути важливою формою позабюджетного фінансування. До таких елементів фінансування можна включити: - засоби центральних позабюджетних фондів; - засоби регіональних валютних фондів; - засоби муніципальних валютних фондів.

Вважаємо, що позабюджетні фонди можуть утворюватися за участі таких суб'єктів: 1) Міністерства освіти і науки України; 2) регіональних міністерств (позабюджетні фонди відповідних міністерств); 3) інших регіональних органів виконавчої влади.

Відповідно такі позабюджетні фонди будуть формуватися коштом добровільних відрахувань підприємств і організацій незалежно від форм власності у в розмірі, що буде встановлений у відсотках від вартості реалізованої продукції. Далі суму відрахувань коштів у позабюджетні фонди підприємств включають до собівартості продукції.

В даний час такі фонди фінансування НДДКР і підтримки інновацій в Україні не існують. Разом з тим поступово налагоджується система регіонального фінансування інновацій.

Також, позабюджетні фонди можуть виступати як один з розпорядників фінансових ресурсів при консолідованому фінансуванні інноваційно-інвестиційних проектів, якщо мають профіцит власного бюджету. Доцільно часткове фінансування інноваційних проектів, впровадження яких призведе до відповідних соціальних наслідків. Економічними наслідками впровадженнями інноваційних проектів можуть бути: 1) збільшення надходжень до державного та місцевих бюджетів; 2) збільшення надходжень до позабюджетних фондів; 3) зниження витрат фонду сприяння зайнятості; 4) зниження витрат, пов'язаних з тимчасовою непрацездатністю.

Отже, діяльність позабюджетних фондів буде спрямована на цілі держави, а саме на активізацію інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств харчової промисловості. Головна мета створення в Україні позабюджетних фондів фінансування харчової промисловості – це акумулювання фінансових ресурсів для подальшого фінансування екологічних, безпечних та ресурсощадних підприємств харчової промисловості. Напрями використання фінансових ресурсів таких фондів можливі в межах бюджетних програм, відповідно до кошторисів, затверджених Міністром освіти і науки України за погодженням з Мінфіном.

Таким чином, в умовах інноваційного розвитку, інноваційні проекти підприємств харчової промисловості, які при впровадженні мають екологічний ефект, безпечність та високу якість продукції, що виражені в зменшенні кількості викидів відходів у навколишнє середовище або у можливості безвідходного виробництва, можуть розраховувати на кошти позабюджетних фондів в рамках фінансування,

затверджених регіональних або навіть державних програм, які спрямовані на дотримання європейських стандартів якості.

В Україні наразі існує схвалена Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року (далі – Стратегія). Відповідно до Стратегії, Міністерству освіти і науки разом з іншими зацікавленими центральними органами виконавчої влади повинно було розробити проект плану заходів на 2019-2021 роки з реалізації Стратегії, схваленої цим розпорядженням і починаючи з 2022 року розробляти та подавати на розгляд Кабінету Міністрів України проекти трирічних планів заходів з реалізації Стратегії, схваленої цим розпорядженням [11].

У Стратегії визначені основні бар'єри для розвитку інновацій в Україні, яким є: - недосконалість інституцій, зокрема політичного, регуляторного та бізнес-середовища; - слабо розвинута інфраструктура, у тому числі інноваційна, оскільки залишаються на низькому рівні показники валового нагромадження капіталу у відсотках до валового внутрішнього продукту, показники екологічної стійкості, доступності та якісної роботи електронного Уряду (використання інформаційних та комунікаційних технологій у поєднанні з організаційними змінами та застосуванням нових навичок у державному управлінні для впровадження державних послуг та демократичних процесів) [11].

Таким чином, для сталого розвитку держави необхідно забезпечити сприятливі умови для утворення та функціонування інноваційно активних підприємств, розвитку національної інноваційної екосистеми, залучення вітчизняних та іноземних інвесторів. Запропонований у цій Стратегії функціональний підхід спрямований на розв'язання проблем, які гальмують інноваційний розвиток будь-якої сфери економіки.

Так чи інакше, місцевим органам влади можливе надання ширших можливостей щодо стимулювання регіональних інтересів у активізації та розвитку підприємств харчової промисловості, одним з яких виступає інноваційна діяльність, оскільки, чим більше в регіоні буде прибуткових підприємств, тим більше податків надійде до дохідної частини бюджету.

Засновниками цих фондів поряд з місцевими органами влади можуть виступати розташовані в регіоні, і, можливо, за його межами, підприємства та організації, в тому числі громадські, зацікавлені в розвитку тих чи інших виробництв, поліпшенні соціальної та екологічної ситуації. У функції фондів входить: участь у розробці та реалізації регіональних програм розвитку інноваційної діяльності, фінансова, матеріально-технічна, організаційно-методична підтримка.

Наступною важливою формою позабюджетного фінансування є кошти, отримані на фінансовому ринку. До них відносяться: продаж власних акцій, облігацій та інших видів цінних паперів; кредитні інвестиції; фінансовий лізинг; спонсорські кошти; приватні накопичення фізичних осіб.

У разі необхідності фінансування перспективних інноваційних проектів у галузі харчової промисловості, підприємство може вдаватися до додаткової емісії цінних паперів. природно, що цей шлях доступний лише підприємствам, які організовані у формі закритих або відкритих акціонерних товариств. Важливо при цьому, щоб кошти, отримані під час розміщення акцій, використовувалися ефективно і дозволили підприємству після закінчення емісії збільшити віддачу на капітал і розмір дивіденду на одну акцію.

Одне з головних місць у фінансовому забезпеченні інноваційної діяльності підприємства відводиться комерційним кредитом. Як правило, комерційний банк кредитує тільки такі заходи, які мають реальні терміни окупності та при наявності джерел повернення кредиту забезпечують окупність фінансуються вкладень у коротші терміни, ніж середньогалузеві. Українська практика показує, що банківський кредит на

відміну від бюджетного фінансування дозволяє підвищити ефективність інноваційних заходів і може виявитися більш прийнятним і зручним методом мобілізації грошових коштів на тривалі терміни, ніж випуск акцій або розміщення облігаційних позик.

В разі коли вирішується завдання швидкого промислового освоєння інноваційних проектів, які потребують придбання інноваційного обладнання, техніки, енергетичних установок, транспортних засобів, тоді застосовується такий вид операцій, як фінансовий лізинг. Головна перевага лізингу тут полягає в тому, що якщо існує рентабельний проект підприємець має можливість отримати обладнання та розпочати нове виробництво без великих одноразових витрат. Саме це особливо актуально в умовах обмеженості коштів підприємств харчової промисловості.

Ще однією формою позабюджетного фінансування є кошти, отримані в порядку перерозподілу. Її елементами є:- страхове відшкодування за настання ризиків;- кошти, що надійшли від концернів, асоціацій та регіональних структур;- засоби, що формуються на пайових засадах;- дивіденди і відсотки з цінних паперів інших емітентів.

Найважливішим методом зниження ризиків інноваційної діяльності є їх страхування, тому спеціальний страховий фонд є одним з джерел її позабюджетного фінансування. Тому, з метою стимулювання приватних інвестицій в інноваційну діяльність і нарівні харчової промисловості, потрібно приймати конкретні заходи. До їх числа можна віднести, зокрема, страхування некомерційних ризиків запорукою майна суб'єктів галузі.

В якості застави найчастіше використовуються пакети акцій підприємств, що перебувають у власності суб'єктів галузі, права на розробку природних ресурсів, завершені будівництвом муніципальні житлові будинки, векселі підприємств регіону. В інших сусідніх країнах набула поширення практика пайової участі регіональних бюджетів у фінансуванні інноваційних проектів, як форма гарантій приватним інвесторам, які беруть участь в їх фінансуванні.

Активізація і розвиток інноваційно-інвестиційної діяльності, як вже було визначено, залежить від багатьох чинників, серед яких слід виділити кількість і науковий рівень працівників, що зайняті в галузях харчової промисловості. Становлення інноваційного підприємництва в цій галузі залежить від рівня освіти працездатного населення, підготовки наукових кадрів, готових не тільки запропонувати інноваційні ідеї, а й реалізувати їх на практиці.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** З метою покращення організації і взаємодії держави, бізнесу та науки в контексті активізації інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств харчової промисловості, необхідно взаємовигідне налагодження зв'язків українських інноваторів в галузі харчової промисловості з усіма стейкхолдерами (представниками бізнесу та держави), потенційно зацікавленими у комерціалізації їхніх інновацій і розширенні ринків збуту за межі національних.

Важливими завданнями для організації ефективної взаємодії держави, бізнесу та науки, в першу чергу, є запровадження моніторингу запиту бізнесу на інноваційні розв'язання наявних проблем; започаткування стартапів зі створення елементів інноваційної інфраструктури та їх поширення на всі регіони України; сприяння поінформованості науковців та підприємців про різні етапи та учасників інноваційного процесу.

Здійснення перерахованих вище заходів з активізації інноваційно-інвестиційної діяльності на основі розглянутих принципів дозволить збільшити випуск продовольчих товарів високої якості і різноманітного асортименту з використанням інноваційних

технологій виробництва і залучення в галузь потенційних інвесторів, що, у свою чергу, значно підвищить доходи підприємств харчової промисловості і держави в цілому.

Перспективи подальших досліджень пов'язуємо із виявленням відображення проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку в законодавстві та діючих заходах державного регулювання, а також аналізом зарубіжного досвіду ефективної взаємодії трьох учасників(держави, бізнесу, науки) та можливістю використання його успішних прикладів в Україні.

## Список літератури

1. Амоша О.І. Інноваційний розвиток промислових підприємств у регіонах: проблеми та перспективи. *Економіка України*, 2017. № 3. С. 20-34. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk\\_2017\\_3\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2017_3_3) (дата звернення: 21.08.2020).
2. Бубенко, П. і Гусев, В. (2016). Продовжуємо заговорювати інноваційний розвиток. *Економіка України*, 7, 82-92.
3. Власенко О. Еволюція інноваційної політики та інноваційних процесів в умовах переходу традиційної економіки до економіки знань. *Актуальні проблеми державного управління*, 2013. Вип. 2. С. 3-6. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apduo\\_2013\\_2\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apduo_2013_2_3) (дата звернення: 21.08.2020).
4. Геєць, В. М. (2014). Інституційна обумовленість інноваційних процесів у промисловому розвитку України. *Економіка України*, 12, 4-27.
5. Дацій О.І. Державне регулювання інноваційної діяльності в Україні. *Економіка АІЖ*. 2004. № 3. С. 97-101.
6. Коваленко О.В., Чуприна Н.Б. Характеристика сучасного стану інноваційного розвитку вітчизняних підприємств. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*, 2018. Вип. 5. - С. 103-107. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia\\_2018\\_5\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2018_5_22)(дата звернення: 21.08.2020).
7. Наукова та науково-технічна діяльність в Україні у 2019 році: науково-аналітична доповідь. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nauka/informatsiyno-analitychni/2020/08/13/nadnaukaza2019-stisnuto.pdf> (дата звернення: 05.09.2020).
8. Національний інститут стратегічних досліджень України. Пріоритетні напрямки державної підтримки розвитку нових моделей організації виробничої та інноваційної діяльності у промисловості України : веб-сайт. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/ekonomika/prioritetni-napryamki-derzhavnoi-pidtrimki-rozvitku-novikh-modeley> (дата звернення: 28.08.2020).
9. Сичевський М.П., Коваленко О.В. Чинники інноваційної конкурентоспроможності харчової промисловості в контексті глобалізації. *Економіка АПК*. 2016. № 11. С. 60–67.
10. Стан інноваційної діяльності та діяльності у сфері трансферу технологій в Україні у 2018 році: аналітична довідка. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/innovatsii-transfer-tehnologiy/2019/07/03/stan-innov-diyaln-2018f.pdf> (дата звернення: 01.09.2020).
11. Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 06.09.2020).
12. Чабан В.Г. Інвестиційне забезпечення інноваційного розвитку підприємств аграрного сектору. *Економічний вісник університету*, 2018. Вип. 37(1). С. 139-143. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/escvu\\_2018\\_37\(1\)\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/escvu_2018_37(1)_21). (дата звернення: 21.08.2020).
13. Чичкало-Кондрацька І.Б. Інноваційний розвиток регіональних наукововиробничих систем. Полтава : Полтавський літератор, 2011. 392 с.
14. Шкарлет С.М., Ільчук В. П. Інноваційний розвиток підприємства : навч. посіб. Черніг. нац. технол. ун-т. Чернігів : Черніг. нац. технол. ун-т. 2015. 307 с.
15. Bloomberg. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-01-22/germany-nearly-catches-korea-as-innovation-champ-u-srebounds> (дата звернення: 02.09.2020).
16. European Innovation Scoreboard 2017. URL: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/24829> (дата звернення: 02.09.2020)
17. European Innovation Scoreboard 2018. URL: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/30705> (дата звернення: 02.09.2020)
18. Readiness for the Future of Production Report 2018. URL: [http://www3.weforum.org/docs/FOP\\_Readiness\\_Report\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/FOP_Readiness_Report_2018.pdf) (дата звернення: 03.09.2020)
19. The Global Competitiveness Report 2019. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf) (дата звернення: 01.09.2020)

20. The Global Innovation Index» 2010-2018 pp.. URL: <http://www.globalinnovationindex.org> (дата звернення: 02.09.2020).

## References

1. Amosha, O.I.(2017). Innovatsiyni rozvytok promyslovykh pidpryemstv u rehionakh: problemy ta perspektyvy [Innovative development of industrial enterprises in the regions: problems and prospects]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 3, 20-34 [in Ukrainian].
2. Bubenko, P.T., & Husiev, V.A. (2016). Prodovzhuemo zahovoriuvaty innovatsiyni rozvytok [We continue to talk about innovative development]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 7, 82-92 [in Ukrainian].
3. Vlasenko, O. (2013). Evoliutsiia innovatsiinoi polityky ta innovatsiynykh protsesiv v umovakh perekhodu tradytsiinoi ekonomiky do ekonomiky znan [Evolution of innovation policy and innovation processes in the conditions of transition of traditional economy to knowledge economy]. *Aktualni problemy derzhavnoho upravlinnia – Actual problems of public administration*, 2, 3-6 [in Ukrainian].
4. Heiets, V.M. (2014). Instytutsiina obumovlenist innovatsiynykh protsesiv u promyslovomu rozvytku Ukrainy [Institutional conditionality of innovation processes in the industrial development of Ukraine]. *Ekonomika Ukrainy - Economy of Ukraine*, 12, 4-19 [in Ukrainian].
5. Datsii, O.I. (2004). Derzhavne rehuliuвання innovatsiinoi diialnosti v Ukraini [State regulation of innovation in Ukraine]. *Ekonomika APK - Economy of AIC*, 3, 18-22 [in Ukrainian].
6. Kovalenko, O.V., & Chupryna, N.Yu. (2018). Kharakterystyka suchasnoho stanu innovatsiinoho rozvytku vitchyznanykh pidpryemstv [Characteristics of the current state of innovative development of domestic enterprises]. *Ekonomichnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii – Economic Bulletin of the Zaporozhye State Engineering Academy*, 5, 103-107 [in Ukrainian].
7. Naukova ta naukovo-tekhnichna diial'nist' v Ukraini u 2019 rotsi: naukovo-analitychna dopovid' [Scientific and scientific-technical activity in Ukraine in 2019: scientific-analytical report]. (2020). *mon.gov.ua*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nauka/informatsiyno-analitychni/2020/08/13/nadnaukaza2019-stisnuto.pdf> [in Ukrainian].
8. Natsional'nyj instytut stratehichnykh doslidzhen' Ukrainy. Priorytetni napriamky derzhavnoi pidtrymky rozvytku novykh modelej orhanizatsii vyrobnychoi ta innovatsiinoi diial'nosti u promyslovosti Ukrainy [Regarding the priority areas of state support for the development of new models of organization of production and innovation activities in the industry of Ukraine]. (n.d.). *niss.gov.ua*. Retrieved from <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/ekonomika/priorytetni-napryamki-derzhavnoi-pidtrimki-rozvitku-novykh-modelej> [in Ukrainian].
9. Sychevskiy, M.P. & Kovalenko, O.V. (2016). Chynnyky innovatsiinoi konkurentospromozhnosti kharchovoi promyslovosti v konteksti hlobalizatsii [Factors of innovative competitiveness of the food industry in the context of globalization]. *Ekonomika APK – Economy of AIC*, 11, 60-67 [in Ukrainian].
10. Stan innovatsiinoi diial'nosti ta diial'nosti u sferi transferu tekhnolohij v Ukraini u 2018 rotsi [The state of innovation and technology transfer activities in Ukraine in 2018: analytical reference]. (2019). *mon.gov.ua*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/storage/app/media/innovatsii-transfer-tehnologiy/2019/07/03/stan-innov-diyaln-2018f.pdf> [in Ukrainian].
11. Stratehiia rozvytku sfery innovatsiinoi diial'nosti na period do 2030 roku [Strategy for the development of innovation in the period up to 2030]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
12. Chaban, V.H. (2018). Investytsiine zabezpechennia innovatsiinoho rozvytku pidpryemstv ahrarynoho sektoru [Investment support of innovative development of enterprises of the agricultural sector]. *Ekonomichnyi visnyk universytetu – Economic Bulletin of the University*, 37(1), 139-143 [in Ukrainian].
13. Chychkalo-Kondratska, I.B. (2011). *Innovatsiyni rozvytok rehionalnykh naukovo-vyrobnychyykh system: monohrafiia [Innovative development of regional research and production systems: monograph]*. Poltava: Poltava writer [in Ukrainian].
14. Shkarlet, S.M. & Ilchuk, S.M.(2015). *Innovatsiyni rozvytok pidpryemstva: navch. posib. [Innovative development of the enterprise: textbook]*. Chernihiv: Chernih. nats. tekhnol. un-t [in Ukrainian].
15. Bloomberg (n.d.). *bloomberg.com*. Retrieved from <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-01-22/germany-nearly-catches-korea-as-innovation-champ-u-s-rebounds> [in English].
16. European Innovation Scoreboard 2017. (n.d.). *ec.europa.eu*. Retrieved from <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/24829> [in English].
17. European Innovation Scoreboard 2018. (n.d.). *ec.europa.eu*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/30705> [in English].

18. Readiness for the Future of Production Report 2018. (n.d.). *weforum.org*. Retrieved from [http://www3.weforum.org/docs/FOP\\_Readiness\\_Report\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/FOP_Readiness_Report_2018.pdf) [in English].
19. The Global Competitiveness Report 2019. (n.d.). *weforum.org*. Retrieved from [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf) [in English].
20. The Global Innovation Index. (n.d.). *globalinnovationindex.org*. Retrieved from <http://www.globalinnovationindex.org> [in English].

**Eduard Savytskyi**, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

*Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine*

### **Organization and Interaction of the State, Business and Science in the Context of Intensification of Innovation and Investment Activities of Food Industry Enterprises**

The article is devoted to analysing of the current organization and interaction of the state, business and science in the context of intensification of processes of innovation and investment activities of food industry enterprises, as well as substantiation of existing problems on the way of intensification of innovation and investment transformations and development of directions to improvement of such interaction in the context of innovation and investment policy of the state.

The author proves the need to improve and supplement existing forms and methods of organization and interaction of the state, business and science, in particular to establish links between Ukrainian innovators in the food industry with all stakeholders (business and government) potentially interested in commercializing their innovations and expansion of markets. The article proposes various forms of budgetary and extra-budgetary financing of innovative activity of food industry enterprises. The introduction of monitoring the business demand for innovative solutions to existing problems, launching startups to create elements of innovation infrastructure and their dissemination to all regions of Ukraine, as well as promoting awareness of scientists and entrepreneurs about the various stages and participants in the innovation process.

The obtained results can be used in further research in substantiating effective forms of interaction between government, business and science, expanding the horizons of their impact in the context of innovation and investment activities of food industry, in developing recommendations for state, regional and local authorities, food industry enterprises.

**food industry, innovation and investment activity, economic development, financing of innovations, startups, technology parks, commercialization of innovations**

*Одержано (Received) 07.09.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 11.09.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 330.83:334.75

JEL Classification: A13, F29

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).56-64](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).56-64)

**І.М. Унінець**, доц., канд. екон. наук

*Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, м. Київ, Україна*

## **Глобальні міста в суб'єктній диспозиції Smart-економіки**

Обґрунтовано, що в умовах посилення інтелектуалізації економіки як постійно діючого процесу, який стрімко прискорюється у новому столітті, одним із важливих його проявів стає формування та розвиток Smart-економіки, «розумної» економіки. Визначено, що важливим аспектом дослідження Smart-економіки є визначення її суб'єктної структури та оцінка взаємозв'язків та взаємозалежності учасників економічних взаємовідносин. Обґрунтовано, що новими учасниками глобальних економічних відносин стали глобальні міста, для оцінки яких на сучасному етапі використовуються не лише показники ефективності економічної діяльності, а і індикатори інтелектуальної економіки та благополуччя. Проаналізовано диспозицію глобальних міст в структурі Smart-економіки, критерії та індикатори їх аналізу, визначена роль складових інтелектуалізації та сучасний рівень розвитку глобальних міст. Визначено, що на сучасному етапі відбувається становлення не лише «глобальних» міст, а і «міжнародних», які мають значний вплив на розвиток регіону та визначають ключові його тенденції.

**smart-економіка, глобалізація, урбанізація, глобальні міста, суб'єкти Smart-економіки**

© І.М. Унінець, 2020

**И.М. Унинец**, канд. экон. наук

*Национальный педагогический университет имени М.П. Драгоманова, г. Киев, Украина*

### **Глобальные города в субъектной диспозиции Smart-экономики**

Обосновано, что в условиях усиления интеллектуализации экономики как постоянно действующего процесса, который стремительно ускоряется в новом веке, одним из его важных проявлений становится формирование и развитие Smart-экономики, «умной» экономики. Определено, что важным аспектом исследования Smart-экономики является определение ее субъектной структуры и оценка взаимосвязей и взаимозависимости участников экономических взаимоотношений. Обосновано, что новыми участниками глобальных экономических отношений стали глобальные города, для оценки которых на современном этапе используются не только показатели эффективности экономической деятельности, а и индикаторы интеллектуальной экономики и благополучия. Проанализирована диспозиция глобальных городов в структуре Smart-экономики, критерии и индикаторы их анализа, определена роль составляющих интеллектуализации и современный уровень развития глобальных городов. Определено, что на современном этапе происходит становление не только «глобальных» городов, а и «международных», которые имеют значительное влияние на развитие региона и определяют ключевые его тенденции.

**smart-экономика, глобализация, урбанизация, глобальные города, субъекты Smart-экономики**

**Постановка проблеми** Характерною рисою сучасного етапу світогосподарського розвитку є формування інтелектуальної економіки, в якій динаміка і спрямованість суспільного прогресу визначаються такими факторами, як знання та інформація. На етапі індустріальної економіки важливими показниками її розвитку виступали темпи економічного зростання. Але поступово з 60-х років стає зрозумілим, що цих показників явно недостатньо і що, взагалі, важливим є досягнення не економічного зростання, а соціального і економічного розвитку [4]. Реальний прогрес в країні вимірюється не стільки темпами зростання ВВП, скільки іншими параметрами. Саме тому, поступово почали з'являтися нові підходи і методики для виміру не тільки економічних, а й соціальних та технологічних параметрів розвитку країни. Ускладнюється задача виміру розвитку також із зростанням значення таких чинників, як знання та інформація. Вони не просто є елементами виробничого процесу, а перетворюються у важливий ресурс, що визначає розвиток всіх інших факторів, загальну динаміку і спрямованість суспільного розвитку. Врахування їх впливу є непростим завданням внаслідок невідчутності та відсутності речової форми.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження концепцій трансформації економічного середовища є нагальним науковим питанням, яке стає об'єктом дослідження значної кількості науковців. Особливо актуалізується це питання в аспекті становлення постіндустріального суспільства та пошуків варіантів і форм його прояву на сучасному етапі економічного розвитку, враховуючи зростання ролі та якості чинників інтелектуалізації. Висвітлення питань парадигмальних змін знаходимо в роботах Д. Белла [1], З. Бжезінського [10], В. Іноземцева [4], М. Кастельса [5], Ф. Махлупа [7], М. Пората [14], Т. Стоуньєра [18], А. Тоффлера [9], А. Чухно [3], Ф. Уебстер [8], Й. Шумпетера [16] та інших. Проте варто відмітити, що недостатньо висвітленим залишається питання становлення SMART-економіки та визначення основних її суб'єктів, особливо враховуючи недостатність теоретичного обґрунтування самої концепції.

**Постановка завдання.** Метою статті є виявлення особливостей функціонування та оцінки глобальних міст як специфічних суб'єктів Smart-економіки.

**Виклад основного матеріалу.** Структура економіки в умовах становлення Smart-суспільства постійно змінюється, що викликано новими обставинами формування економічних відносин [13]. Так, до передумов формування Smart-економіки відносимо істотні зміни в структурі попиту на всіх його рівнях, що, своєю чергою, викликано посиленням участі технологій у виробництві продукції, формуючи

таким чином спіраль нарощування інтелектуальної виробництва. Крім того, передумовами виступають і процеси глобалізації, які призводять до можливості збереження системного управління та збалансованості за рахунок координації залежності окремих країн від глобального рівня розвитку та ключових процесів (політичних, економічних, фінансових та соціальних). Це своєю чергою передбачає, перш за все, розширення відкритості суб'єктів господарювання, лібералізацію ринків, створення структур, стійких до зовнішніх впливів, або здатних до швидкої адаптації у відповідь на виклики економічного, соціального та культурно-інформаційного середовища [6].

Загалом можемо відмітити, що формування Smart-економіки відбувається під впливом становлення Індустрії 4.0, поширення технологій та їх проникнення у економічну систему, постійного зростання рівня комфорту людства та якості навколишнього середовища, становлення інноваційних мереж [11]. Одними із найважливіших проблем на шляху становлення інтелектуалізованої економіки є інституційні перешкоди, що виникають в процесі трансформації та модифікації економічної системи, переходу від ресурсної економіки до високорозвиненої та високотехнологічної. В цих умовах актуалізуються саме питання становлення економіки, заснованої на знаннях та такої, що ґрунтується на сталому розвитку.

В рамках дослідження варто виділити три основні складові Smart-економіки:

1. Розумне зростання, що передбачає розвиток економіки на основі реалізації знань та запровадження інновацій.

2. Стабільне і стале зростання, що формується за рахунок раціонального використання наявних ресурсів та підвищення ефективності цих процесів, що своєю чергою може сприяти зростанню конкурентоспроможності економіки.

3. Інтенсивне зростання, що забезпечується досягненням високого рівня зайнятості, соціальної та територіальної потужності та згуртованості [17].

Проте, в даному контексті варто відмітити, що аналіз становлення Smart-економіки неможливий без визначення ключових суб'єктів та рівнів її реалізації. Реалізація Smart-економіки відбувається на всіх рівнях економічних відносин – від індивіда і до держави як учасника і регулятора таких активностей.

Ключовими суб'єктами Smart-економіки в рамках дослідження вбачаємо:

- індивід;
- локалітет, місто;
- регіон;
- країна;
- глобальне місто.

Варто відмітити, що для кожного суб'єкта виділяється кілька основних трендів, форм прояву Smart-економіки, які знаходять своє вираження у формуванні активностей цих суб'єктів та їх економічної ефективності. Такими формами прояву є:

- діджиталізація;
- інституціоналізація;
- управління;
- екологізація;
- соціалізація;
- урбанізація.

В концепції Smart-економіки найбільш активними гравцями в сучасній науковій літературі відзначаються міста-лідери, що вийшли на глобальну арену відносно недавно. Урбанізація та формування глобального фінансового простору загалом призводять до зміни ролі великих міст у глобалізаційних процесах. Великі міста, що

займають вигідне географічне положення (особливо на торговельних шляхах) приростили свою активність на ринку, що призвело до позначення їх як окремих суб'єктів економічних відносин і набуло рис фінансового центру. Однозначного трактування фінансового центру не існує, проте такі нові суб'єкти активно досліджуються, наприклад агенцією Z/Yen, що публікує свої звіти разом з Лондонською міською корпорацією та Китайським інститутом розвитку, і в рамках їх роботи фінансові центри позначаються як «міжнародні центри з повним сервісом, що мають сучасні розрахункові та платіжні системи, підтримують великі національні економіки. Джерела фондів різноманітні, а правова і нормативна база є достатньою для збереження цілісності відносин між принципалом і агентом» [19].

Одним із самих активних серед фінансових центрів є Лондон, друге місце займає Нью-Йорк. Однак економічна ефективність функціонування глобальних міст не є єдиним мірилом їх конкурентоспроможності в глобальній економіці. Так, окремими факторами розглядаються фінансові показники, показники розвитку людського капіталу, якість проживання в містах та ін. (табл.1).

Таблиця 1 – Індикатори оцінки діяльності фінансового центру (GFICI)

Індикатори оцінки	Характеристика
Бізнес середовище	Рівень корупції та верховенство права, захист даних, оподаткування, макроекономічне середовище, інституційне та нормативно-правове середовище, політична стабільність
Людський капітал	Охорона, безпека та права людини, гнучкість ринку праці, освіта та розвиток, якість життя
Оподаткування	Є важливим для нових підприємств, податкові правила мають бути узгоджені на міжнародному рівні
Репутація	Репутація як хороше і безпечне місце для життя надзвичайно важлива, рівень інновацій, культурне різноманіття, привабливість, конкурентна позиція відносно інших центрів
Інфраструктура	Повітряне сполучення, витрати на інфраструктуру ІКТ зростають, будівельна інфраструктура, стабільний розвиток
Розвиток фінансового сектору	Фінансова інфраструктура, страхові компанії, рівень боргу, доступність капіталу, економічна віддача, ліквідність ринків та ін.

*Джерело: сформовано автором з використанням [21]*

Варто відмітити, що для оцінки показника людського капіталу глобального міста використовуються не лише індикатори його наявності, а і можливості відпочинку, відвідування культурних заходів, система охорони здоров'я, нерухомість придатна для проживання, інфраструктурне забезпечення, транспортне сполучення, в цілому параметри якості життя визначаються з вагою 4,30 бала в межах оцінки 3,89-5,37 [12].

Відповідно до оцінки 2020 року Нью-Йорк займає лідируючі позиції практично по всім критеріям (табл. 2).

Таблиця 2 – Розподіл ТОП-15 міст-лідерів за категоріями оцінки 2020 (GFCI)

Місц	Бізнес середовище	Розвиток фінансового центру	Інфраструктура	Людський капітал	Репутація
1	Нью-Йорк	Нью-Йорк	Нью-Йорк	Нью-Йорк	Нью-Йорк
2	Лондон	Лондон	Лондон	Лондон	Лондон
3	Гонконг	Гонконг	Токіо	Шанхай	Сінгапур
4	Женева	Люксембург	Сінгапур	Сінгапур	Гонконг
5	Чикаго	Сінгапур	Гонконг	Гонконг	Токіо
6	Сінгапур	Париж	Сан-Франциско	Франкфурт	Шанхай
7	Амстердам	Шанхай	Стокгольм	Цюріх	Женева
8	Пекін	Чикаго	Пекін	Пекін	Пекін
9	Шанхай	Токіо	Шанхай	Сан-Франциско	Цюріх
10	Цюріх	Пекін	Амстердам	Париж	Торонто
11	Франкфурт	Лос-Анджелес	Мадрид	Токіо	Чикаго
12	Копенгаген	Женева	Бостон	Шеньчжень	Сан-Франциско
13	Токіо	Сан-Франциско	Ванкувер	Лос-Анджелес	Стокгольм
14	Сан-Франциско	Шеньчжень	Брюссель	Амстердам	Сідней
15	Монреаль	Дубай	Париж	Копенгаген	Осло

Джерело: сформовано автором з використанням [21]

Загалом такий специфічний суб'єкт економічної діяльності вперше у теорію глобалістики було введено в роботах Саскії Сассен, де знаходимо термін «глобальне місто» (global city) саме в значенні суб'єкта економіки [20]. Науковиця в своїх роботах обґрунтовує ключові відмінності між мегаполісом та глобальним містом, які відрізняються чисельністю населення, формуванням агломерацій, економічними показниками діяльності, соціальними можливостями, вартістю життя, можливостями реалізації та ін. Однак для глобальних міст розраховується ще і інтелектуальна складова розвитку, наприклад, кількість та якість вищих навчальних закладів (кількість вузів, що входять до найкращих університетів світу, кількість та якісні характеристики функціонування дослідницьких центрів світового значення та ін.).

Загалом для оцінки функціонування фінансових центрів використовується кілька ключових критеріїв, серед них «зв'язки» (характеризує рівень зв'язків фінансового центру з іншими містами та регіонами світу, виставляється на основі оцінок фахівців із інших центрів, якщо центр отримує більше 63% оцінки, то він вважається «глобальним», більше 42% - міжнародний); «різноманітність» (визначається через діапазон факторів, що впливають на кількість та рівномірність сфер конкурентоспроможності, ця складова вимірюється через два елементи: багатство та рівномірність, чим вищий бал тим вища різноманітність та багатство ділового середовища); «спеціалізація» (глибина та якість таких сфер як управління інвестиціями, банківська діяльність, страхування, урядовий та регуляторний сектор, тощо). Відповідно до цього формується диспозиція глобальних міст (табл. 3)

Таблиця 3 – Диспозиція глобальних міст відповідно до профайлів, 2020

<b>Ширина і глибина</b>	<b>Відносно широкий</b>	<b>Відносно глибокий</b>	<b>Зароджується</b>
<b>Глобальні лідери</b>	<b>Глобальні урізноманітнені</b>	<b>Глобальні спеціалізовані</b>	<b>Глобальні претенденти</b>
Лондон	Франкфурт	Гуанчжоу	-
Нью-Йорк	Амстердам	Абу-Дабі	Гуанчжоу
Шанхай	Париж	Ченду	Далянь
Пекін	Москва	Циндао	
Гонконг	Брюссель		
Сінгапур	Лос-Анджелес		
Шеньчжень	Дублін		
Сан-Франциско	Сеул		
Дубай	Цюрих		
Женева	Чикаго		
Токіо			

Джерело: сформовано з використанням [12]

Як бачимо, в переліку глобальних міст превалюють класичні фінансові центри, однак останніми роками до когорти міст з високорозвинених країн долучаються міста з високо динамічних країн Азії. Бурхливий розвиток регіонів призвів до необхідності аналізу потенціалу регіональних лідерів (табл. 4).

Таблиця 4 – Диспозиція регіональних (міжнародних) міст-лідерів відповідно до профайлів, 2020

<b>Міжнародні лідери</b>	<b>Міжнародні урізноманітнені</b>	<b>Міжнародні спеціалізовані</b>	<b>Міжнародні претенденти</b>
Бостон	Сідней	Люксембург	Тяньцзінь
Вашингтон	Стамбул	Мумбай	Ухань
Мілан	Мехіко	Маврикій	Нур-Султан
Рим	Мадрид	Рига	Доха
Афіни	Торонто	Тайбей	
Монреаль	Мюнхен	Британські Віргінські острови	
Единбург	Відень	Вільнюс	
Бухарест		Алмати	
Пусан		Буенос-Айрес	
Гамбург		Бермуди	
Тель-Авів		Панама	
Штутгарт		Нанкін	
		Кіпр	

Джерело: сформовано з використанням [12]

Дослідження вказує, що репутація міста стає підґрунтям для додаткового залучення капіталу, як фінансового, так і людського, При цьому Лондон, Гонконг та Сінгапур демонструють найстійкіші позиції та найвищі позиції конкурентоспроможності, однак регіональні (міжнародні) центри демонструють стійкі тенденції до покращення своїх позицій, отримуючи високі бали як з боку резидентів, так і нерезидентів [12].

Таким чином, дослідження Smart-економіки передбачає аналіз функціонування суб'єктів економічної діяльності, враховуючи тенденції розвитку та форми її прояву. В рамках оцінки Smart-економіки для різних суб'єктів можемо відмітити наявність ключових індикаторів, серед яких:

- матеріальні доходи;
- матеріальна деривація;
- можливості працевлаштування;
- освіта та навчання;
- функціонування системи охорони здоров'я;
- житло;
- доступ до догляду за дітьми;
- право на виїзд;
- достойне соціальне забезпечення;
- безпечне середовище;
- екологічно якісне середовище;
- відсутність дискримінації
- доступ до системи правосуддя [15].

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Дослідження сутнісних форм прояву SMART-економіки дозволяє відмітити, що тенденції розвитку економічної науки та практики свідчать про перехід до нової парадигми економічного розвитку, в основі якої лежить гармонійність поєднання елементів концепції сталого розвитку та технологічного розвитку. Розвиток технологій стає передумовою для формування діджитал-середовища, яке, своєю чергою, є платформою функціонування суб'єктів економічної діяльності та підвищує їх рівень конкурентоспроможності. Інституціоналізація в глобальних містах стає необхідним елементом узгодження правил функціонування та часто виходить за рамки управління локалітетом, вирішуючи питання розвитку окремо взятого міста у глобальному середовищі. Загалом це ускладнює управління, яке з одного боку, має знаходитись у національному підпорядкуванні, а з іншого – враховувати особливості розвитку окремо взятої агломерації, враховуючи її місце на карті світу. Екологізація і соціалізація знаходять свій прояв у формуванні елементів середовища глобального міста та якості і комфортності його функціонування саме для громади. Глобальні міста стають драйверами формування концепції Smart-економіки та її практичної реалізації.

Проте залишається ще великий простір для досліджень сутності, форм прояву та індикаторів оцінки розвитку Smart-економіки, загалом, і на рівні різних суб'єктів, зокрема. Важливим завданням є визначення основних індикаторів оцінки Smart-економіки виходячи із особливостей функціонування кожного окремо взятого суб'єкта економічної діяльності.

## Список літератури

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. М.: Academia, 1999. 956с.
2. Гэлбрейт Дж. К. Новое индустриальное общество. М., 1969. 480 с.
3. Чухно А.А., Юхименко П.І., Леоненко П.М.. Інституціонально-інформаційна економіка : підручник. Затверджено МОН . К., 2010. 687 с.
4. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. М.: Academia - Наука, 1998. 614 с.
5. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ. ; науч. ред. О. И. Шкаратан. М. : ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.

6. Максимова В.Ф. Smart (интеллектуальная) экономика: цели, задачи и перспективы. Открытое образование. 2011. №3. С. 63-71. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/Smart-intellektualnaya-ekonomika-tseli-zadachi-i-perspektivy/viewer> (дата обращения: 03.07.2020)
7. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США. М.: Прогресс, 1966. 462 с.
8. Фрэнк Уэбстер. Теории информационного общества / пер. с англ. М. В. Арапова, Н. В. Малыхиной; под. ред. Е. Л. Варгановой. М.: Аспект Пресс, 2004. 400 с.
9. Тоффлер Э. Третья волна. М.: ООО "Фирма "Издательство АСТ", 1999. 261 с.
10. Brzezinski Zb. Between Two Ages. N.Y., 1988. 123 p. URL: <https://www.slideshare.net/orthodoxonline/1746-between-twoagesamericasroleinthetechnetronicerabyzbigniewkbrzezinski> (Last accessed: 03.07.2020 )
11. Galperina, L.P., Girenko, A.T., Mazurenko, V.P. The Concept of Smart Economy as the Basis for Sustainable Development of Ukraine. International Journal of Economics and Financial Issues. 2016. 6(S8). 307-314.
12. Global Financial Centres Index 20. URL: <http://www.longfinance.net/global-financial-centres-index-20/1037-gfci-20.html> (Last accessed: 09.07.2020 )
13. Nelson R., Winter S.G. An Evolutionary Theory of Economic Change. Cambridge, Mass.: Harvard University Press. 1982.
14. Porat M. The Information Economy. Washington, DC: US Department of Commerce. 1977. 490 p.
15. Regional indicators of socioeconomic well-being. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17480&langId=en> (Last accessed: 03.07.2020 )
16. Schumpeter J.A. Business Cycles. N.-Y.: McGraw-Hill Book Company. 1939. P.5-49.
17. Smart Economy: Economía Inteligente. URL: <https://web.ua.es/en/smart/Smart-economy-economia-inteligente.html> (Last accessed: 08.07.2020 )
18. Stonier T. The Wealf of Information. L., 1983.
19. The Competitive Position of London as a Global Financial Centre. URL: <http://www.zyen.com/PDF/LCGFC.pdf> (Last accessed: 14.07.2020 )
20. The global city: New York, London, Tokyo (Princeton : Princeton University Press, 2001) updated 2d ed., original 1991; ISBN 0-691-07063-6.
21. The Global Financial Centres Index 28 September 2020. URL: [https://www.longfinance.net/media/documents/GFCI\\_28\\_Full\\_Report\\_2020.09.25\\_v1.1.pdf](https://www.longfinance.net/media/documents/GFCI_28_Full_Report_2020.09.25_v1.1.pdf) (Last accessed: 15.07.2020 )
22. The Global Financial Centres Index. URL: <https://www.longfinance.net/programmes/financial-centre-futures/global-financial-centres-index/> (Last accessed: 14.07.2020 )

## References

1. Bell, D. (1999). *Grjaduscheje postindustrialnoje obschestvo [The coming post-industrial society]*. M.: Academia [in Russian].
2. Gailbraight, J.K. (1969). *Novoje industrialnoje obschestvo [New industrial society]*. M. [in Russian].
3. Chuhno, A. A., Juhimenko, P. I., & Leonenko, P. M. (2010). *Institutsionalno-informatsijna ekonomika [Institutional and information economy]*. K. [in Ukrainian].
4. Inozemtsev, V.L. (1998). *Za predelami ekonomicheskogo obschestva [Za predelami jekonomicheskogo obshhestva]*. M.: Academia [in Russian].
5. Castels, M. (2000). *Informatsionnaja epoha: ekonomika, obschestvo, kultura [Informacionnaja jepoha: jekonomika, obshhestvo i kul'tura]*. M. : GU VShJe. [in Russian].
6. Maksimova, V.F. (2011). Smart (intellektualnaja) ekonomika: tseli, zadachi i perspective [Smart (intellectual) economy: goals, objectives and prospects]. *Otkritoje obrazovanije - Open education*, 3, 63-71. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/Smart-intellektualnaya-ekonomika-tseli-zadachi-i-perspektivy/viewer> [in Russian].
7. Machlup, F. (1966). *Proizvodstvo i raspredelenije znanij v USA [Knowledge production and dissemination in the United States]*. M.: Progress [in Russian].
8. Webster, F. (2004). *Theories of the information society*. (M. V. Arapov, & N. V. Malyhina, Trans). M.: Aspekt Press.
9. Toffler A. (1999). *Tretja volna [Third wave]*. M.: ООО "Фирма "Издательство АСТ [in Russian].
10. Brzezinski, Zb. (1988) Between Two Ages. N.Y. *slideshare.net*. Retrieved from <https://www.slideshare.net/orthodoxonline/1746-between-twoagesamericasroleinthetechnetronicerabyzbigniewkbrzezinski> [in English].

11. Galperina, L.P., Girenko, A.T., & Mazurenko, V.P. (2016). The Concept of Smart Economy as the Basis for Sustainable Development of Ukraine. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(S8), 307-314 [in English].
12. Global Financial Centres Index 20 (n.d.). *longfinance.net*. Retrieved from <http://www.longfinance.net/global-financial-centres-index-20/1037-gfci-20.html> [in English].
13. Nelson R., & Winter S.G. (1982). *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press [in English].
14. Porat M. (1977). *The Information Economy*. Washington, DC: US Department of Commerce [in English].
15. Regional indicators of socio-economic well-being. (n.d.). *ec.europa.eu*. Retrieved from <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17480&langId=en> [in English].
16. Schumpeter J.A. (1939). *Business Cycles*. N.-Y.: McGraw-Hill Book Company [in English].
17. Smart Economy: Economia Inteligente. (n.d.). *web.ua.es*. Retrieved from <https://web.ua.es/en/smart/Smart-economy-economia-inteligente.html> [in English].
18. Stonier T. (1983). *The Wealf of Information*. L. [in English].
19. The Competitive Position of London as a Global Financial Centre. (n.d.). *zyen.com*. Retrieved from <http://www.zyen.com/PDF/LCGFC.pdf> [in English].
20. *The global city: New York, London, Tokyo* (2001). Princeton: Princeton University Press [in English].
21. The Global Financial Centres Index 28. (n.d.). *longfinance.net*. Retrieved from [https://www.longfinance.net/media/documents/GFCI\\_28\\_Full\\_Report\\_2020.09.25\\_v1.1.pdf](https://www.longfinance.net/media/documents/GFCI_28_Full_Report_2020.09.25_v1.1.pdf) [in English].
22. The Global Financial Centres Index. (n.d.). *longfinance.net*. Retrieved from <https://www.longfinance.net/programmes/financial-centre-futures/global-financial-centres-index/> [in English].

**Iryna Uninets**, Associate Professor, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)  
*National Pedagogical University named after M.P. Drahomanov, Kyiv, Ukraine*

### **Global Cities in the Subjective Disposition of Smart-economy**

Strengthening the intellectualization of the economy is an ongoing process that is rapidly accelerating in the new century. One of the important manifestations of this is the formation of Smart-economy, "smart" economy. An important aspect of the study of Smart-economy is to determine its subjective structure and assess the relationships and interdependence of participants in economic relations. New participants in global economic relations are global cities, for the assessment of which at the present stage are used not only indicators of economic efficiency, but also indicators of intellectual economy and well-being.

The article identifies three main components of the Smart-economy: smart growth, which involves the development of the economy through the implementation of knowledge and innovation; stable and sustainable growth, which is formed through the rational use of available resources and increase the efficiency of these processes, which in turn can contribute to increasing the competitiveness of the economy; intensive growth provided by the achievement of a high level of employment, social and territorial capacity and cohesion. The main forms of manifestation of Smart-economy are defined: digitalization; institutionalization; management; greening; socialization; urbanization. The main elements of assessing the quality of global cities are the business environment, human capital, taxation, reputation, infrastructure, financial center development. The article analyzes the disposition of global cities in the structure of Smart-economy, criteria and indicators of their analysis, identifies the place of components of intellectualization and the current level of development of global cities. It is determined that at the present stage there is a formation not only of "global" cities, but also of "international" ones, which have a significant impact on the development of the region and determine its key trends.

**smart-economy, globalization, urbanization, global cities, subjects of Smart-economy, human capital**

*Одержано (Received) 21.07.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 30.07.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 378: 332.1

JEL Classification: I23, R11

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).65-76](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).65-76)

І.О. Царенко, канд. екон. наук

*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## **Розвиток потенціалу вищої освіти у територіальному розрізі як інструменту підвищення конкурентоспроможності регіону**

В контексті визначення впливу вищої освіти встановлено наявність тісного взаємозв'язку між кількістю здобувачів вищої освіти та валовим регіональним продуктом на одну особу. Обґрунтовано, що найбільш негативними чинниками, які впливають на розвиток потенціалу вищої освіти в регіонах є: демографічна криза, міграційне скорочення, низька середньомісячна заробітна плата та низька ділова активність. Здійснено аналіз зміни чисельності наявного населення в Україні та Кіровоградській області зокрема, відтоку абітурієнтів з Кіровоградської області, виокремлено основні регіони-реципієнти. Проаналізовано динаміку середньомісячної заробітної плати штатних працівників по Україні та Кіровоградській області у 2010-2019 роках та частки великих, середніх, малих та мікропідприємств по обраних регіонах у відношенні до загальної кількості по Україні у 2010-2018 роках. Обґрунтовано, що найбільш дієвим інструментом усунення негативних тенденцій розвитку потенціалу вищої освіти є створення та підтримка розвитку інноваційно-орієнтованих кластерних структур, метою яких є забезпечення ефективної взаємодії влади, університетів, бізнесу та громади задля синергійного ефекту у соціально-економічному розвитку Кіровоградської області.

**вища освіта, заклад вищої освіти, здобувачі вищої освіти, демографічна криза, міграційне скорочення, середньомісячна заробітна плата, ділова активність, регіон, конкурентоспроможність**

И.А. Царенко, канд. экон. наук

*Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий, Украина*

## **Развитие потенциала высшего образования в территориальном разрезе как инструмента повышения конкурентоспособности региона**

В контексте определения влияния высшего образования установлено наличие тесной взаимосвязи между количеством соискателей высшего образования и валовым региональным продуктом на душу населения. Доказано, что наиболее негативными факторами, которые влияют на развитие потенциала высшего образования в регионах, являются: демографический кризис, миграционное сокращение, низкая среднемесячная заработная плата и низкая деловая активность. Осуществлен анализ изменения численности наличного населения в Украине и Кировоградской области в частности, проведен анализ движения абитуриентов из Кировоградской области, выделены основные регионы-реципиенты. Проанализирована динамика среднемесячной заработной платы штатных работников по Украине и Кировоградской области в 2010-2019 годах и доли крупных, средних, малых и микропредприятий по выбранным регионам по отношению к общему количеству по Украине в 2010-2018 годах. Обосновано, что наиболее действенным инструментом устранения негативных тенденций развития потенциала высшего образования является создание и поддержка развития инновационно-ориентированных кластерных структур, целью которых является обеспечение эффективного взаимодействия власти, университетов, бизнеса и общества для синергического эффекта в социально-экономическом развитии Кировоградской области.

**высшее образование, учреждение высшего образования, соискатели высшего образования, демографический кризис, миграционное сокращение, среднемесячная заработная плата, деловая активность, регион, конкурентоспособность**

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах здійснення процесу децентралізації в Україні особлива роль відводиться саме розвитку регіонів, що потребує підвищення їх конкурентоспроможності. Задля цього органам влади на усіх рівнях необхідно активізувати перетворення в усіх сферах діяльності. В таких реаліях сфера вищої освіти відіграє вагомe значення як інструмент досягнення довгострокових результатів. Як засвідчує зарубіжний досвід, рівень розвитку будь-якої території залежить від розвитку людського капіталу, і забезпечити який здатна лише потужна система освітніх закладів.

Саме тому розвиток потенціалу вищої освіти є вкрай важливим, оскільки виступає потужним інструментом підвищення конкурентоспроможності економіки, загалом, та окремих територіальних одиниць, зокрема. В результаті, такі перетворення призводять до зростання продуктивності праці, активізації підприємницької діяльності, залучення до процесу наукової кооперації бізнесу та органів влади, комерціалізації наукових ідей, поширення інноваційних перетворень та інше. Аспект недооцінки ролі третинної сфери у розвитку економіки є значною помилкою, свідченням чого виступає прогресивний досвід таких трансформацій у розвинених країнах світу. А тому вирішення наявних проблем, які притаманні сфері вищої освіти, є досить актуальним та потребує розв'язання у найближчій перспективі, в першу чергу, проблем територіальної диспропорції у розвитку сфери вищої освіти в регіонах України, що, в свою чергу, віддзеркалює соціально-економічний розвиток таких регіонів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження різноманітних теоретичних і прикладних аспектів розвитку потенціалу вищої освіти як інструменту підвищення конкурентоспроможності національної економіки загалом та окремих територій зокрема відображено в працях таких учених як: Н.Ю. Бортневої [2], Н.І. Верхоглядової [3], А.А. Дьякон, І.С. Каленюк [12], У.М. Іскакова [4], О.М. Левченка [5], Н.Я. Синицької [9], Н.В. Ушенко [10], Н.І. Холявко [11] та ін. Наприклад, О. М. Левченко вивчав особливості інноваційного виміру розвитку вищої освіти України, його сучасні реалії та перспективи [5]. В продовження даного напрямку наукового пошуку, варто відзначити, наукову працю Н. Ю. Бортневої щодо освіти та її впливу на зростання економіки, зокрема в науковій праці увага акцентується, що роль освіти є істотною, в тому числі по відношенню до просторового розвитку економіки [2].

Проте, дослідження аспекту розвитку потенціалу вищої освіти з точки зору інструменту підвищення соціально-економічного розвитку регіонів в умовах прискореного процесу здійснення реформи децентралізації є досить фрагментарними, що не дає змогу розробити комплексний механізм підвищення конкурентоспроможності регіонів шляхом посилення потенціалу вищої освіти, хоча, як свідчить зарубіжний дослід, даний зв'язок є досить суттєвим та відіграє важливу роль [14]. Окрім того, відсутність досліджень, спрямованих на визначення першопричин різкого зниження контингенту здобувачів вищої освіти, а, у підсумку, і випускників у регіонах України спричинило появу викривленого бачення ситуації, яка склалася, що, в свою чергу, є досить важливим з точки зору причинно-наслідкового зв'язку між даними процесами та пошуку ефективних інструментів вирішення даної проблеми у сфері вищої освіти.

**Постановка завдання.** Метою даного дослідження є аналіз стану розвитку потенціалу вищої освіти в регіонах України, як інструменту підвищення їх конкурентоспроможності, на прикладі Кіровоградської області з огляду на проблемний аспект даного питання на досліджуваній території.

**Виклад основного матеріалу.** У світовій практиці особлива увага приділяється проблемі впливу вищої освіти на економічне зростання, тому що від 70 до 90% ВВП визначається науково-технічним прогресом та інноваційною економікою. Економіка може розвиватися виключно в умовах підвищення рівня освіченості залучених до неї працівників, які здійснюють істотний внесок до суспільного виробництва. Так, за оцінками експертів, в країнах з найбільш розвинутою економікою, в середньому 60% приросту національного доходу визначається приростом знань і освіченістю суспільства [4].

Загалом, місце ЗВО в економічному розвитку країни можна визначити за

декількома аспектами. По-перше, ЗВО є економічним суб'єктом, який сам може заробляти кошти та розпоряджатися ними. По-друге, розвиток ЗВО підвищує зайнятість населення, працевлаштовуючи не тільки співробітників, але й залучаючи студентів до розробки та впровадження спільно із науковцями стартапів. По-третє, ЗВО є базою для розвитку інновацій та наукових розробок, які є необхідними елементами економічного зростання. Ще одним недооціненим аспектом ролі ЗВО є внесок освітньої установи у розвиток власного регіону або міста. Враховуючи особливості місцевості та її ресурсний потенціал, ЗВО розробляють відповідні програми підготовки фахівців, спрямовують наукові дослідження на їх розвиток [8]. Як свідчать дані (рис. 1), між кількістю здобувачів вищої освіти та валовим регіональним продуктом на 1 особу існує тісний взаємозв'язок (коефіцієнт кореляції становить 0,736).

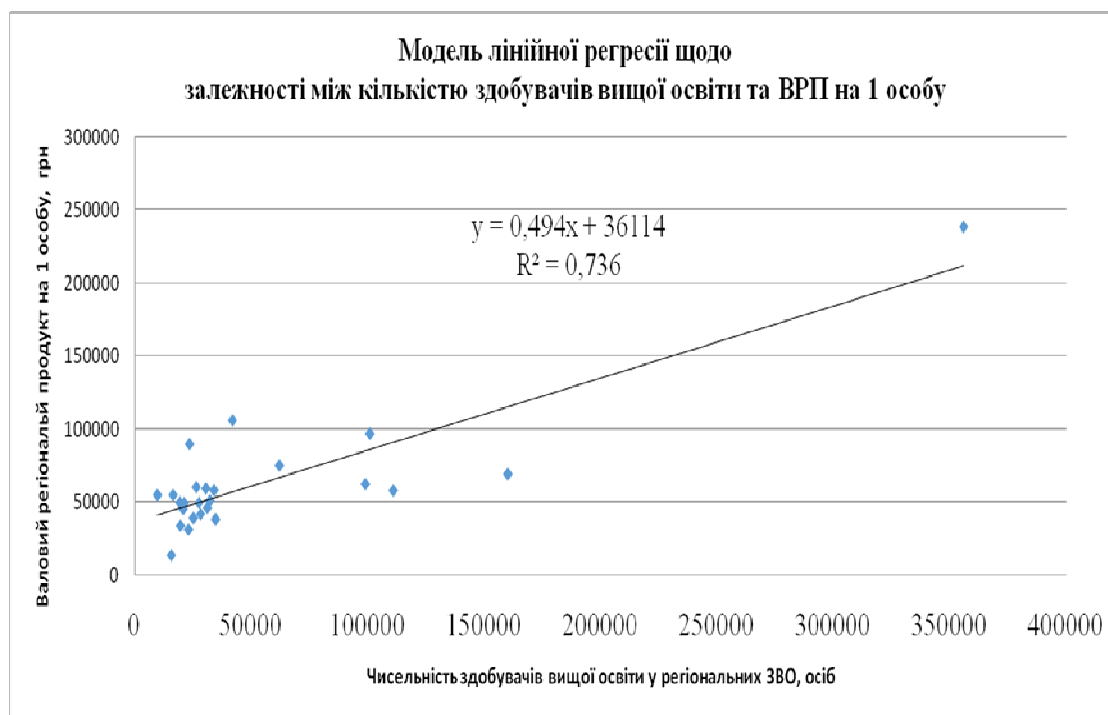


Рисунок 1 – Модель лінійної регресії залежності між кількістю здобувачів вищої освіти та валовим регіональним продуктом на 1 особу

*Джерело: побудовано автором на основі [7]*

Також в Україні сформувалась диспропорція у чисельності студентів на 10 тис. осіб населення по регіонах (рис. 2), наявність якої яскраво ілюструють такі показники: якщо у м. Києві на 10 000 осіб припадає 1153 студенти, то, наприклад, у Кіровоградській області лише 142 студенти, тобто менше в 8,1 рази.

Аналізуючи дані щодо частки випускників закладів вищої освіти I-IV рівня акредитації у загальній кількості населення у віці 25-70 років спостерігаємо, що частка Кіровоградської області є відносно незначною (0,8 % у 2015 році та 0,6 % у 2019 році), що, у порівнянні з іншими регіонами, є одним із найнижчих показників в Україні [7].

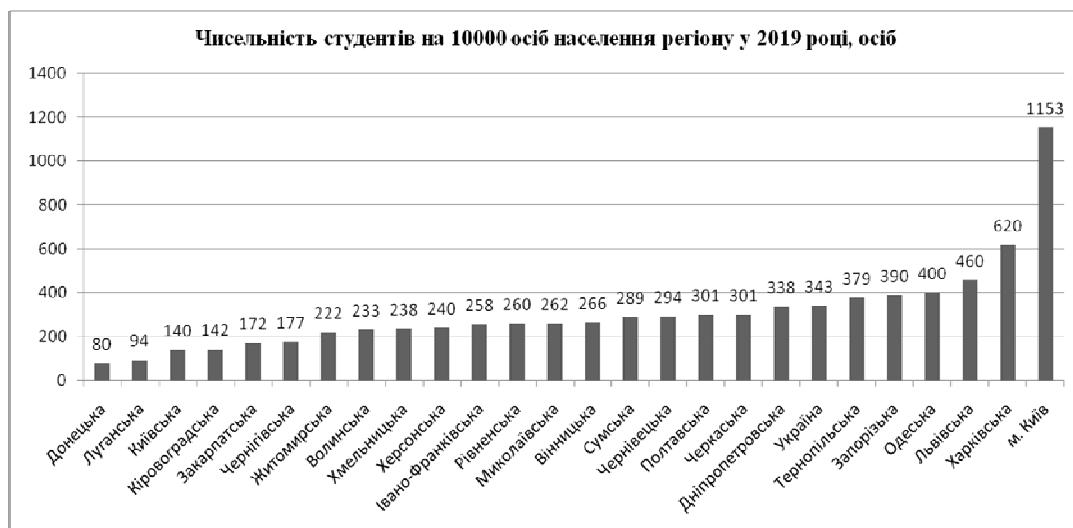


Рисунок 2 – Аналіз чисельності студентів на 10 000 осіб населення регіону у 2019 році, осіб  
Джерело: побудовано автором на основі [7]

Варто звернути увагу на той факт, що зниження частки випускників закладів вищої освіти є загальнонаціональною тенденцією та пояснюється в основному зниженням чисельності народжених в Україні (рис. 3).

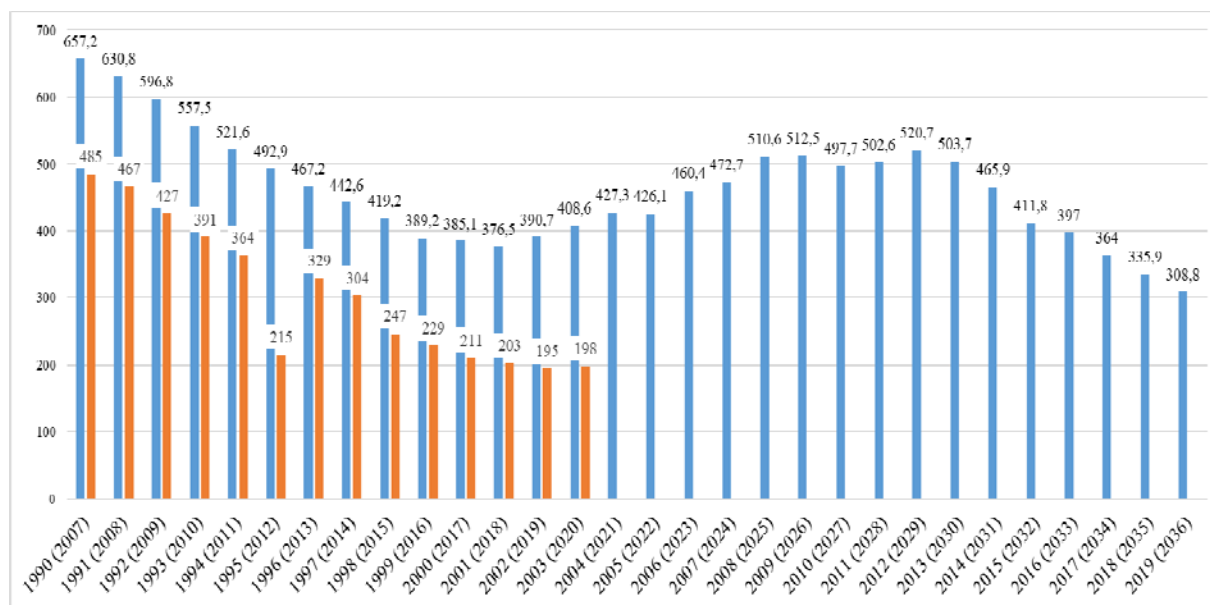


Рисунок 3 – Аналіз чисельності народжених у 1990-2019 роках (синім кольором) та чисельності випускників 11 класів загальноосвітніх шкіл (помаранчевим кольором) з 2007 по 2020 роки, тис. осіб

Джерело: побудовано автором на основі [7]

Негативна тенденція розпочалась з 1991 року і тривала до 2001 року. Починаючи з 2002 року розпочалась позитивна динаміка зростання чисельності народжених, яка спостерігалася до 2012 року. Натомість наприкінці 2013 року спостерігаємо стрімку негативну тенденцію зниження чисельності народжених до 308,80 тис. осіб, що є значно нижчим, ніж показник чисельності народжених у 2001

році (рік, коли зупинилась перша негативна тенденція зниження чисельності народжених).

Аналізуючи динаміку чисельності випускників 11 класів загальноосвітніх шкіл з 2007 по 2020 роки спостерігаємо, що тенденція повністю відповідає негативній тенденції, притаманній зміні чисельності народжених з 1990 до 2001 року.

Незначну позитивну динаміку спостерігаємо в 2020 році, зокрема збільшення чисельності випускників 11 класів загальноосвітніх шкіл у порівнянні з 2019 роком становить 3 тис. осіб. Виключенням з вищезазначеної динаміки є 2012 рік, що пояснюється введенням зовнішнього незалежного оцінювання з 2008 року, як наслідок значна кількість школярів, отримавши загальну базову освіту, вирішили продовжити навчання в коледжах та технікумах.

Таким чином, демографічна криза є основним фактором, який пояснює зниження чисельності випускників 11 класів загальноосвітніх шкіл та, відповідно, зниження абітурієнтів у закладах вищої освіти, а отже, як результат, і чисельності випускників закладів вищої освіти.

Доцільним є детальніший розгляд регіонального аспекту даної проблеми.

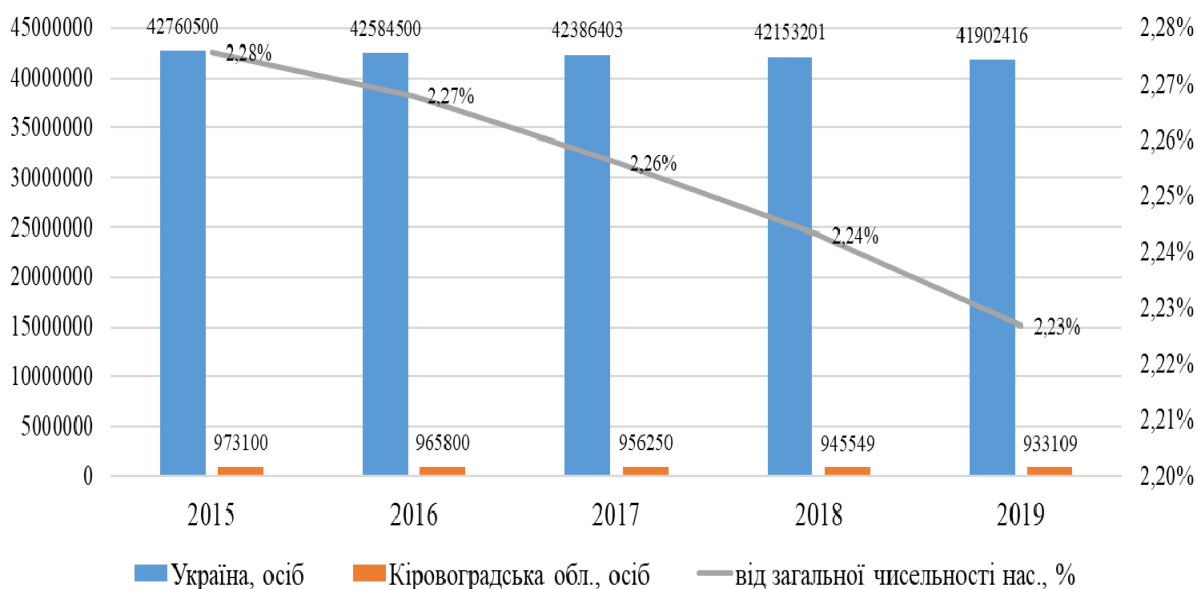


Рисунок 4 – Чисельність наявного населення в Україні та Кіровоградській області в 2015-2019 роках, ос.

Джерело: побудовано автором на основі [7]

Негативна динаміка зміни чисельності наявного населення притаманна й Кіровоградській області (рис. 4). Більше того, частка наявного населення Кіровоградського регіону в загальній чисельності населення країни є, порівняно, незначною і що, вкрай негативно, стрімко знижується, зокрема: з 2,28 % у 2015 році до 2,23 % у 2019 році.

Кіровоградській області притаманна вкрай негативна тенденція зміни чисельності наявного населення впродовж 2015-2019 років, а саме: зниження з 973100 осіб у 2015 році до 933109 осіб у 2019, тобто скорочення на 39991 особу (рис. 5).

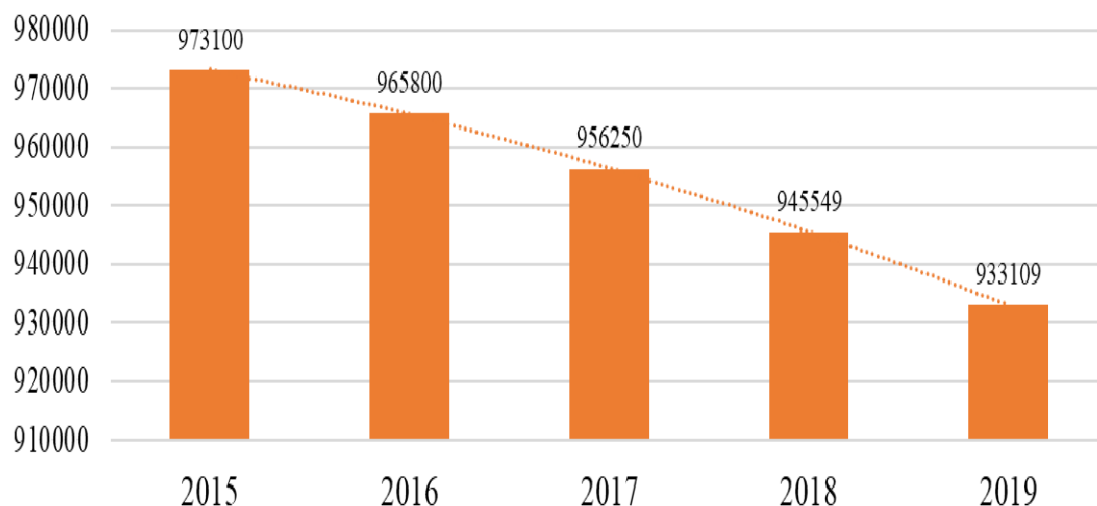


Рисунок 5 – Динаміка чисельності наявного населення Кіровоградської області впродовж 2015-2019 років, осіб

Джерело: побудовано автором на основі [7]

Досить інформативним є рис. 6, який засвідчує, що негативний тренд притаманний як Кіровоградській області, так і Україні загалом, проте кут нахилу лінії тренда для Кіровоградської області є більшим, що демонструє стрімкий розвиток негативної тенденції, тоді як для України притаманний більш повільніший тренд, свідченням чого є менший кут нахилу лінії тренду.

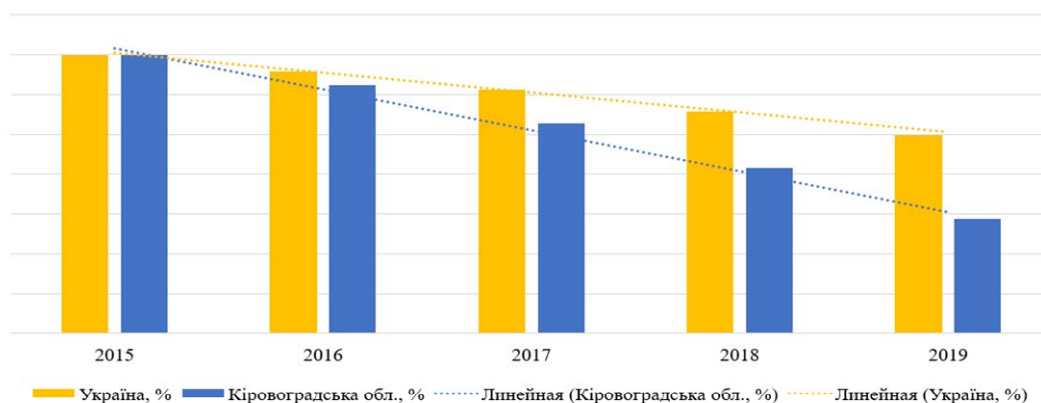


Рисунок 6 – Зміна чисельності наявного населення відносно базового року (за базовий прийнято 2015 рік), %

Джерело: побудовано автором на основі [7]

Ще одним із чинників, які впливають на зниження чисельності наявного населення, є міграційні потоки. Для Кіровоградської області притаманне міграційне скорочення населення, що негативно впливає на загальну чисельність населення (рис. 7). Натомість середній показник міграційного приросту по Україні демонструє зростаючу тенденцію з 10620 осіб (2016 рік) до 21512 осіб (2019 рік), що свідчить про позитивну динаміку.

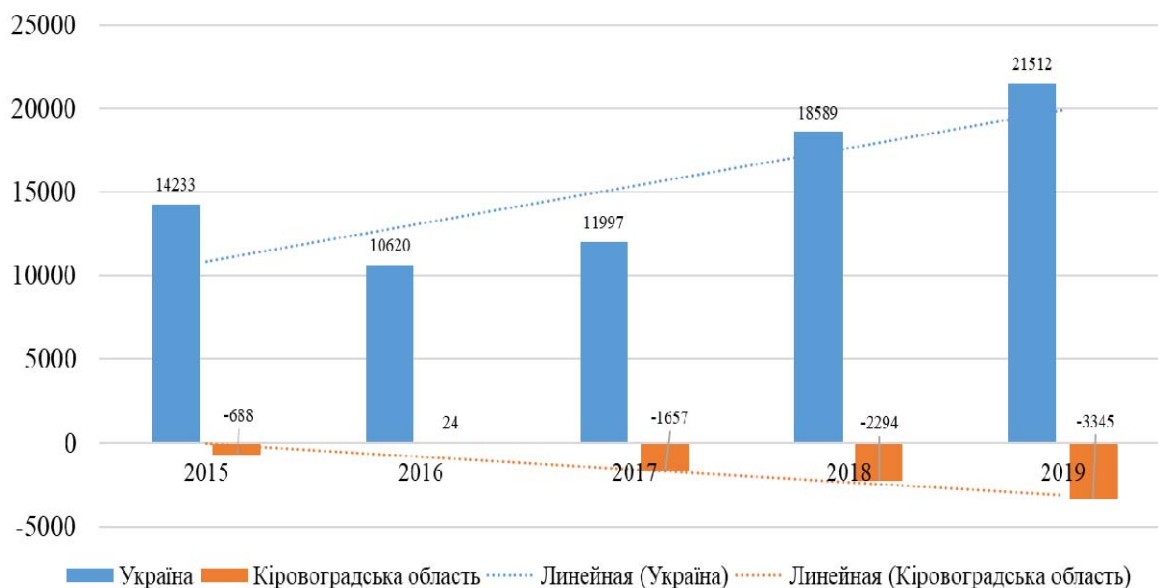


Рисунок 7 – Динаміка міграційного приросту (скорочення) населення по Україні та Кіровоградській області впродовж 2015-2019 років, осіб

Джерело: побудовано автором на основі [7]

Таким чином, наявну кількість випускників ЗВО Кіровоградської області можна пояснити, по-перше, загальнонаціональною тенденцією демографічної кризи та, по-друге, міграційним скороченням.

Окрім того, вважаємо, що одним із чинників, що визначають стан зацікавленості абітурієнтів тими чи іншими закладами вищої освіти, є зацікавленість у певному середовищі, тобто місцезнаходження закладів. Привабливість такого середовища можна оцінити такими показниками, як: середньомісячна заробітна плата штатних працівників та підприємницька активність. З огляду на це, вважаємо за доцільне проаналізувати ці два показники у порівнянні з тими регіонами, які є найбільш популярними серед випускників загальноосвітніх шкіл Кіровоградської області.

Саме з цією метою наводимо результати аналітичного дослідження Аналітичного Центру CEDOS у 2017 році щодо руху абітурієнтів в областях. З рис. 8 видно, що найбільшою популярністю серед випускників користуються ЗВО таких областей як: Дніпропетровська, Полтавська, Харківська, Одеська, Черкаська та м. Київ.

Зокрема, в заклади вищої освіти Одеської області у 2017 році вступило 9,73 % усіх випускників з Кіровоградської області, тоді як у 2018 році – 7,70%, в заклади вищої освіти Черкаської області у 2017 році вступило 13,84% усіх випускників з Кіровоградської області, тоді як у 2018 році – 12,03%. Найбільша частка випускників віддає перевагу закладам вищої освіти у м. Києві: як свідчать дані, у 2017 році до них вступило 20,82% усіх випускників, а у 2018 році вже 23,78%.

Виходячи з гіпотези зазначеної вище, вважаємо за доцільне, проаналізувати динаміку середньомісячної заробітної плати штатних працівників в Україні та Кіровоградській області, зокрема. Як видно з рис. 9, середньомісячна заробітна плата в регіоні є значно нижчою, ніж в Україні. І, що важливо відзначити, кут нахилу тренду по Кіровоградській області є значно меншим, ніж в Україні, що свідчить про те, що зростання заробітної плати в регіоні відбувається повільніше.

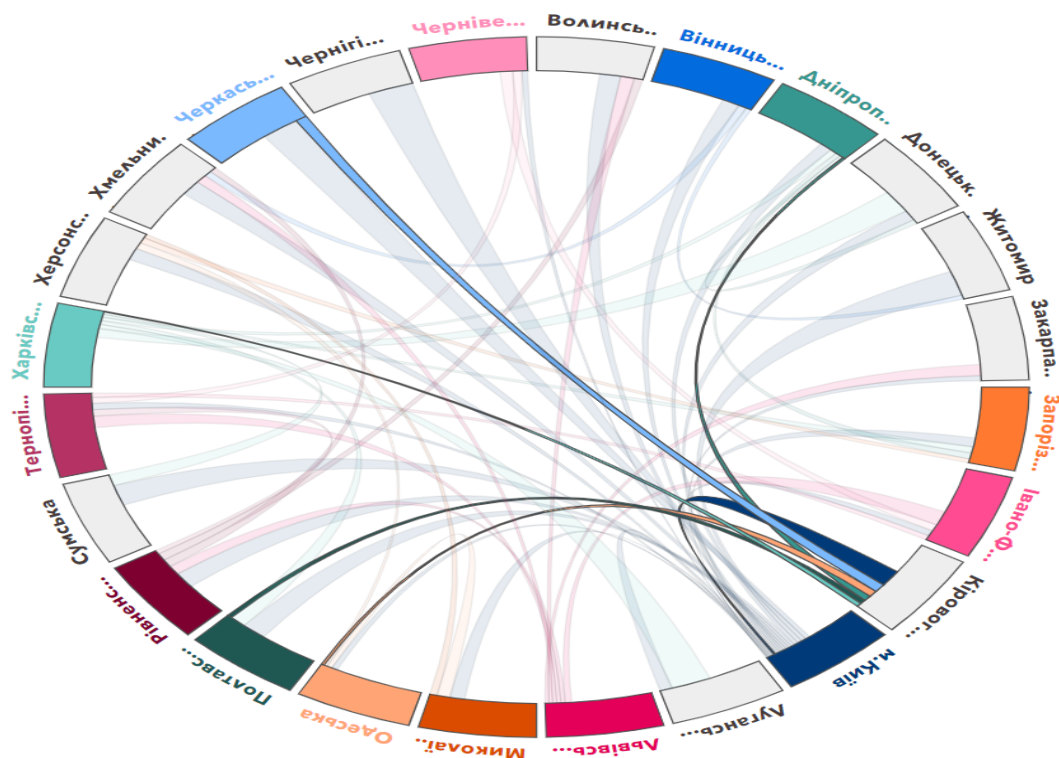


Рисунок 8 – Рух абітурієнтів з Кіровоградської області у 2017 році, за матеріалами аналітичного центру Cedos

Джерело: побудовано автором на основі [1]

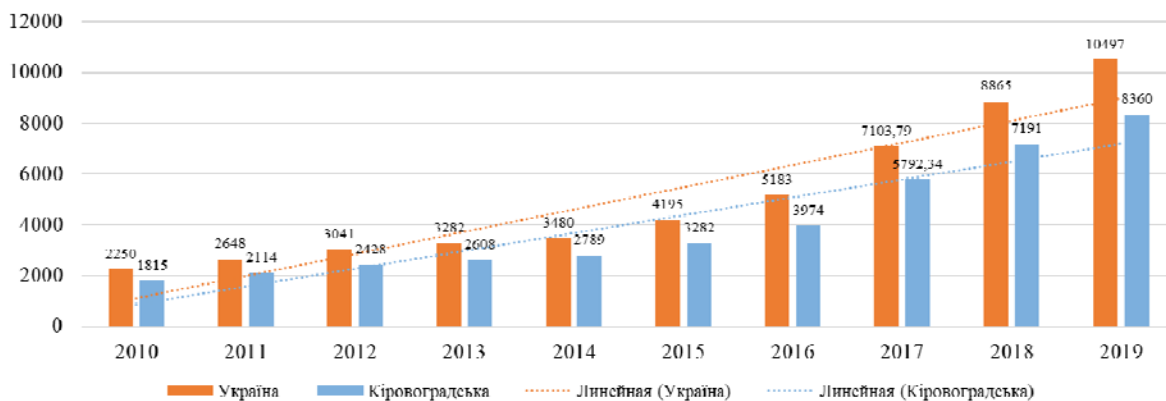


Рисунок 9 – Середньомісячна заробітна плата штатних працівників по Україні та Кіровоградській області у 2010-2019 роках, у розрахунку на 1 штатного працівника, грн.

Джерело: побудовано автором на основі [7]

Як демонструють дані табл. 1 заробітна плата в регіонах, які обирають випускники для навчання, є значно вищою, аніж у Кіровоградській області, що свідчить про вагоме значення даного фактора при виборі абітурієнтів.

Таблиця 1 – Середньомісячна заробітна плата штатних працівників по регіонах у 2010-2019 роках у розрахунку на одного штатного працівника, грн.

Регіони	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Україна	2250	2648	3041	3282	3480	4195	5183	7103,79	8865	10497
Дніпропетровська	2369	2790	3138	3336	3641	4366	5075	6938,53	8862	10751
Кіровоградська	1815	2114	2428	2608	2789	3282	3974	5792,34	7191	8360
Одеська	2046	2387	2700	2947	3129	3897	4809	6541,95	8011	9246
Полтавська	2102	2481	2850	2988	3179	3783	4621	6550,54	8375	9846
Харківська	2060	2407	2753	2975	3143	3697	4448	6244,06	7657	9081
Черкаська	1835	2155	2508	2682	2829	3360	4148	6041,59	7478	8838
м.Київ	3431	4012	4607	5007	5376	6732	8648	11135,2	13542	15776

Джерело: побудовано автором на основі [7]

З огляду на те, що місце навчання (регіон, місто) здобувача потенційно є місцем його працевлаштування, важливим показником для аналізу є рівень економічної активності в регіонах, який доцільно оцінити на основі співвідношення кількості великих, середніх, малих та мікропідприємств в Дніпропетровській, Кіровоградській, Одеській, Полтавській, Харківській, Черкаській областях та в м. Київ та їх загальної кількості по Україні (табл. 2).

Таблиця 2 – Частка підприємств (в т.ч. великих, середніх, малих та мікропідприємств) по обраних регіонах по відношенню до загальної кількості по Україні у 2010-2018 роках, %

Роки	Дніпропетровська	Кіровоградська	Одеська	Полтавська	Харківська	Черкаська	м. Київ
2010	7,2%	1,8%	6,6%	2,5%	6,8%	1,9%	22,8%
2011	7,2%	1,8%	6,3%	2,6%	6,9%	1,9%	24,6%
2012	7,5%	1,9%	6,8%	2,7%	6,8%	2,0%	20,6%
2013	7,2%	1,9%	6,6%	2,6%	6,6%	2,0%	22,1%
2014	7,7%	2,2%	7,0%	2,9%	7,3%	2,4%	25,6%
2015	7,9%	2,2%	7,0%	3,0%	7,3%	2,4%	25,4%
2016	8,4%	2,4%	6,9%	2,9%	6,7%	2,6%	24,9%
2017	8,2%	2,3%	7,1%	3,0%	6,7%	2,6%	25,2%
2018	8,2%	2,3%	6,9%	3,1%	6,7%	2,6%	25,7%

Джерело: побудовано автором на основі [7]

Частка підприємств в Кіровоградській області є, порівняно з іншими регіонами, найменшою, що дає змогу стверджувати про низьку ділову активність в регіоні та меншу ймовірність появи вільних робочих місць для випускників закладів вищої освіти.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Підсумовуючи вищевикладене, слід відзначити наступні негативні чинники, які впливають на розвиток потенціалу вищої освіти та кількість випускників закладів вищої освіти Кіровоградської області, а саме: демографічна криза, міграційне скорочення, низька середньомісячна заробітна плата та низька ділова активність. Вирішити проблеми, які наявні в регіоні на сучасному етапі розвитку, можна шляхом створення на базі регіональних ЗВО потужних дослідницьких центрів та спрямування їх діяльності на вирішення нагальних питань розвитку регіону, зокрема актуальним є створення та підтримка розвитку інноваційно-орієнтованих кластерних структур, метою яких є

забезпечити ефективну взаємодію влади, університетів, бізнесу та громади задля синергійного ефекту у соціально-економічному розвитку Кіровоградської області. Окрім того, варто активніше використовувати такі заходи:

- створити робочі місця з високою доданою вартістю;
- здійснювати підтримку інноваційної інфраструктури;
- здійснювати підтримку малого та середнього бізнесу;
- створити привабливу інфраструктуру для молоді;
- заохочувати бізнес до наукової кооперації;
- популяризувати вищу освіту та робочі місця на Кіровоградщині;
- створити ефективну систему післядипломної освіти та підвищення кваліфікації;
- залучити представників закладів вищої освіти до процесу брендування регіону;
- ініціювати регіональну освітню виставку «Кіровоградщина освітня».

Застосування сучасних інструментів, важелів та методів управління процесами розвитку потенціалу вищої освіти в Кіровоградській області сприятиме підвищенню конкурентоспроможності території, розвитку сучасної інноваційної інфраструктури, сприятиме формування інноваційно-інтегрованих структур та, в результаті, інноваційних екосистем. Як наслідок, інвестиційну привабливість території, створенню якісно нових робочих місць, забезпечить підвищення рівня середньомісячної заробітної плати за рахунок створення високого рівня доданої вартості, подоланню негативних міграційних процесів в межах регіону, а отже й сприятимуть посиленню привабливості Кіровоградського регіону для абітурієнтів, яка, на даний момент, є досить незначною, що засвідчив вищенаведений аналіз. Перспективою подальших пошуків у напрямі дослідження є аналіз передумов створення стратегічної мапи розвитку потенціалу вищої освіти у територіальному розрізі.

## Список літератури

1. Аналітичний центр CEDOS: веб-сайт. URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/mihratsiia-abiturientiv-ukrainy> (дата звернення: 30.07.2020)
2. Ботнева Н. Ю., Филаткин В.Н. Образование и его влияние на рост экономики. *Економика образования*. 2002. № 3. С. 64.
3. Верхоглядова Н.І. Економічний вимір якості вищої освіти як складової національної конкурентоспроможності: моногр. / Н.І. Верхоглядова. Донецьк: Вид-во ДНУ, 2004. 196 с
4. Исаков У.М. Рост экономики через качественное образование: веб-сайт. URL: <https://articlekz.com/article/13764> (дата звернення: 30.07.2020)
5. Інноваційний вимір розвитку вищої освіти України: сучасні реалії та перспективи: колективна монографія / За заг. ред. д.е.н., проф. О.М. Левченка. Кіровоград: Ексклюзив-Систем, 2015. Ч. I. 580 с.
6. Левченко А. О., Царенко І. О., Горпинченко О. В. Особливості формування освітнього потенціалу Кіровоградської області: стан та напрями розвитку. *Кіровоградщина – 2025: пріоритети і можливості розвитку* : зб. тез доп. наук.-практ. конф., 7 черв. 2017 р. Кропивницький, 2017. С. 45-49.
7. Офіційний сайт Державної служби статистики України: веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 30.07.2020)
8. Прокопенко І.Ф., Мельникова О.В. Вища освіта як чинник економічного зростання України: сучасний стан та перспективи розвитку. *Економика* : зб. наук. пр. Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. 2017. Вип. 17. С. 5-14.
9. Синицкая Н. Я. Образование как фактор качества человеческого потенциала региона. *Економика образования*. 2004. №1. С. 50.
10. Ушенко Н.В. Освітні потреби в умовах розбудови економіки знань. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету*. 2013. № 4 (70). С. 22–31.
11. Холявко Н. І. Сектор вищої освіти в системі інноваційного розвитку національної економіки

- Економіка і управління*. 2014. №1. С. 33–37.
12. Dyakon A.A., Kalenyuk I.S. Development of higher education in a globalized world. *Demography and social economy*. 2014. № 1. С. 24–36
  13. Levchenko, O., Tkachuk, O., Tsarenko, I. The Role of Universities and their Research Work in the Generation of Innovation. *Central European Conference in Finance and Economics (CEFE 2018)*. Technical University of Košice, 2018. P. 606–614: веб-сайт. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/8541>
  14. Tsarenko, I. Educational Component of the Forming of Innovative-Integrated Structures in Ukraine. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки : зб. наук. пр.* 2018. Вип. 1 (34). С. 64-74.

## References

1. Analitichnyi tsentr CEDOS [*Analytical center CEDOS*]. From Retrieved: <https://cedos.org.ua/uk/articles/mihratsiia-abituriientiv-ukrainy> [in Ukrainian].
2. Botneva, H.U. and Filatkin, V.N. (2002). *Obrazovanie i ego vliyanie na rost ekonomyci [Education and its influence on economy growth]*. *Economica obrazovaniya – Education economy*, 3, p. 65 [in Russian].
3. Verkhohliadova, N.I (2004). *Ekonomichniy vymir yakosti vyshchoi osvity yak skladovoi natsionalnoi konkurentospromozhnosti: monohr. [Economic dimension of the quality of higher education as a component of national competitiveness: monograph]*. Donetsk: Vyd-vo DNU, p. 196 [in Ukrainian].
4. Iskakov, U.M. *Rost ekonomiki cherez kachestvennoe obrazovanie [Economic growth through quality education]*. Retrieved from <https://articlekz.com/article/13764> [in Russian].
5. Levchenko, O.M. and all. (2016). *Innovatsiinyi vymir rozvytku vyshchoi osvity Ukrainy: suchasni realii ta perspektyvy: kolektyvna monohrafiia [Innovative dimension of the development of higher education in Ukraine: current realities and perspectives: collective monograph]*. [Za zah. red. d.e.n., prof. O.M. Levchenka]. Kirovohrad: Ekskliuzyv-System. Ch. I. Access mode: Retrieved from <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/6214> [in Ukrainian].
6. Levchenko, A.O., Tsarenko, I.O. and Horpynchenko, O.V. (2017). *Osoblyvosti formuvannia osvitnoho potentsialu Kirovohradskoi oblasti: stan ta napriamy rozvytku [Features of formation of educational potential of Kirovograd region: state and directions of development]*. Kirovohrad region - 2025: priorities and opportunities for development: Naukovo-praktychna konferentsiya (7 chervnia 2017) – International Scientific and Practical Conference (pp. 45–49). KNTU: Kirovohrad: KOD [in Ukrainian].
7. Ofitsiinyi sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy [*Official site of the State Statistics Service of Ukraine*]. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
8. Prokopenko, I.F. and Melnykova, O.V. (2017). *Vyshcha osvita yak chynnyk ekonomichnoho zrostannia Ukrainy: suchasnyi stan ta perspektyvy rozvytku [Higher education as a factor of economic growth of Ukraine: current state and prospects for development]*. *Ekonomika – Economy*, 17, 5–14 [in Ukrainian].
9. Sinitskaya N.Y. (2004). *Obrazovanie kak faktor kachestva chelovechescogo potentsiala regiona [Education as factor of quality of human potential of the region, Education economy]*. *Economica obrazovaniya – Education economy*, 1, Moscow, p. 50. [in Russian].
10. Ushenko, N.V. (2013). *Osvitni potreby v umovakh rozbudovy ekonomiky znan [Educational Needs in Developing Knowledge Economy]*. *Visnyk Chernihivskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu – Bulletin of the Chernihiv State Technological University*, 4 (70), 22–31 [in Ukrainian].
11. Kholiavko, N.I. (2014). *Sektor vyshchoi osvity v systemi innovatsiinoho rozvytku natsionalnoi ekonomiky [The Higher Education Sector in the System of Innovative Development of the National Economy]*. *Ekonomika i upravlinnia – Economy and management*, 1, 33–37 [in Ukrainian].
12. Dyakon, A.A., Kalenyuk, I.S. (2014). Development of higher education in a globalized world. *Demography and social economy*, 1, 24–36 [in English].
13. Levchenko, O., Tkachuk O. & Tsarenko, I. (2018). The Role of Universities and their Research Work in the Generation of Innovation. *CEFE 2018 – Central European Conference in Finance and Economics*. Retrieved from <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/8541> [in English].
14. Tsarenko, I. (2018). Educational Component of the Forming of Innovative-Integrated Structures in Ukraine. *Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky – The collection of Scientific works of Kirovohrad National Technical University. Economic sciences*, 34, 64-74 [in English].

**Ihona Tsarenko**, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)  
Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

## **Development of the Potential of Higher Education in the Territorial Context as a Tool for Increasing the Competitiveness of the Region: Problems and Prospects of the Kirovohrad Region**

The paper is devoted to the development of the potential of higher education in the territorial context as a tool for increasing the competitiveness of the region, in particularly the problems and prospects of the Kirovohrad region.

In the paper the presence of a strong relationship between the number of students and gross regional product per capita is established. The analysis of changes of quantity the available population in Ukraine and Kirovohrad region in particular is carried out. It is established that the studied region is characterized by the migration reduction during 2015-2019 years. The movement of entrants from the Kirovohrad region is analyzed by the author, the main recipient-regions are identified. The dynamics of the average monthly wages of full-time employees in Ukraine and the Kirovohrad region in 2010-2019 years are analyzed and the share of large, medium, small and micro-enterprises in the selected regions in relation to the total number in Ukraine in 2010-2018 are analyzed. It was determined that the most negative factors which affect on the development of the potential of higher education in the regions are: demographic crisis, migration decline, low average monthly wages and low business activity in the region.

It was revealed that the most effective tool for eliminating the negative tendencies in the development of the potential of higher education is the creation and support the development of innovative-oriented cluster structures, the purpose of which is to ensure the effective interaction of authorities, universities, business and society for the synergistic effect in the socio-economic development of the Kirovohrad region. In addition, creation the jobs positions with high added value; support the innovation infrastructure; support small and medium business; creation the attractive infrastructure for youth; encourage business to the scientific cooperation; promotion higher education and jobs positions in the Kirovohrad region; creation the effective system of postgraduate education and training; involvement the representatives of higher education institutions in the process of branding the region; initiation a regional educational exhibition "Kirovohrad Educational" are suggested by the author.

**higher education, higher education institutions, students, demographic crisis, migration decline, average monthly wages, business activity, region, competitiveness**

*Одержано (Received) 11.08.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 24.08.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

## ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 330.1+338.1+37.01

JEL Classification: F23; I29; O15

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).77-85](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).77-85)

І.С. Каленюк, проф., д-р екон. наук, гол. наук. співр.

Н.Б. Кузнецова, доц., канд. екон. наук, докторант

*Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, м. Київ, Україна***Розвиток людського капіталу в умовах становлення креативної економіки**

Враховуючи, що важливим проявом глобальних трансформаційних процесів виступає посилення процесу інтелектуалізації, ролі людського капіталу та його творчих функцій, визначено, що зростання значення та реальних масштабів творчої діяльності лежить в основі становлення креативної економіки. Обґрунтовано розуміння поняття «креативна економіка» в двох аспектах: по-перше, як сектору економіки, що об'єднує галузі, в основі успішності яких лежить креативна, творча діяльність; по-друге, як системи соціально-економічних відносин з приводу формування, розвитку та використання креативного людського капіталу. Визначено, що важливою в цьому напрямку є роль освіти, яка має закладати основи критичного та проектного мислення, формувати освітнє середовище на основі креативізації навчального процесу. Доведено, що підготовка та формування якісного креативного людського капіталу має стати одним з пріоритетів країни в контексті становлення креативної економіки.

**інтелектуалізація, креативна економіка, людський капітал, креативний людський капітал**

І.С. Каленюк, проф., д-р. екон. наук, гл. научн. сотр.

Н.Б. Кузнецова, доц., канд. екон. наук, докторант

*Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана, г. Киев, Украина***Развитие человеческого капитала в условиях становления креативной экономики**

Учитывая, что важным проявлением глобальных трансформационных процессов выступает усиление процесса интеллектуализации, роли человеческого капитала и его творческих функций, определено, что рост значения и реальных масштабов творческой деятельности лежит в основе становления креативной экономики. Обосновано понимание понятия «креативная экономика» в двух аспектах: во-первых, как сектора экономики, объединяющего отрасли, в основе успешности которых лежит креативная, творческая деятельность; во-вторых, как системы социально-экономических отношений по поводу формирования, развития и использования креативного человеческого капитала. Определено, что важной в этом отношении есть роль образования, закладывающего основы критического и проектного мышления, формирующего познавательную среду на основе креативизации учебного процесса. Доказано, что подготовка и формирование качественного креативного человеческого капитала должны стать одним из приоритетов страны в контексте становления креативной экономики.

**інтелектуалізація, креативна економіка, людський капітал, креативний людський капітал**

**Постановка проблеми.** Нове тисячоліття характеризується стрімкими змінами, які охоплюють всю структуру суспільства, економічні, соціальні та політичні відносини. Під впливом постійно діючої інтелектуалізації зростає роль людського фактору, і, в першу чергу, тих його якостей, що пов'язані з інтелектом, знаннями, інформацією. Намагання осмислити ці процеси має наслідком поширення теорій постіндустріального суспільства, інформаційного суспільства, суспільства знань тощо. Важливим проявом новітніх трансформаційних процесів виступає не просто зростання ролі людського капіталу, а зростання значення творчих функцій, таких, що вимагають від людини прояву креативу, нестандартного мислення, імпровізації, пошуку нових рішень. Підтвердженням цього стає зростання в економіці частки галузей, пов'язаних з креативною діяльністю. Це стало вже настільки відчутним, що дало підстави говорити

про виокремлення певного, креативного сектору економіки, а також зосередити увагу науковців на поняттях «креативна економіка», «креативний людський капітал» тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Процеси розвитку людського капіталу є актуальним напрямом сучасних наукових досліджень з огляду на його виключно важливу роль у забезпеченні суспільного прогресу. Дослідження особливостей розвитку людського капіталу в умовах сучасних складних трансформацій здійснюється в роботах В. Антонюк [3], О. Грішнєвої [1], А. Колота та О. Кравчук [2], Л. Курило [4], О. Яцунь [10], Н. Бонтіса та Н. Драгонетті [12], ін. Проблеми становлення креативної економіки є предметом дослідження Дж. Хокінса [18], Р. Флориди [21], Ю. Ушкаренко [8] та ін. Разом з тим, поняття креативної економіки ще залишає великий простір для вивчення. Потребують також аналізу і питання розвитку людського капіталу у парадигмі становлення креативної економіки.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення основних особливостей розвитку людського капіталу в умовах становлення креативної економіки.

**Виклад основного матеріалу.** Сьогодні у світовій економіці відбуваються глобальні трансформації, які засвідчують послідовний перехід від суспільства індустрії до суспільства знань та інтелекту. Однією з важливих ознак цього процесу є формування нового сегменту економіки – сегменту креативних індустрій, які динамічно розвиваються на основі симбіозу культури, мистецтва та економіки. Стрімке зростання масштабів креативного сектору в ХХІ столітті докорінно модифікує структуру економіки та перспективні моделі економічного розвитку країн світу.

Формування нового креативного сектору економіки з початком ХХІ століття відбувається з поширенням глобальних цифрових технологій. Все більша частина суспільного продукту створюється завдяки інтелекту, творчості, новим ідеям та технологіям. Стрімка інтелектуалізація та креативізація суспільного розвитку формують нову структуру національної економіки, в якій зростає частка «креативних галузей», базованих на творчих здібностях, навичках і талантах людей. За таких обставин роль людського капіталу ще більше зростає і набуває нових значень у процесі становлення і розвитку креативної економіки.

Технологічні зміни, доступ до інформації мали вплив не тільки на економічний, а й на соціальний розвиток країн. Поступово, під дією цих факторів відбувалося формування сприятливого соціального середовища, що, в свою чергу, дало поштовх динамічному розвитку культури, як сфери реалізації творчих індивідуальних здібностей людей. Саме інтеграція культури, інформації та інновацій з індивідуальною винахідливістю і підприємницьким талантом сформували підґрунтя для розвитку креативної економіки, ядром якої стає людський капітал, який уособлює в собі інтелект, творчість і підприємницький талант.

Побудова нового суспільства безпосередньо пов'язується з новою якістю людського капіталу, що уособлює об'єднані разом інтелект, навички і спеціальні знання та стає ключовим фактором успішного розвитку як окремих організацій, так і країн [12]. Базова теоретична концепція людського капіталу якого була розроблена ще у 50 – 60-ті рр. ХХ ст. Г. Беккером та Т. Шульцом. Згідно неї людина розглядається в якості основного ресурсу економічного розвитку, що було доведено на основі підтвердження прямої залежності між інвестиціями у людський капітал та продуктивністю праці. Серед сучасних науковців ця теорія набула подальшого дослідження і розвитку.

Вперше поняття «креативна економіка» використав Джон Хокінс в книзі «Креативна економіка: як люди заробляють гроші на ідеях» в 2001 році [18]. Під креативною економікою Хокінс розумів «транзакцію результатів творчої діяльності, які характеризуються економічною цінністю». Але найбільш поширеним є визначення

креативної економіки як сектору економіки, до якого відносяться певні галузі, де діяльність носить творчий характер. Так, Міністерство з питань культури, інформації та талантів Об'єднаного Королівства визначає креативну економіку як «сукупність тих галузей, що витікають з індивідуальних творчих навичок та талантів, і які мають потенціал до отримання прибутку й створення робочих місць за рахунок експлуатації інтелектуальної власності» [15].

Організація ООН з питань торгівлі і розвитку приділяє особливу увагу дослідженню креативної економіки та виміру її масштабів. За визначенням ЮНКТАД «це еволюційна концепція, що розвивається, яка базується на взаємодії між людською творчістю, ідеями та інтелектуальною власністю, знаннями та технологіями. По суті, це економічна діяльність, заснована на знаннях, на якій базуються «креативні індустрії»[14].

Втім, досі не існує єдиного підходу до визначення креативної економіки. Ушкаренко Ю.В., Чмут А.В., Синякова К.М. зазначають три позиції, з яких можна розглядати феномен креативної економіки: як сектор або галузь світової економіки; як нову концепцію чи напрям досліджень та як певну систему специфічних соціально-економічних відносин [8]. На наш погляд, доцільно говорити про два аспекти: креативна економіка як сектор економіки, що об'єднує певні галузі (так звані креативні індустрії); та креативна економіка як система соціально-економічних відносин, що характеризується посиленням інтелектуального контенту, трансформацією суб'єктів та появою нових форм відносин (з приводу інтелектуальної власності, організації творчої праці тощо).

Креативні галузі, до яких належать реклама, архітектура, декоративно-прикладне мистецтво, дизайн, мода, кіно, відео, фотографія, музика, сценічне мистецтво, видавнича справа, дослідження та розробки, програмне забезпечення, комп'ютерні ігри, електронне видавництво та телебачення / радіо– являють собою ядро креативної економіки. Вони також вважаються важливим джерелом комерційної та культурної цінності. Тож креативну економіку можна представити як сукупність всіх складових креативних галузей, включаючи торгівлю, працю та виробництво. Сьогодні креативні галузі є одними з найдинамічніших секторів світової економіки, що забезпечує нові можливості для країн, що розвиваються, перестрибувати у сфери світової економіки з високим зростанням [14].

За даними ООН, темпи зростання креативної економіки вдвічі перевищують темпи зростання сфери послуг і в чотири рази перевищуючи темпи зростання сфери промислового виробництва. Наразі галузі креативної економіки забезпечують майже 30 мільйонів робочих місць по всьому світу. У цій сфері працевлаштовано більше людей віком 15-29 років, аніж у будь-якій іншій [20].

Креативна економіка у глобальному просторі є одним із важливих секторів світової економіки, попит на продукцію якої постійно зростає, зокрема за рахунок розвитку інтернет-технологій. Вона має дві складові: комерційну і культурну. Комерційна складова є важливим джерелом наповнення бюджету держав, інструментом регулювання політики зайнятості та міграції креативного людського капіталу. Культурна ж складова уособлює в собі творчі здібності та обдарування людей, які знаходять своє втілення у креативних (творчих) продуктах. Як засвідчує статистика, в цілому обсяг світового ринку креативної продукції динамічно зростає і за період з 2002 до 2015 років зріс майже у 2,5 рази, досягнувши обсягу 509 млрд. доларів. Найбільш затребуваними на ринку стають ідеї, уява і творчість [9].

Нова модель економічного розвитку, що формується на основі інтеграції науки, мистецтва і технологій потребує нової якості людського капіталу та зумовлює процеси

трансформації ключових професійних компетенцій, спрямованих на успішну реалізацію проектних рішень в умовах постійно змінного середовища знань. Зростає значення і людського капіталу, зайнятого безпосередньо у креативному секторі економіки. В культурній сфері головна увага зосереджена на людині, її особистісному розвитку та професійній реалізації. З іншого боку, саме особистісні якості людини стають фактором розвитку та успіху реклами, архітектури, мистецтва, дизайну, моди, кіно та ін. В креативних індустріях в першу чергу важливі такі якості людського капіталу, як творче нестандартне мислення, вміння відчувати потреби споживачів та постійний розвиток і пошук нових рішень.

Саме поєднання науки, технології та економіки зумовили появу сучасних високотехнологічних виробництв, які вже сьогодні забезпечують передовим індустріальним суспільствам провідну роль у виробничих циклах. Це, в свою чергу, спричинило потребу у формуванні нової генерації талановитих управлінців, як у сфері бізнесу, так і в політиці, які б зуміли максимально ефективно застосувати ці технології на практиці та забезпечити компаніям виконання стратегічних завдань їх розвитку в умовах постійних структурних змін. Так, за прогнозами дослідників [5] разом із становленням та розвитком нових суспільних відносин все більше зростатиме попит на управлінські таланти високого класу, оскільки глобалізація, дерегуляція та стрімкий розвиток науково-технічного прогресу постійно змінюватимуть умови роботи в більшості галузей, тому компаніям потрібні будуть керівники, які вмітимуть ризикувати, глобально мислити і розумітися на сучасних технологіях.

Тенденції швидкого розвитку ринку креативної продукції у світі свідчать про зміщення пріоритетів споживачів на задоволення потреб у якісному відпочинку, комфорті, збільшенні цінності їх життя і здоров'я. На зміну ціннісних орієнтирів споживачів вплинуло масштабне використання інтернет-технологій, які зумовили зміни у структурі робочого часу на користь вільного від роботи частини дня, тому й з'явилася потреба більш ефективного його використання. На ринку праці в цей час закладаються основи інноваційної праці, якій притаманна творча складова. Ядром нової бізнес-моделі, яка формується під впливом інформаційно-комунікаційних технологій стає креативний клас. Ефективність розвитку креативної економіки напряму залежить від нової якості людських ресурсів, тобто від нового типу їх мислення, творчого потенціалу та підприємницького таланту. Виникає потреба у нових професійних фахівцях креативної економіки, яку повинна забезпечити сучасна освіта.

Сучасний глобальний бізнес функціонує у тісній взаємодії із зовнішнім оточенням. Виникає потреба в умінні передбачати зміни зовнішнього середовища та ефективно здійснювати діяльність в нових умовах. Це потребує здатності людей до генерації нових за сутністю знань та технологій їх поширення, що визначає поняття креативності. В сучасному бізнесі постає питання у необхідності формування нового типу ресурсів – креативних людських ресурсів, спроможних забезпечити вагомі конкурентні переваги за рахунок креативізації бізнес-процесів.

Формування креативних людських ресурсів передбачає необхідність врахування наступних характеристик:

- 1) проектне мислення, що дозволяє прогнозувати і конструювати зону майбутніх змін бізнесу на існуючому ринку;
- 2) економічна уява креативних фахівців – їх глобальне інтегральне бачення економічних і бізнес-процесів;
- 3) практична спрямованість креативного мислення, що означає подальше використання в діяльності суб'єктів створених нових форм та моделей ведення бізнесу [6].

Поряд із незворотною переменою від епохи індустріального розвитку до інформаційного суспільства, активізацією попиту на управлінські таланти високого рівня, зростаючою схильністю людей змінювати місце роботи, вагомого значення набуває об'єктивна необхідність постійного оновлення знань і можливості людей здобувати нові знання шляхом безперервного навчання. Завдяки динамічному розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, зросла роль знань та темпи їх нарощування. Якщо ще в 70-і роки минулого століття обсяг сумарних знань людства збільшувався вдвічі один раз в 10 років, в 80-і роки – один раз в 5 років, то до кінця 90-х років він подвоювався практично щороку [11].

Актуальним питанням сьогодення є підготовка, формування та використання креативного людського капіталу як основи креативної економіки. Вирішення цього питання потребує кардинальних змін у системі освіти, яка має бути орієнтована на підготовку фахівців, спроможних нестандартно мислити та генерувати нові знання, створювати нові підходи до вирішення існуючих проблем ведення бізнесу.

У Європі однією із форм симбіозу бізнесу, дослідницьких центрів й університетів є навчальні співтовариства або, так звані, співтовариства знань та інновацій для креативних індустрій. У таких навчальних інституціях студенти одночасно навчаються, працюють і займаються інноваціями. Крім знань, важливими вимогами для успішної професійної кар'єри стають креативність, мультидисциплінарність, командна співпраця і «вольовий характер». Щоб бути успішними професіоналами у майбутньому сьогоденні студентам необхідні такі навички як: почуття (інтуїція і співчуття), бачення (системне мислення), мрійливість (прикладна уява), створення (дизайн) і самоосвіта за власними навчальними технологіями (автодидактика) [16].

Дуже активно реформує освіту для потреб креативної економіки Європа. Так, для формування сталої та конкурентоспроможної європейської економіки на Саміті з інновацій 2019 INNOVEIT у Будапешті Європейськими інститутами інновацій і технологій (EIT) розпочато процедуру створення Співтовариства знань та інновацій в культурному та креативному секторах. Шляхом прямого інвестування EIT допомагають просувати і підтримувати талановитих новаторів та розвивати креативне мислення у майбутніх фахівців креативного бізнесу. Даний захід продемонстрував різноманітність і масштаби потенційної дії інновацій, зумовлених культурними креативними індустріями у вигляді ключових ідей та дискусійних панелей з представниками креативного бізнесу [19].

Всеосяжне проникнення сучасних інформаційних технологій у всі сфери життя зумовлює прискорення процесу обробки інформації, обміну і передачі знань, що сприяє удосконаленню освітніх технологій і є причиною зміни основного змісту освіти – навчити людей навчатися. За таких умов зростає роль самоосвіти з можливістю використання технологій навчання на відстані – дистанційної освіти (електронного навчання).

Щодо бізнес-освіти, то сьогодні акцент у сфері освіти для креативних підприємців робиться більше на неформальні форми короткострокового навчання, такі як тренінги, майстер-класи, семінари, де підприємці креативного бізнесу починають вивчати бізнес-ідеї з позиції фінансів, клієнтів і потенціалу розвитку. Адже сучасне креативне бізнес-навчання базується на новітніх технологіях та інструментах і дає можливість у короткі терміни отримати комплекс ключових знань з основ ведення креативного бізнесу.

Уже сьогодні креативні індустрії експериментують і багато років працюють у живих лабораторіях; фахівці креативного бізнесу використовують спільний дизайн,

зорієнтований на споживача, принципи гейміфікації і дизайнерське мислення як альтернативний підхід до навчання, спільної роботи і вирішення проблемних завдань. Нові креативні технології, такі як віртуальна та доповнена реальність, додатково стимулюють майбутнє навчання. Тож креативні галузі повинні відігравати важливу роль у дизайні і подальшому розвитку майбутньої освіти [16].

Суттєвих змін сьогодні зазнає креативна освіта у європейських школах, де велика увага надається всеохоплюючій освіті в галузі мистецтв. На думку фахівців, це має вагоме значення для підвищення рівня впевненості у собі, прийняття здорових ризиків, академічних результатів і поведінки школярів. І вже починаючи з 2021 року, з метою оцінювання результатів впровадження нових підходів до креативної освіти, Організація економічного співробітництва і розвитку планує відслідковувати творчий підхід і критичне мислення у школах через власні дослідження. Тож креативну освіту вважають ключем до розвитку підприємництва, соціального інтелекту, вирішення проблем, навиків критичного мислення, які стають все більш затребуваними до початку трудової діяльності у 21 столітті [17].

Сучасним світовим трендом також стає STEAM-освіта, яка охоплює природничі науки (Science), технології (Technology), технічну творчість (Engineering), мистецтво (Art) та математику (Mathematics). STEAM-освіта уособлює в собі вдале поєднання креативності та технічних знань, потребує ресурсного забезпечення у формі STEAM-лабораторій, оснащених 3D-принтерами, навчальною електронікою, голографічними фото-відео студіями та іншими сучасними технічними засобами.

На думку фахівців, STEAM-освіта надає знання для вирішення реальних життєвих ситуацій, оскільки створює ідеальні умови для застосування набутих теоретичних знань на практиці, де центральним місцем під час навчання є практичне завдання, яке потребує вирішення, а не викладач [7].

Такі країни, як Австралія, Великобританія, Ізраїль, Китай, Корея, Сінгапур та США впроваджують державні програми в галузі STEAM-освіти з метою її підтримки та популяризації серед населення. Наприклад, Великобританія до 2022 року планує залучити 2 млн. нових науковців, інженерів, техніків та математиків. Nesta здійснює агітацію для залучення 1 млн. нових творчих робочих місць до 2030 року і STEAM-освіту вважає єдиною освітою, яка по-справжньому готує студентів до творчого майбутнього як у креативних галузях економіки, так і у STEAM-кар'єрі [13].

Таким чином, сучасна освіта в умовах діджиталізації суспільного розвитку, повинна одночасно набувати ознак креативності, активно інтегруватися у середовище креативного бізнесу і науки та взаємодіяти з ними. Основною функцією освіти майбутнього має стати підготовка креативного людського ресурсу, спроможного протистояти глобальним викликам та гнучко адаптуватися до швидко змінюваного бізнес-середовища. Сучасна освіта має надавати сукупність тих знань, завдяки яким у людини формуються навички критичного мислення, готовності до співпраці та гнучкості у реакції на зміни. Важливо розуміти, що кожна зміна вимагає нових інструментів навчання, якими зараз є цифрові інструменти. І саме ці сучасні технології навчання покликані забезпечити наступним поколінням розвиток здібностей використовувати пізнавальні і академічні навички з допомогою логіки і раціональності для створення кращого суспільства, базованого на нових знаннях та інноваціях. Сучасні методи навчання мають бути спрямовані на формування самостійного мислення та інтелектуальний розвиток тих, хто навчається.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Поява дефініції «креативна економіка» пов'язане із зростанням значення та реальних масштабів творчої діяльності. З огляду на відсутність єдності науковців у розумінні цього поняття, вважаємо

обґрунтованим розглядати креативну економіку в двох аспектах. По-перше, як сектор економіки, що об'єднує галузі, в основі успішності яких лежить креативна, творча діяльність. По-друге, як систему соціально-економічних відносин з приводу формування, розвитку та використання креативного людського капіталу. Важливою в цьому напрямку є роль освіти, яка має закладати основи критичного та проектного мислення, формувати освітнє середовище на основі креативізації навчального процесу. Таким чином, підготовка та формування якісного креативного людського капіталу має стати одним з пріоритетів країни в контексті становлення креативної економіки. Перспективами подальших досліджень є визначення напрямів розвитку освіти в цілому та вищої зокрема в контексті забезпечення формування креативного людського капіталу.

## Список літератури

1. Грیشнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика* : зб. наук. пр. Київ : КНЕУ. 2014. № 1. С. 34-42.
2. Колот А., О. Кравчук Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміант розвитку. *Економічна теорія*. 2015. № 1. С. 5–25.
3. Конкурентні моделі управління якістю вищої освіти у XXI столітті : монографія; за ред. д.е.н., проф. Д. Г. Лук'яненко та д.е.н., проф. Л. Л. Антонюк. Київ : КНЕУ, 2019. 380 с.
4. Курило Л. І. Інституційне забезпечення формування інтелектуального капіталу. *4328*. 2014. № 1. С. 158-165. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau\\_2014\\_1\\_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau_2014_1_32). (дата звернення 25.08.2020).
5. Майклз, Э., Хэндфилд-Джонс, Х., Экселрод, Э. Война за таланты / пер. с англ. Ю.Е.Корнилович. 5-е изд. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 280 с.
6. Моисеенко В.В. Интеллектуальный потенциал креативной экономики. *Креативная экономика*. 2007. № 5. С. 37-44.
7. Старенький І. Що таке STEAM-освіта і чому вона така популярна. Українська правда: веб-сайт. URL: [www.life.pravda.com.ua/columns/2019/03/26/236224/](http://www.life.pravda.com.ua/columns/2019/03/26/236224/). (дата звернення 24.08.2020).
8. Ушкаренко Ю.В., Чмут А.В., Синякова К.М. Креативна економіка: сутність поняття та значення для України в умовах європейської інтеграції. *Економіка і суспільство*. Випуск 18, 2018. С.67-72.
9. ЮНКТАД: в мире растет спрос на идеи, воображение и творчество. Служба новостей ООН: веб-сайт. URL: <https://news.un.org/ru/story/2019/01/1346772> (дата звернення 24.08.2020).
10. Яцунь О. М. Креативний людський капітал в просторі суспільства знань: економічний аспект. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*, 2014. № 2. С. 55-60. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2014\\_2\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_2_7). (дата звернення 27.08.2020).
11. Bell Daniel. The Coming of Post-Industrial Society. *Modern Foreign Social Philosophy*. - К., 1996. P.194-251. URL: <http://philsci.kiev.ua/biblio/bell.html>. (Last accessed: 12.09.2020).
12. Bontis, N, Dragonetti, N. C, Jaconsen, R and Roos, G. The knowledge toolbox: a review of the tools available to measure and manage intangible resources. *European Management Journal*. 1999. Vol. 17(4), P. 391-402.
13. Creative Education Agenda. How and why the next Government should support cultural and creative learning in the UK. URL: [https://www.creativeindustriesfederation.com/sites/default/files/2017-05/CIF\\_EduAgenda\\_spreads.pdf](https://www.creativeindustriesfederation.com/sites/default/files/2017-05/CIF_EduAgenda_spreads.pdf). (Last accessed: 12.09.2020).
14. Creative Economy Programme URL: <https://unctad.org/topic/trade-analysis/creative-economy-programme>. (Last accessed: 22.08.2020).
15. Creative Industries Mapping Documents 1998. GOV.UK (en). Creativity, culture and education: web-site. URL: <https://www.creativitycultureeducation.org/publication/creative-industries-mapping-document-1998/>. (Last accessed: 12.09.2020).
16. Frits, Grotenhuis. Creative industries and future education. URL: <http://ecbnetwork.eu/creative-industries-future-education/>. (Last accessed: 15.10.2020).
17. Graham, Strahle. "Creative education" is key to preparing kids for the future. URL: <https://musicaustralia.org.au/2019/09/creative-education-is-key-to-preparing-kids-for-the-future/>. (Last accessed: 20.10.2020).
18. Howkins, John. *The Creative Economy: How People Make Money from Ideas*. Penguin UK; 2nd edition, 2013. P. 288.

19. Innovation in the Creative Industries. The European Institutes of Innovation and Technology wants to start of a Knowledge and Innovation Community for the Cultural Creative Industries. URL: <http://ecbnetwork.eu/innovation-in-the-creative-industries/> (Last accessed: 15.10.2020).
20. UNCTAD Creative Economy Outlook and Country Profile report (2018).. URL: [https://unctad.org/system/files/official-document/ditcted2018d3\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ditcted2018d3_en.pdf). (Last accessed: 18.10.2020)
21. Richard Florida The Rise of the Creative Class--Revisited: Revised and Expanded. Basic Books, Jan 7, 2014. Social Science. P. 512.

## References

1. Hrishnova, O.A. (2014). Liudskyi, intelektualnyi i sotsialnyi kapital Ukrainy: sutnist, vzaiemovviazok, otsinka, napriamy rozvytku. [Human, intellectual and social capital of Ukraine: essence, interrelation, estimation, directions of development.] *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka : zb. nauk. pr. - Social and labor relations: theory and practice, 1*, 34-42. Kyiv : KNEU [in Ukrainian].
2. Kolot, A., & Kravchuk, O. (2015). Liudyna i nova ekonomika: teoretyko-metodolohichni analiz vzaiemodii ta dominant rozvytku. [Person and the new economy: theoretical and methodological analysis of interaction and the dominants of development]. *Ekonomichna teoriia - Economic theory, 1*, 5–25 [in Ukrainian].
3. Lukianenko, D.H., & Antoniuk, L.L. Et al. (2019). *Competitive models of quality management in higher education in the XXI century*. D. H. Lukianenko, L. L. Antoniuk (Ed). Kyiv : KNEU.
4. Kurylo, L.I. (2014). Instytutsiine zabezpechennia formuvannia intelektualnoho kapitalu. [Institutional support for the formation of intellectual capital]. *Zbirnyk naukovykh prats Tavriiskoho derzhavnogo ahrotekhnolohichnoho universytetu (ekonomichni nauky), 1*, 158-165. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau\\_2014\\_1\\_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau_2014_1_32) [in Ukrainian].
5. Maiklz, E., Khəndfyld-Dzhons, Kh., Əkselrod, E. (2012). *War for talent*. (Yu.E.Kornylovych. Trans.). (5th ed.). Moskva: Mann, Yvanov y Ferber.
6. Moiseenko, V.V. (2007). Intellektualnyj potencial kreativnoj ekonomiki [The intellectual potential of the creative economy]. *Kreativnaya ekonomika. – Creative Economy, 5*, 37-44 [in Russian].
7. Starenkyi, I. (2019). Shcho take STEAM-osvita i chomu вона taka populiarna [What is STEAM-coverage and why it's so popular]. *Ukrainska pravda: veb-sait. Web site of Ukrainian truth - Ukrainian Truth: website*. Retrieved from [www.life.ppravda.com.ua/columns/2019/03/26/236224/](http://www.life.ppravda.com.ua/columns/2019/03/26/236224/) [in Ukrainian].
8. Ushkarenko, Yu.V., Chmut, A.V., & Syniakova, K.M. (2018). Kreatyvna ekonomika: sutnist poniattia ta znachennia dla Ukrainy v umovakh yevropeiskoi intehratsii [Creative economy: the understanding of the meaning for Ukraine in the minds of the European Integration]. *Ekonomika i suspilstvo - Economy and society, 18*, 67-72 [in Ukrainian].
9. YuNKTAD: v myre rastet spros na ydey, voobrazhenye y tvorchestvo. [UNCTAD: There is a growing demand for ideas, imagination and creativity around the world]. *Sluzhba novostei OON: veb-sait – Web site of UN News Service*. Retrieved from <https://news.un.org/ru/story/2019/01/1346772> [in Russian].
10. Yatsun, O.M. (2014). Kreatyvnyi liudskyi kapital v prostori suspilstva znan: ekonomichni aspekt. [Creative human capital in the open space of knowledge suspension: economical aspect]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka - Socio-labor relations: theory and practice, 2*, 55-60. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2014\\_2\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_2_7) [in Ukrainian].
11. Bell, Daniel. (1996). The Coming of Post-Industrial Society. *Modern Foreign Social Philosophy*, 194-25. Kyiv. Retrieved from <http://philsci.kiev.ua/biblio/bell.html> [in English].
12. Bontis, N, Dragonetti, N.C, Jacobsen, R., & Roos, G. (1999). The knowledge toolbox: a review of the tools available to measure and manage intangible resources. *European Management Journal, 17(4)*, 391-402 [in English].
13. Creative Education Agenda. How and why the next Government should support cultural and creative learning in the UK. (2017). *creativeindustriesfederation.com*. Retrieved from [https://www.creativeindustriesfederation.com/sites/default/files/2017-05/CIF\\_EduAgenda\\_spreads.pdf](https://www.creativeindustriesfederation.com/sites/default/files/2017-05/CIF_EduAgenda_spreads.pdf). [in English].
14. Creative Economy Programme. (n.d.). *unctad.org*. Retrieved from <https://unctad.org/topic/trade-analysis/creative-economy-programme> [in English].
15. Creative Industries Mapping Documents (1998). GOV.UK (en). *Creativity, culture and education: web-site*. Retrieved from <https://www.creativitycultureeducation.org/publication/creative-industries-mapping-document-1998/> [in English].
16. Frits, Grotenhuis. (n.d.). Creative industries and future education. *ecbnetwork.eu*. Retrieved from <http://ecbnetwork.eu/creative-industries-future-education/> [in English].

17. Graham, Strahle (2019). "Creative education" is key to preparing kids for the future. *musicaustralia.org.au*. Retrieved from <https://musicaustralia.org.au/2019/09/creative-education-is-key-to-preparing-kids-for-the-future/> [in English].
18. Howkins, John (2013). *The Creative Economy: How People Make Money from Ideas*. Penguin UK. (2nd ed.). Penguin UK.
19. Innovation in the Creative Industries. The European Institutes of Innovation and Technology wants to start of a Knowledge and Innovation Community for the Cultural Creative Industries. (n.d.). *ecbnetwork.eu*. Retrieved from <http://ecbnetwork.eu/innovation-in-the-creative-industries/> [in English].
20. UNCTAD Creative Economy Outlook and Country Profile report (2018). *unctad.org*. Retrieved from [https://unctad.org/system/files/official-document/ditcted2018d3\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ditcted2018d3_en.pdf) [in English].
21. Florida, Richard (2014). *The Rise of the Creative Class--Revisited: Revised and Expanded*. *Basic Books, Social Science* [in English].

**Iryna Kalenuk**, Professor, Doctor of Economics (Doctor of Economic Sciences), Head Researcher  
**Nataliya Kuznetsova**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Doctoral Student

*Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine*

### **Human Capital Development in the Conditions of Creative Economy**

The purpose of the article is to determine the main features of human capital development, the formation of its new quality in creative economy. Creativity and intellectualization of social development influence the formation of a new structure of the national economy, where "creative industries" appear, based on the creative abilities, skills and talents of people capable of influencing economy through personal intellectual property. This means that human capital is becoming a key factor in the formation and development of the creative sector of national economies.

The authors substantiate the role and significance of creative economy from two positions. It is viewed as a sector of the economy that unites industries based on creative activity determining success and dynamics of their development, and the formation of a favourable environment for the creative sector has a significant impact on economic growth. It is also considered as a system of socio-economic relations dealing with the formation, development and use of creative human capital, which is the core of creative economy.

In the context of the formation and development of creative human capital, the role of education as an important social institution is highlighted. The necessity of introducing the concept of continuous education on the basis of open access to educational resources through the Internet, formation of local and global educational spaces and networks through the system of distance learning in the cultural and creative sectors and the need to develop business education and STEAM education to train professionals in creative industries are substantiated. The authors point out that in the conditions of digitalization of social development modern education should acquire signs of creativity, actively integrate into the environment of creative business and science and interact with them. The main function of the education of the future should be training of creative human resource capable of meeting global challenges and flexibly adapting to a rapidly changing business environment.

Training and development of highly-professional creative human capital should become one of the country's priorities in the context of creative economy formation.

**intellectualization, creative economy, human capital, creative human capital**

*Одержано (Received) 16.09.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 23.09.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 331.36

JEL Classification: J01; O15

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).86-100](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).86-100)**М.В. Семикіна**, проф., д-р екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна***Л.Д. Запірченко**, доц., канд. екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна***А.В. Семикіна**, канд. екон. наук*Одеський національний економічний університет, м. Одеса, Україна***М.В. Бугасва**, доц., канд. екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## **Розвиток та реалізація інноваційної компоненти людського капіталу на основі вдосконалення мотиваційного механізму у сфері праці**

Обґрунтовано об'єктивну потребу розвитку та реалізації інноваційної компоненти людського капіталу в умовах зростання попиту на інновації. Розкрито наукові підходи до розуміння сутності мотиваційного механізму у сфері праці з урахуванням потреб розвитку інноваційної компоненти людського капіталу. Запропоновано авторську версію визначення мотиваційного механізму регулювання розвитку та реалізації інноваційної компоненти людського капіталу у сфері праці. Шляхом моделювання авторами доведено доцільність пріоритетного стимулювання праці з елементами творчості, що суттєво впливає на зміну дохідності підприємства. З урахуванням теоретичного аналізу і моделювання запропоновано розробку структурно-логічної схеми мотиваційного механізму регулювання розвитку та реалізації інноваційної компоненти людського капіталу, який базується на урахуванні системою стимулювання регламентованої та творчої праці, цілей безперервного розвитку та ефективного використання людського капіталу в інноваційній діяльності.

**людський капітал, інноваційна компонента людського капіталу, мотиваційний механізм, стимулювання, дохідність, стимули, регламентована праця, творча (інноваційна) праця**

**М.В. Семикіна**, проф., д-р екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна***Л.Д. Запірченко**, доц., канд. екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна***А.В. Семикіна**, канд. екон. наук*Одеський національний економічний університет***М.В. Бугасва**, доц., канд. екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна*

## **Развитие и реализация инновационной компоненты человеческого капитала на основе совершенствования мотивационного механизма в сфере труда**

Обоснованно объективную необходимость развития и реализации инновационной компоненты человеческого капитала в условиях роста спроса на инновации. Раскрыты научные подходы к пониманию сущности мотивационного механизма в сфере труда с учетом потребностей развития инновационной компоненты человеческого капитала. Предложена авторская версия определения мотивационного механизма регулирования развития и реализации инновационной компоненты человеческого капитала в сфере труда. Путем моделирования авторами доказана целесообразность приоритетного стимулирования труда с элементами творчества, которое существенно влияет на изменение доходности предприятия. С учетом теоретического анализа и моделирования предложена разработка структурно-логической схемы мотивационного механизма регулирования развития и реализации инновационной компоненты человеческого капитала, которая основана на учете системой стимулирования регламентированного и творческого труда, целей непрерывного развития и эффективного использования человеческого капитала в инновационной деятельности.

**человеческий капитал, инновационная компонента человеческого капитала, мотивационный механизм, стимулирование, доходность, стимулы, регламентированный труд, творческий (инновационный) труд**

**Постановка проблеми.** Глобальний вплив науково-технічного прогресу призвів до трансформацій структури зайнятості, зростання ролі інноваційно-інтелектуального змісту праці і прояву творчості у праці. Відбувається глобальне зростання ролі інноваційної компоненти людського капіталу, значимості її безперервного розвитку та ефективного використання в умовах попиту на інновації. Теоретики і практики у розвинених країнах зосереджують свої зусилля на вдосконаленні мотиваційних механізмів на користь стимулювання участі найманих працівників у розробці і впровадженні різноманітних інновацій, які формують, врешті-решт, конкурентні переваги країн на світових ринках. Проте в Україні всупереч світовим тенденціям тривалий час спостерігається занепад інноваційного розвитку підприємств, послаблення державного регулюючого впливу на процеси мотивації праці, що зумовило знецінення стимулів до прояву творчості у трудовій діяльності і, як наслідок, – зниження зацікавленості працівників у розробці інновацій. Наявні мотиваційні механізми є застарілими та неефективними.

Стратегічні завдання побудови інноваційної економіки в Україні вимагають якісно нових підходів до розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу в Україні, реформування наявних мотиваційних механізмів. Перспективи забезпечення якісного людського розвитку та досягнення конкурентоспроможності економіки України стають дедалі більш залежними від розробки та впровадження інновацій, можливостей підвищення інноваційної активності працівників у сфері праці. Назріла практична потреба у пошуку можливостей розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу на основі вдосконалення мотиваційних механізмів підприємств та організацій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематика людського капіталу та його багатокомпонентна структура стала предметом вивчення Г. Бекера [20], Е. Денісона [21], П. Друкера [22], Т. Шульца [23] та ін. В Україні ці питання різноаспектно вивчають О. Грیشнова [4], О. Левченко [7], С. Лучик, Д. Мельничук [9], В. Никифоренко та інші вчені. Підґрунтя наукових уявлень про інновації та мотиваційні основи прояву інноваційної активності закладено працями Й. Шумпетера, Д. Грейсона, П. Друкера [22], Б. Твісса [18], Б. Генкіна [3] та інших зарубіжних вчених. Вивченню мотиваційних механізмів на етапі інноваційних змін присвячують свої праці українські вчені Н. Борецька [1], А. Колот [6], Маркозова О. [8], Нікітін Ю. [10], В. Нижник [11], С. Цимбалюк [6] та інші. Проте через накопичені системні деформації у розвитку та використанні людського капіталу в Україні, недосконалість державної політики у сфері оплати праці та доходів, соціального захисту, недоліки у державній підтримці інноваційної діяльності, фінансуванні освіти, науки, професійного навчання, проблематика реформування мотиваційних механізмів не втрачає своєї актуальності.

Недосконалість мотиваційних механізмів на підприємствах України гальмує процеси розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу. До невирішених частин окресленої проблеми відноситься недостатня вивченість можливостей мотиваційних механізмів щодо стимулювання інноваційної активності працівників, потребує доведення необхідності урахування системою стимулювання регламентованої і творчої (інноваційної) компонент трудової діяльності.

**Постановка завдання.** Метою статті є розробка науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення мотиваційного механізму розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу підприємств, що базується на стимулюванні праці з урахуванням регламентованої і творчої (інноваційної) компонент трудової діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Людський капітал в сучасному світі нині

розглядається найважливішим чинником інноваційних та економічних зрушень завдяки унікальній здатності людини до розробки нових знань, технологій, нововведень, нових рішень у різних сферах діяльності [4; 7; 9; 16]. Надшвидкі темпи науково-технічного прогресу, всеохоплюючої комп'ютеризації, впровадження нових технологій зумовлюють постійне підвищення вимог до тих характеристик людського капіталу, які відображають його інноваційну компоненти: сучасні знання, схильність до інновацій, здатність до безперервного освітньо-професійного розвитку, адаптованості до змін, схильність до творчості, прояв інноваційної активності, наявність затребуваних компетентностей, прагнення до творчої самореалізації, професійна мобільність, володіння інформаційними технологіями тощо [7; 16]. Мотивування розвитку та ефективного використання інноваційної компоненти людського капіталу сьогодні стає окремим актуальним завданням менеджменту підприємств та організацій. Невід'ємною частиною такого мотивування має стати вплив на трудову поведінку в процесі праці, яка все більше набуває інноваційного змісту за рахунок зростання частки розумової, інтелектуальної, творчої праці в структурі трудового процесу.

Аналіз та узагальнення сучасної наукової думки про інновації [4-9; 12-19; 22] дозволили побачити в них предмет специфічної трудової діяльності, пов'язаної з розробкою нововведень, а в інноваційній активності працівників – прояв важливої якісної компоненти людського капіталу, розвиток і реалізація якої ґрунтується на залученні знань, розвитку творчих та інтелектуальних здібностей, прагненні до нововведень.

Діяльність інноваційно активних підприємств об'єктивно вимагає розвитку і використання інноваційної компоненти людського капіталу працівників, їх долучення до процесу розробки і впровадження інновацій. Наукою доведено, що існує безпосередній взаємозв'язок умов розвитку та використання людського капіталу і чинників мотиваційного впливу на різних економічних рівнях [12-18]. Перспективи інноваційних зрушень стають залежними від дієвості стимулювання розвитку інноваційної компоненти людського капіталу для активізації інноваційної діяльності підприємств, розвитку нових технологій. Підвищення вимог до якості людського капіталу вимагає оновлення підходів до мотивації праці, оновлення її механізмів. На рис. 1 проілюстровано взаємозв'язок розвитку інноваційної компоненти людського капіталу і можливостей активізації інноваційної діяльності підприємств через оновлення мотиваційних механізмів у сфері праці.

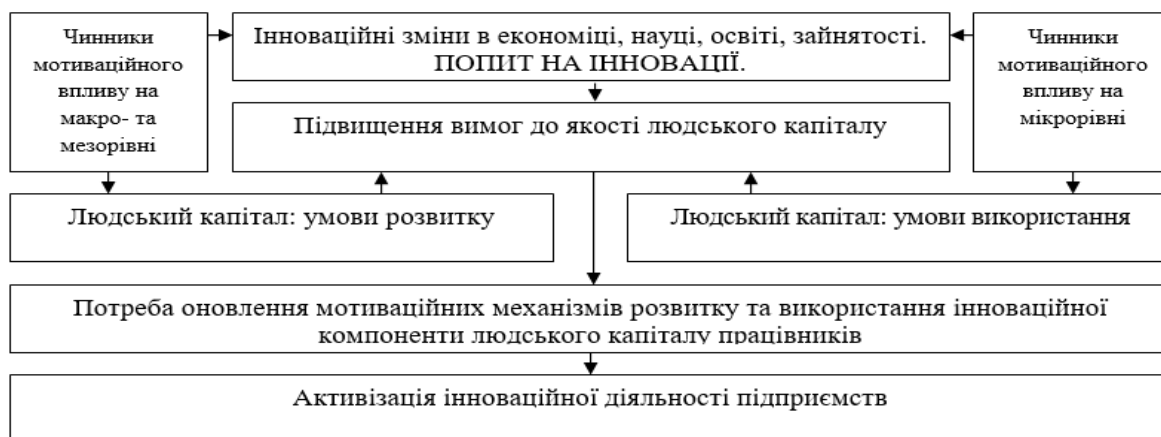


Рисунок 1 – Взаємозв'язок розвитку інноваційної компоненти людського капіталу і можливостей активізації інноваційної діяльності підприємств

Джерело: розробка авторів

З огляду на запропоновану концептуальну схему (рис.1), інноваційні зміни в економіці, науці, освіті, зайнятості зумовлюють необхідність розвитку та реалізації у праці здатності людини до розробки нового, потребу у мотивації творчості. Зростаючий попит на інновації вимагає, у свою, чергу, підвищення якості людського капіталу, розвитку його інноваційної компоненти. Чинники мотиваційного впливу на всіх економічних рівнях у таких умовах мають трансформуватися на користь покращення умов розвитку та використання людського капіталу в інтересах активізації інноваційної діяльності. Застарілі та неефективні мотиваційні механізми у сфері праці мають бути реформовані у відповідності з інноваційними цілями розвитку підприємств та організацій.

Слід враховувати, що інноваційні зміни в економічній діяльності неодмінно позначаються на структурі змісту праці: у праці поряд з регламентованою (репродуктивною) частиною з'являється творча (інноваційна) компонента, яка вимагає з боку роботодавця підтримки та дієвого стимулювання в межах мотиваційних механізмів [3; 16; 18]. Наша позиція полягає в тому, що не можна досягати вагомих інноваційних зрушень і бажаного розвитку інноваційної компоненти людського капіталу, якщо його використання не забезпечується у мотиваційному механізмі належними стимулами, що заохочують прояв творчості, прагнення до інновацій, якщо винахідник на виробництві або вчений, талановитий фахівець займається створенням нових ідей переважно на ентузіазмі.

Аналіз наукових публікацій свідчить, що термін «механізм» у галузі знань економіки застосовується, як правило, у сенсі системи чинників та важелів, які спрямовують свою дію на об'єкт з метою досягнення певного результату. Мотиваційний механізм у сфері праці – це, в першу чергу, соціально-економічна категорія з конкретним практичним змістом, яка стосується побудови певної системи мотивації праці (трудої діяльності). Сама по собі мотивація є процесом проявів внутрішніх та зовнішніх мотивів та стимулів, що відображається на результатах діяльності людини. Механізм мотивації у сфері праці завжди відображає певний спосіб мотиваційного впливу суб'єкта на об'єкт [8, с. 215].

Теоретичний аналіз дозволяє констатувати, що сучасні дослідники досить часто вдаються до вивчення механізму мотивації (мотиваційного механізму), проте наукові уявлення є досить різноаспектними [1; 2; 6; 11; 13; 14].

Так, В. Нижник та О. Харун дотримуються діяльнісного підходу у розкритті сутності мотиваційного механізму. Автори зазначають, що механізм мотивації праці персоналу має поєднувати різноманітні методи та заходи для заохочення трудової та інноваційної активності, передбачається при цьому, що більшість таких впливів має бути спрямована на посилення внутрішньої мотивації працівника [11, с. 45]. Дослідники підкреслюють, що мотиви працівника не є статичними, вони є динамічними і через низку причин (впливів) можуть як посилюватися, так і послаблюватися. Зростання мотивів до прояву трудової та інноваційної активності як правило корелює як задоволенням потреб нижчого порядку, так і поступовим переходом до потреб самореалізації і творчого розвитку, що в більшості випадків підтверджується практикою інноваційної діяльності. Підвищення мотивації працівника до прояву трудової та інноваційної активності потребує економічних, соціальних та психологічних важелів впливу. В. Віннікова, розвиваючи такий підхід, стверджує, що працівники постійно пропускають через свої «ціннісні фільтри» значний перелік потреб і оцінює їх значимість; зважаючи на те, що будь-яка діяльність вимагає від людини виходу із зони комфорту в зону ризику та невизначеності, реалізовуватися

можуть не тільки первинні чи раціональні потреби, а й ті, що створюють найбільший психологічний дискомфорт, тобто сприймаються як дуже важливі [2, с. 180]. Такі думки особливо посилюють значення соціально-економічно економічних важелів мотивації працівника в контексті стимулювання інноваційної діяльності. Інноваційна діяльність персоналу дуже часто є ризикованою, тобто ймовірність отримання очікуваного результату в співставленні до здійснених витрат (фінансових, матеріально-технічних, інтелектуальних, часових, часто навіть фізичних) є невисокою і тому механізми мотивації до інноваційної діяльності на підприємстві мають посилювати впевненість працівників у лояльному відношенні навіть при незадовільному результаті.

Поряд з «діяльним» підходом в літературі спостерігаємо також інші підходи до розуміння сутності мотиваційних механізмів. Так, знані фахівці у сфері мотиваційного менеджменту А. Колот і С. Цимбалюк вважають доречним під час формування мотиваційних механізмів застосувати підхід «соціально-трудова відносин», оскільки від узгодженості інтересів соціальних партнерів та соціальної взаємодії багато в чому залежить налаштованість працівника на трудову віддачу, зацікавленість у реалізації спільних цілей. За думкою авторів, лише за умов гармонійних соціально-трудова відносин механізм мотивації персоналу стає містком, який поєднує готовність людини до діяльності з безпосереднім виявом цієї готовності у формі творчої, інноваційної, успішної праці [6, с. 33].

У статтях Ю. Нікітіна та В. Рукас-Пасічнюк спостерігається «цільовий» підхід до розуміння сутності механізму мотивації праці персоналу. Дієвість мотивації розглядається через призму досягнення працівником цілей підприємства. При цьому працівник отримує відповідну винагороду за допомогою матеріальних, нематеріальних, зокрема соціально-психологічних методів мотивації, з урахуванням потреб працівника [10, с. 243]. Даний підхід розкриває критерії оцінювання результативності праці персоналу з точки зору досягнення конкретних цілей діяльності підприємства. Водночас такий підхід є більш актуальним для підприємств з чітким плануванням роботи, однак багато сучасних підприємств за умов макроекономічної нестабільності розвиваються більш гнучко. Тому за допомогою даного підходу до мотивації не завжди можливо оцінити чітку відповідність результатів праці персоналу цілям діяльності підприємства.

Схожим до «цільового» підходу розгляду змісту механізму мотивації є розуміння цієї категорії дослідниками О. Темченко та О. Лісніченко. Наполягаючи на «цілеінтеграційному» підході, дослідники акцентують увагу на тому, що механізм мотивації базується на визначенні потреб, інтересів, особистих цілей співробітників і можливостей їхньої інтеграції з цілями підприємства [19, с. 350]. Погоджуємося з тим, що під час підбору персоналу дуже важливо враховувати аспект відповідності особистих цілей працівників і цілей розвитку підприємства, адже усвідомлення таких цілей мотивує персонал до прояву більшої трудової та інноваційної активності.

Інший підхід до розуміння сутності мотиваційного механізму знаходимо в публікаціях О. Гуцана. Йдеться про розгляд механізму мотивації за «компетентнісним» підходом. Автор розуміє механізм мотивації через призму відповідності наявних компетенцій працівників потребам підприємства та завданням його інноваційного розвитку. О. Гуцан розглядає компетенції як сукупність існуючого набору ключових якостей, знань, умінь і досвіду працівника, що використовуються підприємством в межах встановленої моделі робочої поведінки на основі забезпечення максимально ефективної діяльності й взаємної мотиваційної вигідності [5, с. 148]. Механізм мотивації, на думку дослідника, функціонує на принципі зіставлення, коли

здійснюється порівняння необхідних для підприємства й існуючих у працівника набору компетенцій: у випадку збігу компетенцій підприємство включає відповідні мотиваційні механізми стимулювання працівників; якщо необхідні й існуючі компетенції не збігаються, то в такому випадку підприємство не буде здійснювати мотиваційних впливів на свого працівника [5, с. 148]. Даний підхід є досить актуальним для підприємств, результати діяльності яких дуже сильно залежать від людського чинника. Для керівників, які очікують інноваційних результатів діяльності й активно застосовують інструменти соціально-економічної мотивації, компетентнісний підхід до розуміння механізму мотивації є прийнятним. Разом з тим, він ігнорує інші потреби працівника (влади, кар'єрного зростання, соціальної взаємодії тощо), зосереджуючи свою увагу на творчій самореалізації.

Ще один цікавий підхід, який доцільно виокремити, полягає у співставленні мотивації до оцінки персоналу, в чому й формується механізм. Такий підхід можна назвати «оціночно-результативним». Прибічники такого підходу (наприклад, О. Маркозова) акцентують увагу на тому, що механізми мотивації та оцінки праці мають бути взаємопов'язаними [5, с. 220].

Справедливо визнати, що систематизовані наукові підходи суттєво збагачують наукову думку щодо розуміння механізму мотивації персоналу підприємств, оскільки дають змогу визначати пріоритетні напрями, важелі, інструменти мотивації, дозволяють виявити алгоритм мотивації, взаємозв'язок управлінських дій відносно інноваційних та інших процесів. З урахуванням спрямованості нашого дослідження, вважаємо за доцільне інтегрувати окремі з цих підходів (зокрема йдеться про «діяльнісний», «цілінтеграційний», «оціночно-результативний») і запропонувати на цій основі тлумачення «мотиваційного механізму розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу підприємств» як системи чинників та важелів мотиваційного впливу на розвиток людського капіталу працівників, що базується на стимулюванні праці з урахуванням регламентованої і творчої (інноваційної) компонент трудової діяльності.

Узагальнення наукової думки дає підстави стверджувати, що відображені в літературі мотиваційні механізми у сфері праці, незважаючи на певні відмінності у складових, елементах та принципах узгодженості їх дії (залежно від того, де, за яких умов, ким здійснюється трудова діяльність інноваторів, на що вона спрямована та якими засобами підтримується або регулюється), своїм ізоморфним ядром охоплюють такі блоки:

- генерування завдань трудової діяльності;
- забезпечення умов реалізації завдань;
- контроль результатів трудової діяльності;
- визначення винагороди за досягнуті результати, зокрема розробку і впровадження нових ідей, інновацій;
- економічне та соціальне регулювання результативності трудової діяльності, в якості якого виступає основна і додаткова оплата праці, включаючи премії, бонуси, заохочення за трудову та інноваційну активність, соціальні пакети на оздоровлення, підвищення кваліфікації за рахунок підприємства тощо (рис. 2).

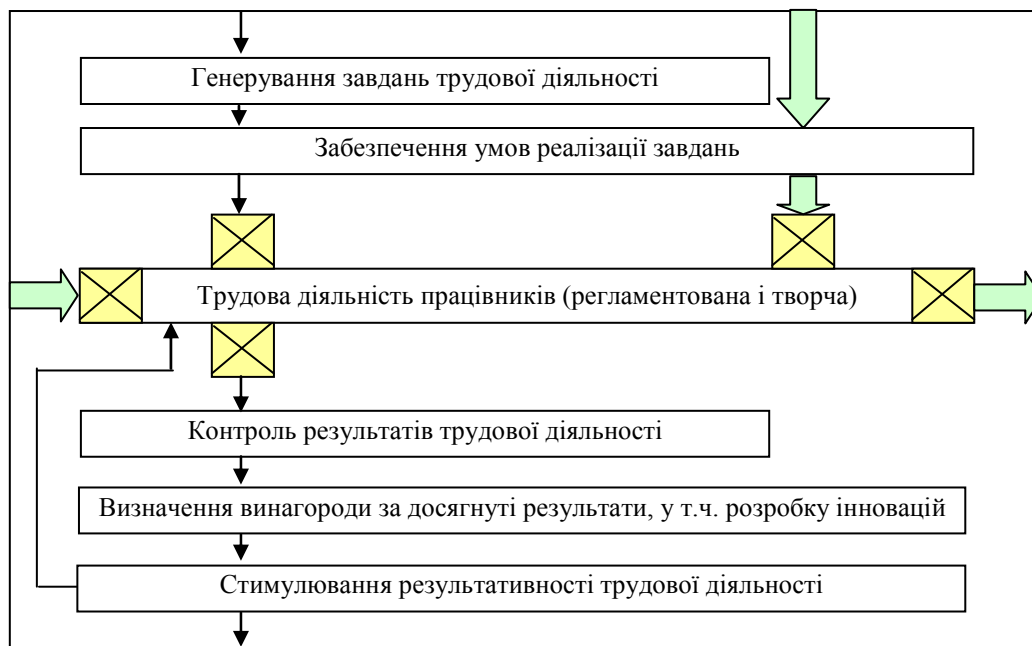


Рисунок 2 – Ізоморфне ядро мотиваційного механізму активізації інноваційної діяльності персоналу\*

Примітка: одинарною вузькою стрілкою позначено інформаційні потоки; подвійною широкою позначені матеріальні потоки; прямокутниками з діагоналями позначені фільтри.

Джерело: розробка авторів

Згадані блоки наведеного механізму, взаємодіючи та впливаючи злагоджено один на одного та на працівників, концептуально спроможні здійснювати головну функцію активізації інноваційної діяльності – сприяти розвитку творчої компоненти трудової діяльності та інноваційної складової людського капіталу. Між тим, як показали дослідження багатьох авторів [1; 2; 6; 11; 13; 14], це скоріше бажані наміри та побажання. Стимулюючи в цілому трудову діяльність працівників та забезпечуючи умови реалізації поставлених перед ними завдань, такий механізм здатен активізувати таку діяльність, але переважно в регламентованій її частині, яка не вимагає концентрації зусиль стосовно нововведень, генерування та упровадження нових ідей, використання додаткового часу на науковий пошук. У такому розумінні творчий, інноваційний характер трудової діяльності проявляється в тому, що її здійснює людина, здатна на інновації, а не тому, що інновації нею продукуються. То ж підвищення інноваційної активності сам по собі такий механізм не забезпечує. Такий висновок стосується практично всіх проаналізованих нами механізмів [1; 2; 6; 11; 13; 14]. То ж кожен з них та всі вони в цілому потребують удосконалення, яке, виходячи з викладеного, сприяло б активізації творчої компоненти трудової діяльності і одночасно розвитку інноваційної складової людського капіталу. Поряд з активізацією регламентованої компоненти, таке удосконалення сприяло б активізації трудової діяльності в цілому, що насичувало б своєю результативністю не лише кількісні характеристики праці, але й підвищувало б якість продукції, що виготовляється, та якість послуг, що надаються, наближуючи їх до рівня конкурентоздатності на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Обґрунтуємо наші концептуальні положення за допомогою методів моделювання. Апелюючи до творчої компоненти праці, приймаємо за аксіому положення про наявність трьох груп причин, що мотивують таку діяльність: перша – група мотивів суспільного характеру (усвідомлення необхідності бути корисним

суспільству, необхідності саме такої діяльності), друга група – отримання матеріальних благ для себе та своєї родини (заробітку для задоволення актуальних матеріальних і духовних потреб), третя – задоволення потреб самореалізації (усвідомлення уявлень про себе не тільки як про споживача благ, але і творця).

Намір узгодити мотивацію творчої компоненти з трудовою діяльністю приводить до необхідності розглядати трудовий процес як послідовність дій, спрямованих на трансформацію певного ресурсу, результатом якої є певний продукт виробництва, споживчі якості якого набувають на ринку певної вартості. Спільна реалізація регламентованої та творчої компоненти у трудовому процесі розглядатиметься нами такою, що обов'язково стимулюється: регламентована компонента праці – заробітною платою (основна оплата праці), творча компонента праці – винагородою (додаткова оплата праці). Остання своїм мотивуючим впливом активізує трудову діяльність, що приводить до наслідків: мотиви першої групи причин, про які щойно йшлося, сприяють зміні споживчих якостей продукту виробництва; мотиви третьої групи – трансформації використовуваного ресурсу; мотиви другої групи – зміні реагування працівника на задіяний стимул.

Згідно з уявленнями про трудовий процес, яких дотримуємося, вважаємо, що зміна матеріального стимулу  $z$  (заробітна плата, грн.) на величину винагороди  $\nabla z$  (грн.) приводить до змін:

– під впливом творчої компоненти праці відбувається трансформація використовуваного з інтенсивністю  $\alpha$  (одиниць виробу на одиницю ресурсу) ресурсу  $s$  (одиниць ресурсу) на його трансформацію з інтенсивністю  $\nabla\alpha$ , тобто за регламентом результатом трудового процесу є виробництво продукції у обсязі  $(\alpha + \nabla\alpha) \cdot s \cdot (1 - e^{-b \cdot (z + \nabla z)})$ , де різницею виражено мотиваційний вплив на трудові дії працівника – при нульовому значенні  $z + \nabla z$  вплив нульовий, при збільшенні  $z + \nabla z$  вплив зростає, наближуючись до 1 (свого максимально можливого значення);

– змінюються споживчі якості продукції, що виготовляється, з  $\beta$  (грн. за одиницю продукції) на  $\beta + \nabla\beta$  (грн. за одиницю продукції), тобто реалізація виготовленої продукції робить можливим отримати дохід величиною  $(\beta + \nabla\beta) \cdot s \cdot (1 - e^{-b \cdot (z + \nabla z)}) \cdot (\beta + \nabla\beta)$ ;

– змінюються доходи підприємства в залежності від стимулювання розвитку інноваційної складової людського капіталу і творчості в процесі праці; порівняння доходів у варіантах стимулювання творчої компоненти праці і відсутності такого дозволяє отримати вираз (їх різницю –  $\nabla D$ , пов'язану з поняттям дохідності  $D$  від стимулювання творчої компоненти праці), який може застосовуватися у подальшому при аналізі переваг стимулюючого творчу активність варіанту трудового процесу над варіантом відсутності такого –  $\nabla D = (\alpha + \nabla\alpha) \cdot s \cdot (1 - e^{-b \cdot (z + \nabla z)}) \cdot (\beta + \nabla\beta) - \alpha \cdot s \cdot (1 - e^{-b \cdot z}) \cdot \beta - \nabla z$ .

Аналіз отриманого виразу у граничному представленні (після ділення на  $\nabla z$  і спрямування  $\nabla z \rightarrow 0$ ) здійснюватимемо на трьох характерних варіантах організації трудової діяльності:

– перший варіант, за яким стимулювання творчої компоненти торкається зміни щодо трансформації ресурсу у готовий продукт (виріб): у такому разі після належних перетворень маємо справу з двома функціями дохідності – якщо  $\alpha = c$ , то  $D = D_0 - z$ ; якщо  $\alpha = c \cdot z$ , то  $D = D_0 + (c-1) z - c (1 - e^{-b \cdot z})/b$ ;

– другий варіант, за яким стимулювання творчої компоненти торкається зміни споживчих якостей продукції: у цьому разі після перетворень того ж виразу отримуємо

також дві функції дохідності, аналогічні попередньому варіанту – якщо  $\beta = c$ , то  $D = D_0 - z$ ; якщо  $\beta = c \cdot z$ , то  $D = D_0 + (c-1)z - c(1 - e^{-b \cdot z})/b$ ;

– третій варіант, за яким стимулювання торкається лише мотиваційного впливу, тобто  $z + \nabla z$  змінює  $b$  на  $b + \nabla b$ :  $D = D_0 - z - \alpha \cdot \beta \cdot s \cdot z \cdot e^{-b \cdot z}/b + \alpha \cdot \beta \cdot s \cdot (1 - e^{-b \cdot z})/b^2$ .

Інші варіанти (комбіновані) не розглядаємо через відсутність можливості зведення їх до прийнятної для аналізу форми.

Отже, маємо справу з кількома виразами:

$$D = D_0 - z \text{ у разі, коли } \alpha = c \text{ (як і } \beta = c); \quad (1)$$

$$D = D_0 + (c-1)z - c(1 - e^{-b \cdot z})/b \text{ у разі, коли } \alpha = c \cdot z \text{ (як і } \beta = c \cdot z); \quad (2)$$

$$D = D_0 - z - \alpha \cdot \beta \cdot s \cdot z \cdot e^{-b \cdot z}/b + \alpha \cdot \beta \cdot s \cdot (1 - e^{-b \cdot z})/b^2 \text{ у разі впливу зміни } z \text{ на } b. \quad (3)$$

Стосуючись трудової діяльності, ці вирази в узагальненій формі описують дохідність  $D$ , на значення якої впливають: початкове (стартове, базове) значення дохідності ( $D_0$ ), значення рівня заробітної плати сумісно зі значенням винагороди ( $z$ ), базовий рівень ресурсу, що використовується ( $s$ ), параметри «чутливості» до трансформацій ресурсу у готовий виріб ( $\alpha$ ), до зміни споживчих властивостей виробу ( $\beta$ ), до реакції на заохочення до творчої діяльності ( $b$ ). Відмітимо, що у випадку, коли винагорода  $z$  не стосується параметрів  $\alpha$  та  $\beta$  (вони залишаються постійними –  $\alpha = c$  або  $\beta = c$ ), то зі збільшенням винагороди дохідність знижується. При цьому збільшення початкового рівня дохідності  $D_0$  до рівня  $2 \cdot D_0$  вдвічі розширює діапазон зміни  $z$ , при якому дохідність залишається додатною, зменшення до рівня  $1/2 D_0$  – вдвічі зменшує його (рис. 3).

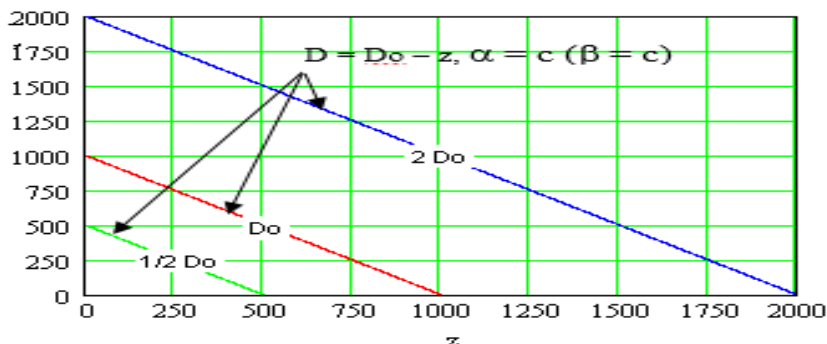


Рисунок 3 – Ілюстрація зміни дохідності підприємства ( $D$ ) в залежності від стимулювання розвитку інноваційної складової людського капіталу і творчості в процесі праці

Примітка: зміна дохідності проілюстрована при різних значеннях її початкового рівня  $D_0$  (залежно від винагороди  $z$  у випадку, коли вона не стосується параметрів  $\alpha$  та  $\beta$ , тобто вони залишаються постійними,  $\alpha = c$  або  $\beta = c$ )

Джерело: розробка авторів

В разі, якщо винагорода  $z$  впливає на параметри  $\alpha$  та  $\beta$  (вони змінюються пропорційно її значенню –  $\alpha = c \cdot z$  або  $\beta = c \cdot z$ ), то зі збільшенням винагороди дохідність знижується, а після досягнення деякого мінімального рівня починає інтенсивно підвищуватися (рис. 3).

При цьому збільшення параметра  $b$  (реакції на заохочення до творчої діяльності) від рівня  $1/2b$  до рівня  $b$ , потім – до  $2b$  суттєво зміщує точку мінімуму у напрямі зменшення винагороди, водночас суттєво підвищується значення дохідності мірою збільшення величини винагороди  $z$  (рис. 4).

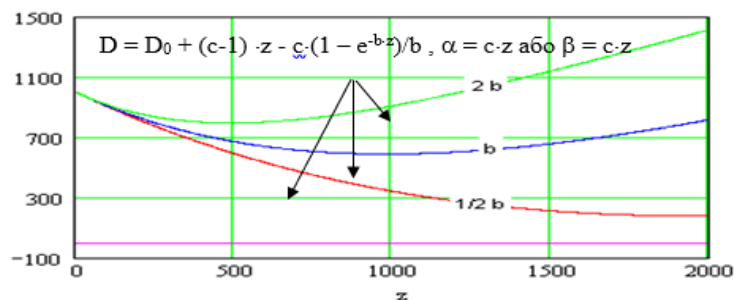


Рисунок 4 – Ілюстрація зміни дохідності підприємства ( $D$ ) в залежності від винагороди  $z$  за прояв інноваційної активності і творчості у праці

Примітка: зміна дохідності  $D$  проілюстрована у випадку, коли винагорода  $z$  впливає на зміну параметрів  $\alpha$  (або  $\beta$ ) прямопропорційно ( $\alpha = c \cdot z$  або  $\beta = c \cdot z$ )

Джерело: розробка авторів

У випадку, коли винагорода  $z$  впливає на реакцію працівника на заохочення до творчої діяльності, спостерігаємо зміну тенденції зі зростання дохідності  $D$  (при зменшенні  $b$  до  $1/2b$ ) до її спадання (при збільшенні  $b$  до  $2b$ ) (рис. 5).

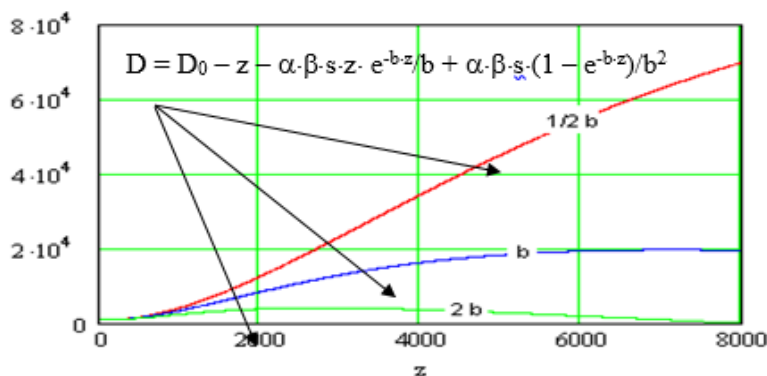


Рисунок 5 – Ілюстрація зміни дохідності підприємства ( $D$ ) залежно від винагороди  $z$ , що відповідає потребам працівника і нахилам до творчості

Примітка: зміна дохідності  $D$  проілюстрована у випадку чутливої реакції працівника на заохочення до творчої діяльності.

Джерело: розробка авторів

Зрозуміло, що у загальному випадку, коли винагорода є фактором впливу не лише на окремі складові трудової діяльності, які проаналізовані вище, але комбінованої дії (дії на трансформацію ресурсу у готовий виріб, на споживчі якості готового виробу, на мотиви розвитку інноваційної складової людського капіталу), прослідкувати в загальному вигляді можливу при цьому динаміку дохідності не уявляється можливим. То ж обмежуємося зауваженнями, які є наслідком ілюстрованих вище спостережень.

Дохідність  $D$  в цілому у кожному конкретному випадку трудової діяльності (конкретного працівника, оброблюваного ним у процесі трудової діяльності ресурсу, застосованих ним технологій, діючої системи стимулювання регламентованої та творчої праці), знаходиться під впливом заробітної плати та винагороди  $z$ , базового рівня оброблюваного ресурсу  $s$ , параметрів, що характеризують спосіб трансформації ресурсу у готовий виріб  $\alpha$ , споживчі властивості виробу  $\beta$ , реакцію працівника на заохочення до творчої діяльності  $b$ , які сукупно обумовлюють різний результат

трудої діяльності, але так, що він може виявитися: не чутливим до винагороди; чутливим і таким що сприяє збільшенню дохідності чи, навпаки, зменшенню дохідності. Пропозиція щодо удосконалення мотиваційного механізму підвищення інноваційної активності працівників, виходячи із зазначеного, зводиться до виявлення і урахування саме такої комбінації згаданих факторів, яка б сприяла посиленню стимулюючого впливу винагороди за творчу компоненту трудової діяльності, спрямованого на зростання дохідності від трудової діяльності в цілому. Отже, можливість такого удосконалення існує і це має бути враховано у побудові мотиваційних систем на підприємстві. Вдосконалення мотиваційного механізму передбачає обов'язкове виявлення та урахування факторів, що сприяють посиленню стимулюючого впливу винагороди за творчу компоненту трудової діяльності.

З урахуванням результатів теоретичного аналізу і моделювання пропонуємо структурно-логічну схему мотиваційного регулювання розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу на мікрорівні (рис. 6).

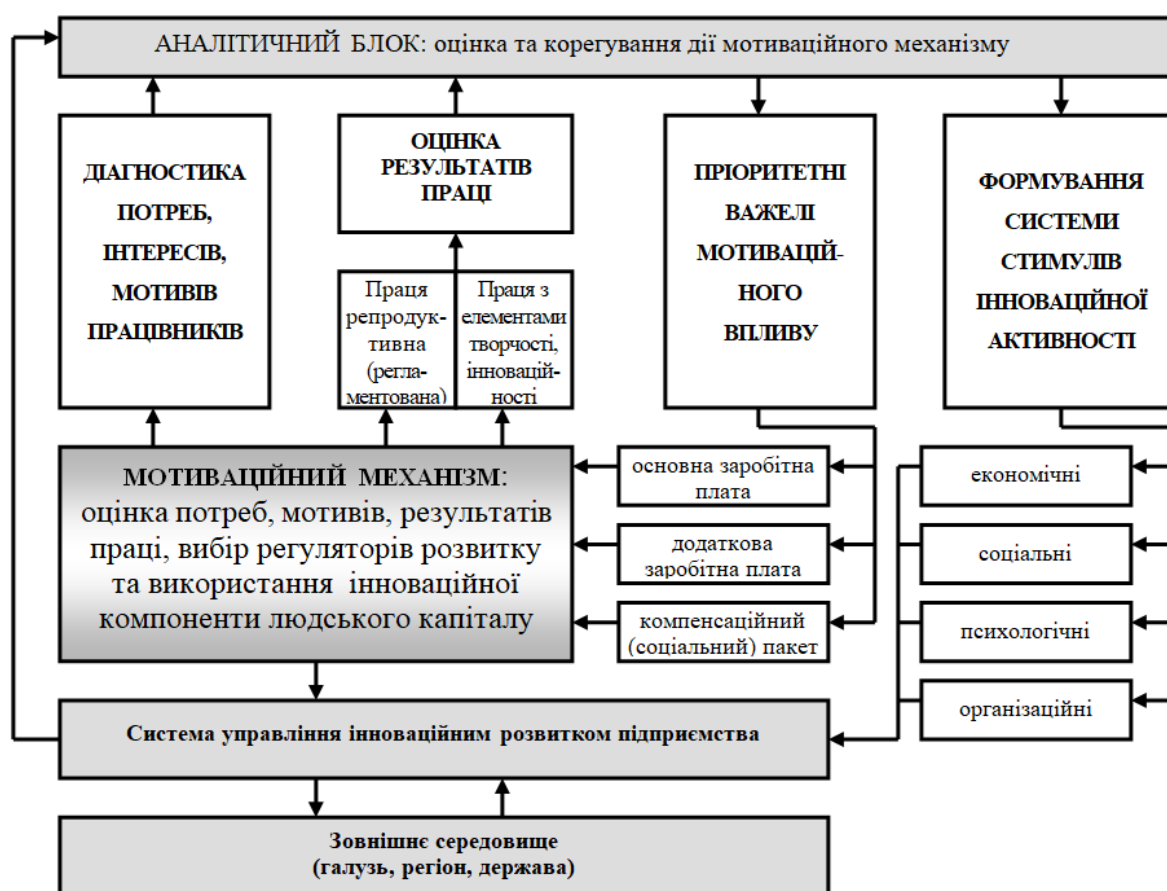


Рисунок 6 – Структурно-логічна схема мотиваційного механізму регулювання розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу на мікрорівні\*

Джерело: запропоновано авторами

З огляду схеми на рис. 6, наше концептуальне бачення мотиваційного механізму регулювання розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу на мікрорівні передбачає, що оцінка результатів трудової діяльності має враховувати регламентовану і творчу (інноваційну) компоненти праці і, відповідно, позначатися на доході працівника. В залежності від такої оцінки, вагомості внеску у розробку

інновацій, отриманого ефекту від впровадження нових ідей, працівнику на підприємстві мають пропонувати окремі економічні та соціальні стимули за трудову та інноваційну активність і зрушення в якісному розвитку людського капіталу у відповідності до потреб підприємства: економічні стимули – це зростання доходу від спільної реалізації регламентованої та творчої компоненти праці; соціальні стимули – це компенсаційний (соціальний) пакет для відшкодування витрат на харчування, отримання другої освіти, оздоровлення, проїзд тощо. Стимулювання інноваційної активності має бути найбільш вагомим і відчутним для працівників інноваційного підприємства. Система стимулювання має відкривати можливості задоволення пріоритетних економічних та соціальних потреб і одночасно розширювати можливості для творчої самореалізації. Оскільки розвиток і використання інноваційної компоненти людського капіталу має високу значимість для перспектив інноваційних зрушень, то має сенс окреслену структурно-логічну схему мотиваційного механізму регулювання розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу рекомендувати до практичного використання передусім на інноваційних підприємствах.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** На основі викладеного, можна зробити висновок, що перспективи інноваційних зрушень сьогодні і надалі залежатимуть переважно від людського капіталу, дієвого стимулювання розвитку та використання його інноваційної компоненти на різних економічних рівнях. Попит на унікальну здатність людини до розробки нових знань, технологій, нововведень, нових рішень у різних сферах діяльності постійно зростатиме, що зумовлює постійне вдосконалення мотиваційних механізмів у сфері праці. На основі систематизації наукової думки, запропоновано розуміти «мотиваційний механізм розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу підприємств» як систему чинників та важелів мотиваційного впливу на розвиток людського капіталу працівників, що базується на стимулюванні праці з урахуванням регламентованої і творчої (інноваційної) компонент трудової діяльності. Шляхом моделювання обґрунтовано зв'язок між доходністю підприємства і стимулюванням творчої праці. Доведено, що доходи підприємства змінюються в залежності від стимулювання розвитку інноваційної складової людського капіталу і вияву творчості в процесі праці; це засвідчує необхідність цільової орієнтації мотиваційних механізмів інноваційних підприємств на формування дієвої системи стимулів для заохочення трудової і творчої активності. Визначено, що вдосконалення мотиваційного механізму передбачає обов'язкове виявлення та урахування факторів, що сприяють посиленню стимулюючого впливу винагороди за творчу компоненту трудової діяльності. З урахуванням результатів теоретичного аналізу і моделювання розроблено структурно-логічну схему мотиваційного механізму, яка може бути впроваджена на інноваційних підприємствах для регулювання розвитку та використання інноваційної компоненти людського капіталу. Переваги і новітні можливості запропонованого мотиваційного механізму полягає в тому, що він базується на стимулюванні праці з урахуванням регламентованої і творчої (інноваційної) компонент праці. Перспективи подальших досліджень пов'язані із вдосконаленням системи стимулів інноваційної праці та розробкою гнучких механізмів їх регулювання.

#### Список літератури

1. Борецька Н.П., Крапівіна Г.О., Багдасарова Д.Г. Механізми мотивації та оцінки праці персоналу сервісних підприємств. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 311–318.

2. Віннікова В.А. Мотиваційні механізми управління персоналом підприємств сфери торгівлі. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. Х. : ХДУХТ. 2013. Вип. 1(2). С. 178–183.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. М., Норма, 416 с., 2003.
4. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. 254 с.
5. Гуцан О.М. Механізм мотивації персоналу на основі компетентнісного підходу. *Міжнародна наукова конференція МістоCAD: Секція №16 – Сучасні технології в економіці та менеджменті*. НТУ «ХПИ», 2013. С. 148.
6. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотиваційний менеджмент. К.: КНЕУ, 2014. 479 с.
7. Левченко О.М., Плинокос Д.Д., Ткачук О.В. Людський капітал як чинник інноваційного розвитку національної економіки України. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2015. № 5. С. 3-9. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep\\_2015\\_5\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2015_5_3) (дата звернення 20.01.2020).
8. Маркозова О.О. Механізм мотивації досягнення життєвого успіху людини. *Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Сер. : Філософія, філософія права, політологія, соціологія*. 2014. № 2. С. 214–221.
9. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія. Житомир: Полісся, 2015. 564 с
10. Нікітін Ю.О., Рукас-Пасічний Ю.О. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 4. С. 238–246.
11. Нижник В.М., Харун О.А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія. Хмельницький : ХНУ, 2011. 210 с.
12. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. К.: Юніор, 2003. 426 с.
13. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання: монографія. Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. 124 с.
14. Семикіна М.В., Іщенко Н.А. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: [Монографія]. Кіровоград: КОД, 2012. 216 с.
15. Семикіна М.В., Іщенко Н.А. Мотиваційний механізм ефективної зайнятості на регіональному ринку праці: проблеми трансформації. *Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наук. праць ОДЕУ*. Одеса, 2012. Вип. 32. С. 354–359.
16. Семикіна М.В., Пасека, С.Р., Федунець А.Д. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації : монографія. Черкаси : МАКЛАУТ, 2012. 320 с.
17. Семикіна А.В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій: монографія. Одеса: Атлант ВОЙСОІУ, 2018. 272 с.
18. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Сокр. пер. с англ.; авт. предисл. и научн. ред. К.Ф. Пузыня. М.: Экономика, 1989. 271 с.
19. Темченко О., Лісніченко О. Врахування мотиваційної складової при розробці механізму матеріального стимулювання робітників на промислових підприємствах. *Економічний аналіз*. 2010. Вип. 7. С. 350–353.
20. Becker Gary S. Human Capital. N.Y. : Columbia University Press, 1964
21. Denison E. Accounting for Slower Economic Growth: The United States in the 1970's, 1979
22. Drucker P.F. Post Capitalist Society. Oxford Butterworth: Heinemann, 1993. 271 p.
23. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6

## References

1. Borets'ka, N.P., Krapivina, H.O., & Bahdasarova, D.H. (2014). Mekhanizmy motyvatsiyi ta otsinky pratsi personalu servisnykh pidpryyemstv [Mechanisms of motivation and evaluation of labor of personnel of service enterprises]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social-labor relations: theory and practice*, 2, 311-318 [in Ukrainian].
2. Vinnikova, V.A. (2013). Motyvatsiyni mekhanizmy upravlinnya personalom pidpryyemstv sfery torhivli [Motivational mechanisms of personnel management in the sphere of trade]. *Ekonomichna stratehiia i perspektyvy rozvytku sfery torhivli ta posluh – Economic strategy and prospects of development of the sphere of trade and services*, 1(2), 178-183 [in Ukrainian].
3. Genkin B.M. (2003). *E'konomika i socziologiya truda [Economics and Sociology of Labor]*. Moskow: Norma [in Russian].
4. Hrishnova, O.A. (2001). *Liudskyy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesii noi pidhotovky [Human capital: formation in the system of education and training]*. Kyiv: T-vo «Znannia», KOO [in Ukrainian].

5. Hutsan, O.M. (2013). Mekhanizm motyvatsiyi personalu na osnovi kompetentnistnoho pidkhdodu [The mechanism of motivation of the personnel on the basis of the competence approach]. *Mezhdunarodnaia nauchnaia konferentsiya MicroCAD: Sektsiia №16 – International Scientific Conference MicroCAD: Section №16: Modern technologies in economy and management*. NTU "KhPI" [in Ukrainian].
6. Kolot, A.M., & Tsymbaliuk, S.O. (2014). *Motyvatsiyni menedzhment [Motivational Management]*. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
7. Levchenko, O.M., Plynokos, D.D., & Tkachuk, O.V. (2015). Liudskiy kapital yak chynnyk innovatsiynoho rozvytku natsionalnoi ekonomiky Ukrainy [Human capital as a factor of innovative development of the national economy of Ukraine]. *Derzhava ta rehiony. Seriya : Ekonomika ta pidpriemnytstvo – State and regions. Series: Economics and Entrepreneurship*, 5, 3-9. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep\\_2015\\_5\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2015_5_3) [in Ukrainian].
8. Markozova, O.O. (2014). Mekhanizm motyvatsiyi dosyahnennya zhyttyevoho uspikhu lyudyny [The mechanism of motivation for the achievement of human life's success]. *Visnyk Natsionalnoi yurydychnoi akademii Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho. Ser.: Filosofiia, filosofiia prava, politolohiia, sotsiolohiia - Bulletin of the National Law Academy of Ukraine named after Yaroslav the Wise. Ser.: Philosophy, Philosophy of Law, Political Science, Sociology*, 2, 214-221 [in Ukrainian].
9. Melnychuk, D.P. (2015). *Liudskiy kapital: priorytety modernizatsii suspilstva u konteksti polipshennia yakosti zhyttia naseleння: monohrafiia [Human capital: priorities of modernization of society in the context of improving the quality of life: monograph]*. Zhytomyr: Polissia [in Ukrainian].
10. Nikitin, Y.O., & Rukas-Pasichnyuk, V.H. (2014). Suchasni modeli ta mekhanizmy motyvatsiyi personalu ukrayins'kykh pidpryyemstv [Modern models and mechanisms of motivation of personnel of Ukrainian enterprises]. *Aktualni problemy ekonomiky – Current problems of the economy*, 54, 238-246 [in Ukrainian].
11. Nyzhnyk, V.M. (2011). *Mekhanizm motyvatsiyi vysokoproduktyvnoyi pratsi personalu pidpryyemstv: monohrafiya [Mechanism of motivation of high-performance work of personnel of enterprises: monograph]*. Khmelnytsky: KhNU [in Ukrainian].
12. Semykina, M.V. (2003). *Motyvatsiia konkurentospromozhnoi pratsi: teoriia i praktyky rehulivannia [The motivation of competitive labor: the theory and practice of regulation]*. Kyiv: Yunior [in Ukrainian].
13. Semykina, M.V. (2004). *Sotsial'no-ekonomichna motyvatsiia pratsi: metodolohiya otsinky efektyvnosti ta pryntsyipy rehulivannia [Socio-economic motivation of labor: a methodology for evaluating the effectiveness and principles of regulation]*. Kirovograd: PVC "Mavik" [in Ukrainian].
14. Semykina, M.V., & Ishchenko, N.A. (2012). *Motyvatsiia efektyvnoyi zaynyatosti: poshuk optimal'noyi stratehiyi: monohrafiya [Motivation for effective employment: the search for an optimal strategy: monograph]*. Kirovograd, KOD [in Ukrainian].
15. Semykina, M.V., & Ishchenko, N.A. (2012). Motyvatsiynyy mekhanizm efektyvnoyi zaynyatosti na rehional'nomu rynku pratsi: problemy transformatsiyi [Motivational mechanism of effective employment in the regional labor market: problems of transformation]. *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen. Zbirnyk nauk. prats ODEU - Bulletin of social and economic research. Collection of Sciences works ODEU*, 32, 354 – 359. Odessa [in Ukrainian].
16. Semykina M.V., Pasiaka, S.R., & Fedunets A.D. (2012). *Innovatsiina pratsia: diahnostyka problem, vazheli aktyvizatsii : monohrafiia [Innovative work: diagnostics of problems, levers of activation: monograph]*. Cherkasy: MAKLAUT [in Ukrainian].
17. Semykina, A.V. (2018). *Liudskiy kapital: pidvyshchennia konkurentospromozhnosti na osnovi sotsialnykh innovatsii: monohrafiia [Human capital: increasing competitiveness on the basis of social innovations: a monograph]*. Odesa: Atlant VOYSOYU [in Ukrainian].
18. Semykina M.V., Semykina, A.V., & Melnik, A.V. (2018). Liudskiy kapital rehionu: nebezpeka kadrovykh katastrof [Human capital of the region: the danger of personnel catastrophes]. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky – Scientific works of Kirovograd National Technical University. Economic sciences*, 33, 87-95. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu\\_e\\_2018\\_33\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2018_33_12) [in Ukrainian].
19. Tviss, B. (1989). *Scientific and technical innovation management*. (Trans. K.F. Puzy`nya). Moscow: E`konomika.
20. Temchenko, O., & Lisnichenko, O. (2010) Vrakhuвання motyvatsiynoyi skladovoyi pry rozrobtsi mekhanizmu material'noho stymulivannia robitnykiv na promyslovykh pidpryyemstvakh [Account of the motivational component in the development of the mechanism of material incentives for workers at industrial enterprises]. *Ekonomichnyi analiz - Economic analysis*, 7, 350-353 [in Ukrainian].
21. Becker, Gary S. (1964). *Human Capital*. N.Y.: Columbia University Press [in English].

22. Denison, E. (1970). *Accounting for Slower Economic Growth: The United States in the 1970's*. N.Y. [in English].
23. Drucker, P.F. (1993). *Post Capitalist Society*. Oxford Butterworth: Heinemann. [in English].
24. Shultz T. (1968). *Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences*. N.Y. [in English].

**Marina Semykina**, Professor, Doctor of Economics (Doctor of Economic Sciences)

*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

**Lyudmyla Zapirchenko**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

**Anna Semykina**, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

*Odessa National Economic University, Odessa, Ukraine*

**Mariia Buhaieva**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Development and Implementation of the Innovative Component of Human Capital on the Basis of Improving the Motivational Mechanism in the Field of Labor**

Strategic tasks for building the innovative economy in Ukraine require qualitatively new approaches to the development and use of the innovative component of human capital in Ukraine, reforming existing motivational mechanisms. Prospects for quality human development and competitiveness of Ukraine's economy are becoming increasingly dependent on innovation activity of workers in the field of labor. There is a practical need to find opportunities for development and use of the innovative component of human capital based on improving the motivational mechanisms of enterprises and organizations. Imperfection of motivational mechanisms at the enterprises of Ukraine slows down the processes of development and use of the innovative component of human capital. The unsolved parts of the outlined problem include insufficient study of the possibilities of motivational mechanisms to stimulate innovative activity of employees, it is necessary to prove the need to take into account the system of stimulation of regulated and creative (innovative) components of labor activity.

The aim of the article is to develop scientific and practical recommendations for improving the motivational mechanism of development and use of the innovative component of human capital of enterprises, based on labor incentives, taking into account the regulated and creative (innovative) component of labor activity.

The objective need for the development of the innovative component of human capital in the conditions of growing demand for innovations was substantiated. Scientific approaches to understanding the essence of the motivational mechanism in the field of labor taking into account the needs of the development of the innovative component of human capital were revealed. The author's version of the interpretation of the motivational mechanism for regulating the development and implementation of the innovative component of human capital in the field of labor was proposed. By means of modeling the authors proved the feasibility of priority stimulation of work with elements of creativity, which significantly affects the change in profitability of the enterprise. Taking into account the theoretical analysis and modeling, it was proposed to develop a structural and logical scheme of the motivational mechanism for regulating the development and implementation of the innovative component of human capital, which is based on the system of stimulating regulated and creative work.

The advantages and new features of the proposed motivational mechanism is that it is based on the stimulation of labor, taking into account the regulated and creative (innovative) components of labor. Prospects for further research are related to the improvement of the system of incentives for innovative work and the development of flexible mechanisms for their regulation.

**human capital, innovative component of human capital, motivational mechanism, profitability, incentives, regulated labor, creative (innovative) labor**

*Одержано (Received) 20.05.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 28.05.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 331.108.4

JEL Classification: F66, J01

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).101-108](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).101-108)

З.В. Смутчак, доц., д-р екон. наук

*Льотна академія Національного авіаційного університету, м. Кропивницький, Україна*

## Впровадження інновацій як запорука розвитку трудового потенціалу

Стаття присвячена питанню внеску впровадження інновацій в розвиток трудового потенціалу підприємств, як чинника покращення економічного потенціалу країни. Зазначена можливість використання ефективних інновацій, які застосовуються у практиці провідних країн світу (зокрема, Німеччини, Великобританії, Франції, США та Японії) у сфері професійного розвитку персоналу. Запропоновано механізми підвищення ефективності системи професійного розвитку персоналу. Увагу акцентовано на залучення соціальних партнерів до організації та здійснення контролю за якістю професійного навчання.

**розвиток персоналу, трудовий потенціал, інтелектуальний потенціал, інновації, відтік кадрів, ринок праці**

З.В. Смутчак, доц., д-р екон. наук

*Лётная академия Национального авиационного университета, г. Кропивницкий, Украина*

## Внедрение инноваций как залог развития трудового потенциала предприятий Украины

Статья посвящена вопросу вноса внедрения инноваций в развитие трудового потенциала предприятий, как фактора улучшения экономического потенциала страны. Указана возможность использования эффективных инноваций, которые применяются в практике ведущих стран мира (в том числе, Германии, Великобритании, Франции, США и Японии) в сфере профессионального развития персонала. Предложены механизмы повышения эффективности системы профессионального развития персонала. Внимание акцентировано на привлечение социальных партнеров к организации и осуществлению контроля за качеством профессионального обучения.

**развитие персонала, трудовой потенциал, интеллектуальный потенциал, инновации, отток кадров, рынок труда**

**Постановка проблеми.** Надзвичайно важливою складовою економічного потенціалу країни є трудовий потенціал. Його якісні та кількісні характеристики суттєво впливають на темпи економічного зростання, а ступінь реалізації трудового потенціалу безпосередньо пов'язана з станом ринку праці, від якого, в свою чергу, залежить соціальна ситуація в країні. Варто зазначити, що сучасний світ розвивається в умовах жорсткої конкуренції на ринку високотехнологічної продукції, внаслідок формування нового глобального простору світової економіки, тому кожна країна намагається покращити чи зберегти свої позиції за нових умов. Досягнення України у міжнародному вимірі конкурентоздатності економіки та рівня розвитку й особливо ефективності функціонування національної інноваційної системи є недостатніми для забезпечення сталого розвитку вітчизняної економіки, гарантованої національної безпеки, виходу в найближчій перспективі за рахунок економічного зростання на європейські стандарти життя українських громадян. Прогресивність суспільного розвитку багато в чому залежить від спроможності освітньої сфери відтворювати інтелектуальний потенціал та якісну робочу силу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Висвітлення проблем формування, використання і розвитку трудового потенціалу за умов трансформації економіки України є поширеним напрямом досліджень відомих вітчизняних науковців, а саме вони досліджувались: О. Амошею [1], В. Близнюк, С. Вовканичем, С. Писаренко,

У. Садовою, Л. Шевчук [13]. Економічні та демографічні аспекти формування та використання трудового потенціалу досліджувались О. Макаровою [4; 6], О. Грішновою [2], В. Куценко, Е. Лібановою [4; 6] та іншими вченими-економістами. Попри проведення багатьох досліджень, є певні проблеми, які потребують свого подальшого розвитку, оскільки пошук підходів до формування якісно нового трудового потенціалу суспільства зумовлює необхідність розробки науково обґрунтованої програми його розвитку на середньострокову перспективу та визначає актуальність теми дослідження.

**Мета статті** полягає в тому, щоб обґрунтувати необхідність впровадження інновацій в розвиток трудового потенціалу підприємств, як чинника покращення економічного потенціалу країни.

**Виклад основного матеріалу.** Як відомо, досягти високих результатів можна тільки тоді, коли люди володіють певними знаннями, вміннями і цілеспрямованістю, тому за сучасних умов проблема розвитку трудового потенціалу набуває все більшої актуальності. Відмітимо, що всупереч проголошеному курсу держави на модернізацію економіки, яка потребує більш освічених і компетентних кадрів, в Україні обсяги професійного навчання та підвищення кваліфікації залишаються вкрай обмеженими.

З метою вивчення ефективних форм і методів професійного розвитку персоналу та впровадження соціальних інновацій в цій сфері, вироблених та апробованих в інших країнах, варто враховувати елементи зарубіжного досвіду. Особливо виправданим і надзвичайно актуальним сьогодні це стає саме у зв'язку із активними процесами становлення державності України та проведення адміністративної реформи.

Європейська система професійного навчання стратегічно орієнтована на досягнення конкурентних переваг, динамічного розвитку та сталого економічного росту. Безперервна підготовка робітничих кадрів (яку варто запроваджувати в Україні) у країнах ЄС здійснюється з відривом і без відриву від виробництва, на підприємствах постійно відбувається моніторинг потреб у професійній підготовці та планування подальшого використання навченого персоналу. Навчання без відриву від виробництва включає практичну підготовку на підприємстві і теоретичний курс у професійно-технічній школі або спеціалізованому центрі.

Вивчення і застосування зарубіжного досвіду професійної підготовки та навчання персоналу робить позитивний вплив на підвищення продуктивності праці і поліпшення діяльності персоналу на вітчизняних підприємствах.

Провідні зарубіжні підприємства витрачають на професійне навчання і підготовку кадрів на виробництві – від 2 до 10 % фонду оплати праці. Періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах складає не більше 3-х років. В Україні витрати на професійне навчання кадрів на виробництві складають менше 2% від фонду заробітної плати. Періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні становить в середньому 12 років [7; 8].

Зауважимо, що враховуючи можливість використання ефективних інновацій, що застосовуються у практиці провідних країн світу (зокрема Німеччини, Великобританії, Франції, США та Японії), у сфері професійного розвитку персоналу на підприємствах, варто пропонувати:

1. Визначення та законодавче закріплення соціальних пріоритетів професіоналізації кадрів, на рівні мікросоціального середовища – шляхом застосування індивідуально-орієнтованого підходу до процесу професійного становлення персоналу підприємства.

Саме індивідуально-орієнтований підхід реалізується як під час розвитку персоналу (полягає у переході до особистісно-орієнтованої освіти, що створює

максимально сприятливе середовище для підвищення творчого потенціалу слухачів, оволодіння ними навичками навчальної, практичної та самоосвітньої діяльності), так і в процесі праці за допомогою планування, мотивації (стимулювання), моніторингу, оцінювання і контролю професійного розвитку.

2. Залучення до вивчення та апробації зарубіжного досвіду у сфері управління професійним розвитком персоналу (у контексті адаптації України до європейських стандартів) як експертів – теоретиків (в необхідній галузі діяльності), так і практиків;

3. Вивчення та узагальнення освітніх потреб майбутніх слухачів за допомогою анкетування перед початком формування навчальних програм та організації навчального процесу (у зв'язку із переходом до особистісно-орієнтованої парадигми освіти від когнітивної);

4. Удосконалення процедури планування індивідуального професійного розвитку персоналу підприємства шляхом його доповнення такими пунктами як: цілі, підстави, заходи, тривалість, напрями проведення професійного розвитку, а також строки, очікувана результативність і фактичний результат виконання індивідуального плану;

5. Здійснення моніторингу потреб, які працівники бажають задовольнити в кінцевому результаті їхнього розвитку з метою визначення заходів стимулювання до їх активного особистісного та професійного вдосконалення;

6. Врахування, в процесі оцінювання виконання працівниками покладених на них обов'язків і завдань, й результатів їхнього професійного розвитку на основі індивідуального плану, при цьому використовуючи програмно-цільовий метод управління [14].

Як свідчить зарубіжний досвід, для професійного розвитку персоналу підприємства необхідно задіяти різні механізми фінансування і контролю.

В Україні зобов'язання з фінансування професійного навчання покладаються тільки на роботодавця, тому значна кількість підприємств (особливо малих і середніх) не мають можливості підвищувати кваліфікацію персоналу відповідно до вимог сучасного виробництва. У той же час відсутнє законодавче забезпечення взаємовідносин роботодавців та навчальних закладів у сфері підготовки, що має стимулювати роботодавців у підготовці кваліфікованих кадрів. В контексті зазначеного, слід відмітити, що надання роботодавцям державою субсидій (зادля навчання на робочих місцях, створення додаткових навчальних місць тощо) може бути механізмом підвищення ефективності системи професійного розвитку персоналу організації.

В той час, як розвинені країни світу рухаються до інформаційного суспільства, в якому швидко зростає цінність освіти й здатність до інновацій, в Україні (на відміну від 90-х років) знижується попит на професіоналів і зростає попит на найпростіші професії та осіб без професій.

Варто зазначити, що протиріччя між потребами модернізації вітчизняних підприємств і нестачею кадрів професійних, висококваліфікованих працівників, фахівців-представників новітніх видів діяльності (такі сотнями з'являються у світі щорічно), погіршенням якості підготовки – усе це неодмінно накладає негативний відбиток на соціально-трудові відносини, оскільки гальмує реалізацію головних економічних інтересів соціальних партнерів у сфері праці, передусім, заважає отримувати бажаний дохід. Найвні переваги в освіті кадрів Україна швидко втрачатиме за умов відсутності системи безперервного навчання найманих працівників. Наслідком такої ситуації стає перетворення України в «постачальника» дешевої робочої сили для країн Європи та інших розвинених держав світу [12].

Слід зауважити, що останні десятиліття Україна була ареною активних міграційних процесів. За оцінкою Світового банку країна входить до п'ятірки найбільших постачальників мігрантів у світі, поступаючись лише Мексиці, Індії, Китаю та Росії. Починаючи з 2010 року з України виїхало та не повернулося близько 4 мільйонів українців, що складає майже 10% населення.

За даними Державної служби статистики, у 2014 році кількість людей, які виїхали за кордон, становила 519914 осіб. З кожним роком даний показник зростає, що збільшує чисельність українців, які працюють за кордоном тимчасово та на постійній основі, використовуючи свої знання та навички на благо інших країн. Кількість мігрантів у 2016 р. порівняно з 2015 р. зменшилась з 519045 до 246188 осіб. Проте у 2017 та 2018 рр. можна спостерігати стрімке збільшення населення, яке мігрувало: від 430290 осіб у 2017 році до 610687 осіб у 2018 році. Варто зазначити, що станом на 2019 рік кількість іммігрантів та емігрантів практично зрівнялись (рис. 1).

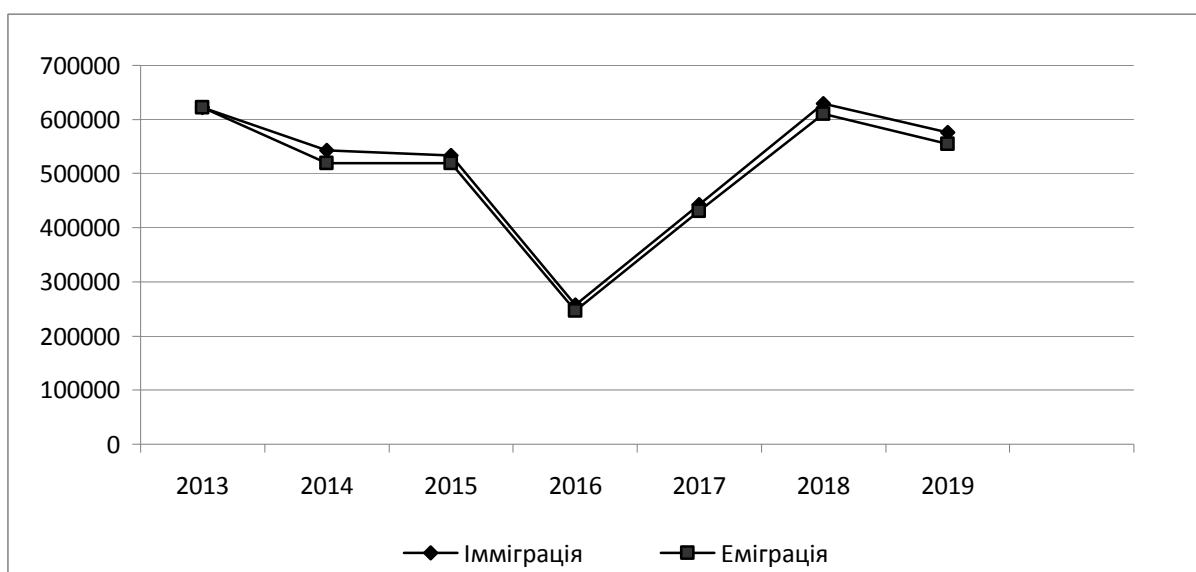


Рисунок 1 – Міграційний рух населення України (2013-2019 рр.)

Джерело: складено за даними [11]

Трудова міграція, негативно впливає на соціально-економічний розвиток України, так як зменшується кількість кваліфікованих працівників. Слід зауважити, що міграція некваліфікованих робітників дозволяє знизити рівень безробіття і скоротити пов'язані з ними витрати. Частина мігрантів отримує за кордоном освіту, додаткову професійну підготовку, цінний досвід роботи. Спостерігається зростання рівня кваліфікації робітників, які виїжджають в інші країни з метою працевлаштування, оскільки за кордоном мігранти залучаються до передових технологій, стандартів трудової дисципліни і організації виробництва. Але така ситуація не завжди має місце, тому що трудові мігранти з України, це найчастіше, освічені люди, з вищою освітою, які виконують за кордоном далеко не престижну, але більш високооплачувану роботу, ніж роботу за фахом у себе не батьківщині. У такому випадку відбувається їх повна декваліфікація. Щодо негативних наслідків трудової міграції, то вони більшою мірою впливають на соціально-економічний розвиток країни – експортера робочої сили. Суть полягає в тому, що в країні, яка експортує робочу силу, часто погіршується ситуація на ринку праці, знижується її інтелектуальний потенціал.

Посилення мотивації роботодавців до професійного навчання персоналу може бути забезпечено створенням Фонду професійного навчання, фінансування якого відбуватиметься за рахунок відрахувань 0,1% внесків із заробітної плати працівників та 0,5% внесків з фондів роботодавців. Управління цим Фондом здійснюватиметься соціальними партнерами на паритетних засадах. До функцій Фонду професійного навчання належатиме надання безвідсоткових кредитів на організацію професійного навчання працівників тих підприємств, які сплачують внески у цей фонд [12].

Застосування системи пільг і бонусів може стимулювати роботодавців до професійного розвитку робітничих кадрів.

Водночас слід зазначити, що навчання персоналу на власній матеріально-технічній базі забезпечуватиме підприємству право на отримання щорічної субсидії на розвиток персоналу.

Підготовка кадрів безпосередньо на виробництві, на існуючій матеріально-технічній базі та за участю кваліфікованих майстрів-наставників виробничників залишається ресурсом вирішення кадрових проблем підприємства. Однак отримання сертифікату по закінченню курсу навчання, що дозволяє робітнику працювати за фахом лише на цьому підприємстві, суттєво обмежує можливості працевлаштування на інших підприємствах.

Це підтверджує можливість застосування зарубіжного досвіду «сертифікації знань», який передбачає можливість видачі працівникам сертифікат після проходження професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві. Цей сертифікат підтверджується у ході атестації Незалежної кваліфікаційної комісії, та передбачає видачу сертифікату державного зразку, що визнається іншими підприємствами [12].

Посилення мотивації роботодавців до професійного розвитку персоналу підприємства передбачає активізацію розвитку соціального діалогу на макро, мезо- та мікрорівнях.

Залучення соціальних партнерів до організації та здійснення контролю за якістю професійного навчання може бути забезпечено на основі:

1. Включення умов організації та проходження навчання до колективного договору на національному, галузевому рівнях і на рівні підприємств;
2. Забезпечення участі в процедурі оцінювання та сертифікації знань, отриманих у ході навчального процесу;
3. Надання оплачуваної відпустки для підготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів [10; 13].

Збереження і розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою та стратегічним завданням сталого розвитку держави, проте наразі в Україні існує ціла низка причин, які негативно впливають на стан ринку праці, серед яких (рис. 2).



Рисунок 2 – Чинники, які впливають на стан ринку праці в Україні

Джерело: складено за даними [9]

Серед чинників, які створюють загрозливі тенденції на ринку праці також слід зазначити: демографічна ситуація, тіньова зайнятість населення, загрозливі розміри трудової міграції кваліфікованої робочої сили з України за кордон та ін.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Незалежно від кризової ситуації слід розуміти, що надалі перспективи інноваційного розвитку означатимуть більший попит на кваліфікованих працівників, здатних до інновацій. Тому варто мати на увазі необхідність особливої турботи про цю категорію персоналу. Виходом з такої ситуації має бути організація масового перенавчання працівників в інтересах підвищення їхньої конкурентоспроможності й створення модернізованих робочих місць, яким притаманна більш висока оплата праці й привабливі умови праці.

Система розвитку персоналу на підприємстві повинна бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи і організаційні форми відповідно до потреб виробництва і ситуації, яка складається на ринку праці. Відповідно з цим управління розвитком персоналу має сконцентрувати свої зусилля на вирішенні таких проблем, як розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу, визначення потреб у навчанні працівників, вибір форм і методів професійного розвитку персоналу, фінансове забезпечення всіх видів навчання в необхідній кількості.

В Україні розвиток професійного навчання – це важлива умова як забезпеченості виробництва висококваліфікованими кадрами, так і підвищення його ефективності. Однак вона має певні недоліки і вимагає зміни підходів як із сторони держави, так і зі сторони роботодавців, що і визначає перспективи подальших досліджень.

## Список літератури

1. Амоша О., Новікова О. Соціальна відповідальність в контексті розвитку людського потенціалу. *Держава і суспільство*. 2011. Вип. 1. С. 122-127.
2. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. К. : КНЕУ, 2005. 403 с.
3. Дрозач М.І. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду. *Наука та інновації*. 2008. Т 4. № 3. С. 88–94.
4. Лібанова Е.М., Макарова О.В., Курило І.О. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки (кол. моногр.). Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2012. 320 с.
5. Любимова К.О. Світовий досвід професійного навчання персоналу підприємства. *Економічний часопис*. 2011. № 3. С. 59–61.
6. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія): за ред. Лібанової Е.М. К. : Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. 356 с.
7. Магура М.И., Курбатова М.Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. М.: Интел-Синтез, 2005. 216 с.
8. Нестеренко О.М. Шляхи вдосконалення професійного розвитку персоналу на підприємстві. *Вісник економіки, транспорту і промисловості*. 2010. № 30. С. 87–88.
9. НТСЕР обговорила проблему збереження та розвитку трудового потенціалу України. URL: <https://pon.org.ua/novyny/6286-ntser-obgovorila-problemu-zberezheniya-ta-rozvitku-trudovogo-potencalu-ukrayini.html> (дата звернення 10.09.2020)
10. Орлова А.А. Стимулювання розвитку системи професійного навчання робітничих кадрів в Україні. *Ефективна економіка*. 2012. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1572> (дата звернення 10.09.2020)
11. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) (дата звернення 10.09.2020)
12. Черненко С.М. Професійне навчання робітничим професіям: проблеми державного регулювання *Ефективна економіка*. 2012. №12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1911> (дата звернення 10.09.2020)
13. Шевчук Л. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз. Львів, 2003. 489 с.
14. Яшина Ю.В. Соціальні фактори професійного розвитку державних службовців України: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.03. Дніпропетровськ, 2012. 20 с.

## References

1. Amosha, O., & Novikova, O. (2011) Sotsial'na vidpovidal'nist' v konteksti rozvytku lyuds'koho potentsialu. [Social responsibility in the context of human development]. *Derzhava i suspil'stvo – State and society*, 1, 122-127 [in Ukrainian].
2. Vasilchenko, V. S., Grinenko, A. M., Grishnova, O. A., & Kerb, L. P. (2005). *Upravlinnya trudovym potentsialom [Management of labour potential]*. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
3. Drozach, M. I. (2008). Rozvytok profesiynoho navchannya kadriv na vyrobnytvstvi v konteksti zarubizhnogo dosvidu [Development of professional training of personnel in production in the context of foreign experience]. *Nauka ta innovatsiyi – Science and innovations*, Vol. 4 (3), 88–94. [in Ukrainian].
4. Libanova, E. M., Makarova, O. V., & Kurilo, I. O. (2012). *Lyuds'kyy rozvytok v Ukrayini: sotsial'ni ta demografichni chynnyky modernizatsiyi natsional'noyi ekonomiky (kol. monohr.) [Human development in Ukraine: social and demographic factors of modernization of the national economy (monograph)]*. Institute of Demography and Social Research. M.V. Birds of the National Academy of Sciences of Ukraine. K. [in Ukrainian].
5. Lyubymova, K. O. (2011). Svitovyy dosvid profesiynoho navchannya personalu pidpryyemstva [World experience of professional training of enterprise personnel]. *Ekonomichnyy chasopys – Economic magazine*, 3, 59–61 [in Ukrainian].
6. Libanova, E. M. (Eds.). (2006). *Human development in Ukraine: opportunities and directions of social investment*. Institute of Demography and Social Research of the National Academy of Sciences of Ukraine, State Statistics Committee of Ukraine.
7. Magura, M. I., & Kurbatova, M. B. (2005). *Obucheneye personala kak konkurentnoye preimushchestvo [Staff training as a competitive advantage]*. M.: Intel-Sintez [in Russian].
8. Nesterenko, O. M. (2010). Shlyakhy vdoskonalennya profesiynoho rozvytku personalu na pidpryyemstvi. Ways to improve the professional development of staff at the enterprise]. *Visnyk ekonomiky, transportu i promyslovosti – Bulletin of Economics, Transport and Industry*, 30, 87–88 [in Ukrainian].
9. NT-SER obhovoryla problemu zberezheniya ta rozvytku trudovoho potentsialu Ukrayiny [STCER discussed the problem of preserving and developing the labour potential of Ukraine]. *pon.org.ua*. Retrieved from <https://pon.org.ua/novyny/6286-ntser-obgovorila-problemu-zberezheniya-ta-rozvitku-trudovogo-potencalu-ukrayini.html> [in Ukrainian].
10. Orlova, A. A. (2012). Stymulyuvannya rozvytku systemy profesiynoho navchannya robitnychkyh kadriv v Ukrayini [Stimulating the development of the system of professional training of workers in Ukraine]. *Efektivna ekonomika – Effective economy*, 11. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1572> [in Ukrainian].
11. Ofitsiynyi sayt Derzhavnoyi sluzhby statystyky Ukrayiny [The official website of the State Statistics Service of Ukraine]. *www.ukrstat.gov.ua*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
12. Chernenko, S. M. (2012). Profesiynne navchannya robitnychym profesiyam: problemy derzhavnoho rehulyuvannya. [Vocational training for working professions: problems of state regulation]. *Efektivna ekonomika – Effective economy*. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1911> [in Ukrainian].
13. Shevchuk, L. (2003). *Medyko-sotsial'ni aspekty vykorystannya trudovoho potentsialu: rehional'nyy analiz i prohnoz [Medical and social aspects of the use of labour potential: regional analysis and forecast]*. Lviv [in Ukrainian].
14. Yashyna, Y. V. (2012). Sotsial'ni faktory profesiynoho rozvytku derzhavnykh sluzhbovtziv Ukrayiny - Social factors of professional development of civil servants of Ukraine. *Extended abstract of candidate's thesis*. Dnipropetrovsk [in Ukrainian].

**Zinaida Smutchak**, Associate Professor, Doctor in Economics (Doctor of Economic Sciences)  
*Flight Academy of National Aviation University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### Introduction of Innovations as a Guarantee of Labour Potential Development

The article is devoted to the introduction of innovations in the development of labour potential of enterprises as a factor in improving the economic potential of the country. The possibility of using effective innovations used in the practice of the world's leading countries (including Germany, Great Britain, France, the United States and Japan) in the field of professional development of personnel is mentioned. Mechanisms for improving the efficiency of the system of professional development of staff are proposed. Attention is focused on the involvement of social partners in the organization and control over the quality of vocational training.

In order to study effective forms and methods of professional development of staff and the introduction of social innovations in this area, developed and tested in other countries, it is necessary to take into account

elements of foreign experience. This is especially justified and extremely relevant today in connection with the active processes of statehood of Ukraine and administrative reform.

Contradictions between the needs of modernization of national enterprises and the lack of professional, highly qualified workers, specialists representing the newest activities (there are hundreds of them in the world every year), deteriorating quality of training - all this inevitably has a negative impact on social and labour relations. The main economic interests of the social partners in the field of labour, above all, prevents the desired income. Ukraine will quickly lose the existing advantages in personnel training in the absence of a system of continuous training of employees. The consequence of this situation is the transformation of Ukraine into a «supplier» of cheap labour for European countries and other developed countries.

In Ukraine the development of vocational training is an important condition for both the provision of production with highly qualified personnel and increasing its efficiency. However, it has certain shortcomings and requires a change of approach both on the part of the state and on the part of employers, which determines the prospects for further research.

**personnel development, labour potential, intellectual potential, innovations, outflow of personnel, labour market**

*Одержано (Received) 16.09.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 22.09.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 331.102.344:658

JEL Classification: D23; O15; O32; O34

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).108-118](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).108-118)

Г.Й. Островська, доц., канд. екон. наук

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, м. Тернопіль, Україна*

## **Концептуальні засади управління використанням інтелектуального потенціалу промислового підприємства**

У статті запропоновано концепцію управління використанням інтелектуального потенціалу сучасних промислових підприємств на основі інфраструктурного підходу. Побудовано матрицю управлінського впливу на компоненти-фактори якісного рівня інтелектуального потенціалу за відтворювальними етапами інтелектуалізації персоналу підприємства. Виокремлено низку заходів організаційно-економічного та морально-психологічного характеру, що забезпечують позитивну динаміку розвитку інтелектуального потенціалу в процесі впровадження інновацій на підприємстві. Реалізація сформульованої концепції є пріоритетом генерального задуму стратегічної спрямованості інноваційних промислових підприємств.

**промислове підприємство, інноваційний розвиток, інтелектуальний потенціал, інтелектуально-інноваційна діяльність, мотивація, культура знань, креативний менеджмент**

Г.И. Островская, доц., канд. экон. наук

*Тернопольский национальный технический университет имени Ивана Пулюя, г. Тернополь, Украина*

## **Концептуальные основы управления использованием интеллектуального потенциала промышленного предприятия**

В статье предложена концепция управления использованием интеллектуального потенциала современных промышленных предприятий на основе инфраструктурного подхода. Построено матрицу управленческого воздействия на компоненты-факторы качественного уровня интеллектуального потенциала по воспроизводственным этапам интеллектуализации персонала предприятия. Выделены мероприятия организационно-экономического и морально-психологического характера, обеспечивающие положительную динамику развития интеллектуального потенциала в процессе внедрения инноваций на предприятии. Реализация сформулированной концепции является приоритетом генерального плана стратегической направленности инновационных промышленных предприятий.

**промышленное предприятие, инновационное развитие, интеллектуальный потенциал, интеллектуально-инновационная деятельность, мотивация, культура знаний, креативный менеджмент**

**Постановка проблеми.** Управління інтелектуальним потенціалом є діяльністю, спрямованою на активне використання наявних ресурсів і потенційних можливостей підприємства задля отримання принципово нових конкурентних переваг за рахунок генерування організаційних знань. Сутність управління інтелектуальним потенціалом суб'єктів господарювання полягає в створенні певних умов для вияву прихованих і розвитку наявних ресурсів, тобто в системному, планомірно-організованому впливові за рахунок взаємозв'язаних організаційно-економічних та соціальних заходів на процес формування, розподіл, перерозподіл робочої сили для ефективного використання інтелектуального потенціалу підприємства.

В сучасних умовах проблема ефективного використання інтелектуального потенціалу промислових підприємств набуває все більшого практичного значення. Від оперативного вирішення цього завдання залежить подальший інноваційний розвиток підприємств, а також економічна і технологічна безпека держави. Фахівці одностайні в тому, що незначна кількість вітчизняних промислових підприємств володіють потужним інтелектуальним потенціалом, оскільки не здатні ефективно ним управляти, що негативно впливає на ефективність їх інноваційної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми в контексті управління інтелектуальним потенціалом досліджували вітчизняні фахівці як наукової, так і бізнес-спільноти: Б. Андрушків, О. Бутнік-Сіверський, В. Петренко, В. Геєць, А. Гриценко, О. Кузьмін, Л. Ліпич, А. Наливайко, О. Гребешкова, Й. Ситник, О. Собко, Л. Малюта, Р. Шерстюк та ін. У цьому контексті Б. Андрушківим узагальнюються напрями ефективного використання інтелектуального потенціалу підприємства як засобу входження його у європейський економічний простір [1]. О. Бутнік-Сіверським обґрунтовується доцільність формування неоекономіки в сфері інтелектуальної власності з позиції процесів інтенсифікації [2]. В. Петренко та І. Данилюк розглядаються аспекти управління використанням інтелектуального потенціалу людських ресурсів на засадах синтелектики і синергізму [3]. Кузьміном та Л. Ліпич досліджуються методологічні аспекти концепції управління інтелектуальним потенціалом як інструментарію підвищення конкурентоспроможності підприємства [4]. М. Семикіна підкреслює доцільність взаємозв'язку корпоративної культури і якості людського капіталу в системі соціально-трудових відносин [5]. Й. Ситник [6] акцентує увагу на сучасній парадигмі менеджменту знань. О. Собко розглядає домінуючі креативні вартості крізь призму розвитку інтелектуального потенціалу [7]. Активного вивчення набули соціально-класові трансформації і формування нової якості освіти, науки та інновацій як складові реконструктивного розвитку економіки України [8]. Л. Малютою та Р. Шерстюком окреслено реалії та перспективи ефективного використання інтелектуального потенціалу України умовах економіки, заснованих на знаннях [9; 10].

Попри це, питання щодо управління інтелектуальним потенціалом промислових підприємств залишаються недостатньо дослідженими, що зумовлює необхідність їх подальшого вивчення для забезпечення ефективного використання цього потенціалу.

**Постановка завдання.** Метою статті є поглиблення методологічних і прикладних засад та розроблення рекомендацій щодо управління використанням інтелектуального потенціалу промислових підприємств в умовах становлення економіки, заснованої на знаннях.

**Виклад основного матеріалу.** В сучасних умовах трудова діяльність більшості працівників набуває істотних елементів креативності, що особливо посилює потребу розвитку та реалізації інтелектуальних можливостей персоналу. При цьому важливими умовами є висока мотивація, а також сприятливий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі. Ці вимоги знаходять своє відображення в науці та практиці

управління персоналом, створюючи припущення для відходу від тейлоризму або «раціональної» школи управління. Господарюючи в епоху масового виробництва стандартної продукції «раціональна» школа орієнтувалася на організованість, оптимальність всіх дій, що здійснюються відповідно до строгої ієрархії (так зване «жорстке керування»). В умовах інноваційного, інтенсивного економічного зростання основна тенденція змін в теорії та практиці менеджменту полягає в зміщенні акцентів до «організаційного гуманізму», в тому числі гуманізації праці. Для «організаційного гуманізму», «поведінкових підходів», «м'якого» керування характерним є наголос на максимальну активізацію людських здібностей, орієнтацію на унікальність кожного працівника, можливо більш повне врахування впливу зовнішнього середовища для своєчасної адаптації до нього. Зміна змісту праці персоналу веде за собою зміну підходів, що використовуються для ідентифікації їхніх структурних груп. На сучасному етапі в практиці корпоративного менеджменту розширюється досвід диференціювання працівників на основі їхніх компетенцій, що полегшує організацію процесу ротації працівників, сприяє ухваленню додаткових професій, дає змогу за необхідності перейти на індивідуалізовану оплату праці.

Доцільність розширення сфер застосування компетенційної моделі в розвитку сучасних підприємств зумовлена появою, так званої, компетентісної конкуренції (*Competence-based-Competition*). Зазначимо, що чимало моделей компетенцій мають тісний зв'язок із професійними знаннями, вміннями та навичками, які безпосередньо пов'язані зі змістом професійної культури працівника і формуються як результат навчальної діяльності. Зовнішнім виявом компетенції є компетентність, тобто інтегральна якість особистості, яка є результатом актуалізації компетенцій, відповідних професійній діяльності, тобто є проявом зрілості особистості у професійному контексті. Компетенції та компетентність можна вважати дискримінантами відносно людського капіталу.

Загалом, для індивіда сучасного суспільства необхідними є компетенції в наступних сферах: соціально-громадській сфері; соціальних комунікацій; інформаційній; професійно-трудова; соціально-індивідуальній; в інноваційній сфері. У результаті повинна бути сформована системна компетенція індивіда, яка сприяє розвитку самостійної пізнавальної діяльності та забезпечує ініціювання цілеспрямованих змін у всіх сферах професійної, громадської та особистої діяльності суб'єкта. Однак всі види компетенцій об'єднує одна специфічна риса – це здатність виконувати роботу на високому професійному рівні. Тому в будь-якому випадку компетенції набувають форми інтелектуальних ресурсів, які, являють собою сукупність знань працівників, інтелектуальної власності, накопиченого досвіду, організаційної структури, інформаційних мереж та іміджу суб'єкта господарювання. Всі перераховані елементи даної сукупності можуть бути розглянуті як чинники, від яких певною мірою залежить конкурентоспроможність бізнесу. А оскільки в даний час вітчизняні промислові підприємства стикаються з ситуацією, коли продукція більшості з них стала чи стає неконкурентоспроможною, проблема накопичення та ефективного використання інтелектуального потенціалу як ключової складової стратегічного потенціалу підприємства є актуальною і вимагає відповідного управління.

Необхідність розробки концепції управління використанням інтелектуального потенціалу промислових підприємств в умовах сучасного етапу технологічної еволюції, обумовлена взаємопов'язаними чинниками-тенденціями, провідними з яких є: а) макроекономічний рівень: формування і розвиток економіки, заснованої на знаннях; б) мікроекономічний рівень: трансформація промислових підприємств в підприємства інноваційного типу.

Значний теоретичний базис у сфері управління інтелектуальним потенціалом, що еволюціонує під впливом сучасних тенденцій теорії інновацій, інноваційних підприємств, дав змогу сформулювати концепцію управління використанням інтелектуального потенціалу підприємств промисловості.

Управління інтелектуальним потенціалом сучасного вітчизняного промислового підприємства на сьогодні є досить багатофункціональним. При цьому, як показало дане дослідження, управління використанням інтелектуального потенціалу в умовах українських промислових підприємств, які є суб'єктами інноваційної діяльності, не реалізується комплексно, тобто повному обсязі функцій.

Запропоновану концепцію вирізняє інфраструктурний підхід до управління використанням інтелектуального потенціалу промислових підприємств, заснований на стику наукових напрямів (підходів до управління персоналом і інтелектуальним капіталом), синтез яких відповідає сучасним тенденціям інтеграції в теорії управління інтелектуальним потенціалом елементів теорії інновацій, інноваційних підприємств. У підсумку, концепція, сформована на основі системного бачення особливостей процесу цілеспрямованого формування розширеного відтворення інтелектуального потенціалу, інфраструктурно включеного в інноваційний цикл підприємства, позначає центральний вектор управління персоналом сучасних промислових підприємств, спрямований на розвиток інтелектуалізації персоналу, цільовий орієнтир якого сконцентрований на вирішенні виробничих завдань підприємства в інноваційній сфері, а ціннісні пріоритети обумовлені взаємопов'язаними компонентами, що формують інтелектуальний потенціал (потенціалами здоров'я, обсягу знань, нормативно-моральним, професійним, кваліфікаційним, організаційним, креативно-творчим).

Зміст концепції внутрішньофірмового управління використанням інтелектуального потенціалу на основі інфраструктурного підходу подано в табл. 1.

Таблиця 1 – Концепція управління використанням інтелектуального потенціалу промислових підприємств

Елемент змісту	Характеристика
Предмет управління	Збалансоване відтворення інтелектуального потенціалу, орієнтоване на інноваційний результат
Об'єкт управління	Циклічний відтворювальний процес інтелектуального потенціалу, включений в якості сервісного супроводу (інфраструктурного) в інноваційний проєкт
Суб'єкт управління	Спеціалізована структурна одиниця підприємства (в залежності від варіанту організаційного рішення)
Мета управління	Досягнення та стабілізація рівня інтелектуального потенціалу, що дає змогу сформувати організаційні здатності, необхідні для вирішення виробничих завдань інноваційної спрямованості та ефективного його використання
Завдання управління	1) розвиток активної форми участі інтелектуального потенціалу в інноваційному процесі; 2) підвищення (стабілізація) необхідної якості інтелектуального потенціалу підприємства, залученого в інноваційний процес; 3) зниження витрат на інтелектуалізацію персоналу
Принципи управління	Обумовлені економічною природою інтелектуального потенціалу і цілеспрямованістю управління на інноваційний результат
Групи функцій управління	Прогнозування та планування; формування; розвитку; використання і перетворення інтелектуального потенціалу підприємства; економічної оцінки результату управління
Інструменти управління	Організаційно-економічний вплив на ефективне використання інтелектуального потенціалу підприємства

*Джерело: складено автором*

Предмет управління на основі запропонованого інфраструктурного підходу полягає в розширеному відтворенні рівня інтелектуального потенціалу промислових підприємств, що пов'язано з розвитком традиційного уявлення про цілі, принципи, методи, функції, технології управління інтелектуальним потенціалом, а точніше – з поглибленням його інноваційної орієнтації. Тоді управління інтелектуальним потенціалом набуває тривимірного виміру, де вектор « $Z$ » – нарощування інтелектуального капіталу підприємства ( $ИКП$ ), що є наслідком ефективного використання інтелектуального потенціалу підприємства –  $ИПП$  (вектор « $X$ »); вектор управління « $Y$ », який формує кадровий потенціал підприємства ( $КПП$ ) виражає управлінські завдання обслуговуючого характеру по відношенню до напрямів  $X$  і  $Z$ .

Цільову функцію управління інтелектуальним потенціалом сучасного промислового підприємства в інтересах його інноваційного розвитку на основі ефективного використання людських ресурсів можна виразити у вигляді:

$$Z = f(X, Y), \text{ або} \\ ИКП = f(ИПП, КПП).$$

Трансформоване в зазначеному напрямі управління інтелектуальним потенціалом стає невіддільним від процесу інновацій, перетворюючись в інфраструктуру його забезпечення високоінтелектуальними та інноваційно-компетентними кадрами.

Об'єктом управління на основі інфраструктурного підходу є циклічний відтворювальний процес інтелектуального потенціалу, включений в якості сервісного супроводу в інтелектуально-інноваційну діяльність підприємства для виконання функції інтелектуальної інфраструктури у відношенні до процесу інновацій.

Суб'єктом управління є структурна одиниця інноваційного підприємства, призначена для участі в інноваційних процесах підприємства як суб'єкта, який надає управлінський вплив на використання інтелектуального потенціалу.

Ефективне управління використанням інтелектуального потенціалу підприємства залежить від раціонального вибору мети і постановки управлінських завдань, вирішення яких забезпечує досягнення мети шляхом розробки і реалізації відповідної сукупності заходів. Метою управління використанням інтелектуального потенціалу підприємства є досягнення і стабілізація відтворювального рівня інтелектуального потенціалу, що дає змогу сформуванню організаційні здатності, необхідні для вирішення виробничих завдань інноваційної спрямованості та ефективного його використання за умов:

- а) необхідного рівня:  $ИПП = ИПП_{\phi} = ИПП_{Я}$ ;
- б) достатнього рівня  $K_{EИПП} > 1$ ,

де  $ИПП$  – інтелектуальний потенціал підприємства;  $ИПП_{\phi}$  – інтелектуальний потенціал підприємства, який фактично використовується в інноваційному процесі;  $ИПП_{Я}$  – інтелектуальний потенціал підприємства необхідної якості, виходячи з необхідності досягнення інноваційних цілей підприємства;  $K_{EИПП}$  – коефіцієнт ефективності використання інтелектуального потенціалу підприємства в інноваційному процесі.

По-суті, мета управління використанням інтелектуального потенціалу полягає в забезпеченні підприємства професіоналами необхідного кваліфікаційного і відповідного компетентнісного рівнів в кількості, необхідній для реалізації поточних і перспективних інноваційних проєктів. Причому, істотно важливим є забезпечення максимального зближення даної цільової установки підприємства та індивідуальних цілей високопрофесійних працівників, як правило, зацікавлених в можливості

посадового і професійного зростання, соціальних гарантіях, високому рівні заробітної плати. Неприпустимими і неефективними варіантами використання інтелектуального потенціалу можуть бути його недовикористання, нерозкриття прихованих можливостей ідей та нововведень, а також повне використання наявного інтелектуального потенціалу, якісний рівень якого не відповідає прогресуючого розвитку підприємства в інноваційній сфері. У загальному вигляді мета управління використанням інтелектуального потенціалу інноваційного промислового підприємства може бути виражена у вигляді:

$$4 X_{\text{вих}}(t_i) \geq X_{\text{вих.п}}(t_n),$$

де  $X_{\text{вих}}(t_i)$  – підсумкове за цикл використання інтелектуального потенціалу значення комплексного показника результату управління;

$X_{\text{вих.п}}$  – планове значення комплексного показника результату управління до заданого моменту часу  $t_i = t_n$ .

Цей вираз означає, що значення  $X_{\text{вих}}(t_i)$  до заданого періоду часу  $t_i = t_n$  має відповідати або перевищувати плановий рівень  $X_{\text{вих.п}}$ , тобто протягом поточного періоду часу  $t_n$  має бути досягнутий і стабілізований необхідний рівень комплексу показників інтелектуального потенціалу та результатів його перетворення в інноваційному процесі.

Реалізація умов ефективного управління використанням інтелектуального потенціалу підприємства на практиці є складним управлінським завданням, що вимагає здійснення регулярних практичних заходів щодо зниження витрат на формування та розвиток інтелектуального потенціалу підприємства, необхідного якісного рівня і поліпшення економічних результатів його використання. До основних завдань управління використанням інтелектуального потенціалу підприємства необхідно віднести такі:

1) розвиток активної форми участі інтелектуального потенціалу в інноваційному процесі;

2) підвищення (стабілізація) необхідної якості інтелектуального потенціалу підприємства, залученого в інноваційний процес:

$$\sum III \geq \sum III_n,$$

де  $\sum III$  та  $\sum III_n$  – відповідно підсумкові за інноваційний цикл і планові значення комплексу показників інтелектуального потенціалу підприємства;

3) зниження витрат на інтелектуалізацію персоналу:

$$B_{\text{инт}} \leq B_{\text{инт.п.}},$$

де  $B_{\text{инт}}$  та  $B_{\text{инт.п.}}$  – відповідно поточні та планові витрати на інтелектуалізацію персоналу.

Для досягнення зазначеної мети та розв'язання поставлених завдань управління використанням інтелектуального потенціалу на підприємстві необхідно сформулювати функції та обґрунтувати заходи управлінського впливу на використання і розвиток інтелектуального потенціалу та підготувати регламентну документацію. При цьому необхідно створити (вдосконалити) відповідну внутрішньофірмову систему управління і здійснити оцінювання та аналіз ефективності управління використанням інтелектуального потенціалу підприємства.

Варіантами конкретизації цільової установки управління використанням інтелектуального потенціалу вважатимемо такі:

1) підсумковий рівень інтелектуального потенціалу підприємства повинен бути не меншим за деяке встановлене значення, за умови щорічного збільшення частки прибутку від інноваційної діяльності підприємства, що припадає на кожного працівника підприємства, залученого в інноваційну діяльність не менше ніж  $n$  разів:

$$\sum III \geq \sum III_n,$$

$$\Delta P(t_i) \geq n \Delta P_{(i-1)},$$

де  $\Delta P(t_i)$  – частка прибутку від інноваційної діяльності, отримана в  $i$ -му році, в розрахунку на одного працівника підприємства, залученого в інноваційний процес:

$$\Delta P(t_i) = P(t_i) / N_{ni},$$

де  $N_{ni}$  – число працівників підприємства, залучених в інноваційний процес у  $i$ -му році;

$P(t_i)$  – прибуток, отриманий в  $i$ -му році від інноваційної діяльності підприємства;

$\Delta P_{(i-1)}$  – частка прибутку, отримана в попередньому році від інноваційної діяльності підприємства, в розрахунку на одного працівника підприємства, включеного в дану діяльність:

$$\Delta P_{(i-1)} = P(t_{(i-1)}) / N_{n(i-1)},$$

$N_{n(i-1)}$  – число працівників підприємства, залучених в інноваційний процес у  $i-1$  році;  $P(t_{(i-1)})$  – прибуток, отриманий в  $i-1$  році від інноваційної діяльності підприємства;

2) до заданого моменту часу ( $t_n$ ) підсумковий рівень інтелектуального потенціалу  $\sum III$ , що забезпечує приріст прибутку  $P(t_i)$  від інноваційної діяльності підприємства в  $k$  разів, необхідно підвищити не менше, ніж в  $n$  разів:

$$\sum III \geq n \sum III_n,$$

$$P(t_i) \geq k P(t_n).$$

Принципи управління використанням інтелектуального потенціалу обумовлені:

а) інтелектуальним потенціалом, що формує управлінську специфіку в досліджуваному сегменті; тут домінують принципи етнорелятивізму; плюралізму; едхократії; парсипативності; гуманізації праці; мотивації; синергізму – команди «мрії»);

б) цілеспрямованістю управління на інноваційний результат; у цьому аспекті слід віднести такі принципи: інноваційного управління персоналом; відтворювальної збалансованості; оптимальності; економічності; перспективності; еквіфінальності; зворотнього зв'язку; комплексності та злагодженості; оперативності; ієрархічності; автономності; гнучкості; паралельності; ритмічності.

Функції управління згруповані за етапами відтворювального процесу інтелектуального потенціалу інноваційного підприємства, включаючи економічну оцінку результативності управління.

1. Прогнозування перспективної потреби підприємства в певному рівні інтелектуального потенціалу, пов'язаного з вивченням його динаміки, визначення загальної тенденції розвитку інноваційного підприємства.

2. Планування інтелектуального потенціалу, спрямованого на розроблення плану заходів щодо вирішення завдань досягнення його прогнозного рівня, в тому числі

планування джерел покриття поточної і перспективної потреб у висококваліфікованих працівниках певної спеціалізації, а також витрат на реалізацію відповідних заходів.

3. Формування інтелектуального потенціалу: пошук, підбір і відбір кандидатів для реалізації інноваційних проєктів; адаптаційно-мотиваційна підтримка перспективних високоінтелектуальних співробітників на підприємстві; робота з кадровим резервом інноваційної сфери.

4. Розвиток інтелектуального потенціалу, пов'язаного з забезпеченням кадрової кар'єри в інноваційній сфері.

5. Використання інтелектуального потенціалу: вибір ефективних форм використання за допомогою забезпечення організації трудових процесів, що сприяє розвитку і реалізації інтелектуального потенціалу підприємства.

7. Економічна оцінка інтелектуального потенціалу підприємства: оцінювання і аналізування кількості, якості та ефективності використання інтелектуального потенціалу по завершенню циклу інтелектуально-інноваційної діяльності.

6. Перетворення інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал підприємства, сприяючи розвитку його економічного потенціалу.

Сукупний управлінський вплив на використання інтелектуального потенціалу як об'єкт управління формується під впливом певних чинників, а також внаслідок відхилень об'єкта управління від еталонної траєкторії. Цей управлінський вплив може бути багатоплановим, включаючи заходи організаційно-економічного та морально-психологічного впливу на об'єкт управління, базовий набір яких подано в табл. 2.

Таблиця 2 – Інструментарій управління використанням інтелектуального потенціалу промислових підприємств

Група інструментів	Базовий набір інструментів
Організаційно-економічні	<p>Підтримання взаємозв'язку з зовнішніми джерелами залучення кваліфікованих кадрів</p> <p>Відбір на вакантні посади за критерієм інноваційної компетентності</p> <p>Планування ділової кар'єри співробітників відповідно до інноваційної стратегії підприємства</p> <p>Організація і проведення перепідготовки і підвищення кваліфікації співробітників, орієнтованих на інноваційний результат</p> <p>Формування кадрового резерву інноваційної сфери</p> <p>Створення і ведення інформаційного банку даних щодо висококваліфікованих кадрів</p>
	<p>Нормування і тарифікація трудового процесу персоналу інноваційної сфери</p> <p>Вдосконалення показників і методик оцінки результатів інтелектуально-інноваційної діяльності</p> <p>Залучення висококваліфікованих фахівців в процес управління виробництвом</p> <p>Інформаційне та технічне забезпечення процесу управління використанням інтелектуального потенціалу підприємства</p> <p>Вдосконалення умов праці для найбільш раціонального використання в інноваційних цілях інтелектуального потенціалу підприємства</p> <p>Пошук джерел фінансування інтелектуалізації персоналу</p> <p>Створення гнучкої системи винагороди працівників інноваційної сфери</p>
Морально-психологічні	<p>Аналіз і регулювання групових і міжособистісних відносин в колективі працівників інноваційної сфери</p> <p>Соціально-психологічна діагностика персоналу і кандидатів</p> <p>Формування і управління інноваційною культурою підприємства</p> <p>Розробка форм морального заохочення працівників інноваційної сфери</p>

Джерело: складено автором

Відповідна авторській концепції матриця управлінського впливу за відтворювальними етапами інтелектуального потенціалу промислового підприємства подана в табл. 3.

Таблиця 3 – Матриця управлінського впливу на компоненти-фактори якісного рівня інтелектуального потенціалу підприємства за відтворювальними етапами

Відтворювальний етап інтелектуального потенціалу підприємства	Компоненти структури інтелектуального потенціалу						
	здоров'я	обсяг знань	нормативно-моральний	професійний	кваліфікаційний	організаційний	креативно-творчий
Прогнозування і планування	±	→	±	→	→	→	±
Формування	±	→	±	→	→	→	±
Розвиток	→	→	→	→	→	→	→
Використання	→	→	→	→	→	→	→
Перетворення	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗

Примітки: “→” – прямий управлінський вплив на структурно-факторний компонент інтелектуального потенціалу на певному етапі відтворювального процесу; “±” – непрямий управлінський вплив; “⊗” – відсутність управлінського впливу виходячи зі змісту відтворювального етапу інтелектуального потенціалу промислового підприємства.

*Джерело: складено автором*

Отже, матриця вказує на доцільність збалансованого управлінського впливу на структурні компоненти-фактори інтелектуального потенціалу підприємства згідно відтворювальних етапів.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Запропонована концепція управління використанням інтелектуального потенціалу інноваційних промислових підприємств розкриває специфіку змісту управління, ціннісні орієнтири якого обумовлені взаємопов'язаними компонентами, що формують інтелектуальний потенціал (потенціалами здоров'я, обсягу знань, нормативно-моральним, професійним, кваліфікаційним, організаційним, креативно-творчим), а цільова спрямованість сконцентрована на вирішенні виробничих завдань підприємства в інноваційній сфері. Загалом, теоретичне значення сформульованої концепції полягає у розвитку теорії управління інтелектуальним капіталом в сегменті управління використанням інтелектуального потенціалу промислових підприємств. Практичне значення запропонованої концепції обумовлено можливістю розширення управлінського світогляду в сучасному промисловому середовищі на цій основі та інтеграції її ідей, формалізованих у вигляді мети, завдань, об'єкта, предмета, принципів, функцій, інструментів менеджменту, в організацію управління використанням інтелектуального потенціалу промислових підприємств. Таким чином, концепція управління використанням інтелектуального потенціалу повинна стати підґрунтям генерального задуму стратегічної спрямованості сучасних промислових підприємств, актуальним результатом якого стає вдосконалення пов'язаних з інноваційною діяльністю знань, навичок, досвіду, що інтегруються в кваліфікаційний рівень, який визначається професійними компетенціями у сфері інновацій.

Отримані результати формують засади подальших досліджень організаційно-економічного механізму забезпечення ефективного використання інтелектуального потенціалу в умовах промислових підприємств.

## Список літератури

1. Андрушків Б. М., Островська Г. Й., Павликівська О. І. Інтелектуальний потенціал підприємства як інструментарій підвищення конкурентоспроможності підприємства та засіб входження його у європейський економічний простір. *Держава та регіони*. № 6 (99). 2017. С. 38-43.
2. Бутнік-Сіверський О. Формування неоекономіки в сфері інтелектуальної власності з позиції процесів інтенсифікації. *Теорія і практика інтелектуальної власності*. 2017. (3). С. 57-67.
3. Данилюк І. М., Петренко В. П. Управління використанням інтелектуального потенціалу людських ресурсів на засадах синтелектики і синергізму. *Регіональна економіка*. 2011. № 1. С. 148-156.
4. Кузьмін О. Є., Хілуха О. А., Ліпич Л. Г. Управління інтелектуальним капіталом машинобудівних підприємств. Луцьк: Вежа-Друк, 2014. 200 с.
5. Семикіна М. В., Беляк Т. О. Якість людського капіталу і корпоративна культура: аспекти взаємозв'язку в системі соціально-трудових відносин. *Збірник наукових праць НУК*. Миколаїв, 2015. № 3 (459). С. 118-125.
6. Ситник Й. С. Інтелектуалізація систем менеджменту підприємств: концепція, системний моніторинг та моделювання: моногр. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2017. 380 с.
7. Собко О. Інтелектуальний капітал і креація вартості підприємства: моногр. Тернопіль : ТНЕУ, 2016. 444 с.
8. Соціально-класові трансформації і формування нової якості освіти як складові реконструктивного розвитку економіки України / за ред. акад. Гейця В.М., чл.-кор. Гриценка А.А.; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозування НАН України». К., 2019. 388 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/scc/11.pdf>. (дата звернення 08.09.2020)
9. Ostrovska H., Maliuta, L., Sherstiuk, R., & Kuz, T. Intellectual Potential of Ukraine: Realies and Prospects of Efficient Use in the Knowledge-Based Economy Conditions. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 2020, 29 (9s). Pp. 4622-4634.
10. Ostrovska, H. Y., Maliuta, L. Ya, Sherstiuk, R. P, & Yasinetska, I. A. Development of intellectual potential at systematic paradigm of knowledge management. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*. 2020. (4). Pp. 171-178. <https://doi.org/10.33271/nvngu/2020-4/171>. (дата звернення 08.09.2020)

## References

1. Andrushkiv, B., Ostrovska, H., & Pavlykivska, O. (2017). Intelektualnyy potentsial pidpryyemstva yak instrumentariy pidvyshchennya konkurentospromozhnosti pidpryyemstva ta zasib vkhodzhennya yoho u yevropeys'ky ekonomichnyy prostir [Intellectual Potential of the Enterprise as a Tool for Increasing of the Enterprise Competitiveness and Means of its Entry into the European Economic Area]. *Derzhava ta rehiony – States and Regions*, 6 (99), 38-43. [in Ukrainian].
2. Butnik-Siversky, O. (2017). Formuvannya neoekonomiky v sferi intelektualnoyi vlasnosti z pozytsiyi protsesiv intensyfikatsiyi [Formation of neo-economics in the sphere of intellectual property from the position of intensification processes]. *Teoriya i praktyka intelektual'noyi vlasnosti – Theory and practice of intellectual property*, 3, 57-67. [in Ukrainian].
3. Danylyuk, I.M., & Petrenko, V.P. (2011). Upravlinnya vykorystannyam intelektualnoho potentsialu lyudskykh resursiv na zasadakh sintelektiky i synerhizmu [Management of intellectual potential of human resources based on sintelectics and synergy]. *Rehional'na ekonomika – Regional Economics*, 1, 148-156. [in Ukrainian].
4. Kuzmin, O. E., Hilukha O. A., & Lipich L. G. (2014). *Upravlinnya intelektualnym kapitalom mashynobudivnykh pidpryyemstv [Intellectual capital management of machine-building enterprises]*. Lutsk: Vezha-Druk [in Ukrainian].
5. Semykina, M., & Belyak, T. (2015). Yakist lyudskoho kapitalu i korporativna kultura: aspekty vzayemozv'yazku v systemi sotsialno-trudovykh vidnosyn. [Quality of the human capital and corporate culture: aspects of interrelation in system of social and labor relations]. *Zbirnyk naukovykh prats Collection of scientific articles*, 3(459), 118-125 [in Ukrainian].
6. Sytnyk, Y.S. (2017). *Intelektualizatsiya system menedzhmentu pidpryyemstv: kontseptsiya, systemnyy monitorynh ta modelyuvannya [Intellectualization of enterprise management systems: concept, system monitoring and modeling]*. Lviv: Lviv Polytechnic Publishing House [in Ukrainian].
7. Sobko, O. (2016). *Intelektualnyy kapital i kreatsiya vartosti pidpryyemstva [Intellectual capital and creation of enterprise value]*. Ternopil: TNEU [in Ukrainian].
8. Heiets' V.M., & Hrytsenko A.A. (2019). *Sotsial'no-klasovi transformatsii i formuvannia novoi iakosti osvity iak skladovi rekonstruktyvnoho rozvytku ekonomiky Ukrainy [Socio-class transformations and*

- formation of a new quality of education as components of the reconstructive development of the economy of Ukraine]. NAS of Ukraine, SI "Inst. Of Economics. and forecasting of the NAS of Ukraine". Kyiv. Retrieved from <http://ief.org.ua/docs/scc/11.pdf> [in Ukrainian].*
9. Ostrovska, H., Demianyshyn, V., Maliuta, L., Sherstiuk, R., & Kuz, T. (2020) Intellectual Potential of Ukraine: Realies and Prospects of Efficient Use in the Knowledge-Based Economy Conditions. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29 (9s), 4622-4634 [in English].
  10. Ostrovska, H. Y. Maliuta, L. Ya, Sherstiuk, I. V., & Yasinetska, I. A. (2020). Development of intellectual potential at systematic paradigm of knowledge management. *Scientific Bulletin of National Mining University*, (4), 171-178. Retrieved from <https://doi.org/10.33271/nvngu/2020-4/171> [in Ukrainian].

**Halyna Ostrovska**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)  
*Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University, Ternopil, Ukraine*

### **Conceptual Principles of Management of Industrial Enterprise Intellectual Potential Using**

The article deepens the methodological and applied principles, develops recommendations for managing the use of industrial enterprises intellectual potential in the knowledge-based economy conditions. It is substantiated that the effective use of intellectual potential of a modern industrial enterprise is the basis for forming a culture of knowledge that can meet the needs of individuals, create conditions for harmonious development, resolves social contradictions through managing a variety of intellectual potential and the most effective use of this resource in management decisions. Emphasis is placed on the key importance of staff intellectualization as a basis for its intensive (qualitative) development.

The concept of managing the use of industrial enterprises intellectual potential is proposed, which reveals the specifics of the content of management, the values of which are determined by interrelated components that form the intellectual potential, and the focus is on solving production problems of the enterprise in innovation sphere. The formulated concept is distinguished by the infrastructural approach to management of the industrial enterprises intellectual potential use based on a joint of scientific directions (approaches to management of the personnel and intellectual capital), synthesis of which corresponds to modern tendencies of integration in the theory of innovations theory elements intellectual potential management, innovative enterprises. A matrix of managerial influence upon the components-factors of intellectual potential qualitative level according to the reproductive stages of innovative industrial enterprises staff intellectualization is constructed. A number of basic measures of organizational and economic nature have been identified, which provide positive dynamics of intellectual potential development of staff in the process of innovations introduction at the enterprise.

The theoretical significance of the concept lies in the intellectual capital management theory development in the segment of management using the industrial enterprises intellectual potential. The practical significance of the proposed concept is due to the possibility of expanding the management worldview in the modern industrial environment on this basis and integrating its ideas, formalized in the form of goal, tasks, object, subject, principles, functions, management tools in the organization of intellectual potential management. The implementation of the formulated concept should become a priority of the general idea of innovative industrial enterprises strategic orientation.

**industrial enterprise, innovative development, intellectual potential, intellectual-innovative activity, motivation, culture of knowledge**

*Одержано (Received) 12.09.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 24.09.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 338.2(075.8)

JEL Classification: J53; M54

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).119-129](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).119-129)

Л.М. Романюк, доц., канд. екон. наук

*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## **Застосування зарубіжного досвіду стратегічного менеджменту управління персоналом вітчизняними підприємствами**

Стаття присвячена аналізу зарубіжного досвіду управління персоналом. Досліджено сутність концепції «стратегічне управління персоналом». Розглянуто особливості в підходах та головні фактори при формуванні стратегії управління персоналом провідними корпораціями світу. Визначено вплив ефективної стратегії управління персоналом на конкурентні позиції зарубіжних компаній. Проаналізовано методи формування ефективно працюючого колективу, системи моральних цінностей і правил взаємовідносин між адміністрацією і співробітниками. Запропоновано заходи, що враховують сучасні тенденції в стратегічному управлінні персоналом, впровадження яких підвищать ефективність роботи вітчизняних підприємств, їх конкурентоспроможність.

**стратегія, управління, персонал, лідерство, цінність, мотивація**

Л.М. Романюк, доц., канд. екон. наук

*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна*

## **Применение зарубежного опыта стратегического менеджмента управления персоналом отечественными предприятиями**

Статья посвящена анализу зарубежного опыта управления персоналом. Исследована сущность концепции «стратегическое управление персоналом». Рассмотрены особенности в подходах и главные факторы формирования стратегии управления персоналом ведущими корпорациями мира. Определено влияние эффективной стратегии управления персоналом на конкурентные позиции зарубежных компаний. Проанализированы методы формирования эффективно работающего коллектива, системы моральных ценностей и правил взаимоотношений между администрацией и сотрудниками. Предложены мероприятия, учитывающие современные тенденции стратегического управления персоналом, внедрение которых повысит эффективность работы отечественных предприятий, их конкурентоспособность.

**стратегия, управление, персонал, лидерство, ценность, обучение**

**Постановка проблеми.** Автоматизація, диджиталізація, попит на проектні команди, розвиток промисловості, зміни ринків праці, глобалізація світової економіки зумовлює необхідність стратегічного підходу як одного з найефективніших способів управління персоналом, сутність якого полягає у цілеспрямованих діях довгострокового характеру, які спрямовані на формування та розвиток здібностей персоналу, їх ефективне використання, що забезпечує підприємству переваги в конкурентній боротьбі.

Реалізація стратегії управління персоналом є важливою стадією процесу стратегічного управління. У зарубіжній практиці необхідність управління персоналом визнана ще в 70-80-х роках ХХ століття, що вплинуло на підвищення ефективності великих компаній. Не дивлячись на інтенсивне застосування стратегічного управління персоналом провідними світовими корпораціями, в практиці українських підприємств воно не знаходить належного застосування.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Концепція стратегічного управління персоналом була вперше запропонована Фомбруном [20], який стверджував, що ефективне функціонування компанії ґрунтується на трьох ключових моментах: місія і стратегія; організаційна структура; управління людськими ресурсами. За його визначенням, стратегія, з одної сторони, є процесом, в ході якого формується місія компанії та визначаються її цілі, а з іншої – процесом, завдяки якому компанія

використовує свої ресурси для досягнення поставлених цілей. Фомбрун та інші дослідники дійшли важливого висновку, що управління системами людських ресурсів повинно бути пов'язано з бізнес-стратегією. Тобто, вони підкресливали важливість стратегічної відповідності.

Теоретичні підходи західних фахівців щодо стратегічного управління персоналом досить детально були проаналізовані відомим англійським дослідником Майклом Амстронгом у науковому виданні «Стратегічне управління людськими ресурсами» [3]. Він, аналізуючи розвиток концепції управління трудовими ресурсами, детально визначив їх внесок в формування теорії стратегічного управління персоналом, обґрунтував основні підходи до стратегічного управління персоналом.

Разом з тим британський дослідник Девід Гест [21] збагатив концепцію управління людськими ресурсами формулюванням цілей управління персоналом. Під стратегічною інтеграцією він розумів здатність організації поєднувати задачі управління людськими ресурсами із своїми стратегічними планами. Високий ступінь відданості вбачав у відповідній поведінці персоналу при реалізації узгоджених цілей.

Хандрі [22] значну роль стратегічного управління персоналом вбачає у наступному: використання планування; цілісний підхід до визначення систем управління персоналом на основі кадрової стратегії, яка базується, як правило, на «філософії» компанії; узгодження діяльності і напрямків політики управління людськими ресурсами з прийнятою бізнес – стратегією; відношення до персоналу компанії як до «стратегічного ресурсу», який є необхідним для досягнення «конкурентної переваги».

І. Ансофф формулює правильну послідовність стратегічних змін – зміна корпоративної культури, структури, а лише потім зміна стратегії, підкреслюючи тим самим важливість стратегії управління персоналом для досягнення стратегічної мети підприємства [2].

Ден Кеннеди вважає, що з підлеглими необхідно підтримувати жорсткі стосунки, без зайвої романтики, створювати чіткі правила, які дозволять критично мислити та уникати помилок. Його дослідження дає розуміння як отримати максимум прибутку та збільшити цінність персоналу, як налагодити відносини між власником бізнесу та найманими працівниками та засоби їх змін [13].

Провідні вчені світу в галузі стратегічного управління Чан Кім, Рене Моборн та ін. [9] з'ясували роль керівника в успішному кар'єрному розвитку співробітників; зв'язок між підвищенням зарплати та зменшенням прибутку; секрет мистецтва переконання співробітників; як правильно навчати підлеглих і налагоджувати ефективні робочі стосунки в колективі. Досліджено принципи та прийоми, які слід застосовувати, аби стати максимально успішним і вивести свою компанію на якісно новий діловий рівень.

Прудіус Л.В. досліджує європейські стандарти управління персоналом з метою їх впровадження в Україні для забезпечення якості державної служби, оскільки питання щодо впровадження європейських стандартів управління персоналом залишається недостатньо вивченим та потребує подальшого аналізу [17].

Бившева Л.О. і співавтори визначають роль стратегічного управління персоналом у сучасних умовах, вимоги до системи стратегічного управління на конкретному підприємстві, однак доводять, що чимало питань стосовно стратегічного розвитку персоналу у вітчизняних підприємствах недостатньо досліджені [7].

Дуляба Н.І. досліджує стан та розробляє пропозиції щодо поліпшення процесів і формування системи управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах,

оскільки конкурентоспроможність підприємства залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, а й від ефективності та професіоналізму співробітників підприємства, ефективної системи управління персоналом [11].

Касич А.О., Бурба О.А. дійшли до висновку, що система кадрового менеджменту українських підприємств потребує більш ефективних методів роботи з персоналом і застосування досягнень закордонної науки та кращого практичного досвіду [12].

Отже, широке коло науковців досліджують, вивчають досвід стратегії управління персоналом розвинених країн, провідних компаній, зазначають особливості її реалізації, пропонують шляхи вирішення певних недоліків, однак при цьому стан стратегії управління персоналом на вітчизняних підприємствах залишається незадовільним, про що свідчать невисокі показники конкурентоспроможності, тому постає питання пошуку напрямів підвищення ефективності стратегії управління персоналом, які б дозволили покращити конкурентні позиції.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення заходів підвищення ефективності стратегічного управління персоналом вітчизняних підприємств для покращення конкурентних позицій з урахуванням зарубіжного досвіду та сучасного стану стратегії управління персоналом.

**Основні результати дослідження.** Стратегічне управління є комплексною категорією, формування якої обумовлене зовнішнім середовищем підприємства і здійснюється за певними закономірностями системоутворюючих елементів управління. Це безперервний процес розвитку підприємства, пов'язаного з постановкою цілей і задач, що базується на людському капіталі та необхідності врахування зовнішнього і внутрішнього середовища для забезпечення конкурентних переваг.

Сучасні концепції систем управління персоналом ґрунтуються, як на наукових підходах менеджменту, так і на теоріях психології і комунікативної взаємодії. Для реалізації стратегії розвитку персоналу виключно важливу роль має характер налаштованості персоналу – його прагнення або до стабілізації, або до радикальних змін; готовність до ризиків; урахування минулого досвіду та орієнтація на творче освоєння майбутнього. Тому при реалізації управлінських нововведень, особливо стратегічного управління персоналом, пов'язаного з переорієнтацією всього мислення з внутрішньовиробничого на зовнішні проблеми підприємства, необхідна велика робота з подолання опору змінам. В зв'язку з цим процес взаємодії людини з організаційним оточенням складний та багатоплановий. Існуючий підхід до роботи з персоналом потребує кардинальних змін. В зарубіжній практиці управління персоналом така необхідність усвідомлена давно. Зарубіжний досвід свідчить, що формування ефективно працюючого колективу, визначається філософією підприємства – системою моральних цінностей і правил взаємовідносин між адміністрацією і співробітниками. На характер поведінки персоналу прямо впливають особливості національного менталітету, традиції, історичні відмінності розвитку економіки і рівень корпоративної культури населення різних країн світу. Характерна риса проявляється в тому, що управління персоналом є особливою професією або мистецтвом, якому навчають в багатьох навчальних закладах і процес навчання ніколи не закінчується [5].

Формування стратегії розвитку персоналом передбачає: набір персоналу, відбір, визначення системи нарахування заробітної плати і надання пільг (мотивація трудової діяльності), навчання, перенавчання, оцінка діяльності, профорієнтація і соціальна адаптація, формування кадрового резерву, управління кар'єрою працівників.

В основі американського підходу до формування системи управління персоналом є принцип індивідуалізму. Американські корпорації при підборі кадрів

надають перевагу яскравим, харизматичним особистостям, здатним креативно, оригінально і творчо підходити до рішення завдань і генерування ідей, які будуть приносити необхідні позитивні результати. Для якісного виконання завдань до обов'язків менеджерів з управління персоналом включають організацію, координацію і контроль роботи персоналу. Управління персоналом на підприємствах і в корпораціях включає наступні взаємопов'язані напрями діяльності: набір персоналу, підбір претендентів на відповідні посади, встановлення розміру заробітної плати, профорієнтація і соціально адаптація, навчання, кар'єрне переміщення, оцінка роботи керівників і спеціалістів, тощо. Більшість корпорацій намагаються знайти персонал з особливим складом розуму, здатних самостійно приймати важливі управлінські рішення, реалізовувати новаторські ідеї, які будуть сприяти підвищенню конкурентоспроможності. В США діють системи стимулювання праці, які спрямовані на оцінку особистих заслуг керівників та спеціалістів. Основними методами мотивації виступає матеріальне заохочення працівників. Як правило, вони реалізуються у виплаті основної заробітної плати, преміюванні та встановлення надбавок.

Ілон Маск, видатний інженер, інноватор, засновник і керівник компаній SpaceX, Tesla Motors, SolarCity, зазвичай, відбирає персонал, якому не потрібні додаткові стимули, однак в його системі управління персоналом є багато заохочень, які впливають позитивно: безкоштовні вечері, кава, масаж на робочому місці та щомісячні невеликі свята. Tesla відрізняється від інших комерційних підприємств тим, що це досі стартап. Ілон Маск здійснює великий мотивуючий вплив на персонал, часто буває на підприємствах, навіть може стати біля конвеєра і працювати разом з робітником. Він постійно намагається спростити комунікації, при цьому вважає, що робітники краще працюють, якщо мають усвідомлення свого місця в організації. Ілон Маск створив довірчу атмосферу в команді, що позитивно впливає на здійснення проектів, при цьому він звик ризикувати, однак розрізняє ризиковане рішення від рішення з прорахованим ризиком. Він стверджує, що якщо персоналу вказати правильний шлях, то з мотивацією проблем не буде [1; 23].

Складові стратегії управління персоналом в корпорації Boeing включають: зарплата – справедлива винагорода, яка відповідає цінності організації і ефективності роботи співробітника; преміювання – винагорода для стимулювання ефективності і заохочення за видатні результати; соціальний пакет – охорона здоров'я, відпустка, що оплачується; добробут співробітника – підтримка фінансового та емоційного стану. Для успіху компанії лідери беруть на себе відповідальність, а співробітники навчаються у них долати труднощі. Центр розвитку лідерства Boeing зміцнює цінності й культуру, надає можливість керівникам навчатися, існує понад 300 навчальних програм, в яких беруть участь понад 7000 працівників щорічно [14]. Голова Ради директорів Джим Макнірні стверджує, що успішні організації відзначають важливу роль лідерства і формують стійкий лідерський потенціал. Отже, до сучасних методів управління в компанії Boeing належать: управління модернізацією, управління інноваціями, управління персоналом – лідерство, цінності [14].

General Electric (GE) є символом ефективною стратегією управління персоналом, головною цінністю компанії є принципова порядність, крім цього від лідерів в компанії очікують: прагнення до майстерності; відкритість до будь яких ідей; створення конкурентної переваги, завдяки постійного підвищення якості, зменшення витрат; створення реалістичного бачення і доведення його до членів команди; ставлення амбітних завдань; ставлення до змін як до можливостей, а не загроз; глобальне мислення, що дозволяє створювати міжнародні команди. GE оцінює співробітників за результатами роботи і потенціалом розвитку, класифікує їх за категоріями: кращі (20%,

найбільш ефективних, з найбільшим потенціалом); цінні (70% з хорошими результатами роботи і середнім потенціалом); найменш ефективні (10% з низькими результатами і потенціалом). Перша група – потенційні лідери, друга – фундамент GE, третя – кандидати на звільнення, слабкий ланцюг компанії. Інформація про результати і кар'єрні можливості є відкритою і доступною для кожного співробітника.

Навчання в GE – це постійний процес, який починається з адаптації нових співробітників, їх ознайомлення з цінностями, структурою і системою компанії і триває протягом всього часу роботи, навіть при досягненні посади директора. Орієнтація на клієнта передбачає навчання всіх співробітників компанії комерційним навичкам: в сфері продажу, маркетингу, вміння роботи з клієнтами є необхідним навіть для співробітників, які не спілкуються з ними прямо.

Важливим елементом стратегії розвитку персоналу GE є ротація. Оскільки GE диверсифікована компанія, здатність до роботи в різних ситуаціях, умовах і культурах має високу оцінку.

Наставництво для в GE – це необхідність. У багатьох співробітників може бути декілька наставників, що впливають на кар'єрне зростання і особистий розвиток.

Основним елементом системи мотивації, що дозволяє утримувати і стимулювати співробітників, є практично безмежні можливості для особистого і професійного розвитку [18].

Основа японського менеджменту – це управління трудовими ресурсами. В Японії вважають людей головним багатством, тому ключовим аспектом японського менеджменту є управління персоналом. Японська філософія менеджменту ґрунтується на традиціях поваги до старших, колективізму, загальної згоди, ввічливості, відданості ідеалам фірми, довічному наймі співробітників великих компаній, постійній ротації персоналу, створенні умов для ефективної колективної праці.

В Toyota будь який менеджер - це вчитель. Виховання неабияких співробітників в Toyota – завдання першорядної важливості, тому лідери впевнені, що єдиним джерелом конкурентної переваги компанії є виховання талановитих виконавців. На Toyota вважають, що міцний фундамент компанії залежить від персоналу, який здатний та хоче навчатися. Для Toyota найважливішими довгостроковими інвестиціями є вкладення в персонал, про це свідчить прагнення забезпечити довічний найм співробітників компанії. Основа команди – це добре навчені співробітники. Один з принципів роботи Toyota – бути компанією, що навчається за рахунок самоаналізу і безперервного удосконалення. Це також походить від японського менталітету та східних бойових мистецтв, що вимагають безперервного удосконалення протягом всього життя. В стратегії Toyota навчання персоналу розглядають як ключ до успіху на довгострокову перспективу [15].

Не зменшується увага до проблем удосконалення стратегії управління персоналом в Німеччині, інших країнах з розвиненою ринковою економікою. Одна з відомих автомобільних корпорацій BMW Group («Баварські моторні заводи»), що виробляє легкові, спортивні автомобілі, автомобілі підвищеної прохідності, мотоцикли, велосипеди, двигуни, має філософію, яка визначається формулою: ефективність персоналу – найважливіша складова корпоративного успіху, згідно з якою в BMW створено максимально можливі умови для підвищення ефективності роботи співробітників: система контролю здоров'я, гнучкий графік роботи, ергономічно зручні робочі місця, пенсійне забезпечення. Стратегія управління персоналом - це розроблені керівництвом напрями дій для досягнення довгострокових цілей, створення високопрофесійного колективу, що враховує стратегічні завдання організації та її ресурсні можливості. Наявність в організації стратегії управління персоналом означає:

залучення та розвиток працівників відповідно до бізнес - стратегії. В результаті реалізації стратегії управління персоналом BMW було виявлено і підтверджено 16 домінуючих цінностей і їх змін, які працівники назвали ключовими: прагнення до справедливості, до володіння власністю, самостійність та індивідуальність, самореалізація, прагнення до соціальних контактів, інформованість і комунікації, участь в прийнятті управлінських рішень та ін.

Наступним етапом формування стратегії є розробка шкал цінностей, які ранжуються за позиціями: традиційні (Т); нові (N); фактичні, характерні для ситуації на BMW(I); сучасні, існуючі в нинішній стратегічній позиції (SI); очікувані в майбутньому, тобто майбутня стратегічна позиція в сфері персоналу (S2). Наприклад, ціннісна категорія «результат і винагорода» в різниці між тими, що традиційно склалися, і новими цінностями демонструє помітне зниження їх у суспільному середовищі. Запланований на даний момент рівень і фактичні дані показують, що цим цінностям на BMW буде приділятися більша увага в майбутньому [4,19].

Оскільки економіка Китаю є другою в світі за номінальним ВВП, першою за ВВП за паритетом купівельної спроможності (ПКС), а девіз go-west поступово замінюється девізом go-east, важливо вивчати досвід формування стратегії управління персоналом в корпораціях Китаю.

Дійсно, цей рух із заходу на схід йде поступово. Якщо компанії приймають рішення розвиватися глобально, вони хочуть, щоб їхні співробітники починали думати і діяти на новому рівні. Глобальна експансія потребує глобальної мобілізації персоналу.

Китайська компанія, яка будувала свої глобальні амбіції як нову концепцію формування стратегії персоналу - це Huawei. В цій компанії працює більш 180000 працівників в світі, вона обслуговує більш ніж 3 мільярдів клієнтів (крім ринку США). Huawei визнана компанією, метою якої є створення цілісної робочої культури, де зустрічаються схід і захід, де персонал вважається найбільшим надбанням. Компанія орієнтована на досягнення максимально високого рівня якості, оскільки її стандарти є глобальними. До прикладу, компанія готує своїх працівників для роботи за кордоном, при цьому використовує високі світові стандарти, такі як безпека, здоров'я, мова, закони і правила, місцеві звичаї і етикет і в подальшому підтримує їх.

Засновник компанії Рен Женфей нагадує своїм співробітникам, що Huawei існує на зовнішньому ринку і тому має доводити свою відповідність. Huawei вважає своєю метою обслуговувати клієнтів, поєднувати людей завдяки спілкуванню. Оскільки ідея про об'єднання людей через спілкування охоплює весь світ, Huawei вважає свою місію глобальною. Глобальне лідерство передбачає дві характеристики: рішучість і наполегливість. Вважають, що співробітники Huawei мають бути солдатами, які при реалізації глобальної стратегії, отримують військовий досвід. В Huawei існує впевненість, що керівники глобальних команд повинні знати і розуміти як культурні відмінності можуть впливати на роботу команди, щоб ефективно обслуговувати клієнтів з різними культурними особливостями. Глобальне лідерство – це симбіоз індивідуального і колективного мислення. Колективізм має урахувати індивідуалізм, оскільки кожна людина відрізняється і думає по-своєму, однак індивідуалізм має служити колективним інтересам команди. Китайська мрія не фокусується на індивідуальних амбіціях і цілях, вона пов'язана з колективними зусиллями і досягненнями, почуттям гордості за народ Китаю [9].

Сінгапур демонструє безпрецедентне економічне зростання ВВП на душу населення (за рівнем ПКС) – 103181 дол. США у 2019 році. Своїми успіхами в економіці і державному управлінні Сінгапур зобов'язаний саме ефективній стратегії

управління персоналом. Лідери країни керувалися стратегічними потребами держави, їм було необхідно ефективно використати чи не єдиний ресурс – людей.

В основі стратегії управління персоналом, уряд Сінгапуру керується принципами: усвідомлення стратегічної важливості і ключової ролі талантів і лідерства для держави; меритократії – системи набору і просування персоналу на базі їх професійних і ділових якостей; фундаментальна вимога до лідерів – чесність та щирість.

В основі системи відбору кандидатів на роботу в держсекторі є модель компетенцій HAIR (Helicopter view, Analysis, Imagination, Reality). В концепції HAIR викладено як має мислити і діяти державний службовець: бути здатним дивитися на процеси, що відбуваються, з висоти пташиного польоту, однак, при необхідності, фокусуватися на деталях; глибоко і раціонально аналізувати ситуацію; інтегрувати бачення, креативність і конкретні дії.

Для удосконалення механізму оцінки та просування службовими сходами впроваджена система оцінки потенціалу (PAS – Potential Appraisal System), яка складається з двох частин: оцінка результатів діяльності, оцінка потенціалу. В залежності від рівня позиції можуть оцінюватися додаткові критерії: прихильність до роботи; відкритість, чесність, участь в розвитку колег; командна робота. Кожний член команди оцінює потенціал співробітника незалежно від інших. Регулярна оцінка потенціалу сприяє поновленню кадрового складу.

З 1995 року введено систематичне навчання. Кожний співробітник може витратити до 100 годин на навчання (курси, семінари), що складає 5% робочого часу.

Важливість управління персоналом підприємства або корпорації є безумовною. Правильне управління персоналом – це можливість підприємство вийти на новий конкурентний рівень, зайняти одне з провідних місць на ринку, адже саме персонал є важливою складовою успіху підприємства [18].

Наставництво є обов'язковим елементом розвитку державних службовців, існують курси, що навчають менеджерів управлінській ролі ментора. Необхідно пам'ятати, що засновник незалежного Сінгапуру Лі Куан Ю своєю останньою позицією мав посаду міністра-ментора, що підкреслює значення, яке лідери країни приділяють передачі знань і досвіду від покоління до покоління.

Для аналізу стратегії управління персоналом у 2019 році нами було проведено репрезентативне опитування робітників, спеціалістів і керівників двох підприємств м. Кропивницького: завод-фірма «Ось», ТОВ «Астра - С».

Більшість українських підприємств знаходяться у скрутному економічному становищі, не є винятком і підприємства, які досліджувалися. При оцінці стану та динаміки розвитку підприємств більшість опитаних фахівців вважали, що їхнє підприємство має фінансові труднощі і вимагає від керівництва мобілізації всіх ресурсів на вихід із кризи, формування і реалізації стратегічного підходу в управлінні підприємством та персоналом.

Опитування показало, що в стратегії управління персоналом існує велика кількість невирішених гострих проблем. Сьогодні необхідно усвідомити, що від забезпечення, розробки та виконання заходів щодо підвищення професійної компетентності (навчання, підвищення кваліфікації персоналу, тощо) залежить ефективність діяльності підприємства та, врешті - решт, власний добробут працівників, тому переважна кількість респондентів – 37,5% зазначають цей напрямок роботи як першочерговий. Більше третини (35,4%) респондентів відзначили недосконалість матеріального і морального стимулювання, яке проявляється у низькій оплаті праці, недостатньому зв'язку між заробітною платою, моральним заохоченням і трудовим

внеском. Про необізнаність персоналу щодо сутності стратегії управління персоналом зазначили 14,8% опитаних. Думки однакової кількості респондентів – 12,3%, дозволяють зробити висновок, що наступними за важливістю проблемами в стратегії управління персоналом є: відсутність кадрового резерву і недосконалість системи підбору і найму персоналу; недосконалість чітко визначених критеріїв при відборі персоналу та наявність гострого дефіциту кваліфікованого персоналу. Про відсутність певних вимог до керівників, претендентів на керівні посади, невизначеність компетенцій зазначили 8,8% респондентів. Незадовільним стан взаємовідносин між керівниками і працівниками та недосконалість системи атестації (відсутність об'єктивних критеріїв оцінки, суб'єктивна атестація) вважають 7,6% опитаних. Також зазначено про наявність таких проблем: відсутність заходів щодо зменшення плинності (звільнення) персоналу; недостатня увага до молодих спеціалістів з боку керівництва; суб'єктивний підхід до кар'єрного зростання.

Таким чином, проведене опитування свідчить про високу актуальність проблем стратегії управління персоналом, дає змогу більш чітко визначити напрямки та пріоритетні заходи щодо підвищення її ефективності.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** З урахуванням сучасних підходів до стратегічного управління персоналом у світовому бізнесі актуальність реформування системи управління персоналом більш ніж очевидна. Система стратегічного управління персоналом українських підприємств потребує покращення методів робіт з персоналом і застосування досягнень закордонної науки та кращого практичного досвіду. Стратегія управління персоналом вимагає кардинальних змін у баченні ролі персоналу в розвитку сучасного підприємства. Суттєвим стримуючим фактором є відсутність коштів на розвиток персоналу, навіть за умови, що керівництво підприємства розуміє необхідність змін.

Подальші дослідження, при формуванні стратегії управління персоналом на вітчизняних підприємствах, необхідно здійснювати з урахуванням політичної та економічної ситуації власної країни та доцільно зосередити на:

- забезпеченні відповідності стратегії управління персоналу та бізнес - стратегії підприємства;
- впровадженні принципів меритократії – системи найму, відбору і просування персоналу на основі професійних і ділових якостей;
- розвитку високоефективних прозорих і зрозумілих співробітникам систем, які включають чітко структуровані процеси навчання, наставництва, ротатії; створенні кадрового резерву;
- створенні довірчої атмосфери в команді;
- підтримці фінансового та емоційного стану через створення ефективної мотиваційної системи;
- створенні ефективних систем оцінки співробітників за результатами роботи і потенціалом розвитку та розробці шкал цінностей;
- усвідомленні стратегічної важливості і ключової ролі талантів;
- впровадженні високих світових стандартів: безпеки, здоров'я, мови, законів і правил, місцевих звичаїв та етикету.

Реалізація необхідних стратегічних змін на різних рівнях управління, в тому числі на рівні окремого підприємства, залежить від стратегії управління персоналом. Подальше дослідження запропонованих напрямів сприятиме залученню кращих претендентів, підвищенню ефективності стратегічного управління персоналом та призведе до покращення конкурентних позицій.

## Список літератури

1. Абрамова Е. Как Илон Маск, состояние которого в апреле 2016 года составило 14,3 млрд. дол. достиг такого успеха? И почему, по слухам, он не верит в слово «бизнес»? 2016. URL: <https://www.e-xecutive.ru/management/biznes-liderstvo/1985988-10-printsipov-uspeha-ilona-mask> (дата обращения: 17.06.2020)
2. Ансофф И. Стратегическое управление / пер. с англ. Л.И.Евенко. Москва: Экономика, 1989. 519 с.
3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / пер. с англ. Москва: ИНФРА-М, 2002. 328 с.
4. Баніт О. Особливості управління людськими ресурсами в німецьких корпораціях (на прикладі BMW GROUP): *Електронне наукове видання «Адаптивне управління: теорія і практика»*. Серія «Педагогіка». Вип. 2(3). 2017. С.13-19.
5. Беяцкий Н.П. Управление персоналом. Минск: Белорусский Дом печати. Современная школа. 2018. 448с.
6. Білоус Т.В. Формування стратегії розвитку системи управління персоналом підприємства на основі портфельного аналізу. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. №1. С.184-195.
7. Бившева Л.О., Кондратенко О.О., Желдак С.В., Коваленченко А.О. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності промислового підприємства. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. №1(59). С. 137-144.
8. Годящев М.О. Управління персоналом підприємства як фактор підвищення його ділової активності. *Бізнес та інтелектуальний капітал – Інтелект XXI*. 2017. №3, С. 74-79.
9. Гоулман Д., Герцберг Ф., Манзоні Ж.Ф и др. Про управління персоналом. Harvard Business Review. 10 найкращих статей. Видавництво: "КМ-Букс", 2018. 256 с.
10. Дикань В.В., Гладух М.В. Формування кадрової політики як запорука ефективної економічної безпеки підприємства. *Соціальна економіка*. 2017. Вип. 54(2). С. 88-92.
11. Дуляба Н.І. Особливості формування системи управління персоналом підприємств у сучасних умовах. *Економіка та управління підприємствами*. 2020. Вип. 39. С. 165-170.
12. Касич А.О, Бурба О.А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету, серія: міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2017. Вип. 16, ч.1. С. 130-134.
13. Кеннеди Д. Жесткий менеджмент: заставьте людей работать на результат. Издательство Альпина Паблшер, 2017. 288с.
14. Кравченко С. Президент, Boeing-Россия/СНГ 16 июля 2015 г. Эффективное управление модернизацией и инновациями (кейс Boeing). URL: [http://www.ps-gosatom.ru/files/Final\\_Kravchenko.pdf](http://www.ps-gosatom.ru/files/Final_Kravchenko.pdf) (дата обращения: 21.06.2020)
15. Майер Д., Лайкер Д. Чему можно научиться у Toyota по части развития талантов? Глава «Талантливые сотрудники. Воспитание и обучение людей в духе дао Toyota». Издательство: "Альпина Паблшер"/ Майер Дэвид, Лайкер Джеффри. 2015. URL: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm205.html> (дата обращения: 21.06.2020)
16. Опыт Huawei: как китайские компании становятся глобальными корпорациями. URL: <https://fin-accounting.ru/financial-news/2018/huawei-global-experience> (дата обращения: 21.06.2020)
17. Продіус Л.В. Європейські стандарти управління персоналом як умова забезпечення якості державної служби. *Держава та регіони*. 2016. №3(55). С.162-167.
18. Управление талантами. Опыт бизнеса и государства. URL: <http://www.wardhowell.com/upload/iblock/2fc/2fc49acef1318163ca48f2baef5ccaa2.pdf> (дата обращения: 17.06.2020)
19. «BMW Group» Official website. URL: <http://www.bmwgroup.com/> (дата обращения: 19.06.2020)
20. Fombrun C.J., Tichy N.M, Devanna M.A. Strategic Human Management. New York Wiley & Sons Ltd, 1984. 479 p.
21. Guest, D. E. Human resource management: its implications for industrial relations. *Journal of Management Studies*. 1989. Vol.14. p. 113-121.
22. Hendry, C. Human resource management: an agenda for the 1990's. *International Journal of Human Resource Management*. 1990. №7. p. 17-43.
23. SpaceX. Офіційний сайт. URL: <https://www.spacex.com/mars>.

## References

1. Abramova, E. (2016). Kak Ilon Mask, sostojanie kotrogo v aprele 2016 goda sostavilo 14,3 milrd.dol. dostig takogo uspeha? I pochemu, po sluham, on ne verit v slovo «biznes»? [Like Elon Musk, whose fortune in April 2016 amounted to 14.3 billion dollars. achieved such success? And why, according to rumors, he doesn't believe in the word "business"?]. *www.e-xecutive.ru*. Retrieved from <https://www.e-xecutive.ru/management/biznes-liderstvo/1985988-10-printsipov-uspeha-ilona-maski> [in Russian].
2. Ansoff, I. (1989). *Strategic management*. (L.I. Evenko, Trans). Moscow: Ekonomika.
3. Armstrong, M. (2002). *Strategic Human Resource Management*. (Trans.). Moscow: INFRA-M.
4. Banit, O. (2017). Osoblyvosti upravlinnia liuds'kymy recursamy v nimets'kykh korporatsiiakh (na prykladi BMW GROUP) [Features of human resource management in German corporations (for example, BMW GROUP)]. *Elektronne naukowe vydannia «Adaptivne upravlinnia: teoriia i praktyka». Seriya «Pedagogika» – Electronic scientific publication "Adaptive control: theory and practice". Pedagogy Series, Vol. 2(3)*, 13-19 [in Ukrainian].
5. Beljackij, N.P. (2018). *Upravlenie personalom [Personnel management]*. Minsk: Belorusskij Dom pechati. *Sovremennaja shkola* [in Russian].
6. Bilous, T.V. (2018). Formuvannia stratehii rozvytku systemy upravlinnia personalom pidpriemstva na osnovi portfel'noho analizu [Development strategy formation of the personnel management system of the enterprise based on portfolio analysis]. *Marketynh i menedzhment innovatsij – Marketing and Management of Innovations, Vol. 1*, 184-195 [in Ukrainian].
7. Byvsheva, L.O., Kondratenko, O.O., Zheldak, S.V., & Kovalenchenko, A.O. (2020). Stratehichne upravlinnia personalom iak faktor zrostannia konkurentospromozhnosti promyslovoho pidpriemstva [Strategic personnel management as a factor in the growth of competitiveness of an industrial enterprise]. *Ekonomichnyj visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbass, Vol. 1(59)*, 137-144 [in Ukrainian].
8. Hodiashev, M.O. (2017). Upravlinnia personalom pidpriemstva iak faktor pidvyschennia joho dilovoi aktyvnosti [The Staff Management of the Enterprise as a Factor of Increasing Its Business Activity]. *Biznes ta intelektual'nyj kapital. Intellect XXI – Business and intellectual capital. Intellect XXI, Vol. 3*, 74-79 [in Ukrainian].
9. Houlman, D., Hertsberh, F., Manzoni, Zh.F. et al. (2018). *Pro upravlinnia personalom. Harvard Business Review. 10 najkraschych statej [About personnel management. Harvard Business Review. Top 10 articles]*. Vydavnytstvo: «KM-Buks» [in Ukrainian].
10. Dykan', V.V., & Hladukh, M.V. (2017). Formuvannia kadrovoi polityky iak zaporuka efektyvnoi ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva [Building of Personnel Policy as an Insurance of Effective Economic Safety on Enterprises]. *Sotsial'na ekonomika – Social Economics, Vol. 54(2)*, 88-92 [in Ukrainian].
11. Duliaba, N.I. (2020). Osoblyvosti formuvannia systemy upravlinnia personalom pidpriemstv u suchasnykh umovakh [The Personnel Management System Formation Features of Financial Services Enterprises]. *Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy – Economics and Business Management, Vol. 39*, 165-170 [in Ukrainian].
12. Kasych, A.O., & Burba, O.A. (2017). Innovatsijni pidkhody v praktytsi upravlinnia personalom konkurentospromozhnogo pidpriemstva [Innovative Approaches in Practice of Personnel Management of the Competitive Enterprise]. *Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu,seriia: mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo – Uzhorod National University Herald. International Economic Relations And World Economy, Vol. 16, 1*, 130-134 [in Ukrainian].
13. Kennedi, D. (2017). *Zhestkij menedzhment: zastav'te ljudej robotat' na rezul'tat [Tough management: make people work for results]*. Izdatel'stvo: Al'pina Publisher [in Russian].
14. Kravchenko, S. (2015). Prezident, Boeing-Rossija/SNG, Jeffektivnoe upravlenie modernizaciej i innovacijami (kejs Boeing) [President, Boeing-Russia / CIS July 16, 2015 Effective management of modernization and innovation (Boeing case)]. *www.ps-rosatom.ru*. Retrieved from [http://www.ps-rosatom.ru/files/Final\\_Kravchenko.pdf](http://www.ps-rosatom.ru/files/Final_Kravchenko.pdf) [in Russian].
15. Majer, D., Lajker, D. (2015). Chemu mozžno nauchit'sja u Toyota po chasti razvitija talantov? Glava «Talantlivye sotrudniki. Vospitanie i obuchenie ljudej v duhe dao Toyota». Izdatel'stvo: Al'pina Publisher. [What can you learn from Toyota about talent development? Chapter “Talented employees. Education and training of people in the spirit of the Toyota Tao”]. *www.management.com.ua*. Retrieved from <http://www.management.com.ua/hrm/hrm205.html> [in Russian].
16. Opyt Huawei: kak kitajskie kompanii stanovjatsja global'nymi korporacijami [Huawei Experience: How Chinese Companies Become Global Corporations]. *fin-accounting.ru*. Retrieved from <https://fin-accounting.ru/financial-news/2018/huawei-global-experience> [in Russian].

17. Prodius, L.V. (2016). Yevropejs'ki standarty upravlinnia personalom iak umova zabezpechennia iakosti derzhavnoi sluzhby [European standards of personnel management as a condition for ensuring the quality of civil service]. *Derzhava ta rehiony – State and regions, Vol. 3(55)*, 162-167 [in Ukrainian].
18. Upravlenie talantami. Opyt biznesa i gosudarstva [Talent management. Business and government experience]. [www.wardhowell.com](http://www.wardhowell.com). Retrieved from <http://www.wardhowell.com/upload/iblock/2fc/2fc49acef1318163ca48f2baef5ccaa2.pdf> [in Russian].
19. «BMW Group» Ofitsijnyj sajt. *bmwgroup.com*. Retrieved from <http://www.bmwgroup.com/> [in English].
20. Fombrun, C.J., Tichy, N.M., & Devanna, M.A. (1984). *Strategic Human Management*. New York Wiley & Sons Ltd [in English].
21. Guest, D. E. (1989). Human resource management: its implications for industrial relations. *Journal of Management Studies, Vol. 14*, 113-121 [in English].
22. Hendry, C. (1990). Human resource management: an agenda for the 1990's. *International Journal of Human Resource Management, Vol. 7*, 17-43 [in English].
23. SpaceX. *spacex.com*. Retrieved from <https://www.spacex.com/mars> [in English].

**Ljudmila Romaniuk**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)  
*Central-Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Application of International Best Practices in Strategic Personnel Management by Domestic Enterprises**

The purpose of the article is to define the measures for increasing the efficiency of strategic human resource (HR) management of domestic enterprises in order to improve their competitive positions, considering the international experiences and the current advanced state of human resource management strategy. The article is focused on the analysis of international best practices in HR management. The essence of the concept "strategic human resource management" is studied. The main approaches and factors of the development of a human resource management strategy by the leading corporations of the world are analyzed. The influence of an effective human resource management strategy on competitive positions of international companies is defined. The methods of building an effectively functioning team, the system of moral values and rules of relations between management and employees are analyzed. A survey of respondents was conducted to analyze human resource management strategy at domestic enterprises.

The measures are proposed, which take into consideration the modern tendencies in strategic HR management, introduction of which will increase the work efficiency at the domestic enterprises and their overall competitiveness: ensuring the compliance of HR management strategy with the business strategy of the enterprise; implementation of the principles of meritocracy – a system of recruitment, selection and promotion of personnel based on professional and business qualities; development of highly effective and transparent systems for employees, including clearly structured processes of training, mentoring, rotation; creation of personnel reserve; creating a trusting atmosphere in the team; supporting of a steady financial and emotional conditions by creating an effective motivational system; creating of an effective employee evaluation system, based on performance and potential development as well as development of value scales; understanding the strategic importance and key role of talented personnel; implementing of high-level global standards such as safety, health, language, laws and regulations, local practices and etiquette.

The realization of necessary strategic changes at different management levels and at the level of an individual enterprise depends on the strategy of human resource management.

**strategy, management, human resource, personnel, leadership, value, training**

*Одержано (Received) 06.07.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 03.09.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 005.95/96: 159.9 (02)

JEL Classification: A13; B41; J24; O30

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).130-144](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).130-144)**О.М. Скібіцький**, доц., канд. екон. наук*Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова, м. Київ, Україна***В.О. Липчанський**, доц., канд. пед. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## Інвестування людського капіталу: освітній ракурс

Розглянуті напрямки розвитку системи інвестування професійного (освітнього) рівня персоналу і політики управління людським потенціалом. Обґрунтовано, що основою ефективної діяльності підприємства, особливо в кризовій ситуації, є ефективна кадрова політика, постійне навчання та перепідготовка керівників та рядових службовців. Розвиток персоналу на основі якісних характеристик його освітньо-професійного рівня стає головним елементом кадрової політики в організації, а стратегія мотивації та просування персоналу, що впливає з неї, сприяє запобіганню соціальних конфліктів. Доведено, що найважливішою передумовою підвищення ефективності інвестицій в освіту є прогнозування потреб ринку праці, що обумовлюється впливом таких факторів: інвестиції окремої людини у власну освіту можуть бути неефективними, якщо особа не оцінює потенційну потребу підприємств у певних спеціалістах; недостатня оцінка потреб компанії у навчанні та розвитку персоналу також негативно вплине на ефективність відповідних інвестицій; прогнозування ситуації на ринку праці необхідне державі для запобігання структурних дисбалансів на ринку праці або масового безробіття.

**людський потенціал, інтелектуальний капітал, людський капітал, якісні характеристики персоналу, інвестування освіти, трудові ресурси, плинність кадрів, перепідготовка кадрів, мобільність персоналу**

**А.Н. Скибицкий**, доц., канд. екон. наук*Национальный педагогический университет им. М. П. Драгоманова, г. Киев, Украина***В.А. Липчанский**, доц., канд. пед. наук*Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий, Украина*

## Инвестирование человеческого капитала: образовательный ракурс

В статье рассмотрены направления развития системы инвестирования профессионального (образовательного) уровня персонала и политики управления человеческим потенциалом. Обосновано, что основой эффективной деятельности предприятия, особенно в кризисной ситуации, является эффективная кадровая политика, постоянное обучение и переподготовка руководителей и рядовых служащих. Развитие персонала на основе качественных характеристик образовательного уровня становятся главным элементом кадровой политики в организации, а стратегия мотивации и продвижения персонала, вытекающая из нее, способствует предотвращению социальных конфликтов. Доказано, что важнейшей предпосылкой повышения эффективности инвестиций в образование является прогнозирование потребностей рынка труда, что объясняется влиянием таких факторов: инвестиции отдельного человека в собственное образование могут быть неэффективными, если он не оценивает потенциальную потребность предпринимателей в определенных специалистах; недостаточная оценка потребностей компании в обучении и развитии персонала негативно влияет на эффективность соответствующих инвестиций; прогнозирование ситуации на рынке труда необходимо государству для предотвращения структурных дисбалансов на рынке труда и массовой безработицы.

**человеческий потенциал, интеллектуальный капитал, человеческий капитал, качественные характеристики персонала, инвестирование образования, трудовые ресурсы, текучесть кадров, переподготовка кадров, мобильность персонала**

**Постановка проблеми.** При дослідженні складних теоретичних, методичних та практичних проблем людського капіталу, попри вироблення узгодженого підходу, на думку М.В. Ніколайчука (Хмельницький національний університет), необхідно приділяти більше уваги формалізації понятійно-категорійного апарату [11, с. 65]. І в першу чергу, як свідчать приведені ним аргументи, вимагає модернізації самого поняття людського капіталу, його розмежування з людським потенціалом, виокремлення людських потенціалів особи, суб'єкта господарювання та держави.

Наразі людський капітал набуває всезростаючого значення; він необхідний кожній людині, будь-якій фірмі, суспільству в цілому. Всі зацікавлені у формуванні, нагромадженні і збагаченні людського капіталу. Для цього всі суб'єкти господарювання інвестують кошти у відтворення людського капіталу. Це починається з народження людини і триває протягом усього життя. Наразі все більше коштів фірми витрачають на підвищення кваліфікації своїх працівників. Природно, що постійне виробниче навчання вимагає певних інвестицій у людський капітал [6].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам управління людським потенціалом, взагалі, і персоналом, зокрема, досліджували: Білорус Т.В. [1], Гаман Г.В. [2], Гармідер Л.Д. [3], Гапоненко А.Л., Орлова Т.М. [4], Гришнова Е.А., Азьмук Н.А. [5, 6], Дубасенюк О.А. [7], Евенко Л.И. [8], Каленюк І.Б. [10], Ніколайчук М.В. [11], Семів Л.К. [12], Скібіцький О.М. [13], Гэнстер Д., Хартлен Б., Кинг Д. [14], Сухарев О.С., Шманев С.В. [15], Фитценц Як. [16], Фурман А.В. [17], Цимбал О.І. [18], Яцунь О.М. [20], Ящук Т.А. [21].

В 70-і рр. ХХ ст. теорія людського капіталу була піддана критиці з боку, так званої, «Теорії фільтра» (серед її авторів відомі економісти і соціологи: С. Беккер [22], Р. Бурдье [23], Л. Едвінсон [24], Т. Шульц [26]). В сфері вивчення проблем нерівності доходів теорія людського капіталу не тільки забезпечила якісне зрушення в аналізі низки специфічних питань (таких, як еволюція структури ставок заробітної плати, дискримінація в оплаті праці, вибір місця роботи залежно від короткострокових і довгострокових перспектив одержання доходу), але і призвела до перегляду деяких традиційних уявлень щодо необхідності і можливості нагромадження людського капіталу в економіці знань через освіту. Ці питання потребують подальших розвідок.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження системи інвестування професійного-освітнього рівня персоналу і опрацювання напрямків розвитку і політики управління людським потенціалом.

**Виклад основного матеріалу.** В порядку попередньої констатації необхідно відмітити, що для вітчизняної науки на сучасному етапі термін “людський потенціал” скоріше позначає програмно заданий об'єкт аналізу та практичних зусиль, ніж об'єкт наукового вивчення та науково обґрунтованих оцінок. Ця вихідна методологічна ситуація пояснюється тим, що сьогодні наукове товариство не має такого поняття людського потенціалу, яке можна було б вважати визначеним та якщо не загальнозначеним, то хоча б узгодженим в середовищі науковців з даної теми.

Перш за все, має сенс відмітити, що поняття потенціалу, взагалі, та людського потенціалу, зокрема, не може тлумачитися як деяка абсолютна та однозначна міра, яка характеризує свого носія – на манер того, як розуміється, скажімо, коефіцієнт інтелекту.

Термін «потенціал», який походить від слова *potentia* лат., звичайно трактується як сила, потужність. Що стосується потенціалу суспільства, держави, велика енциклопедія визначає його як можливості в певній галузі [3, с.75].

Особистісний потенціал характеризується сукупністю різних якостей, пов'язаних: з можливістю та схильністю працівника до праці, станом його здоров'я, витривалістю, типом нервової системи, тобто всім тим, що відображає фізичний та психологічний потенціал; з обсягом загальних та спеціальних знань, трудових навичок та вмінь, які визначають схильність до праці певної кваліфікації; з рівнем відповідальності, соціальної зрілості, інтересів та потреб [5, с. 87].

Людський потенціал нації – це інтегральна форма різноманітних явних і прихованих властивостей населення країни, що відображає рівень і можливості

розвитку її громадян при певних природно-екологічних і соціально-економічних умовах [6, с. 37].

Трудовий потенціал – це існуючі фактично та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [7, с. 18].

Відомий російський учений в області менеджменту Л.І. Євенко вважає, що відбулася зміна чотирьох концепцій, перш ніж увага керівників стала звертатися саме на людський капітал, а не на трудові ресурси, персонал, людські ресурси, людину [8, с. 129].

Так, концепція використання трудових ресурсів на підприємстві, відома з кінця XIX ст. до 60-х рр. XX ст., замість людини на виробництві розглядала лише її функції – працю, вимірювану витратами робочого часу і заробітною платою. Ця концепція знайшла відбиття в марксистській й тейлористській, а в нашій країні – в експлуатації праці державою. Центральне місце тут посідають питання витрат і результатів праці, оцінки внеску співробітників у загальні результати підприємства, зниження витрат праці й збільшення випуску продукції.

В науковій літературі зустрічаються різні трактування потенціалу. Так, потенціал – це є комплекс необхідних для функціонування системи ресурсів. Або потенціал є системою матеріальних і трудових чинників, необхідних для виробництва. Таким чином, потенціал являє собою узагальнену характеристику ресурсів, прив'язану до простору і часу [13, с. 378].

Отже, потенціал – це наявні в суб'єкта (в т.ч. економічного) ресурси, їх оптимальна структура та вміння раціонально використовувати їх для досягнення поставленої мети [19].

Таким чином, під терміном «потенціал» будемо розуміти латентні можливості. Людський потенціал – це сукупність фізичних і духовних чинностей людини, які можуть бути використані для досягнення індивідуальних і суспільних цілей – як інструментальних, пов'язаних із забезпеченням необхідних умов життєдіяльності, так і екзистенціальних, що включають розширення самих потенцій людини й можливостей її самореалізації [25].

В науковій літературі людський потенціал визначається як «цілісна характеристика, що відображає найважливіший фактор життєздатності суспільства, а саме готовність і здатність національної спільноти до активного саморозвитку, своєчасної й адекватної відповіді на численні виклики зовнішнього середовища й успішної конкуренції з іншими суспільствами» [4, с. 88].

Отже, до людського потенціалу слід віднести виробничі знання, вміння і професійну підготовку, якими володіє окрема людина, які створюються в результаті затрат на навчання, освіту, зміцнення здоров'я, а людським капіталом виступає актив, що конвертує набутий людський потенціал у вигоди та комерційні ефекти діяльності суб'єктів господарювання, соціально-економічні ефекти для держави та статусні і матеріальні ефекти для носіїв людського потенціалу [20, с. 58].

За визначенням О.А. Грішної, людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні навички і знання та можуть їх використовувати в трудовому процесі [6, с. 35].

Капітал (від лат. *capitalis* – головний, головне майно, головна сума) — сукупність товарів, майна, активів, використовуваних для одержання прибутку, багатства [9].

У більш вузькому розумінні, це джерело доходу у вигляді засобів виробництва (фізичний капітал).

В результаті проведення дослідження еволюції поняття людського капіталу, виникає його нове бачення, згідно з яким, людський капітал слід розглядати саме як актив, однак не всі складові елементи слід вважати активами, а лише ті, які в процесі включення в економічну діяльність приносять дохід [12].

Ототожнення людського капіталу та людського потенціалу, за думкою Сухарева О.С., виступає обмеженням, що гіпотетично призводить до зниження ефективності управлінських інструментів [15].

За висновками В. Ніколайчука, саме вміння якісно використовувати та вдосконалювати індивідуальний людський потенціал призводить до перетворення його в категорію активу за рахунок отримання вищого доходу, тому, з одного боку, людський капітал - це сукупність загальноосвітніх, професійних, світоглядних знань, вмінь, навичок, запас здоров'я, досвіду, професіоналізму, мотивації, а з іншого, – це витрати, капіталовкладення держави, підприємства, організації, громадських фондів і звісно, людини на формування, отримання, примноження та постійне вдосконалення знань, вмінь та навичок [1].

*Постійний капітал*, до якого входять засоби виробництва: машини, складські приміщення, сировину і всі витрати виробництва за винятком заробітної плати, може тільки переносити свою вартість на вартість продукту цілком або частинами.

*Змінний капітал*, який складається із заробітної плати робітників, створює додаткову вартість, за рахунок якої і відбувається збагачення капіталіста. Змінний капітал – це та частина капіталу, яка перетворюється в робочу силу й у процесі виробництва змінює свою вартість. За такою логікою можна визначити людський капітал як вартість, авансовану й упереджену у вигляді запасу знань, навичок, інформації, здатностей і здоров'я, що приносять прибуток у виробництві. Тому в багатьох сучасних економічних дослідженнях людський капітал визначається як накопичені в результаті інвестицій здатності людини.

Основні положення сучасної теорії людського капіталу були обґрунтовані в роботах відомих американських економістів Т. Шульца і С. Беккера.

Як відомо, термін «людський капітал» уперше з'явився в роботах Теодора Шульца (*Theodore Schultz*) – економіста, що цікавився скрутним станом слаборозвинених країн. Він одержав у 1979 р. Нобелівську премію з економіки [26]. Отже, за Шульцем, традиційно визнається першість у розробці концепції людського капіталу.

Людський капітал, за Беккером, так само як і фізичний, піддається амортизації. Центральне місце в теорії людського капіталу належить поняттю внутрішніх норм віддачі, розробленому Беккером [22]. Теоретики людського капіталу виходять з уявлення про те, що при вкладенні коштів у підготовку й освіту учні (студенти) й їхні батьки поведуться раціонально, зважуючи відповідні вигоди й витрати. Норми віддачі виступають, як регулятор розподілу інвестицій між різними типами і рівнями освіти, а також між системою освіти в цілому й іншою економікою. Високі норми віддачі свідчать про «недо-інвестування», низькі – про «пере-інвестування». При цьому розрізняють частки і соціальні норми віддачі. Перші вимірюють ефективність вкладень із погляду окремих інвесторів, другі – з погляду всього суспільства [23].

Основоположники людського потенціалу дали його вузьке визначення, яке згодом розширювалося і продовжує розширюватися, включаючи все нові його складові. В результаті, людський капітал перетворився в складний інтенсивний фактор розвитку сучасної економіки - економіки знань [21]. Так, у роботах Г. Мінцера був даний глибокий аналіз проблем освіти, виробничого навчання і фахової підготовки в цілому при формуванні і накопиченні людського капіталу.

Вклав істотний внесок у створення теорії людського капіталу Кузнець Семен Абрамович, Президент Американської економічної асоціації з 1954 р. по 1986 р., який одержав Нобелівську премію з економіки в 1971 р. [25, с. 422].

Науковий напрямок у світовій економічній думці, що розбудовує систему поглядів, виражених у концепції «людського капіталу», перебуває на рівні, який характеризується конкретним науковим внеском в отриманні результати. Дана проблема одержала розвиток у роботах Д.В. Зеленіна, що визначає категорію «людський капітал» як запас знань і інформації, якими володіє людина.

О.І. Добринін, С.А. Дятлов і Є.Д. Циренков розглядають людський капітал як сукупність якостей людини (здоров'я, освіта, професіоналізм), що приносять доходи підприємству.

Комплексний аналіз поняття «людський капітал» в системі освіти і професійної підготовки здійснила видатний вчений соціально-трудої сфери О.А. Грішнова [5, 6]. Вона провела глибоке дослідження проблем формування та розвитку людського капіталу на різних рівнях: сім'ї, мікроекономічному, мезоекономічному і макроекономічному, а також визначила відповідно до рівнів основні чинники його зростання.

Думку інших дослідників (зокрема, Яка Фітенца) яскраво ілюструє наступне визначення людського капіталу: «Це – сукупність проінвестованих суспільно доцільних виробничих і загальнолюдських навичок, знань, здатностей, якими володіє людина, які їй належать, не віддільні від неї і практично використовуються в повсякденному житті» [16, с. 51].

Наразі на базі теорії економіки знань і практики нагромадження людського капіталу формується парадигма розвитку людського потенціалу США і провідних європейських країн. На основі теорії людського капіталу Швеція, що на той час відставала від інших розвинутих країн, модернізувала свою економіку і повернула в 2000-х рр. лідерські позиції у світовій економіці. Фінляндія за історично короткий період зуміла перейти від сировинної (в основному) економіки до інноваційної, і створити свої власні конкурентоспроможні високі технології, не відмовляючись від найглибшої переробки свого головного природного багатства – лісу. Країна зуміла вийти на перше місце у світі в рейтингу з конкурентоспроможності економіки в цілому. Більше того, саме на доходи від переробки лісу в товари з високою доданою вартістю і створювали фіні свої інноваційні технології і продукти.

Отже, людський капітал, як і будь-який інший вид капіталу є результатом інвестування та накопичення протягом певного часу доходу, який в майбутньому буде реінвестований в подальший розвиток та накопичення, тобто в отримання додаткових знань, кваліфікації. Такі інвестиції окупляться у вигляді підвищення рівня прибутку, висококваліфікованої продуктивної праці, отримання морального задоволення від обраної професії тощо [24].

Людський капітал у широкому розумінні – це інтенсивний продуктивний фактор економічного розвитку (розвитку суспільства і родини), що включає створену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної й управлінської праці, середовище проживання і трудової діяльності, які забезпечують ефективне й раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного фактору розвитку [18, с. 131].

Виходячи з різних видів інвестицій в людський капітал, можна визначити такі його структурні елементи: знання, фізіологічний та психологічний стан, мобільність, досвід та мотивація.

Прихильники концепції управління людського капіталу певні, що, вимірюючи широкий вплив, який співробітники справляють на фінансові показники організації, компанії можуть вибирати, управляти, оцінювати і розбудовувати можливості своїх співробітників так, щоб перетворити їхні людські якості у вагомий фінансовий показник. Хоча такий підхід припускає пошук способів кількісної оцінки того, що колись вважалося нематеріальними активами, – фахівці, що реалізують такі методики, відзначають, що в бізнесі аналогічні підходи вже використовуються.

В останні роки стало загальноприйнятою думка, що ефективність розвитку економіки сучасних держав у величезному ступені залежить від того, скільки коштів вони вкладають у своїх людей. Без цього неможливо забезпечити поступальний розвиток економіки. Незалежно від того, скільки часу і коштів вкладається в нові технології або системи, саме люди і те, що вони роблять (та виробляють), і є запорукою успіху.

Вартість людського капіталу можна визначати на макро- та на мікрорівнях. На мікрорівні – це вартість витрат фірми по відновленню людського капіталу фірми, а саме:

- підвищення кваліфікації штатних працівників;
- медичне обстеження;
- оплата лікарняних листків непрацездатності;
- витрати на охорону праці;
- добровільне медичне страхування, оплачене фірмою;
- оплата медичних та інших соціальних послуг за працівника фірми;
- благодійна допомога суспільству через громадські (соціальні) інститути тощо.

А.В. Фурман виділяє наступні його складові: капітал освіти, капітал здоров'я і капітал культури [17, с. 34].

Таким чином, на нашу думку, формула людського капіталу приймає наступний вигляд:

$$ЛК = Kз + Kк + Ko, (1)$$

де ЛК – людський капітал;

$Ko$  – капітал освіти;

$Kз$  – капітал здоров'я;

$Kк$  – капітал культури.

Мотивація фірм полягає в тому, що дохід, одержуваний при цьому, буде вище, ніж понесені витрати.

На макрорівні – розглядаються соціальні трансферти, надавані населенню, як у натуральній, так і в грошовій формі, а також пільгове оподаткування, яке є цільовими витратами держави. До таких витрат належать і витрати домашніх господарств на збереження й відновлення людського капіталу.

Економісти дають й інше визначення людському капіталу, а саме: величина людського капіталу відповідає сумі всіх очікуваних доходів від праці. Інвестування – це важлива передумова виробництва людського капіталу, але ще не саме його виробництво, яке здійснюється у процесі активної людської діяльності, і в якій майбутній власник

Отже, інвестиціями в людський капітал є будь-які заходи, здійснювані для підвищення продуктивності праці. Незважаючи на те, що вкладення в людський капітал є інвестиціями, оцінка їхньої ефективності традиційними методами інвестиційного аналізу є проблематичною.

Таким чином, до інвестицій у людський капітал належать видатки одержання загальної і фахової освіти; на підтримку здоров'я, витрати, пов'язані з пошуком

роботи, професійною підготовкою та перепідготовкою на виробництві та в навчальних установах, з міграцією, народженням і вихованням дітей, пошуком економічно значимої інформації про ціни і заробітки [14, с. 124].

Як відомо, в економіці, найважливішим і одним із самих цінних ресурсів (факторів виробництва) є праця. При цьому мова йде не просто про кваліфіковані трудові кадри, а про фахівців, що володіють спеціальними, часом унікальними, знаннями і навичками. В зв'язку із цим зростає актуальність проблеми інвестицій в людський капітал, і, в першу чергу, такої складової як інвестиції в освіту і підвищення кваліфікації [10].

Характер інвестицій щільно пов'язаний з особливостями ринку праці, на якому функціонує компанія. Особливості ринку праці до певної міри визначають плинність кадрів, імовірність звільнення навчених співробітників.

Традиційно виділяються три сектори ринкової економіки:

- фірми (підприємницький сектор);
- наймані робітники (сектор домашніх господарств);
- держава (уряд).

Очевидно, що кожний із зазначених секторів може виступати і на практиці виступає суб'єктом інвестицій у людський капітал.

Нагромадження людського капіталу складається з певних витрат людини (родини, фірми, держави) спрямовані;

- на підтримку здоров'я;
- на одержання загальної або фахової освіти;
- на пошук роботи;
- на професійну підготовку й перепідготовку кадрів на виробництві;
- на міграцію по залежних і незалежних від людини причинах;
- на народження й виховання дітей;
- на пошук прийнятної інформації про ціни і заробітки тощо.

Розглянемо одну зі складових інвестицій в людський капітал – інвестиції в освіту і підвищення кваліфікації.

Особливість інвестицій в людський капітал, їх відмінність від інших інвестицій пов'язані із тим, що такі інвестиції невіддільні від особистості об'єкта інвестицій (співробітника). Інвестиції в людський капітал можуть бути розділені на спеціальні і загальні.

До спеціальних інвестицій в людський капітал відносять, якщо об'єкт інвестицій (співробітник) з великою ймовірністю зможе застосувати отримані знання тільки працюючи в тій компанії, яка здійснила ці інвестиції.

До загальних інвестицій відносять такі інвестиції, коли отримані знання об'єкт інвестицій (співробітник) з великою ймовірністю зможе застосувати й перейшовши працювати в іншу компанію. Очевидно, що з погляду фірми спеціальні інвестиції менш ризиковані, ніж загальні: здійснивши інвестиції в співробітника, який потім перейде працювати в конкуруючу компанію, фірма не тільки втратить вкладення, але і підготує кваліфікованого співробітника для своїх конкурентів.

Власники і керівники підприємств починають поступово усвідомлювати важливий зв'язок між людським капіталом і фінансовими результатами компанії — зв'язок, який не здатні врахувати традиційні бухгалтерські методи, і розуміють, що зв'язок може проявлятися, а може й не проявлятися в конкретних показниках або цифрах, що виражають цінність людського капіталу. Але, намагаючись кількісно визначити її, вони можуть зрозуміти, в чому полягає внесок у роботу компанії кожного

зі співробітників, наскільки вони віддані своїй роботі, що вони думають про компанію і яка ймовірність того, що вони звільняться [10].

У міру того, як поняття «людський капітал» входить до корпоративного лексикону, багато компаній вільно оперують цим поняттям, не вживаючи ніяких спроб виміряти або управляти активами, про яких вони говорять. В результаті дуже складно встановити зв'язок між міркуваннями співробітників і фінансовими результатами, отриманими компанією.

Багато керівників і аналітиків наполягають на тому, що людський капітал заперечує будь-який вимір, і стверджують, що компанії насправді девальвують цінність співробітників, коли намагаються впроваджувати підходи щодо їхньої оцінки як фінансових активів. І дійсно, виміри людського капіталу зазвичай неточні, але сам по собі процес виміру є надзвичайно важливим. Точна кількісна оцінка неможлива, та і не дуже потрібна.

Підприємства виступають суб'єктами інвестицій у людський капітал у силу низки причин. Перша й очевидна причина пов'язана з дефіцитом на ринку праці фахівців, у яких фірма відчуває потребу. Але нерідко і при наявності потрібних фахівців, деякі фірми воліють не наймати нових, більш кваліфікованих фахівців, а підвищувати кваліфікацію власних кадрів.

На перший погляд, така поведінка виглядає нераціональною, оскільки звільняючи фахівця з недостатньою кваліфікацією й наймаючи нового фахівця, що володіє необхідною кваліфікацією, фірма несе менші граничні витрати, ніж при інвестиціях у підвищення кваліфікації своїх, раніше найнятих фахівців. Адаже в другому випадку фірма буде змушена не тільки підвищити заробітну плату (оскільки вимоги найманих робітників, як правило, ростуть пропорційно їхній кваліфікації), але і безпосередньо оплатити підвищення кваліфікації своїх працівників. Така поведінка фірм пов'язана не тільки і не стільки з боротьбою профспілок за права найманих робітників, скільки з іншими міркуваннями.

Йдеться про збереження сприятливого психологічного клімату в колективі, підтримку командного духу, що особливо важливо в тих видах діяльності, де потрібні колективні зусилля, а також у дослідницьких підрозділах фірм.

Крім того, треба пам'ятати, що наймаючи нового працівника, фірма володіє вкрай обмеженою інформацією про нього, причому, як правило, тією інформацією, яку надає фірмі він сам. Перевірка наданої претендентом інформації або одержання додаткової інформації пов'язана з певними витратами. Однак, якщо йдеться про відповідальну посаду, то залишати надану інформацію без перевірки також нераціонально. В кожному разі, приймаючи нового працівника, керівництво фірми інформоване про його професійні здатності й особисті якості значно гірше, ніж він сам, при цьому для одержання роботи претендент може навмисно спотворити (перекрутити), або сховати яку-небудь інформацію про себе.

Для підприємств, які діють на конкурентом ринку інвестиції в людський капітал є загальними й, отже, високо-ризиковими. Проте, таким компаніям все ж таки треба здійснювати інвестиції в людський капітал, оскільки саме кваліфіковані кадри є однією з найважливіших конкурентних переваг в економіці, заснованої на знаннях, а зниження ризику відходу (або втечі) співробітників можливе за допомогою комплексу методів.

У цьому випадку, суб'єкт інвестицій є одночасно й об'єктом інвестицій, тобто індивід інвестує у власну освіту, очікуючи в майбутньому одержати віддачу від цих інвестицій у вигляді певного доходу від продажу своєї праці на ринку.

Інвестиції індивіда у власну освіту можна розглядати як здійснення інвестиційного проекту. Ухвалюючи рішення про доцільність інвестицій у власну

освіту, індивід зіставляє необхідні витрати з очікуваною віддачею. При розгляді інвестицій індивіда у власну освіту в якості звичайного інвестиційного проекту, не враховується такий немаловажний фактор як уподобання (переважання) індивіда, його бажання стати фахівцем у певній області, робота в якій йому цікава. Не враховується також такий не фінансовий фактор як престиж професії, очікуваний соціальний статус. У цьому випадку будемо виходити з того, що індивід уже визначився з вибором професії у відповідності зі своїми перевагами і порівнює різні варіанти одержання освіти з обраної спеціальності (наприклад, займається вибором найбільш адекватного для нього навчального закладу).

Якщо ж індивід ще не визначився з вибором професії, а лише обрисовував коло професій, які представляють для нього інтерес, то ці професії можна проранжувати з урахуванням переважань (уподобань) індивіда, прийнявши за одиницю найбільш кращий варіант, а іншим варіантам присвоїти коефіцієнт, вимірюваний у частках одиниці (чим нижче перевага професії – тим менше коефіцієнт) [7].

Наведені міркування слушні не тільки стосовно одержання першої освіти, але і щодо одержання другої, або до підвищення кваліфікації (чи перепідготовки). Наразі попит на деяких фахівців різко зріс внаслідок розвитку певних галузей економіки, а підготовка фахівців вимагає часу (виникає часовий лаг між підвищенням попиту на фахівців і ростом відповідної пропозиції), а до одержання однозначних сигналів про ріст попиту на зазначених фахівців індивіди уникали одержувати відповідну освіту. Дефіцит фахівців може виникнути і з іншої причини – наприклад, через відсутність у деяких колах населення коштів для інвестицій у власну освіту. Із цієї причини підприємства і держава є не менш значимими суб'єктами інвестицій у людський капітал.

Основною метою інвестицій держави в людський капітал, у тому числі, у підвищення рівня і якості освіти населення, є збільшення інтелектуального капіталу нації, створення резерву на майбутнє й основи для сталого розвитку суспільства [103, с. 8].

Наразі прийнято говорити про триєдину концепцію сталого розвитку, що включає економічну, соціальну й екологічну складові. Тому й інвестиції держави в людський капітал мають на меті одержання, як мінімум, трьох видів ефекту – економічного, соціального й екологічного. Очевидно, що оцінка ефективності таких інвестицій традиційними методами інвестиційного аналізу неможлива [17].

Розглядаючи дану проблему більш детально, можна виділити два типові випадки інвестицій держави в людський капітал:

1) держава інвестує в підготовку фахівців, які затребувані суспільством, але не затребувані ринком (працівники соціальних служб, екологи тощо), що є характерним для більшості країн світу;

2) держава інвестує в підготовку фахівців, які затребувані ринком або, згідно із прогнозними оцінками, будуть їм затребувані в майбутньому. Як правило, такі інвестиції здійснюються державою при провалах ринку – у цьому випадку мова йде про відсутність у значної частини населення та у компаній – потенційних роботодавців – необхідних інвестиційних ресурсів [13].

Якщо розглядати державу як «велику фірму», то з певною часткою умовності в першому випадку інвестиції в людський капітал можна розглядати як спеціальні (менш ризиковані), а в другому випадку – як загальні (більш ризиковані).

В умовах глобалізації практично будь-які інвестиції в людський капітал, здійснювані демократичними державами з відкритою економікою, стають загальними, тому що в цьому випадку ніхто не має права відняти в людини її право на вільне

пересування, у тому числі і на виїзд за кордон. Таким чином, інвестиції держави в людський капітал сполучені зі значними ризиками, однак і відмовитися від цих інвестицій у силу очевидних причин неможливо. Стратегічна мета в цій царині полягає у визначенні пріоритетів і оптимальних розмірів державних інвестицій і підвищенні їхньої ефективності. Під визначенням пріоритетів і оптимальних розмірів державних інвестицій розуміється концентрація ресурсів держави на тих напрямках, де залучення приватних інвестицій неможливо або недоцільно. В інших випадках більш доцільним представляється розвиток ринкових механізмів і стимулювання приватних інвестицій (громадян у власну освіту і підприємств в освіту своїх співробітників) за допомогою податково-кредитних механізмів.

З нашої точки зору, виокремлення даного фактору дозволяє виявити принципово важливе джерело економічного росту – освіта людей. Отже, на зміну поглядів на освіту як на щось споживаюче і непродуктивне, приходять концепції, в якій підкреслюється, що сучасна освіта здобуває особливу економічну роль у житті суспільства. В найбільш технологічних, престижних і високооплачуваних професійних сферах перевага буде віддаватися випускникам ЗВО.

Як для підприємств зокрема, так і для держави в цілому, найважливішим напрямком підвищення ефективності інвестицій у людський капітал є зниження плинності кадрів (для держави – запобігання масової еміграції) і підвищення їхньої зацікавленості в якісній роботі. Для компаній, що здійснюють інвестиції в навчання співробітників, вирішення проблеми підвищення ефективності цих інвестицій перебуває на стику економічних, педагогічних, психологічних і організаційних (менеджмент, юриспруденція) наук [3].

Таким чином, найважливішою передумовою підвищення ефективності інвестицій в освіту є прогнозування потреб на ринку праці. Інвестиції індивіда у власну освіту можуть виявитися неефективними, якщо він не має у своєму розпорядженні оцінки потенційної потреби підприємців у певних фахівцях. Неадекватна оцінка компанією своїх потреб у навчанні й розвитку персоналу також негативно позначиться на ефективності відповідних інвестицій. Прогнозування ситуації на ринку праці необхідне і державі – для запобігання структурних диспропорцій на ринку праці або масового безробіття [5].

Таким чином, існує велика кількість показників ефективності інвестицій у людський капітал, які дозволяють визначити, наскільки ефективні ці інвестиції в тій або іншій сфері їхніх дій. Все це різноманіття показників створене для того, щоб можна було чітко розуміти, наскільки ці інвестиції ефективні в конкретних випадках, і розраховувати обсяг затрачених коштів, необхідний для оптимальної роботи цих інвестицій.

Незважаючи на те, що вкладення в людський капітал є інвестиціями, оцінка їх ефективності традиційними методами інвестиційного аналізу є проблематичною. Зокрема, розрахунки показника *NPV* складні через те, що оцінити приріст доходу компанії, викликаний інвестиціями в навчання (а не загальний приріст доходу) методами бухгалтерського обліку неможливо.

В цьому випадку представляється доцільною *ex post* оцінка приросту доходу, викликаного інвестиціями, із застосуванням економетричних моделей. На основі такої оцінки (тобто на основі аналізу попереднього досвіду) можливі *ex ante* оцінки для планованих інвестицій [2].

Практика показує, що серед перелічених методів найбільш застосовуваними залишаються: метод надлишкових прибутків, альтернативний метод, вартості

торговельної марки, оцінка на основі показників ділової активності, залишковий метод, розрахунок коефіцієнта [10].

Вибір на користь одного з методів забезпечує суб'єкту господарювання як переваги, так і недоліки. Існуючі методи характеризуються вадами на рівні розрахунку первісної вартості, оскільки за основу беруть опосередковане визначення – розрахунок на основі різниці між купівельною ціною та сумою ринкових вартостей чистих активів, або перевищення прибутків компанії порівняно з середньо ринковою нормою [15].

На сьогодні вказані недоліки тотожні бар'єрам розвитку методологічної бази, і свідчать про необхідність розробки більш досконалих інструментів оцінки людського потенціалу. Зокрема, постає питання розмежування вартості та ціни людського капіталу в розпорядженні суб'єкта господарювання. Вартість відображає сукупні витрати формування людського потенціалу, а ціна – потенційний ефект від його застосування. Таким чином, найважливішим фактором успіху стає безперервне теоретичне і практичне навчання керівників нового типу; високопрофесійних, компетентних в економічних, соціальних і технологічних питаннях, з високим почуттям відповідальності за результати діяльності підприємства.

#### **Висновки та перспективи подальших досліджень.**

1. Актуальність проблеми формування людського капіталу обумовлена об'єктивними потребами сучасного етапу загальносвітового соціально-економічного розвитку, специфікою сучасної ситуації в Україні. Ці обставини вимагають прийняття не тільки інвестиційних, але і комплексних рішень, які формують у державі, суспільстві й окремих компаніях нові ресурси, що забезпечують як стійкий економічний ріст, так і досягнення більш високого рівня добробуту населення і гідного рівня (якості) життя.

2. Основою ефективної діяльності підприємства, особливо в кризовій ситуації, є ефективна кадрова політика і похідна від неї стратегія мотивації і просування персоналу сприяє запобіганню соціальних конфліктів.

3. Наразі необхідним є розвиток якісних характеристик персоналу: майстерність, освіта а також те, що впливає на працездатність людини і сприяє збільшенню продуктивності праці.

4. Найважливішою передумовою підвищення ефективності інвестицій у навчання є прогнозування потреб на ринку праці. Інвестиції індивіда у власну освіту можуть виявитися неефективними, якщо він не має у своєму розпорядженні оцінки потенційної потреби підприємців у певних фахівцях. Неадекватна оцінка компанією своїх потреб у навчанні й розвитку персоналу також негативно позначиться на ефективності відповідних інвестицій. Прогнозування ситуації на ринку праці необхідно і державі для запобігання структурних диспропорцій на ринку праці або масового безробіття.

5. Існує велика кількість показників ефективності інвестицій у людський капітал, які дозволяють визначити, наскільки ефективні ці інвестиції в тій або іншій сфері їхніх дії. Все це різноманіття показників створене для того, щоб можна було чітко розуміти, наскільки ці інвестиції ефективні в конкретних випадках, і розраховувати обсяг затрачених коштів, необхідний для оптимальної роботи цих інвестицій.

6. Дослідження сутності людського капіталу дозволяє виявити принципово важливе джерело економічного росту – освіту людей. Отже, відбувається зміна поглядів на освіту як на щось споживаюче і непродуктивне, приходить концепція, в якій підкреслюється, що сучасна освіта здобуває особливу економічну роль у житті суспільства. Вища освіта дає істотний внесок у розвиток індивідуального людського капіталу. Внесок вищої освіти в індивідуальний економічний ріст, пов'язаний,

насамперед, із поліпшенням якості праці працівників з високим освітньо-кваліфікаційним рівнем.

7. Наразі найважливішим фактором успіху стає безперервне теоретичне і практичне навчання менеджерів нового типу, з високим почуттям відповідальності за результати діяльності підприємства. А це вимагає активізації наукових досліджень в цій царині, розробки конкретних шляхів і методів реалізації кадрової політики, перебудови формування й використання кадрового потенціалу управління організацій. Безперервне навчання і перенавчання керівників і рядових співробітників, вдосконалення персоналу на основі якісних характеристик його освітньо-професійного рівня стає головним елементом кадрової політики в організації.

8. Система підготовки, перепідготовки і профорієнтації кадрів повинна стати важливим елементом стратегії управління людським потенціалом, що реалізує функції формування конкурентоспроможності працівників і сприяє ефективній реалізації політики забезпечення зайнятості.

Зазначені міркування вимагають активізації наукових досліджень в цій царині, розробки конкретних шляхів і методів реалізації кадрової політики, перебудови формування і використання кадрового потенціалу управління організацій. Наведене може бути предметом подальших наукових розвідок, оскільки у найбільш високотехнологічних, престижних і високооплачуваних професійних сферах перевага буде віддаватися випускникам ЗВО.

## Список літератури

1. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2007. 174 с.
2. Гаман Г.В. Еволюція концепції людського капіталу в процесі генезису економічного мислення. *Формування ринкової економіки : зб. наук. праць : спец. вип. «Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток»* : у 2 т. Київ : КНЕУ, 2012. Т. 1. С. 240-246.
3. Гармідер Л.Д. Механізм розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Актуальні проблеми національної економіки: зб. наук. праць*. Донецьк: ДонДУУ, 2011. т. XII, вип. 205. С. 74-81.
4. Гапоненко А.Л., Орлова Т.М. Управление знаниями. Как превратитть знания в капитал. Москва : Эксмо, 2008. 400 с.
5. Гришнова Е.А., Азьмук Н.А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимо-обусловленность. *Демографія та соціальна економіка*. 2014. Вип. 1(21). С. 85-96.
6. Грїшнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Знання, КОО, 2001. 254 с.
7. Дубасенюк О.А. Інновації в сучасній освіті. *Інновації в освіті: інтеграція науки і практики: збірник науково-методичних праць*. Вип. 6. Житомир : вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. № 6. С. 12–28.
8. Евенко Л.И. Реалистичная стратегия. *Креативная экономика*. 2012. Вип 10. С. 126-135. URL: <https://tucont.ru/efd/538726> (дата обращения: 20.08.2020)
9. Інтелектуальний капітал: інвестиції в майбутнє. *Дослідження світової політики: зб. наук. пр.* Київ : ІСЕМВ НАН України, 2009. Вип. 48. С. 172-191.
10. Каленюк І.Б. Деякі проблеми організації та фінансування професійної підготовки кадрів . *Україна: аспекти праці*. 2010. Вип. 8. С. 76-80.
11. Ніколайчук М.В. Тенденції та закономірності управління людським капіталом суб'єктів господарювання. *Економіка розвитку*. 2012. Вип 1(61). С. 63-68.
12. Семів Л.К., Семів Р. А. Вплив вищої освіти на формування людського капіталу в умовах переходу до економіки знань . *Регіональна економіка*. 2009. Вип 1. С. 34-43
13. Скібіцький О.М. Інноваційні методи реалізації компетентнісного підходу до людського потенціалу. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики : матеріали першої міжнародної науково-практичної конференції*, 8-19 жовтня 2012 р. Одеса : Атлант, 2012. С. 378-379.

14. Стратегический разрыв: Технологии воплощения корпоративной стратегии в жизнь / Ковени М., Гэнстер Д., Хартлен Б., Кинг Д.; пер. с англ. Москва : Альпина Бизнес Букс, 2004. 232 с.
15. Сухарев О.С., Шманев С.В. Инвестиции в человека: фирма и система высшего образования (аспекты моделирования). *Проблема человеческого капитала: теория и современная практика: материалы вторых Друкеровских чтений*. Москва : Доброе слово, 2007. С. 100-114.
16. Фитценц Як. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала / пер с англ. Москва: Из-во «Вершина» 2009. 320 с.
17. Фурман А.В. Вступ до теорії освітньої діяльності: курс лекцій / 2-е вид., стереот. Тернопіль, 2014. 84 с.
18. Цимбал О.І. Інституційні передумови підвищення конкурентоспроможності людського капіталу *Демографія та соціальна економіка*. 2008. Вип. 2(10). С. 125-133.
19. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению. *Вестник РУДН, серия «Социология»*. 2003. Вип. 4. С. 268-280.
20. Яцунь О.М. Креативний людський капітал в просторі суспільства знань: економічний аспект. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. Вип.2(8). С. 55-61.
21. Ящук Т.А. Система вищої освіти в Україні та її фінансування. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. С. 784-787.
22. Becker S.G. (1993). Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. University of Chicago Press. 390 p.
23. Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood. 258 p.
24. Edvinsson L. (1997). Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. New York: Harper Business, 316 p.
25. Kuznets, Simon (2002). Economic Development, the Family, and Income Distribution: Selected Essays. Cambridge University Press. 434 p.
26. Schultz Theodore W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. Vol. 51. No 1 (Mar. 1961). Pp. 1-17.

## References

1. Belorus, T.V. (2007). *Stratehichne upravlinnya kadrovym potentsialom pidpryyemstva [Strategic management of human resources of the enterprise]*. Irpin: Natsionalna akademiya DPS Ukrayiny Irpin [in Ukrainian].
2. Gaman, G.V. (2012). Evolution of concepts of human capital in the process of genesis of economic thinking. *Formation of a market economy. Special issue "Work in the XXI century: the latest trends, social dimension, innovative development"* (Vols. 1-2; Vol.1) Kyiv :KNEU, 240-246. [in Ukrainian].
3. Garmider, L.D. (2011). Mekhanizm rozvytku kadrovoho potentsialu pidpryyemstva [The mechanism of development of human resources of the enterprise]. *Aktualni problemy natsionalnoyi ekonomiky: zb. nauk. prats – Current problems of the national economy. Collected Worcs,205*, 74-81 [in Ukrainian].
4. Gaponenko, A.L., & Orlova, T.M. (2008). *Upravlenye znayamy. Kak prevratyit znanyya v kapytal [Knowledge management. How to turn knowledge into capital]*. Moskwa : Exmo[in Russian].
5. Grishnova, E.A., & Azmuk, N.A. (2014). Lyudskyy kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiynoyi pidhotovky. [Development of human capital and the transformation of forms of employment: mutual influence and mutual conditionality]. *Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika – Demography and social economy,1 (21)*, 85-96 [in Ukrainian].
6. Grishnova, O.A. (2001). *Lyudskyy kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiynoyi pidhotovky [Human capital: formation in the system of education and training]*. Kyuyiv : Znannya, KOO [in Ukrainian].
7. Dubasenyuk, O.A. (2014). Innovatsiyi v suchasnyy osviti. [Innovations in modern education]. *Innovatsiyi v osviti: intehratsiya nauky i praktyky – Innovations in education: integration of science and practice, 6*, 12-28 [in Ukrainian].
8. Evenko, L.I. (2012). Realystychnaya stratehiya [Realistic strategy]. *Kreativnaya jekonomika– Creative economy, 10*, 126-135. Retrieved from <https://rucont.ru/efd/538726> [in Russian].
9. Drozdenko, V. (2009). Intelektualnyy kapital: investytsiyi v maybutnye [Intellectual capital: investment in the future]. *Doslidzhennya svitovoyi polityky – Research of world politics,48*, 172-191 [in Ukrainian].
10. Kalenyuk, I.B. (2010). Deyaki problemy orhanizatsiyi ta finansuvannya profesiynoyi pidhotovky kadriv [Some problems of organization and financing of professional training]. *Ukraine: aspects of labor – Ukraina: aspekty pratsi,8*, 76-80. [in Ukrainian].

11. Nikolaychuk, M.V. (2012). Tendentsiyi ta zakonornosti upravlinnya lyudskym kapitalom subyektiv hospodaryuvannya [Tendencies and regularities of human capital management of business entities]. *Ekonomika rozvytku – Economics of Development, 1 (61)*, 63-68 [in Ukrainian].
12. Semiv, L.K., & Semiv, R.A. (2009). Vplyv vyshchoyi osvity na formuvannya lyudskoho kapitalu v umovakh perekhodu do ekonomiky znan [Influence of higher education on the formation of human capital in the transition to a knowledge economy]. *Rehionalna ekonomika – Regional Economy, 1*, 34-43 [in Ukrainian].
13. Skibitsky, O.M. (2012). Innovatsiyni metody realizatsiyi kompetentnisnoho pidkhotu do lyudskoho potentsialu. [Innovative methods of implementing a competency-based approach to human potential]. *Enterprise economics: modern problems of theory and practice: I Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsia (8-19 zhovtnia 2012 roku) – I International Scientific and Practical Conference (pp. 378-379)*. Odesa : Atlant[in Ukrainian].
14. Coweny, M., Genster, D., Hartlen, B., & King, D. (2004). *Stratehicheskyi razryv: Tekhnolohyy voploshchennya korporatyvnoy stratehyy v zhyzn [Strategic gap: Technologies for implementing corporate strategy in life]*. Moskva : Alpyna Byznys Buks [in Russian].
15. Sukharev, O.S., & Shmanev, S.V. (2007). Ynvestytsyy v cheloveka: fyрма y systema vyssheho obrazovannya (aspekty modelyrovannya) [Investments in the person: firm and system of higher education (aspects of modeling)]. *Problema chelovecheskogo kapitala: teoriya i sovremennaya praktika. Materialy Vtorykh drukerovskikh chtenii*. Moscow : «Dobroe slovo» [in Russian].
16. Fitcenc Jak. (2009). *Return on investment in personnel. Measurement of the economic value of staff. (Trans)*. Moscow : Iz-vo «Vershina».
17. Furman, A.V. (2014). *Introduction to the theory of educational activity. (2d ed.)*. Ternopil.
18. Tsymbal, O.I. (2008). Instytutysijni peredumovy pidvyschennia konkurentospromozhnosti liudskoho kapitalu . [Institutional prerequisites for increasing the competitiveness of human capital]. *Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika – Demography and social economy, 2(10)*, 125-133 [in Ukrainian].
19. Gary Becker's economic approach to human behavior. *Vestnyk RUDN, seryya «Sotsyolohyya» – RUDN Journal of Sociology, 2003, 4*, 268-280 [in Russian].
20. Yatsun, O.M. (2014). Instytutysijni peredumovy pidvyschennia konkurentospromozhnosti lyudskoho kapitalu [Creative human capital in the space of knowledge society: economic aspect]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka – Social and Labour Relations Institute, 2(8)*, 55-61 [in Ukrainian].
21. Yashchuk T.A. (2017). Systema vyshchoyi osvity v Ukrayini ta yiyi finansuvannya [The system of higher education in Ukraine and its financing]. *Global and national economic problems, 17*, 784-787 [in Ukrainian].
22. Becker, S.G. (1993). *Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press[in English].
23. Bourdieu P. (1985). *The forms of capital. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. N.Y.[in English]
24. Edvinsson, L. (1997). *Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. New York: Harper Collins [in English]
25. Kuznets, Simon (2002). *Economic Development, the Family, and Income Distribution: Selected Essays*. Cambridge University Press[in English]
26. Schultz Theodore, W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review, Vol. 51, 1*, 1-17[in English]

**Olexandr Skibitsky**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

*National Pedagogical University named by M. Drahomanov, Kiev, Ukraine*

**Volodymyr Lypchanskyi**, Associate Professor, PhD in Pedagogical (Candidate of Pedagogical Sciences)

*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Human Capital Investment: an Educational Perspective**

The directions of development of the system of investment of professional (educational) level of personnel and policy of human resources management are considered. The basis of effective activity of the enterprise, especially in a crisis situation, is an effective personnel policy and the strategy of motivation and promotion of the personnel derived from it promotes prevention of social conflicts. Continuous training and retraining of managers and ordinary employees, staff development based on the qualitative characteristics of its educational and professional level becomes the main element of personnel policy in the organization.

The most important prerequisite for improving the efficiency of investment in education is forecasting labor market needs. An individual's investment in his or her own education may be ineffective if he or she does not have an assessment of the potential need of entrepreneurs for certain specialists. Inadequate assessment of the company's training and staff development needs will also negatively affect the effectiveness of the respective

investments. Forecasting the situation on the labor market is necessary for the state to prevent structural imbalances in the labor market or mass unemployment.

Higher education makes a significant contribution to the development of individual human capital. The contribution of higher education to individual economic growth is primarily related to improving the quality of work of employees with a high level of education and qualifications. The most important factor of success is the continuous theoretical and practical training of managers of a new type, with a high sense of responsibility for the results of the enterprise. This requires the intensification of research in this area, the development of specific ways and methods of implementing personnel policy, restructuring the formation and use of human resources management of organizations. In the most high-tech, prestigious and highly paid professional fields, preference will be given to freelance graduates.

These considerations require the intensification of research in this area, the development of specific ways and methods of implementing personnel policy, restructuring the formation and use of human resources management of organizations.

**information transparency, higher education institution website, visibility, transparency criteria, educational ratings, transparency efficiency**

*Одержано (Received) 09.09.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 18.09.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

**УДК 331.5:330.3**

**JEL Classification: J24; O15; O33**

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).144-154](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).144-154)

**О.В. Кіріченко, асист.**

*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## **Теоретичні аспекти підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифрової трансформації економіки**

Стаття присвячена порівняльному аналізу сутності поняття «конкурентоспроможність» по відношенню до людських ресурсів та інших подібних категорій, ідентифікації їх переваг, недоліків та сфери застосування в умовах цифровізації економіки і життя суспільства. Наведено характеристику рівнів формування конкурентоспроможності людських ресурсів (особистісного, мікроекономічного, галузевого, територіального, макроекономічного та глобального). Запропоновано напрями підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах сучасних реалій.

**людські ресурси, конкурентоспроможність, конкурентна перевага, цифрова економіка, цифровізація**

**О.В. Кириченко, асист.**

*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна*

## **Теоретические аспекты повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов в контексте цифровой трансформации экономики**

Статья посвящена сравнительному анализу сущности понятия «конкурентоспособность» по отношению к человеческим ресурсам и другим подобным категориям, идентификации их преимуществ, недостатков и сферы применения в условиях цифровизации экономики и жизни общества. Приведена характеристика уровней формирования конкурентоспособности человеческих ресурсов (личностного, микроэкономического, отраслевого, территориального, макроэкономического и глобального). Предложены направления повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях современных реалий.

**человеческие ресурсы, конкурентоспособность, конкурентное преимущество, цифровая экономика, цифровизация**

**Постановка проблеми.** За сучасних умов людські ресурси, які володіють значними конкурентними перевагами, виступають одним із ключових факторів соціально-економічного розвитку на рівні суб'єктів господарювання, галузей, територій, країн світу. Інноваційний характер змін, інформатизація та цифровізація взаємодії між учасниками економічних відносин на всіх рівнях обумовлюють потребу щодо формування та впровадження дієвих механізмів, важелів та інструментів впливу на підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів. На сьогодні відбувається суттєва трансформація у розумінні самої сутності конкурентоспроможності людських ресурсів, переліку найбільш важливих конкурентних переваг людини у глобалізованому суспільстві. На перший план виступають такі якісні переваги, як здатність до оволодіння й інтенсивного застосування сучасних інформаційно-комунікативних технологій, цифрова грамотність, навички міжособистісної взаємодії, здатність працювати у команді, орієнтованість на досягнення кінцевого результату.

Разом з тим, у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в Україні існує низка проблемних аспектів та деструктивних явищ. Вони лежать, по-перше, в площині низьких якісних характеристик окремих категорій людських ресурсів за рівнем освітньо-кваліфікаційної підготовки, знань, практичних навичок, особистих та ділових якостей, що зумовлює невідповідність потенційних працівників потребам роботодавців. По-друге, має місце значний дисбаланс на ринку праці внаслідок структурних його трансформацій, мінімізації кадрових потреб у робітниках певних застарілих професій і спеціальностей та інтенсифікації потреби у фахівцях новітнього профілю. По-третє, якість вакантних робочих місць досить часто не відповідає потребам і запитам осіб з високим рівнем освітньо-професійної підготовки, оскільки вони мають і відповідні високі очікування щодо рівня оплати праці та її умов. По-четверте, видозмінюється саме поняття робочого місця, так як зростає частка дистанційної та нестандартної зайнятості, самозайнятості, виконання трудових функцій на тимчасовій основі вузькопрофільними кваліфікованими фахівцями тощо. Усе це, у поєднанні із негативними демографічними тенденціями та кризовими фінансово-економічними явищами, призводить до активізації міграційних процесів, тобто виїзду найбільш конкурентоспроможних категорій працівників за межі країни, нарощування обсягів тіньової зайнятості, рівня безробіття, загострення соціально-економічних суперечностей у суспільстві.

Отже, за таких умов актуалізується необхідність пошуку дієвих шляхів підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, враховуючи сучасні тенденції і динаміку становлення цифрової економіки в Україні і світі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різноманітні аспекти формування й підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів є предметом наукових досліджень багатьох вітчизняних учених. Так, Грішнова О. і Синенко В. вивчають сучасні проблеми формування конкурентоспроможності працівників у міжнародному вимірі [1]. Колот А.М., Герасименко О.О. аналізують глобальні тренди у сфері трансформації інститутів зайнятості і доходів в умовах сучасних реалій [4]. Петрова І.Л. характеризує загальну новітню динаміку змін на ринку праці в контексті формування середнього класу [9]. Левченко О.М., Плинокос Д.Д., Ткачук О.В. розглядають роль людського капіталу у якості ключової передумови економічного зростання на інноваційних засадах [5]. Семикіна М.В., Семикіна А.В., Голбанос С.С. визначають особливості формування конкурентоспроможності людського капіталу у межах молодіжного сегменту ринку праці [12]. Даневич М.В. розглядає еволюцію наукової думки у сфері забезпечення конкурентоспроможності працівників на ринку праці регіону [2]. Шубалий О.М. зосереджує увагу на теоретичних аспектах

конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці [14]. Урсакій Ю.А. [13], а також Леган І.М. [6] досліджують конкурентоспроможність персоналу на мікроекономічному рівні. Мартинюк І.В. наводить характеристику факторів конкурентоспроможності працівників в процесі трудових відносин [7]. Рощина Н.В., Борданова Л.С. аналізують чинники конкурентоспроможності персоналу та різні підходи до класифікації видів конкурентоспроможності [10]. Мороз О.С. вивчає проблеми і пріоритети інвестиційного забезпечення формування конкурентоспроможності трудового потенціалу в Україні [8]. Калініченко Д.Р. досліджує специфіку формування конкурентоспроможності людського капіталу в процесі розвитку національної економіки у глобальному вимірі [3].

Водночас, вважаємо, що недостатньо дослідженими залишаються питання визначення найбільш важливих конкурентних переваг людських ресурсів у глобалізованому світі, підвищення конкурентоспроможності людини в умовах цифровізації економічних і соціально-трудова відносин.

**Постановка завдання.** Метою статті є вивчення теоретичних основ підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів з урахуванням трансформації змісту конкуренції в контексті цифрової економіки, впливу низки чинників внутрішнього та зовнішнього спрямування, типологізації видів конкурентоспроможності людських ресурсів та обґрунтування на цій основі напрямів зростання конкурентних переваг людських ресурсів в умовах глобалізованого інформаційно-мережевого суспільства.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз еволюції наукової думки щодо розуміння теоретичних засад забезпечення конкурентних переваг особистості засвідчив наявність різноманітних поглядів і підходів, що є певною мірою суперечливими й, водночас, взаємообумовленими та взаємопов'язаними. Значного поширення набули такі терміни, як «конкурентоспроможність персоналу», «конкурентоспроможність працівників», «конкурентоспроможність робочої сили», «конкурентоспроможність трудового потенціалу», «конкурентоспроможність людського капіталу», «конкурентоспроможність людських ресурсів» тощо. Окрім того, специфіка формування й підвищення конкурентних переваг суттєво залежить від рівня деталізації: рівень підприємства, регіону, галузі, країни чи міжнародний рівень.

Так, Грішнова О. і Синенко В. вбачають сутність конкурентоспроможності працівників на ринку праці у відповідності якісних характеристик робочої сили ринковим вимогам, здатності одержувати перемогу у конкурентній боротьбі на ринку праці за рахунок більш повного задоволення потреб роботодавців за сукупністю особистих і ділових якостей, знань, навичок і вмінь порівняно з іншими претендентами на певні посади [1].

Концентруючи увагу на вивченні конкурентоспроможності працівників на ринку праці регіону, Даневич М.В. визначає її як сукупність конкурентних переваг, якими володіють працівники усіх підприємств, установ та організацій певної території, що дозволяють самореалізуватися в процесі трудової діяльності, накопичувати економічний, інтелектуальний та інноваційний потенціал цієї території, сприяти зростанню рівня добробуту та якості життя мешканців [2].

Шубалий О.М. також зосереджує увагу на понятті конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці, трактуючи його як комплекс якостей, що виявляються в процесі конкурентної боротьби і відображаються у кількісних і якісних показниках рівня освіти, досвіду, мотивації, професійно-кваліфікаційних характеристик, продуктивності та ефективності трудової діяльності, соціальних гарантій. На його думку, саме ці показники створюють відповідні конкурентні переваги, є повністю або певною мірою реалізованими, чи можуть реалізуватися у

майбутньому, сприяючи тим самим задоволенню потреб роботодавців та особистих цілей працівника, що відповідає політики у сфері соціально-трудова відносин певного регіону [14].

Конкурентоспроможність окремого працівника, як відмічає Урсакий Ю.А., становлять його реальні і потенційні здібності, професійно-ділові якості, спроможність до виявлення ініціативи, відповідальності, винахідливості, що в сукупності дозволяють одержати переваги над рештою працівників певного фаху і протистояти конкуренції на конкретному ринку праці [13].

Досліджуючи сутність конкурентоспроможності робочої сили, Мартинюк І.В. характеризує її як тріаду специфічних рис, що включає: по-перше, низку якісних та вартісних характеристик послуг праці на конкретному ринковому сегменті в конкретний період часу; по-друге, спроможність працівника відповідати запитам роботодавця та конкретних вакансій на ринку за своїми професійними та особистими характеристиками у порівнянні з іншими потенційними конкурентами; по-третє, отриманий позитивний ефект від використання послуг робочої сили для роботодавця у вигляді розміру доходу та вартості таких послуг, включаючи витрати на залучення, утримання і розвиток людських ресурсів [7].

Леган І.М. в процесі розгляду поняття конкурентоспроможності персоналу, акцентує увагу на доцільності ефективної реалізації існуючих конкурентних переваг, а також на віднайденні резервів створення потенційних конкурентних переваг у майбутньому. При цьому, конкурентні переваги персоналу дослідник вбачає у специфічних рисах особистісного, професійного, освітнього, демографічного характеру, які дозволяють перемагати у конкурентній боротьбі з існуючими чи потенційними претендентами [6].

Мороз О.С. вбачає у конкурентоспроможності трудового потенціалу не лише найважливіший елемент нематеріальних активів в процесі формування вартості бізнесу, але й чинник впливу на майбутнє соціально-економічне зростання держави в цілому, стратегічні пріоритети її розвитку, становище країни на глобалізованому ринку праці та міжнародні позиції [8].

Калініченко Д.Р. трактує «конкурентоспроможність людського капіталу» як сукупність переваг, що були створені й розвинуті за рахунок навчання, виховного процесу, оздоровчих процедур, отримання освітньо-професійних послуг, які у сполученні із прийнятною вартістю послуг праці надають змогу носієві людського капіталу отримувати ширший вибір у сфері трудової діяльності, гідної зайнятості, рівня доходів, розвитку професійних здібностей та реалізації власного потенціалу в процесі праці [3].

При цьому, як відзначають Левченко О.М., Плинокос Д.Д., Ткачук О.В., розвиток людського капіталу передбачає залучення висококваліфікованих фахівців до інноваційної діяльності у якості суб'єкта та об'єкта, включаючи усі стадії інноваційного циклу, що сприятиме як розвитку якісних характеристик людини, так і формуванню, розповсюдженню та комерціалізації новітніх знань [5].

Щодо конкурентоспроможності людських ресурсів, то у наукових дослідженнях її пропонують розуміти як невід'ємну властивість, що характеризує їх спроможність здобувати переваги під час конкуренції з іншими подібними суб'єктами, обумовлюється збалансованістю поєднання кількісних і якісних характеристик людини, а також якісним методичним підходом до вимірювання й оцінювання наявного потенціалу [8].

Не заперечуючи важливість, ефективність, раціональність та актуальність кожної із зазначених вище категорій конкурентоспроможності людських ресурсів та

інших взаємопов'язаних термінів, вважаємо за доцільне провести компаративний аналіз переваг та недоліків їх застосування, базуючись на ситуативному підході до проведення аналізу (табл. 1).

Таблиця 1 – Компаративний аналіз переваг і недоліків використання поняття «конкурентоспроможність» по відношенню до людських ресурсів та інших категорій

Поняття	Переваги і сфера застосування	Недоліки та обмеження у застосуванні
Конкурентоспроможність персоналу / працівників	Застосовується переважно на рівні окремого суб'єкта господарювання та надає змогу якнайповніше визначити вимоги до характеристик персоналу й очікування роботодавця на мікрорівні	Конкурентні переваги, наявні на рівні окремого підприємства, не завжди означають їх наявність по відношенню до решти суб'єктів господарювання, у межах певної території, країни чи на міжнародному рівні
Конкурентоспроможність робочої сили	Є поширеним на мезо- і макрорівнях, дозволяє визначити конкурентні переваги на ринку праці осіб певної вікової групи (зокрема, 15-70 років)	Вікові обмеження на рівні чітко визначеної вікової групи осіб не дають змоги більш комплексно зрозуміти усі етапи формування конкурентних переваг
Конкурентоспроможність трудового потенціалу	Надає можливість враховувати конкурентні переваги як з точки зору ресурсів, що вже застосовуються, так і невикористаних резервів	Ймовірний потенціал та невикористані резерви досить складно піддаються процесу оцінювання
Конкурентоспроможність людського капіталу	Найбільш повно враховує показники вартості, капіталізації та віддачі в процесі формування та розвитку конкурентних переваг носія людського капіталу	Складність аналізу зумовлена наявністю багатьох різнопланових складових (освіта, здоров'я, професійний розвиток тощо) та необхідністю їх вартісної оцінки
Конкурентоспроможність людських ресурсів	Враховується процес набуття конкурентних переваг незалежно від вікової приналежності особи, що дозволяє здійснювати комплексний аналіз на всіх етапах формування й розвитку її конкурентоспроможності	Ускладнюється процес дослідження конкурентних переваг у зв'язку із значною складністю та неоднорідністю категорії «людські ресурси», необхідністю їх ґрунтовної класифікації

Джерело: складено автором

Відзначимо, що під час розгляду поняття конкурентоспроможності по відношенню до людини закономірно виникає питання, який саме підхід є найбільш раціональним за конкретних суспільних, соціально-економічних, історичних умов. Тобто, в залежності від мети наукового дослідження більш прийнятними можуть бути підходи до вивчення процесу формування й підвищення конкурентоспроможності окремого працівника, робочої сили, трудового потенціалу чи людських ресурсів тощо. На наше переконання, вивчення категорії конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах цифрової трансформації економіки дозволяє отримати найбільш ґрунтовний результат.

Погоджуємося з точкою зору, яку підкреслює у своїх дослідженнях Сардак С.Е., розглядаючи людські ресурси у широкому значенні як «сукупність людей, що здійснювали, здійснюють та можуть здійснювати процес життєдіяльності та є носіями здатності до існування й суспільної цінності» [11].

Слушним є також підхід Леган І.М. щодо того, що до етапів формування конкурентоспроможності можуть бути віднесені початковий (включаючи набуття дошкільних та загальноосвітніх знань, загальних навичок ставлення до навчання і праці, розуміння мети професійної активності), теоретико-мотиваційний (набуття теоретичних та спеціальних знань і навичок, мотиваційних настанов трудової діяльності) та практично-професійний (практичне застосування наявних знань та навичок, їх розширення та вдосконалення) [6]. Тобто мова йде про те, що процес набуття певних конкурентних переваг не обмежується чіткими часовими рамками та віковою приналежністю особи. Наприклад, навички до ефективної комунікації, взаємодії у групі, лідерства, міжособистісних взаємин починають формуватися ще в дошкільному віці, а в подальшому можуть або удосконалюватися, або ж певною мірою втрачатися за певних обставин.

Досліджуючи підходи до класифікації видів конкурентоспроможності персоналу, Рощина Н.В. та Борданова Л.С. поділяють її на структурну, факторну та ситуаційну; внутрішню та зовнішню; поелементну та загальну; високу, середню і низьку; індивідуальну та колективну тощо [10].

Петрова І.Л. серед факторів змін на сучасному ринку праці виокремлює політичні, економічні, соціальні, технологічні, правові та екологічні [9].

Стосовно чинників формування конкурентоспроможності людського капіталу на ринку праці, то вони можуть бути згруповані за низкою різноманітних ознак: за змістом, фазами відтворення, характером, рівнем, тривалістю, напрямками та керованістю впливу, кінцевим ефектом дії тощо [12].

Іншим важливим аспектом в контексті забезпечення й підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів є трансформація самої економічної системи, соціальних норм взаємодії в умовах цифровізації суспільства та стрімкого науково-технічного прогресу.

Так, Колот А.М., Герасименко О.О. підкреслюють, що розбудова новітньої економіки, за якої інформаційно-комунікативні технології, засоби і принципи цифрової та мережевої взаємодії стають все більш пріоритетними, призводить до значних трансформацій у структурі та обсягах зайнятості людських ресурсів, зміни загальних принципів функціонування усіх елементів ринку праці в цілому [4].

Зважаючи на викладене, в умовах сучасних реалій найбільш слушною вважаємо класифікацію видів конкурентоспроможності людських ресурсів за рівнями (табл. 2), оскільки це дозволяє більш повно ідентифікувати їх специфіку та відмінності. Відповідний методичний підхід не має обмежуватися лише розглядом внутрішньої та

зовнішньої конкурентоспроможності, оскільки саме поняття «зовнішня конкурентоспроможність» може суттєво варіюватися залежно від об'єкта порівняння (за межами підприємства, регіону, галузі, країни тощо).

Таблиця 2 – Класифікація видів конкурентоспроможності людських ресурсів за рівнями

Вид	Змістовна характеристика
Особистісна	Конкурентні переваги формуються за рахунок особистих та ділових якостей людини (освітньо-кваліфікаційний рівень, професійний розвиток, статево-вікові характеристики, стан здоров'я, комунікабельність, здатність до командної роботи, емоційний інтелект, інноваційні навички, креативність, лідерство, самоменеджмент тощо)
Мікроекономічна	Рівень конкурентоспроможності людських ресурсів обмежується рамками конкретного суб'єкта господарювання та формується на основі співставлення характеристик конкретного працівника із вимогами до робочого місця, рівнем умов і оплати праці, ресурсним забезпеченням, наявністю інноваційних технологій, корпоративною культурою, соціально-психологічним кліматом у колективі певного підприємства, установи чи організації
Галузева	На рівень конкурентоспроможності людських ресурсів суттєвий вплив можуть чинити специфічні для певної галузі знання, вміння, навички, наявність досвіду роботи у цій галузі, а також динаміка і тенденції галузевого розвитку, включаючи інноваційність, технологічно-ресурсну оснащеність галузі
Територіальна	Формування конкурентних переваг відбувається під впливом низки територіальних особливостей, таких як загальний стан соціально-економічного розвитку певного регіону чи населеного пункту, демографічна ситуація, природні ресурси, фінансово-інвестиційна ситуація, результати запровадження принципів децентралізації, міжрегіональна співпраця та інтеграція тощо
Макроекономічна	Конкурентоспроможність людських ресурсів, окрім чинників, аналогічних до територіального рівня, додатково містить вимоги щодо професійної мобільності в межах держави, здатності до співпраці із потенційними роботодавцями на рівні всієї країни, не обмежуючись конкретною галуззю чи місцем перебування
Глобальна	Даний вид конкурентоспроможності включає як наявність розвинених особистих та ділових якостей людських ресурсів, так і їх спроможність здобувати конкурентні переваги у порівнянні із претендентами на виконання певних видів робіт із числа громадян будь-якої країни світу, передбачає надзвичайно високий рівень професійної мобільності та здатності до дистанційної праці із використанням сучасних інформаційно-комунікативних технологій незалежно від місця фізичного перебування

*Джерело: складено автором*

Таким чином, в умовах цифрової трансформації економіки та глобалізації усіх сфер суспільного життя актуалізується значущість саме глобальної конкурентоспроможності людських ресурсів. Розглядаючи людські ресурси у широкому значенні, можемо констатувати, що, по-перше, окремі конкурентні переваги конкретної особистості починають формуватися ще задовго до досягнення нею працездатного віку й не закінчуються із його завершенням. По-друге, можливості, які надає людству цифровізація, не обмежують, а навпаки розширюють вікові межі, перебуваючи у яких людина може отримувати гідний дохід. По-третє, цифровізація забезпечує змогу одержання прийняттого рівня доходу незалежно від місця фізичного перебування людини. По-четверте, рівень доходу, режим праці й відпочинку за умови використання новітніх інформаційно-комунікативних технологій стають все більшою мірою гнучкими та залежать, у першу чергу, від здібностей, знань, навичок, цифрової грамотності конкретної особи. Так, поряд із традиційними формами зайнятості на постійній основі все більшого поширення набувають тимчасова, дистанційна, нестандартна зайнятість, що забезпечує більшу свободу вибору як для роботодавців, так і для працівників (найкращого виконавця чи місця роботи).

Тому, до напрямів підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифрової трансформації економіки вважаємо за доцільне віднести такі:

- розвиток цифрової грамотності та рівня інформаційної культури людських ресурсів;
- формування навичок використання у процесі праці сучасних інформаційно-комунікативних технологій;
- удосконалення комунікативних здібностей та здатності до міжособистісної взаємодії;
- поліпшення так званих м'яких навичок (soft skills) в цілому;
- розвиток креативності та інноваційного мислення;
- подолання «цифрового розриву» щодо доступності мереж зв'язку, цифрових технологій, покриття мережею Інтернет у розрізі територій країни;
- законодавче унормування відносин дистанційної та нестандартної зайнятості;
- забезпечення соціального захисту громадян країни незалежно від форм зайнятості та місця працевлаштування;
- підвищення рівня якості та інноваційності робочих місць, їх належне матеріально-технічне оснащення;
- формування на державному та регіональному рівнях системи перепідготовки та залучення до продуктивної трудової діяльності осіб, вивільнених унаслідок структурної перебудови, мінімізації потреб у певних застарілих професіях;
- спрямування системи освіти і професійної підготовки на забезпечення людських ресурсів знаннями та вміннями, що будуть затребуваними не лише у поточній, але й у середньо- та довгостроковій перспективах;
- забезпечення належної диференціації щодо оплати праці та її умов у тісному взаємозв'язку із рівнем кваліфікації та трудовим внеском працівників;
- розвиток корпоративної соціальної відповідальності;
- спрямування зусиль на створення нових високотехнологічних робочих місць та їх кадрове забезпечення, сприяння збільшенню частки випуску інноваційної продукції та надання інтелектуальних видів послуг;
- інтенсифікація відносин соціального партнерства у сфері підвищення конкурентних переваг людських ресурсів.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Отже, в умовах цифрової трансформації економіки теоретичні, методичні та прикладні засади підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів набувають безпрецедентних змін. На основі аналізу сучасних наукових підходів до розуміння сутності понять «конкурентоспроможність людських ресурсів» та інших взаємопов'язаних категорій визначено, що в контексті цифровізації існує доцільність застосування підходу до вивчення процесу формування конкурентних переваг саме людських ресурсів, оскільки це дозволяє розглядати конкурентні переваги по відношенню до всіх вікових категорій осіб та на всіх етапах формування й розвитку конкурентоспроможності.

Вивчення підходів до класифікації видів конкурентоспроможності людських ресурсів надало змогу запропонувати підхід, який полягає у виокремленні різних рівнів конкурентних переваг – особистісного, мікроекономічного, галузевого, територіального, макроекономічного та глобального. При цьому було підкреслено актуальність формування та розвитку глобальної конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах сучасних реалій.

Запропоновано напрями підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифрової трансформації економіки, що лежать в площині розвитку особистих та ділових якостей, поліпшення заходів державного регуляторного впливу, забезпечення якості робочих місць, врахування специфіки та особливостей зайнятості із застосуванням інформаційно-комунікативних технологій.

Перспективи подальших наукових досліджень у даному напрямі вбачаємо у необхідності формування шляхів удосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах становлення інформаційно-мережевої економіки, пошуку шляхів більш ефективного використання сучасних інструментів розвитку конкурентних переваг людини під час цифровізації усіх сфер соціально-економічного життя.

## Список літератури

1. Грішнова О., Синенко В. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики. *Україна: аспекти праці*. 2015. №1. С. 3-7.
2. Даневич М.В. Конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці: еволюція наукових уявлень. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2012. Вип. 22(1). С. 317-322.
3. Калініченко Д.Р. Розвиток людського капіталу в системі ключових факторів конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації. *Молодий вчений*. 2017. №12(52). С. 634-638.
4. Колот А.М., Герасименко О.О. Інститути зайнятості і доходів в новій економіці: глобальні тренди. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2018. №1. С. 195-235.
5. Левченко О.М., Плинокос Д.Д., Ткачук О.В. Людський капітал як чинник інноваційного розвитку національної економіки України. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2015. №5. С. 3-9.
6. Леган І.М. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теоретико-методологічний аспект. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2019. Т. 30(69), №2. С. 127-132.
7. Мартинюк І.В. Загальна характеристика фактору конкурентоспроможності працівника в трудових відносинах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. №27. С. 384-392.
8. Мороз О.С. Інвестування у трудовий потенціал України: проблеми і напрями їх вирішення. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Випуск 6-2(12). С. 43-47.
9. Петрова І.Л. Зміни на ринку праці як фактор формування середнього класу в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. №2. С. 42-48.
10. Рощина Н.В., Борданова Л.С. Визначальні чинники конкурентоспроможності персоналу. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. №3. С. 46-50.

11. Сардак С.Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. №12. С. 132-139.
12. Семикіна М.В., Семикіна А.В., Голбанос С.С. Конкурентоспроможність людського капіталу на молодіжному ринку праці. *Збірник наукових праць Національного університету кораблебудування*. 2015. №3. С. 110-117.
13. Урсакий Ю.А. Конкурентоспроможність персоналу як ключовий чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2015. Вип. 10(4). С. 147-149.
14. Шубалий О.М. Теоретичні засади дослідження конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці. *Економічний форум*. 2017. №2. С. 164-171.

## References

1. Hrishnova, O., & Synenko, V. (2015) Konkurentospromozhnist' vysokokvalifikovanykh pratsivnykiv na mizhnarodnomu rynku pratsi: problemy i vyklyky [Competitiveness of highly skilled workers in the international labor market: problems and challenges] *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of labour. 1*, 3-7 [in Ukrainian].
2. Danevych, M.V. (2012) Konkurentospromozhnist' pratsivnykiv na rehional'nomu rynku pratsi: evoliutsiia naukovykh uiaвлен' [Competitiveness of workers in the regional labor market: the evolution of scientific ideas] *Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky – Scientific works of Kirovograd National Technical University. Economic sciences*, 22(1), 317-322 [in Ukrainian].
3. Kalinichenko, D.R. (2017) Rozvytok liuds'koho kapitalu v systemi kliuchovykh faktoriv konkurentospromozhnosti natsional'noi ekonomiky v umovakh hlobalizatsii [Development of human capital in the system of key factors of competitiveness of the national economy in the context of globalization] *Molodyj vchenyj – Young scientist*, 12(52), 634-638 [in Ukrainian].
4. Kolot, A.M., & Herasymenko, O.O. (2018) Instytuty zajniatosti i dokhodiv v novij ekonomitsi: hlobal'ni trendy [Employment and income institutions in the new economy: global trends] *Problemy ekonomiky ta politychnoi ekonomii – Problems of economics and political economy*, 1, 195-235 [in Ukrainian].
5. Levchenko, O.M., Plynokos, D.D., & Tkachuk, O.V. (2015) Liuds'kyj kapital iak chynnyk innovatsijnoho rozvytku natsional'noi ekonomiky Ukrainy [Human capital as a factor of innovative development of the national economy of Ukraine] *Derzhava ta rehiony. Serii: Ekonomika ta pidpriemnytstvo – State and regions. Series: Economics and Entrepreneurship*, 5, 3-9 [in Ukrainian].
6. Lehan, I.M. (2019) Konkurentospromozhnist' personalu pidpriemstva: teoretyko-metodolohichnyj aspekt [Competitiveness of the enterprise personnel: theoretical and methodological aspect] *Vcheni zapysky Tavrijs'koho natsional'noho universytetu imeni V.I. Vernads'koho. Serii: Ekonomika i upravlinnia – Scientific notes of Tavriya National University named after V.I. Vernadsky. Series: Economics and Management*, 30(69), 2, 127-132 [in Ukrainian].
7. Martyniuk, I.V. (2013) Zahal'na kharakterystyka faktoru konkurentospromozhnosti pratsivnyka v trudovykh vidnosynakh [General characteristics of the factor of employee competitiveness in labour relations] *Aktual'ni problemy prava: teoriia i praktyka – Current issues of law: theory and practice*, 27, 384-392 [in Ukrainian].
8. Moroz, O.S. (2017) Investuvannia u trudovij potentsial Ukrainy: problemy i napriamy ikh vyrishennia [Investing in the labour potential of Ukraine: problems and directions of their solution] *Ekonomichnyj visnyk Zaporiz'koi derzhavnoi inzhenernoi akademii – Economic Bulletin of the Zaporozhye State Engineering Academy*, 6-2(12), 43-47 [in Ukrainian].
9. Petrova, I.L. (2018) Zminy na rynku pratsi iak faktor formuvannia seredn'oho klasu v Ukraini [Changes in the labour market as a factor in the formation of the middle class in Ukraine] *Rynok pratsi ta zajniatist' naseleння – Labour market and employment*, 2, 42-48 [in Ukrainian].
10. Roschyna, N.V., & Bordanova, L.S. (2017) Vyznachal'ni chynnyky konkurentospromozhnosti personalu [Determinants of staff competitiveness] *Investytsii: praktyka ta dosvid – Investments: practice and experience*, 3, 46-50 [in Ukrainian].
11. Sardak, S.E. (2012) Evoliutsiia pohliadiv na zmist i rol' liuds'kykh resursiv u suspil'nomu postupi [Evolution of views on the content and role of human resources in social progress] *Aktual'ni problemy ekonomiky – Actual economic problems*, 12, 132-139 [in Ukrainian].
12. Semykina, M.V., Semykina, A.V., & Holbanos, S.S. (2015) Konkurentospromozhnist' liuds'koho kapitalu na molodizhnomu rynku pratsi [Competitiveness of human capital in the youth labour market] *Zbirnyk*

- naukovykh prats' Natsional'noho universytetu korablebuduvannia – Collection of scientific works of the National University of Shipbuilding*, 3, 110-117 [in Ukrainian].
13. Ursakij, Yu.A. (2015) Konkurentospromozhnist' personalu iak kliuchovyj chynnyk pidvyschennia konkurentospromozhnosti pidpriemstva [Competitiveness of staff as a key factor in increasing the competitiveness of the enterprise] *Naukovyj visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. Serii: Ekonomichni nauky – Scientific Bulletin of Kherson State University. Series: Economic Sciences*, 10(4), 147-149 [in Ukrainian].
  14. Shubalyj, O.M. (2017) Teoretychni zasady doslidzhennia konkurentospromozhnosti pratsivnykiv na rehional'nomu rynku pratsi [Theoretical bases of research of competitiveness of workers in the regional labour market] *Ekonomichnyj forum – Economic forum*, 2, 164-171 [in Ukrainian].

**Kirichenko Olha**, Assistant Lecturer

*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Theoretical Aspects of Improving the Competitiveness of Human Resources in the Context of Digital Transformation of the Economy**

The paper is devoted to the comparative analysis of the essence of the concept of "competitiveness" in relation to human resources and other similar categories, identification of their advantages, disadvantages and scope in terms of digitalization of the economy and society. It was determined that in the context of digitalization it is expedient to apply the approach to studying the process of forming the competitive advantages of human resources, as allows to consider the competitive advantages in relation to all age groups and at all stages of forming and development of competitiveness.

Today, such qualitative advantages as the ability of intensive using of the modern information and communication technologies, digital literacy, interpersonal skills, ability to work in a team, focus on achieving the end result are becoming very important.

The characteristics of the levels of forming of the competitiveness of human resources (personal, microeconomic, sectoral, territorial, macroeconomic and global) were given. The urgency of forming and development of global competitiveness of human resources in the conditions of modern realities was emphasized.

It was emphasized that along with the traditional forms of employment on a permanent basis, temporary, remote, non-standard employment is becoming more widespread, providing greater freedom of choice for both employers and employees (the best performer or place of work).

The directions of improving the competitiveness of human resources in the context of digital transformation of the economy lying in the plane of development of their personal and business qualities, improvement of measures of the state regulatory influence, maintenance of quality of workplaces, consideration of specifics and the features of employment with application of information and communication technologies were offered.

**human resources, competitiveness, competitive advantage, digital economy, digitalization**

*Одержано (Received) 14.07.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 28.07.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 331.5:351

JEL Classification: D60, I 31, J22, J30, O15

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).155-168](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).155-168)

Т.А. Немченко, асист.

*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## Організаційно-економічні передумови соціального розвитку трудового потенціалу в Україні

В статті визначено необхідність зміни підходу до управління людськими ресурсами, викликана трансформаціями на ринку праці та кризовими явищами в економіці, розкрито сутність та особливості процесу соціального розвитку трудового потенціалу, здійснено аналіз організаційно-економічних передумов його формування шляхом дослідження основних показників функціонування ринку праці України, а також визначені ключові проблемні питання, що стримують соціальний розвиток трудового потенціалу.

**соціальний розвиток, трудовий потенціал, зайнятість, безробіття, суспільний добробут, оплата праці**

Т.А. Немченко, асист.

*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна*

## Организационно-экономические предпосылки социального развития трудового потенциала в Украине

В статье определена необходимость изменения подхода к управлению человеческими ресурсами, вызванная трансформациями на рынке труда и кризисными явлениями в экономике, раскрыта сущность и особенности процесса социального развития трудового потенциала, проведен анализ организационно-экономических предпосылок его формирования путем исследования основных показателей функционирования рынка труда Украины, а также определены ключевые проблемные вопросы, которые сдерживают социальное развитие трудового потенциала.

**социальное развитие, трудовой потенциал, занятость, безработица, общественное благосостояние, оплата труда**

**Постановка проблеми.** Актуальність соціального розвитку трудового потенціалу обумовлена поширенням процесів глобалізації та диджиталізації суспільної діяльності, які, перш за все, викликають зміни в як в соціальній, так і в трудовій діяльності соціуму. Змінюються цінності, потреби, інтереси працівників, зменшується обсяг фізичної праці, посилюється роль інтелектуальних та інформаційних ресурсів, знижується питома вага реального сектору економіки, підвищується роль сфери послуг. В той же час ринок праці зазнає трансформацій в бік розширення можливостей реалізації трудового потенціалу, завдяки підвищенню мобільності працівників, зниженню регламентації процесу праці, зростанню попиту на самозайнятість, підписання короткострокових контрактів, можливості працювати дистанційно. Це, з одного боку, вимагає від працівника мобілізації власних зусиль, розвитку навичок та компетенцій, постійного оновлення знань, шляхом професійного навчання протягом життя, підвищення кваліфікації для підтримки власної конкурентоспроможності, а з іншого боку, зумовлює перегляд існуючих соціально-трудова відносин з точки зору надання соціальних гарантій для нових форм зайнятості. Розповсюдження фрілансу, тимчасової та епізодичної зайнятості, зростання тіньового сектору зайнятості та безробіття, внаслідок прогресуючої світової кризи, трудової міграції, безоплатного стажування викликає зростання в суспільстві прошарку працеактивного населення, що, внаслідок слабкої системи соціального захисту та зростаючої соціальної нерівності, має нестабільні доходи та характеризується зниженням соціального статусу та перспектив до подальшого росту.

© Т.А. Немченко, 2020

Відповідно, вище вказані тенденції посилюють необхідність розгляду питання організаційно-економічних передумов соціального розвитку трудового потенціалу, як важливого фактору економічного та соціального добробуту.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання дослідження розвитку трудового потенціалу завжди були в колі інтересів як української, так і світової наукової спільноти. Зокрема, у працях зарубіжних дослідників [10-12] обґрунтовано роль людського та соціального розвитку у формуванні суспільного добробуту. Особливості формування соціально-трудоного потенціалу викладено у роботі Семикіної М. та Пасеки С. [3]. Сучасні тенденції розвитку трудового потенціалу з урахуванням необхідності забезпечення соціально сприятливого клімату для його реалізації відображено у науковому дослідженні Шаульської Л. та Лаушкіна О. [9]. Важливість соціального суспільного розвитку для економіки країни у своїй праці підкреслюють вчені Інституту економіки промисловості НАН України [4]. Вплив соціальної відповідальності на розвиток людських ресурсів обґрунтовано Шалімовою Н. та Магопець О. [7]. Актуальність розгляду трудового потенціалу з акцентом на розвиток соціальної її складової підтверджується рядом праць Хандій О. та Шамілевої Л. [5; 8], які визначають фактори, що впливають на стан трудового та соціального потенціалів держави. Окремі аспекти соціального розвитку трудового потенціалу розкрито у праці Левченко О. [1], який робить акцент на важливості професіонального розвитку та освіти протягом життя як одного з факторів забезпечення суспільного добробуту.

Однак, на нашу думку, недостатньо розкритим залишається питання дослідження сутності процесу соціального розвитку трудового потенціалу. Враховуючи також розгортання економічної кризи внаслідок світової пандемії, варто дослідити вплив даних факторів на стан трудового потенціалу України та розробити заходи щодо упередження їх наслідків на формування суспільного добробуту держави.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є визначення сутності та особливостей процесу соціального розвитку трудового потенціалу, аналіз економічних передумов його формування та обґрунтування пропозицій щодо удосконалення даного процесу з урахуванням передового вітчизняного та світового досвіду.

**Виклад основного матеріалу.** Соціальний розвиток трудового потенціалу – це незворотний процес переходу з одного стану трудового потенціалу в інший, який характеризується сукупністю змін, які зумовлені впливом соціальних факторів, що спрямовані на забезпечення соціального добробуту населення та призводять до формування нових можливостей людей, зростання та розширення їх здібностей, вмінь, компетентностей, зміни якісного стану їх трудового потенціалу та результату від їх соціально-трудоної діяльності.

З одного боку, соціальні компоненти, які визначають свій вплив на розвиток трудового потенціалу, можна окреслити колом показників, що охоплюють соціальну сферу, зокрема доходи працівників, стан розвитку соціальної інфраструктури, тощо. Їх наявність суттєво впливає на реалізацію трудового потенціалу фізично та розумово здоровою людиною, яка володіє необхідними знаннями та вміннями для здійснення процесу праці та здатної для постійного самовдосконалення. Однак, до таких факторів варто включити і ті, що засновані на принципах чесності, солідарності, справедливості та довіри, які втілюючись у соціальних взаємодіях і взаємозалежностях, дають можливість таким чином збільшити потенціал економічного розвитку суспільства.

Поєднання впливу на працєактивну людину соціальних факторів призводить до її самоусвідомлення як частини соціуму, зумовлює можливість формування організаційної та корпоративної культури, визначає спрямованість соціально-трудогих

цінностей та особливості соціально-трудових відносин, притаманних на даному етапі функціонування економіки, закладає основу для соціального діалогу та, як результат, приносить той ефект, що визначається соціальним розвитком трудового потенціалу.

Відповідно соціальний розвиток трудового потенціалу можна назвати основою забезпечення соціальної відповідальності працівників та формування ними соціального капіталу, що виступають передумовами економічного та соціального зростання.

Розглядаючи, у свою чергу, фактори, які чинять вплив на соціальний розвиток трудового потенціалу, варто зазначити, що вони обумовлені, перш за все, об'єктивними обставинами, а саме розвитком економіки суспільства. Чим вищий рівень розвитку продуктивних сил економічної системи, тим більші можливості для закладення соціального добробуту населення їй притаманні. Таким чином закладаються передумови до формування та розвитку людського та соціального потенціалів.

Трудовий потенціал є складовою людського потенціалу, що визначає можливості особистості до праці. Відповідно, вважаємо за необхідне розглянути основні показники функціонування ринку праці України для розуміння проблемних питань, пов'язаних із впровадженням дієвого механізму соціального розвитку трудового потенціалу на перспективу.

Розглянемо стан формування трудового потенціалу України шляхом аналізу показників чисельності населення, народжуваності та смертності за період 1990-2019 рр. (рис.1).

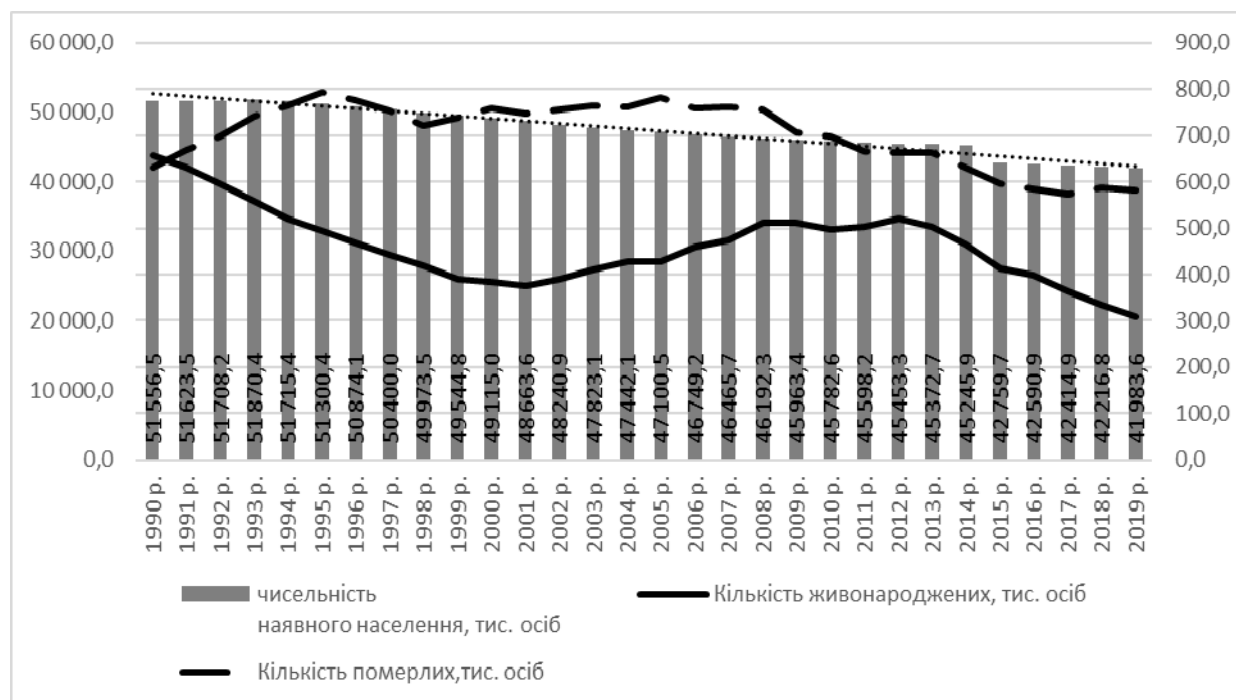


Рисунок 1 – Співвідношення чисельності наявного населення, народжуваності на смертності населення за період 1990-2019 рр., тис. осіб

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Як видно з рис. 1, чисельність населення України, починаючи 1993 року знижувалася. Причинами цього варто назвати переважання смертності над народжуваністю, відчуження території та високі показники міграції населення. Загалом, починаючи з 1990 року, за 19 років населення України скоротилося на 18,6%.

Аналізуючи показники народжуваності, можна побачити, що з 1990 р. до 2019 р. кількість живонароджених дітей скоротилася на 53%.

Зауважимо, що після періоду стрімкого спаду народжуваності, починаючи з 1990 р. до 2002 р., період 2003-2012 рр. характеризувався зростанням показників народжуваності з 390,7 тис. осіб до 520,7 тис. осіб, а в період 2013- 2019 рр. відбулося скорочення народжуваності, що можна пояснити як загальносвітовою тенденцією до зростання середнього віку батьків та зменшення кількості дітей у сім'ях, так і скороченням репродуктивного населення внаслідок окупації території та військових дій, а також погіршенням добробуту населення, викликаним зниженням показників ефективності економіки, а також проведенням військових операцій. Загалом, починаючи з 1990 року, народжуваність дітей в 2019 році є найнижчою за вказаний проміжок часу. При цьому, за вказаний період смертність знизилась лише на 7,7%. Найвищі показники смертності зафіксовані за період з 1995 по 2008 рр. (в середньому 759 тис. осіб на рік), а починаючи з 2009 почалося поступове їх скорочення. Порівнюючи показники народжуваності та смертності, варто наголосити, що кількість народжених дітей у 2019 р. була на 46,9% меншою, аніж кількість померлих в Україні. Даний показник характеризує нашу країну як таку, що має від'ємний приріст народжуваності та характеризується старінням нації.

Дану тенденцію зображено на рис. 2.

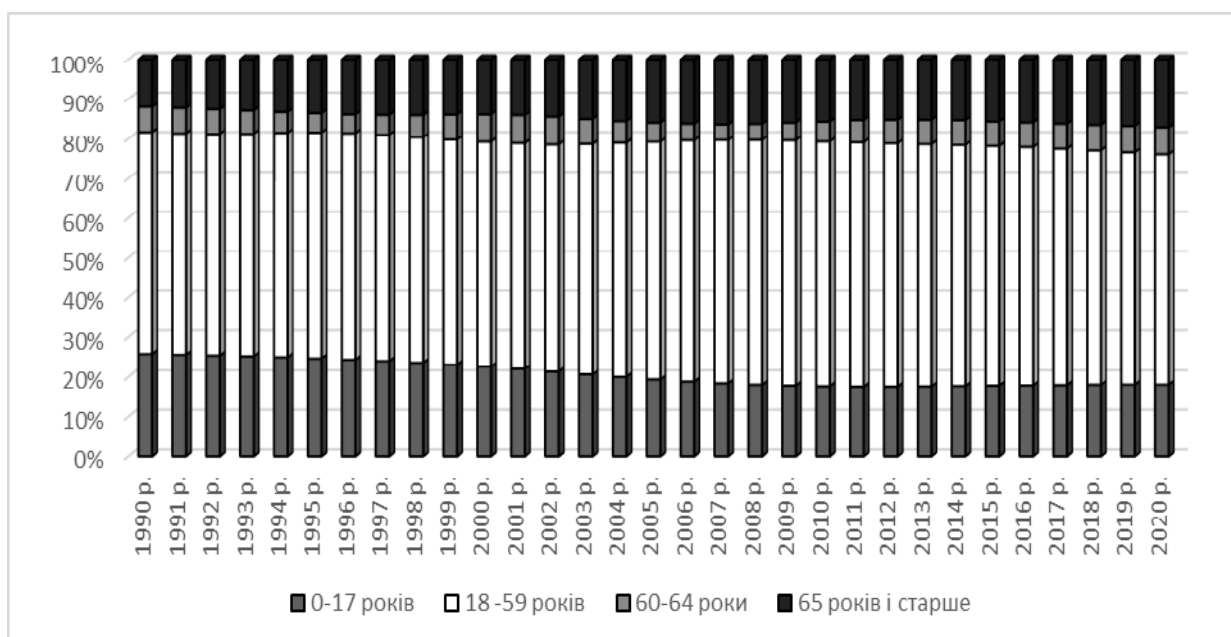


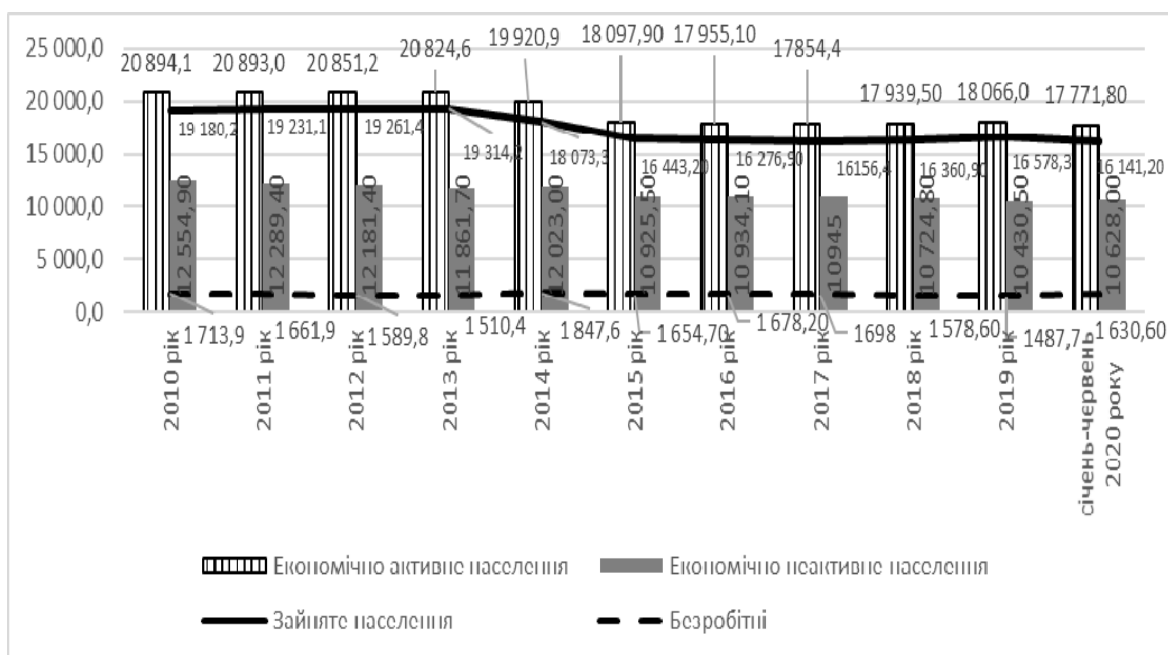
Рисунок 2 – Питома вага вікових груп населення України за період 1990-2020 рр.,%

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Так, на 1 січня 2020 р. кількість осіб, віком від 0 до 17 років знизилась у порівнянні з 1990 р. на 43,4%, кількість осіб, віком від 18 до 59 років – на 15,9%, віком від 60 до 64 років – на 13,6%, а вікова категорія від 65 років і старше – на 15,7%. Варто зауважити, що питома вага категорії від 0 до 17 років у 1990 р. становила 25,8% від наявного населення, а у 2020 р. – вже 18,05%, категорія віком від 18 до 59 років у 1990 р. складала 55,86%, а у 2020 р. – 58,04%, група від 60 до 64 років – 6,35% та 6,79%, а от категорія осіб віком від 65 років та старше у 2020 році складала 17,12% від загальної кількості населення проти 11,97% у 1990 році.

Важливим для характеристики наявного трудового потенціалу є дослідження тенденцій зміни чисельності наявного економічно активного та неактивного населення, співвідношення чисельності зайнятих та безробітних. Зобразимо динаміку даних показників на рис.3.

Як видно з рис. 3., чисельність як економічного активного, так і економічно неактивного, а також зайнятого населення за досліджуваний період мала тенденцію до зниження. Так за період 2010 - першої половини 2020 рр. чисельність економічно активного населення знизилась на 14,9%, зайнятого населення – на 15,8%, а безробітного – лише на 4,9%. Чисельність економічно активного та зайнятого населення з 2010 до 2017 року мала тенденцію до зниження, в 2018-2019 рр. можна спостерігати зростання їх чисельності. Однак, в 2020 році з урахуванням кризових явищ в українській та світовій економіці можна спрогнозувати (що підтверджується даними за першу половину 2020р.) зниження зайнятого населення. За 2010-2013 рр. чисельність безробітних в Україні мала тенденцію до зниження, в 2014 р. вона досягла рекордного значення за досліджуваний період, в 2018-2019 рр. можна прослідкувати зниження кількості безробітних, однак попередні дані 2020 р. вказують на зростання безробітного населення, що є світовою тенденцією. Зауважимо, що в структурі економічно активного населення, питома вага безробітного населення складає в середньому 8,6%. В першій половині 2020 року питома вага безробітного населення складала 9,18%. Порівнюючи кількість зайнятого та економічно неактивного населення, зауважимо, що податкове навантаження на утримання останніх є непропорційним згідно до кількості реально зайнятого населення, що формує недоотримання фінансування відповідними фондами та вимагає переоцінки функціонування системи соціальних установ.



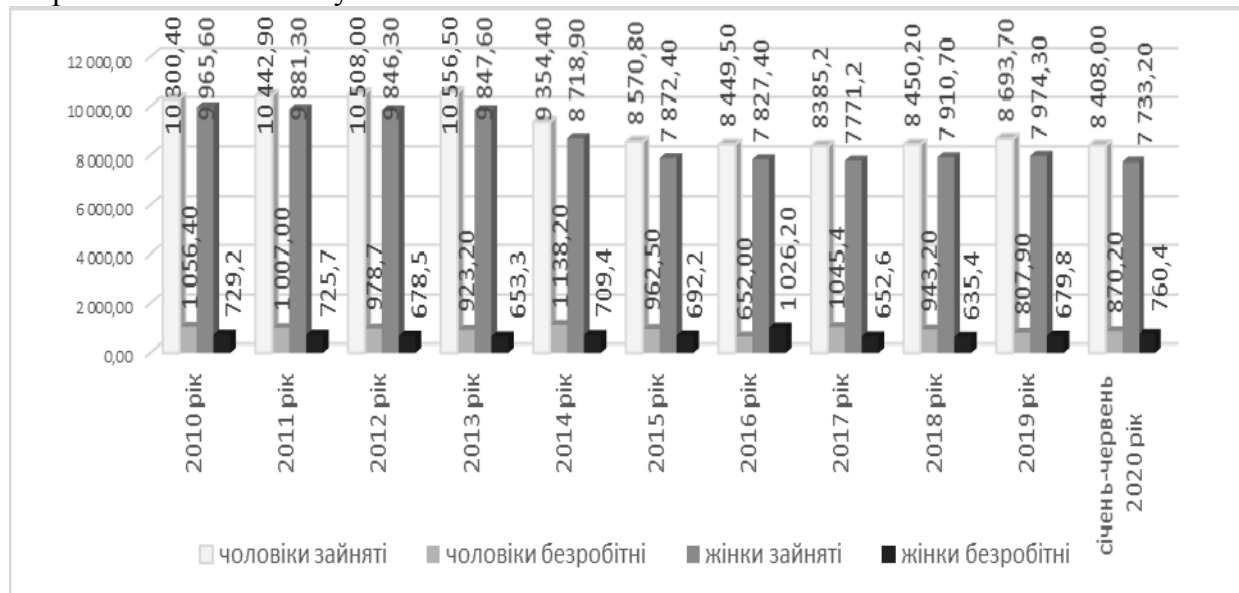
Примітка: дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, з 2015 року – також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях, окрім чисельності економічно неактивного населення

Рисунок 3 – Співвідношення чисельності економічно активного, економічно неактивного населення, зайнятих та безробітних за період 2010-2019 рр., тис. осіб

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Розглянемо статеву структуру зайнятого та безробітного населення України за період з 2010 по січень-червень 2020 рр.

З рис. 4 бачимо, що за період з 2010 по січень-червень 2020 рр. кількість зайнятих чоловіків переважала над чисельністю зайнятих жінок, відповідно і кількість безробітних чоловіків була більшою.



Примітка: дані, починаючи з 2014 р. наведено без урахування тимчасово окупованих територій

Рисунок 4 – Співвідношення чисельності зайнятих та безробітних за статтю за період 2010-2020 рр., тис. осіб

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Так, за період 2010 - 2019 рр. кількість зайнятих чоловіків зменшилась на 15,6%, безробітних чоловіків – на 23,5%, чисельність зайнятого жіночого населення знизилась на 19,9%, а безробітного – лише на 6,7%. Проте з першої половини 2020 року, зважаючи на кризові явища, викликані пандемією Covid-2019, кількість безробітних чоловіків виросла на 7,7%, а жінок – на 11,9%. Зважаючи на те, що загальна чисельність жінок у 2019 р. становила 53,7% від загальної кількості населення України, більша частина жіночого населення є економічно неактивною в силу переважання тривалості життя, гендерної дискримінації та соціальних норм та цінностей нації. Відповідно, для формування базису соціального розвитку трудового потенціалу, варто звернути увагу на факт такої нерівності та забезпечити умови для реалізації права на працю жіночої половини населення.

Досліджуючи розподіл зайнятого населення за сферами економічної діяльності (рис.5), зауважимо, що найбільше осіб у 2019 році було зайнято у сфері оптової та роздрібною торгівлі, ремонту автотранспортних засобів та мотоциклів – 23%, у сільському, лісовому та рибному господарствах – 18%, а також промисловості – 15%.

Загалом, світова тенденція переважання зайнятості у сфері послуг є справедливою і для ринку праці України. На рис. 6 зображено зміни частки зайнятого населення в реальному секторі економіки та у сфері послуг за період 2008-2019 рр.

Наведені дані свідчать, що для української економіки з 2008 року характерною є тенденція скорочення зайнятості в реальному секторі економіки та зростання чисельності зайнятих в сфері послуг. Станом на 2018 рік зайнятість в реальному секторі економіки становила лише 30,4%. В 2019 році зайнятість в реальному секторі

економіки виросла на 6,82% за рахунок значного зростання зайнятих у галузі сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства.

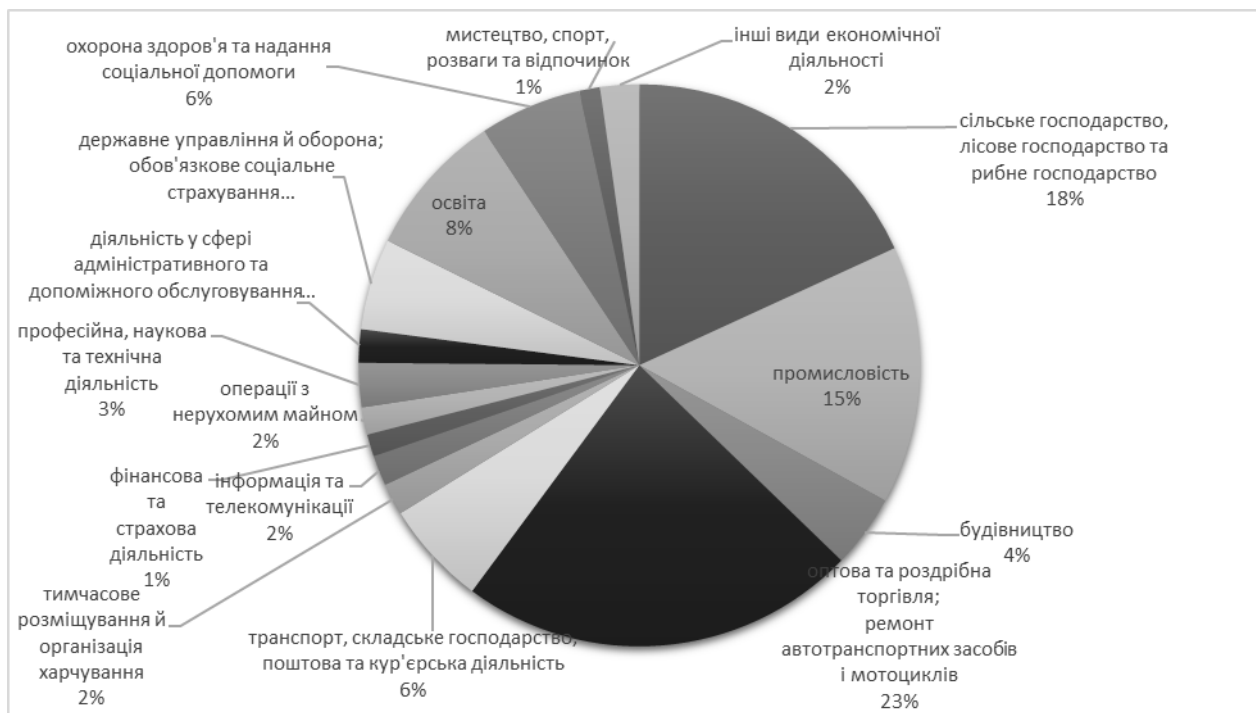


Рисунок 5 – Розподіл зайнятого населення за сферами економічної діяльності у 2019 році, %  
Джерело: сформовано автором на основі [2]

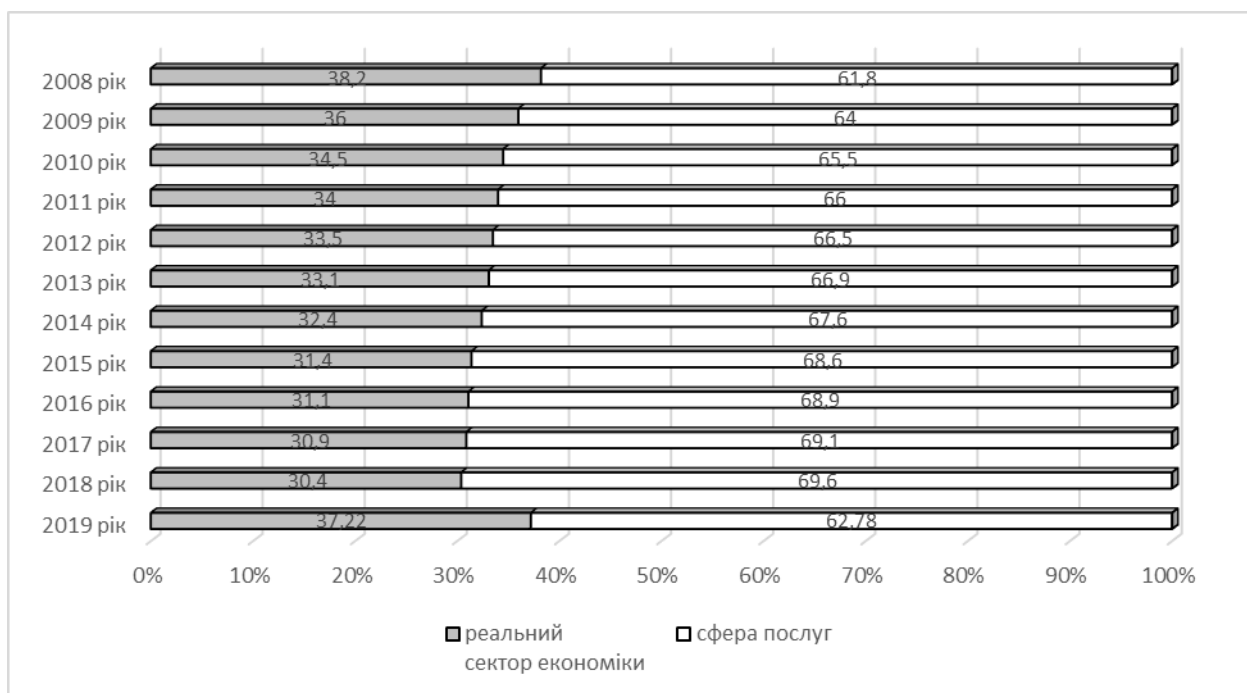


Рисунок 6 – Динаміка зміни зайнятості населення в реальному секторі економіки та у сфері послуг за період 2008 - 2019 рр., %  
Джерело: сформовано автором на основі [2]

Важливо для розуміння рівня соціальної захищеності працівників проаналізувати рівень формальної та неформальної зайнятості населення. У 2019 році питома вага неформально зайнято населення складала 20,9% від загальної кількості зайнятого населення віком від 15 до 70 років. Серед них за наймом працювало 11,4% до загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу, а не за наймом працювало 69,3 % до загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу. Тобто робимо висновки, що майже 70% громадян, що працюють не за наймом відносять до неформального сектору зайнятості.

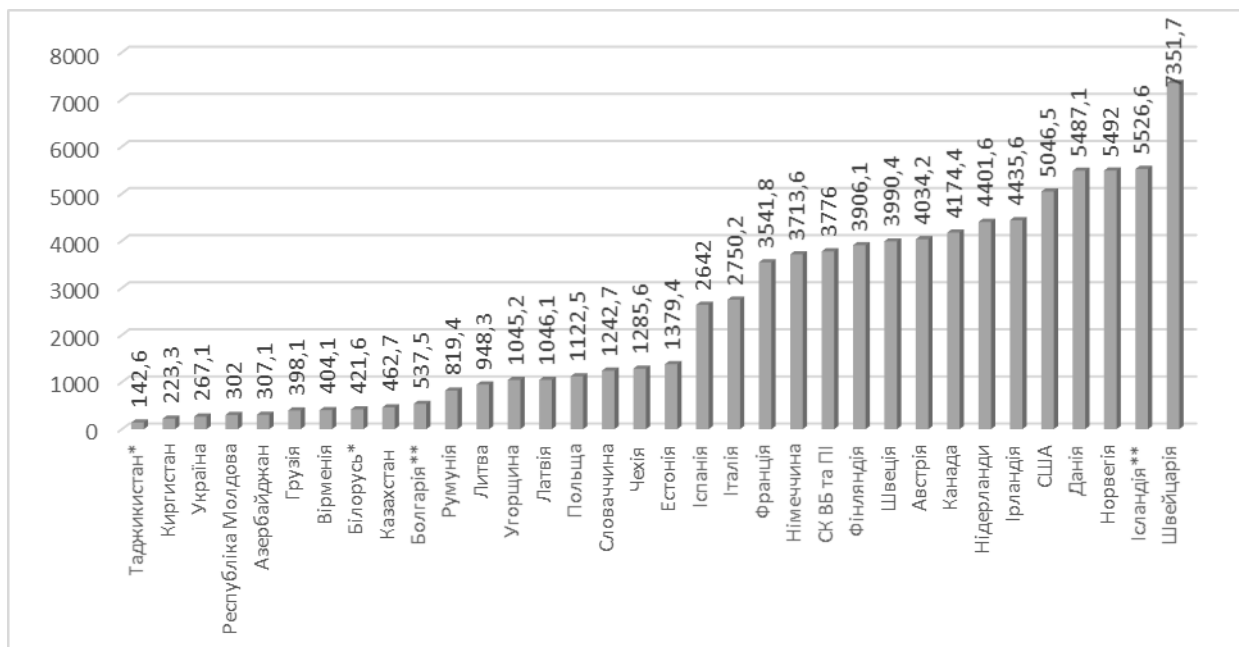
Серед зайнятого населення у неформальному секторі 17,7% від загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу складають жінки, а чоловіки – 23,8%, 13,9% - міські мешканці, а 36,3% - зайняті у сільській місцевості. Зауважимо, що серед працюючих не за наймом у сільській місцевості 89,6% працюють у неформальному секторі економіки.

Серед неформально зайнятого населення у 2019 році найбільше осіб працювало у сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві (42,3%). На другому та третьому місці знаходяться особи, зайняті у секторі оптової та роздрібної торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів (17,3%) та будівництві (17,0%) відповідно. Відповідно такий дисбаланс зумовлює підґрунтя для глибинної кризи та виникнення протиріч в сфері соціального розвитку суспільства, як загалом, так і в означених сферах, зокрема. Зростаюча кількість сільського населення через підвищення ваги сільського господарства в національній економіці, повернення трудових мігрантів внаслідок глобальної кризи та витіснення українських заробітчан з світового ринку праці, формування негативної культури незареєстрованої зайнятості та усталеність стосунків з державою шляхом ухилення від сплати податків загострення соціальних протиріч між сільським та міським населенням зумовлюють зміну традиційних поглядів на функціонування зазначених галузей економіки, зміни підходів до формування та використання їх трудового потенціалу з упором саме на соціальний характер його розвитку. Для мінімізації неформальної зайнятості Червінська Л. пропонує, зокрема підвищення стабільності і привабливості сектора формальної зайнятості; зростання оплати праці і доходів у всіх сферах і видах економічної діяльності; захист прав працівників на підприємствах формального сектора; сприяння малому підприємству; зменшення обсягу готівкових розрахунків, зменшення соціального навантаження на підприємства за одночасного збільшення частки утримань з фізичних осіб, які сплачуються до соціальних фондів; надання податкових канікул тим підприємствам, у яких не виявлено фактів виплати «тіньової» заробітної плати» [6].

Досліджуючи рівень оплати праці на вітчизняних підприємствах для розуміння її відповідності реальним потребам населення, бачимо, що щорічна динаміка номінальної заробітної плати з 2010 до 2015 року мала тенденцію до зниження, а з 2015 по 2019 рік щороку збільшувалась. Однак, реальна заробітна плата мала тенденцію до незначного підвищення в 2010-2012 рр., а з 2013 р. до 2015 р. - суттєво знизилася. Таке падіння пов'язано із економічними та політичними кризовими явищами, які відбувалися в країні в той період часу. В період 2016-2019 рр. реальна середня заробітна плата щороку зростала. Однак, важливо прослідкувати і наскільки заробітна плата виросла у порівнянні з базовим 2010 роком. Відповідно до наших розрахунків, номінальна заробітна плата за період 201-2019 рр. виросла на 466%, а от реальна заробітна плата за цей період зросла лише на 65%, при чому в 2015 році реальна заробітна плата знизилася майже до рівня 2010 року [11]. Тобто, кризові явища в

українські економіці зумовили суттєве зниження рівня доходів та пригальмували розвиток суспільного добробуту.

Актуальним є порівняння середньої заробітної плати в Україні та в міжнародному просторі (рис. 7).



\* дані представлено за 2016 р. \*\* дані представлено за 2017 р.

Рисунок 7 – Порівняння середньої заробітної плати в Україні та світі в 2018 р., дол. США

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Як ми можемо бачити, середня заробітна плата в Україні в 2018 році серед представлених країн була дуже низькою, загалом нижчим був середній заробіток лише в Таджикистані та Киргизстані. Для порівняння, середня заробітна плата в Україні була нижчою за середній заробіток в США – в 18 разів, в Канаді та Австрії в 15 разів, в Латвії в 3,9 разів, в Литві – в 3,5 рази, а в Грузії – в 1,5 рази.

Важливою є інформація і про заборгованість з виплати заробітної плати. Зокрема зауважимо, що на 1 січня 2020 р. заборгованість з виплати заробітної плати в Україні становила 3099 млн. грн.(на 14,7% більше, ніж на 1.09.2019 р.), що є найвищою сумою за період 2014-2020 рр. та становить 3,3% від загального фонду оплати праці, а найбільша заборгованість зафіксована в промисловості – 79,5% від загальної суми. Відповідно 1,5% працівників недоотримали заробітну плату станом на 1 січня 2020 р., а середня сума боргу становить 17206 грн.

Відповідно, говорячи про соціальний розвиток трудового потенціалу з позицій оплати праці, зауважимо, що для формування цілісної особистості, яка готова якісно працювати, розвиватися в професійній сфері, формувати повноцінні соціальні зв'язки, побудовані на довірі, чесності, дружелюбності, гостинності, ділитися трудовим досвідом, активно приймати участь у діяльності організації та колективу необхідно, перш за все, забезпечити задоволення її базових потреб, для чого гідна оплата праці відіграє одну з ключових ролей.

Тобто, можна зробити висновок, що однією з головних проблем побудови системи соціального розвитку трудового потенціалу в Україні є саме формування механізму виплати гідної заробітної плати, яка буде співставною з рівнем оплати праці

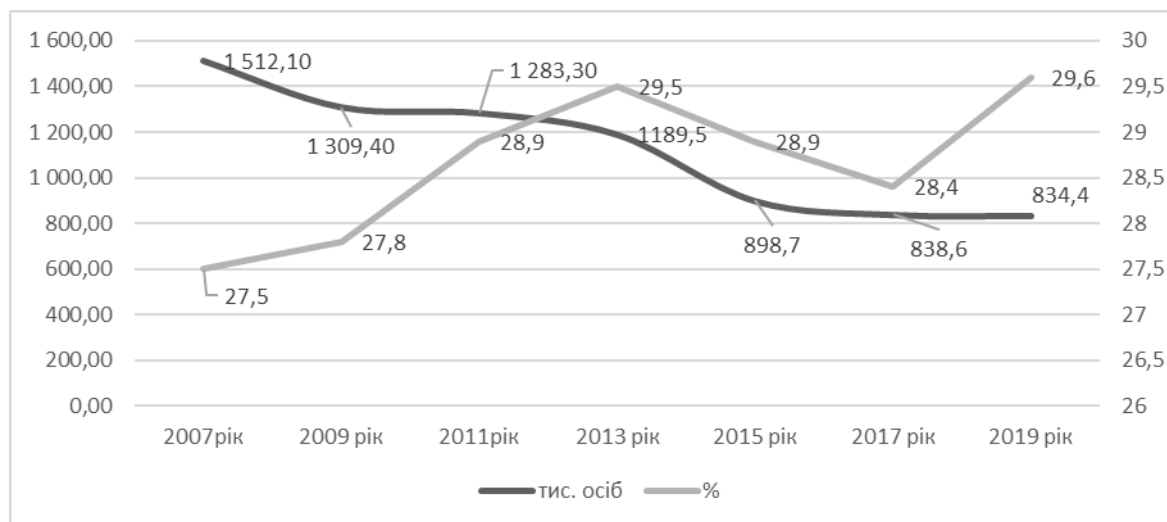
в розвинених країнах світу, як головного фактору сповільнення міграції професіональних кадрів.

Для забезпечення процесу соціального розвитку трудового потенціалу варто розглянути статистику відпрацьованого робочого часу для розуміння ситуації із забезпеченням реалізації трудових можливостей та стану економіки держави.

Так, в 2019 р. відповідно до табельного фонду робочого часу працівниками було відпрацьовано лише 85,2% робочого часу. Головною причиною такої ситуації стало переведення працівників на неповний робочий тиждень з економічних причин. У відпустках без збереження заробітної плати знаходилось 15,6 тис. осіб, тобто 0,2% від середньооблікової кількості штатних працівників, а на неповний тиждень переведені 1,7% працюючих.

Через кризу, викликану пандемією Covid-2019, суттєво знизилися показники відпрацьованого робочого часу в 2020 році. Так, порівнюючи березень 2019 року з березнем 2020, зауважимо, що в середньому по економіці тривалість відпрацьованого робочого часу знизилась з 143 год. до 140 год., а в квітні 2020 – на 22 год. (з 144 до 122 год.), в травні – на 29 год. (з 148 до 119 год.). В червні – вересні 2020 тривалість відпрацьованого робочого часу була характерною для показників минулого року. Найбільше постраждали від кризових явищ такі галузі, як тимчасове розміщення й організація харчування (тривалість відпрацьованого робочого часу в березні-травні 2020 року знизився майже втричі у порівнянні з січнем 2020 року), авіаційний транспорт, галузі мистецтва, спорту, розваг та відпочинку. Варто зауважити, що за даними 2018 року, саме працівники сфери торгівлі та послуг працювали в середньому 41 год. на тиждень, а більш ніж 20% з них – понад 40 годин. Відповідно така ситуація може стати критичною для розвитку української економіки, що зумовить поглиблення соціальної кризи [2].

Необхідною умовою щодо формування та розвитку трудового потенціалу є забезпечення здоров'я працюючих. Відповідно, вважаємо за потрібне здійснити аналіз умов праці, які створені для зайнятого населення (рис. 8).

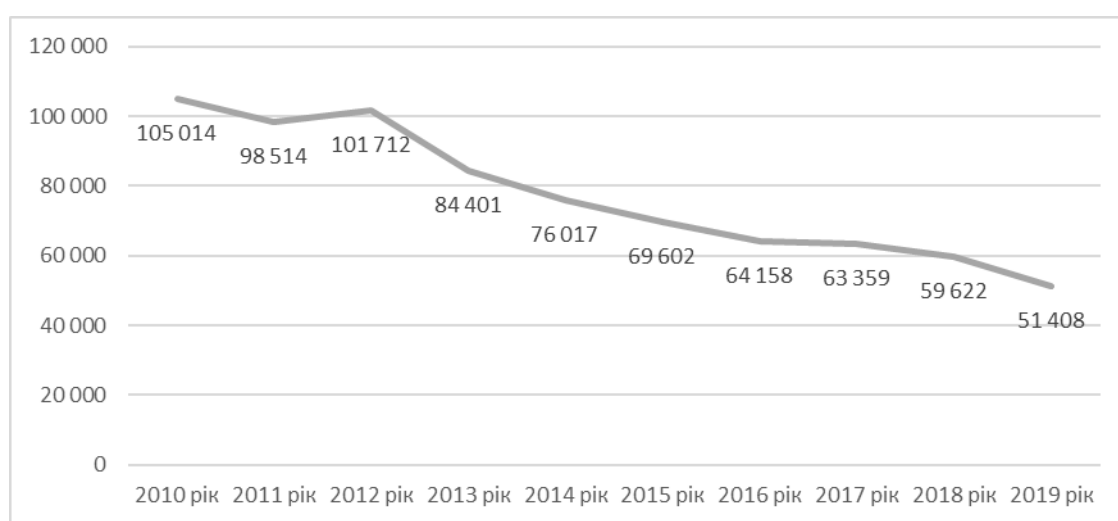


Примітка: дані, починаючи з 2014 р. наведено без урахування тимчасово окупованих територій

Рисунок 8 – Динаміка зміни кількості працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці за період 2007 - 2019 рр., тис. осіб, %

Джерело: сформовано автором на основі [2]

На рис. 8 ми можемо бачити, що, починаючи з 2007 року кількість працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, мала тенденцію до зниження. З одного боку, це можна пояснити скороченням кількості працюючих, особливо в промислових регіонах внаслідок подій 2014 р., проте, і після 2015 року дана динаміка зберігала свою спрямованість. Однак, аналізуючи відносні показники, зауважимо, що питома вага працюючих на роботах з шкідливими умовами праці, навпаки, зростала, що говорить і про скорочення облікової кількості штатних працівників. Так, в 2019 році, кількість працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці становила 29,6% від облікової кількості штатних працівників, а на компенсацію хоча б одного із видів пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці мають право 33,3% від загальної облікової кількості штатних працівників. Зазначене свідчить про необхідність забезпечення даної категорії працівників додатковими медичними послугами та соціальними виплатами і компенсаціями для збереження ними своїх трудових функцій.



Примітка: дані, починаючи з 2014 р. наведено без урахування тимчасово окупованих територій

Рисунок 9 – Динаміка зміни кількості заключених трудових договорів за період 2010 - 2019 рр., од.  
Джерело: сформовано автором на основі [2]

Аналізуючи показники заключення колективних договорів (рис. 9), зауважимо, що їх кількість, починаючи з 2010 року постійно знижується. Наприклад, у 2019 році заключили 51408 од. колективних договорів, що становить 86,2% від показників 2018 року. Що ж до охоплення працюючих колективними договорами, то тут спостерігається схожа негативна тенденція: у 2019 р. кількість працівників, охоплених колективними договорами знизалась на 6,6% порівняно з 2018 р. Така ситуація демонструє низький рівень соціальної відповідальності роботодавців, низьку ефективність соціального діалогу між учасниками соціально-трудова відносин, що може призвести до підвищення ризику виникнення соціальних потрясінь.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Підсумовуючи вище викладене, зазначимо необхідність розробки дієвої системи заходів щодо подолання глибинних проблем, що виникли у сфері зайнятості в Україні, з метою налагодження ефективної співпраці учасників ринку праці для становлення української економіки та забезпечення соціального добробуту.

Насамперед необхідно вирішити проблемні питання, пов'язані з:

- підвищенням рівня життя населення та розробкою дієвих соціальних програм щодо стимулювання зростання народжуваності;
- залучення зарубіжного досвіду щодо реформування податкової системи щодо забезпечення ефективного функціонування соціальних фондів та фінансування державних соціальних програм;
- забезпечення фінансової та соціальної підтримки відповідним галузям економіки та тим верствам населення, що найбільше постраждали від кризових явищ, спричинених світовою пандемією;
- забезпечення зростання реального доходу для реалізації можливості особистості до соціального та професіонального розвитку;
- реформування пенсійної системи;
- стимулювання соціального діалогу між роботодавцями, профспілками та працівниками для захисту інтересів кожної з сторін шляхом удосконалення трудового законодавства та встановлення відповідних виплат та компенсацій;
- забезпечення державної підтримки малого бізнесу та самозайнятих осіб, зайнятих на тимчасових короткострокових роботах, законодавче регулювання дистанційної зайнятості в міжнародних компаніях;
- подолання проблеми виходу економіки з тіні, зайнятості у неформальному секторі економіки, виплати сірої заробітної плати, ухилення від сплати податків, тощо.

Вирішення означеного кола питань у поєднанні з розбудовою соціальної та культурної інфраструктури, підвищенням рівня здоров'я та освіченості нації, встановленням високого рівня соціальних стандартів життя населення, зумовить формування системи соціальної довіри до держави, підвищить рівень соціальної відповідальності та згуртованості нації, що тим самим створить базис соціального розвитку трудового потенціалу.

Подальші дослідження будуть спрямовані на визначення впливу стану функціонування наявної соціальної інфраструктури на розвиток соціальної складової трудового потенціалу, аналіз світового досвіду щодо управління даним процесом та формування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних трансформацій.

## Список літератури

1. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку: монографія. Кіровоград: КОД, 2009. 375с.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України: веб сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 05.07.2020)
3. Семикіна М.В., Пасека С.Р. Підвищення керованості інноваційним розвитком на основі інтегрального оцінювання соціально-трудового потенціалу. *Науковий вісник Буковинського державного фінансово-економічного університету. Економічні науки*. 2014. Вип. 27. С. 277-287.
4. Соціальні та трудові чинники сталого економічного зростання: можливості й механізми активізації: монографія / О.Ф. Новікова та ін. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2020. 464 с.
5. Хандій О. О. Оцінка резервів економічного зростання за рахунок соціального і трудового потенціалів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 26(2). С. 96-100.
6. Червінська Л. П. Тіньові доходи та нелегальна зайнятість: причини, наслідки, шляхи подолання. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2017. № 2. С. 161-167.
7. Шалімова Н.С., Магопєць О.А. Соціальна відповідальність в контексті сприяння розвитку людських ресурсів (регіональний аспект). Корпоративна соціально-екологічна відповідальність та партнерство стейкхолдерів задля сталого розвитку: монографія / за заг. ред. І. О. Макаренко; М-во освіти і науки України, Сумський держ. ун-т. Суми: СумДУ, 2020. С. 196-213.

8. Шамілева Л. Л., Хандій О. О. Резерви розвитку соціального і трудового потенціалів України. *Економіка України*. 2019. № 4. С. 58-71.
9. Шаульська Л. В., Лаушкін О. М. Проблеми і перспективи формування нової якості трудового потенціалу. *Економіка і організація управління*. 2014. Вип.1-2. С. 13-18 .
10. Helliwell, J. F., Huang, H., & Wang, S. Social capital and well-being in times of crisis. *Journal of Happiness Studies*. 2014. No 15(1), pp.145-162
11. Piazza-Georgi B, The role of human and social capital in growth: extending our understanding, *Cambridge Journal of Economics*, 2002. Volume 26, Issue 4, pp. 461-479
12. Tight, M. Human and Social Capital and Their Application in Higher Education Research. *Theory and Method in Higher Education Research*. Emerald Publishing Limited, 2018. Vol. 4. pp. 209-223.

## References

1. Levchenko, O.M. (2009). *Profesionalnyi potentsial: rehuliatorni mekhanizmy innovatsiinoho rozvytku : monohrafiia [Professional Potential: Regulatory Mechanisms of Innovation Development : monograph]*. Kirovohrad: KOD [in Ukrainian].
2. Sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy [Site of the State Statistics Service of Ukraine]. *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
3. Semykina, M.V., & Pasiaka, S.R. (2014) Pidvyshchennia kerovanosti innovatsiinym rozvytkom na osnovi intehralnogo otsiniuvannia sotsialno-trudovoho potentsialu [Improving the manageability of innovative development based on an integrated assessment of social and labour potential] *Naukovyi visnyk Bukovynskoho derzhavnogo finansovo-ekonomichnogo universytetu. Ekonomichni nauky – Scientific Bulletin of the Bukovinian State Financial-Economic University. Economic sciences* 27, 277-287 [in Ukrainian].
4. Novikova, O.F., Amosha, O.I., Shamileva, L.L., Ostafiichuk, Ya.V., Antoniuk, V.P., Zaloznova, Yu.S. et al. (2020) *Sotsialni ta trudovi chynnyky staloho ekonomichnoho zrostannia: mozhlyvosti y mekhanizmy aktyvizatsii: monohrafiia [Social and labour factors of the sustainable economic growth: opportunities and mechanisms of activation]*. NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-sti. Kyiv [in Ukrainian].
5. Khandii, O.O. (2019) Otsinka rezerviv ekonomichnoho zrostannia za rakhunok sotsialnogo i trudovoho potentsialiv [Assessment of reserves of economic growth at the expense of social and labour potentials] *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnogo universytetu. Serii: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo - Scientific Bulletin Of Uzhhorod National University. Series International Economic Relations and the World Economy*, 26(2), 96-100 [in Ukrainian].
6. Chervinska, L. P. (2017) Tinovi dokhody ta nelegalna zainiatist: prychny, naslidky, shliakhy podolannia [Shadow income and illegal employment: causes, consequences, ways to overcome] *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social and labour relations: theory and practice*, 2, 161-167 [in Ukrainian].
7. Shalimova, N.S., & Mahopets, O.A. (2020) Sotsialna vidpovidalnist v konteksti spriannia rozvytku liudskyykh resursiv (rehionalnyi aspekt) [Social responsibility in the context of promoting the development of human resources (regional aspect)]. *Korporatyvna sotsialno-ekolohichna vidpovidalnist ta partnerstvo steikkholderiv zadlia staloho rozvytku: monohrafiia – Corporate social and environmental responsibility and partnership of stakeholders for sustainable development*. I. O. Makarenko (ed). Sumy: SumDU [in Ukrainian].
8. Shamileva, L.L., & Khandii, O.O. (2019) Rezervy rozvytku sotsialnogo i trudovoho potentsialiv Ukrainy [Reserves of the development of social and labour potentials of Ukraine]. *Економіка України – Economy of Ukraine*, 4, 58-71 [in Ukrainian].
9. Shaulska, L.V., & Laushkin. O.M. (2014) Problemy i perspektyvy formuvannia novoi yakosti trudovoho potentsialu [Problems and prospects for the forming of a new quality of labour potential] *Економіка і організація управління – Economy and organization of management*, 1-2, 13-18 [in Ukrainian].
10. Helliwell, J. F., Huang, H., & Wang, S. (2014) Social capital and well-being in times of crisis. *Journal of Happiness Studies*. 15(1), 145-162 [in English].
11. Piazza-Georgi, B. (2002) The role of human and social capital in growth: extending our understanding, *Cambridge Journal of Economics*, 26, 4, 461–479 [in English].
12. Tight, M. (2018) Human and Social Capital and Their Application in Higher Education Research. *Theory and Method in Higher Education Research*. Emerald Publishing Limited, 4, 209-223. [in English].

**Tetiana Nemchenko**, Assistant Lecturer  
Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

## **Organizational and Economic Prerequisites of the Social Development of Labour Potential in Ukraine**

The paper is devoted to the problem of research of the organizational and economic factors, which are affecting on the process of the social development of labour potential in Ukraine. The authors, based on the research of the foreign and Ukrainian scientists, determined the necessity to change the approach to the human resource management, caused by the transformations on the labour market and crisis phenomena in the economy. Social development of labour potential should play a key role in this process as a significant factor of ensuring the economic prosperity and social welfare.

The main goal of the paper is to reveal the essence and peculiarities of the process of social development of labour potential, to analyze the organizational and economic prerequisites for its forming by researching the founder of the indicators of the functioning of the labour market of Ukraine.

The author determined that the social development of labour potential is due to the influence of social factors, leading to the forming of new opportunities for population, the growth and expansion of their capabilities, skills, competencies, changes in the qualitative state of their labour potential and the result of their social and labour activities.

Using analysis and synthesis, induction and deduction, the methods of comparison and analytics, the main organizational and economic indicators of the development of labour potential of Ukraine are analyzed by the author. In particular, the indicators of fertility and mortality have been analyzed, and the age structure of the population has been determined. Also the characteristic of the domestic labour market, which is characterized by a decreasing in employment in the real sector of the economy, an increasing in unemployment and informal employment, a decreasing in the coverage of employees by the collective agreements, which are negatively impacts on the economic and social development of the state have been given. The indicators of growth of nominal and real wages have been determined, as well as a comparative analysis of wages in Ukraine and the world have been conducted.

As a result of the conducted research, the author summarized the problematic issues that hold back the social development of labour potential and require the urgent solutions.

**social development, labour potential, employment, unemployment, social welfare, wages**

*Одержано (Received) 20.07.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 06.08.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

**РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ ТА ГАЛУЗЕЙ.  
ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ**

УДК 338. 656.033

JEL R40, R48

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).169-176](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).169-176)**О.М. Гуцалюк**, доц., д-р екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна***Н.А. Ремзіна**, здобувачка*Кіровоградський інститут розвитку людини ВНЗ «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна», м. Кропивницький, Україна***Методичні основи формування єдиного наскрізного тарифу  
мультимодальних перевезень**

В статті розглянуто основні положення проекту Закону України «Про мультимодальні перевезення» та виявлено його недосконалість щодо формування єдиного наскрізного тарифу. Досліджено міжнародний досвід встановлення наскрізних ставок та основні етапи процесу їх формування. Запропоновано методичний підхід до формування єдиного наскрізного тарифу мультимодальних перевезень, що базується на уніфікації ключових елементів технологічного процесу, на яких формуються витрати на перевезення. Надано авторське бачення термінів «змішанні перевезення», «мультимодальні перевезення», «інтермодальні перевезення», «комбіновані перевезення».

**транспортна інфраструктура, мультимодальні перевезення, єдиний наскрізний тариф, оператор мультимодальних перевезень, витрати, собівартість****А.Н. Гуцалюк**, доц., д-р. екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна***Н.А. Ремзіна**, соискательница*Кіровоградський інститут розвитку людини ВУЗ «Откритый международный университет развития человека «Украина», г. Кропивницький, Украина***Методические основы формирования единого сквозного тарифа  
мультимодальных перевозок**

В статье рассмотрены основные положения проекта Закона Украины «О мультимодальных перевозках» и выявлено его несовершенство относительно формирования единого сквозного тарифа. Исследован международный опыт установления сквозных ставок и основные этапы процесса их формирования. Предложен методический подход к формированию единого сквозного тарифа мультимодальных перевозок, основанный на унификации ключевых элементов технологического процесса, на которых формируются расходы на перевозку. Предоставлено авторское видение терминов «смешанные перевозки», «мультимодальные перевозки», «интермодальные перевозки», «комбинированные перевозки».

**транспортная инфраструктура, мультимодальные перевозки, единый сквозной тариф, оператор мультимодальных перевозок, затраты, себестоимость**

**Постановка проблеми.** Розвиток мультимодальних перевезень є пріоритетом транспортної політики України, враховуючи статус транзитної держави, унікальне транспортно-географічне положення на перехресті європейських та євразійських доріг, міжнародних транспортних коридорів.

Включення України до Європейської транспортної мережі TEN-T (The Trans-European Transport Network) має історичне значення для транспортної мережі України, адже вона стає частиною стратегічних транспортно-логістичних коридорів ЄС. Це найважливіший крок на шляху інфраструктурної євроінтеграції України.

Проте, сьогодні в Україні питання мультимодальних перевезень регулюються фрагментарно, досі залишається актуальним прийняття єдиного закону, спрямованого

на визначення правових та організаційних засад мультимодальних перевезень вантажів, правового статусу учасників таких перевезень, державної підтримки розвитку мультимодальних перевезень та відповідної інфраструктури. Порядок формування тарифів на мультимодальні перевезення в Україні є недосконалим, що стримує розвиток таких перевезень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Формування засад державної політики з розвитку мультимодальних перевезень та відповідної транспортної інфраструктури є предметом вивчення багатьох науковців. Зокрема, Липинська О.А. та Познанська І.В. [4] ґрунтовно досліджують питання усунення проблем на шляху розвитку мультимодальних перевезень та організації безпечних ланцюгів поставок. Питання нормативно-правового забезпечення розвитку мультимодальних перевезень розглянуто в роботі Маслій Н.Д. [5]. Кухарчик О.Г. [3] вивчав особливості розвитку регіонального ринку мультимодальних перевезень. Дослідження Пасечної Е.В. [7] спрямовані на інфраструктурне забезпечення мультимодальних перевезень.

Особливий практичний інтерес становить вивчення питання формування тарифів мультимодальних перевезень. Так, Карпенко О.О. [1] запропонувала удосконалення порядку формування тарифів на мультимодальні перевезення шляхом скорочення строків доставки вантажу. Креймер В.Ю. досліджує проблеми формування тарифної політики при комбінованих перевезеннях [2]. Проте, проблема формування єдиного наскрізного тарифу залишається досі невирішеною та актуальною для України.

**Постановка завдання.** Метою статті є розробка методичних основ формування єдиного наскрізного тарифу мультимодальних перевезень, що сприятиме розвитку зазначених перевезень в Україні, а також розбудові відповідної транспортної інфраструктури.

**Виклад основного матеріалу.** Регламентация мультимодальних перевезень у чинному законодавстві сприятиме збільшенню обсягів перевезень вантажів територією України за участю національних транспортних організацій, що підвищить конкурентоспроможність країни на світовому ринку транспортних послуг, забезпечить інтеграцію транспортної інфраструктури України у світову транспортну систему.

27 грудня 2019 року у Верховній Раді України було зареєстровано проєку Закону України «Про мультимодальні перевезення» [8]. Втім, після обговорення зазначений проєкт 4 березня 2020 р. відкликано і 23 жовтня 2020 року на його заміну було зареєстровано оновлений проєкт Закону України [9].

Проєкт Закону України «Про мультимодальні перевезення» [9] розроблено на виконання Угоди про Асоціацію між Україною [10], з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Проєкт Закону України [9] створює умови для імплементації актів Європейського Союзу (згідно з додатком ХХХІІ до глави 7 «Транспорт» розділу V «Економічне і галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію Україна – ЄС). В даному проєкті [9] термін «мультимодальні перевезення» застосовується як еквівалент терміну «перевезення у прямому змішаному сполученні». Зокрема: мультимодальне перевезення визначається як перевезення вантажів двома або більше видами транспорту на підставі договору мультимодального перевезення, що здійснюється за документом мультимодального перевезення, при чому внутрішнє мультимодальне перевезення здійснюється без перетину державного кордону України, а міжнародне мультимодальне перевезення з перетином державного кордону України. До того ж, у законопроєкті комбіноване перевезення вантажів розглядається як різновид мультимодального перевезення вантажів однією і тією самою транспортною одиницею без перевантаження вантажу під час зміни виду транспорту, де більша частина

маршруту приходиться на внутрішній водний, морський або залізничний шляхи, а відрізок маршруту автомобільними шляхами є максимально коротким.

Проте вважаємо некоректним приймати мультимодальне перевезення за родове поняття, адже не всі змішанні перевезення відбуваються за участю єдиного оператора. Зазначена заміна термінів призведе до того, що частина змішаних перевезень залишиться законодавчо неврегульованою.

На нашу думку, доцільним є розробка Закону України «Про змішанні перевезення», який має включати підрозділи: «Мультимодальні перевезення», «Інтермодальні перевезення», «Комбіновані перевезення». Представимо авторське визначення зазначених термінів.

Змішані перевезення – це родове поняття для перевезень вантажів від пункту відправлення до пункту призначення, під час якого використовується більш одного виду транспорту.

Мультимодальні перевезення – це різновид змішаних перевезень, що здійснюється на підставі договору між замовником послуги з перевезення вантажів та оператором, що забезпечує процес перевезення від пункту відправлення до пункту призначення та несе повну відповідальність за вантаж.

Інтермодальні перевезення – це різновид змішаних перевезень, що здійснюється на підставі договорів між замовником послуги з перевезення вантажів та окремо з кожним перевізником, що несуть загальну відповідальність за вантаж.

Комбінована перевезення – це різновид змішаних перевезень, що здійснюється на одній і тій же транспортній одиниці від пункту відправлення до пункту призначення з використанням на проміжному етапі інших видів транспорту (вагони, контейнери, автомашини на морських поромках; автопоїзда, причепа на спеціалізованих платформах і т.п., тобто пред'являється до перевезення транспортний засіб з вантажем. Комбіновані перевезення можуть бути організованими як єдиним оператором, так і без нього. Тому, на нашу думку, запропоноване у проєкті Закону України [9] визначення є неточним.

В ст. 1 [9] надається визначення таких термінів: внутрішнє мультимодальне перевезення, договір мультимодальних перевезень, документ мультимодальних перевезень вантажів, єдиний перевізний документ, замовник послуги мультимодальних перевезень, комбіноване перевезення вантажів, маршрут мультимодальних перевезень, міжнародне мультимодальне перевезення, мультимодальні перевезення, мультимодальний термінал, оператор мультимодальних перевезень, послуга мультимодальних перевезень, транспортна одиниця, учасники мультимодальних перевезень вантажів, фактичний перевізник. Проте, бракує визначення терміну «єдиний (наскрізний) тариф».

Вважаємо доцільним додати до ст.1 визначення терміну «єдиний (наскрізний) тариф» як вартість доставки одиниці вантажу шляхом мультимодального перевезення.

Організація доставки вантажу під час мультимодальних перевезень передбачає встановлення єдиної наскрізної тарифної ставки. З розвитком мультимодальних перевезень у світі поступово формується єдина система цін для цілого транспортного ланцюга, незалежно від частки участі в ній окремих видів транспорту.

Міжнародний досвід встановлення наскрізних ставок доводить, що різниця у ціноутворенні залежить від володіння або не володіння транспортними засобами оператора мультимодальних перевезень. Оператори, що є власниками транспортом (Carrier-МТО), більш зацікавлені в завантаженості власного транспорту. Це, з одного боку, може спричинити за собою варіант перевезення, витрати якого виявляються не завжди мінімальними, але, з іншого боку, дає кращі можливості для тарифікації граничних витрат в разі неповного завантаження транспорту.

Оператори, що не володіють власним транспортом (Non-Carrier-МТО), можуть послідовно підібрати варіанти перевезення з оптимальним рівнем витрат. Передумовами розробки тарифу мультимодальних перевезень є:

- точне визначення маршрутів;
- точне визначення місць відправлення та призначення;
- укладання договорів між оператором мультимодальних перевезень та фактичними перевізниками [6, с. 264].

Аналіз наукових праць з цієї тематики [1; 2] дозволив виділити основні етапи процесу формування тарифів на мультимодальні перевезення вантажів. Він складається з таких етапів:

1. Формування можливих сценаріїв організації мультимодальних перевезень вантажу в межах певного ланцюга перевезення.
2. Аналіз сумарної вартості перевезення за кожним видом транспорту по кожному зі сценаріїв.
3. Врахування накладних витрат, що виникають протягом ланцюга перевезення та строків здійснення перевезення за кожним сценарієм.
4. Розрахунок тарифу для кожного сценарію організації мультимодальних перевезень з урахуванням прибутку оператора.
5. Формування критеріїв вибору оптимального сценарію перевезення (мінімальна вартість, максимальна швидкість, найменша кількість накладних витрат чи терміналів для перевантаження тощо).
6. Вибір оптимального сценарію та, відповідно, встановлення тарифу на мультимодальні перевезення для цього сценарію.

Відтак, аналіз міжнародної практики та наукових досліджень щодо розробки методичних основ формування наскрізного тарифу свідчить, що основними складовими єдиного (наскрізного) тарифу є:

- вартість перевезення вантажу видами транспорту, що задіяні у мультимодальному перевезенні;
- вартість основних та супутніх послуг, що надаються у транспортних терміналах під час завантаження, розвантаження та заміни виду транспорту;
- вартість страхування відповідальності оператора мультимодального перевезення за вантаж;
- прибуток оператора мультимодального перевезення.

Зазначені складові єдиного (наскрізного) тарифу закріплюються у ст. 12 проекту Закону України «Про Мультимодальні перевезення» [9].

Проте, при дослідженні природи єдиного наскрізного тарифу, важливо відзначити, що він не повинен перетворитися на просту суму його складових, так як це зробить його неконкурентоспроможним. Зазначений тариф повинен бути привабливішим як за вартістю, так і за строком доставки.

Інтерес оператора мультимодального перевезення складається із комісії, включеної до тарифу, а також контрактної знижки, яку надають йому фактичні перевізники, термінальні компанії та інших субагенти. Оператор розподіляє різницю між базовою ставкою тарифу і тією ставкою, яку він отримує від субагентів як крупний клієнт між собою та вантажовідправником (у вигляді зниження наскрізного тарифу), що є вигідним для обох сторін. [1, с. 82].

Отже, виникає актуальне питання формування методичного підходу щодо формування наскрізного тарифу як вартості доставки одиниці вантажу шляхом мультимодальних перевезень.

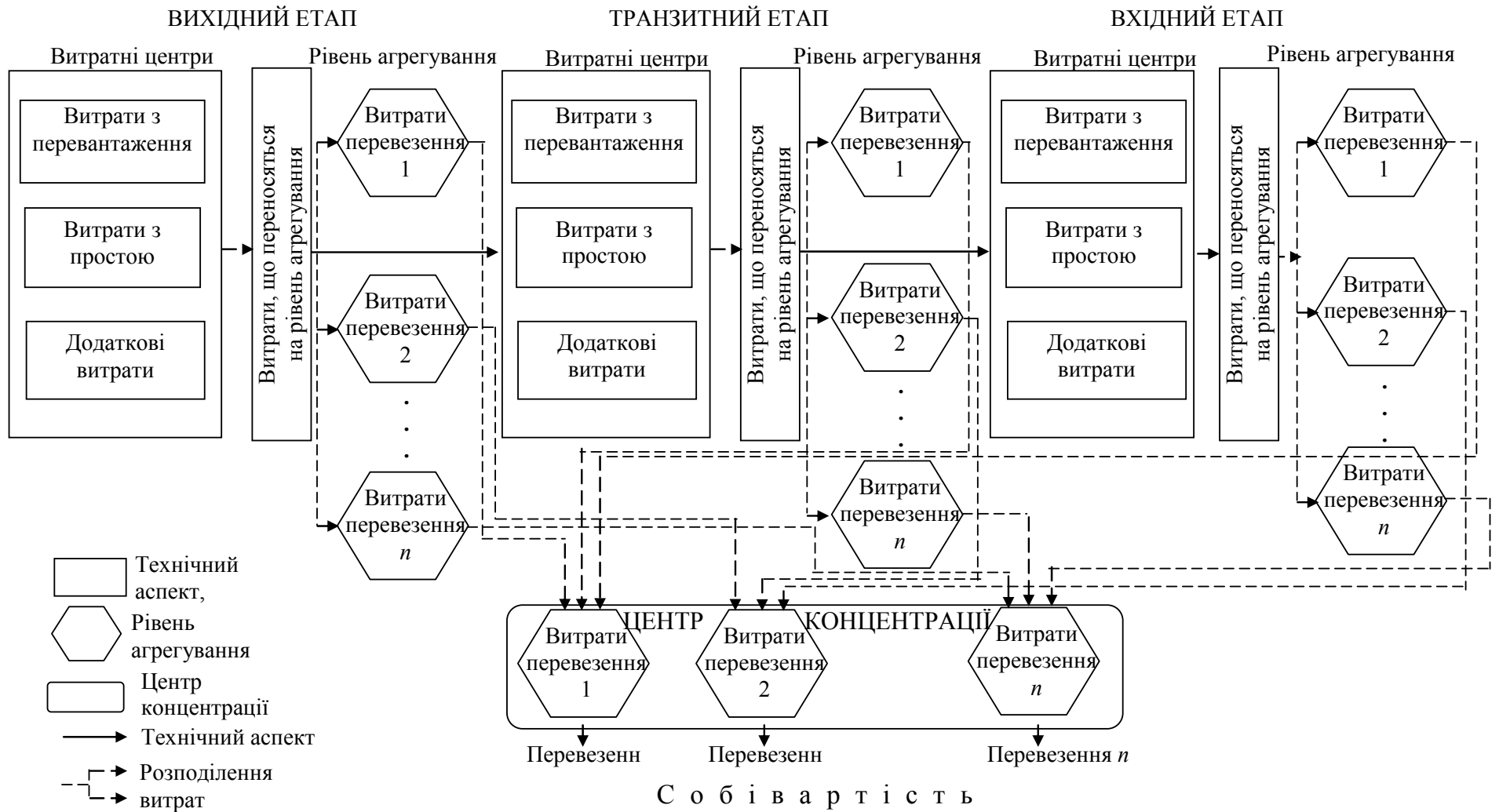


Рисунок 1 - Модель розподілення витрат на одиницю мультимодального перевезення

Джерело: розроблено авторами

Підхід має базуватися на уніфікації тих ключових елементів технологічного процесу, на яких формуються витрати на перевезення. Ці елементи є «центрами витрат» у процесі формування тарифу. Такими можуть бути точки стикування різних видів транспорту, а саме: транспортні термінали, що являють собою комплекс споруд, основне призначення яких є виконання вантажних та інших господарських робіт, забезпечуючи взаємодію різних видів транспорту. Це місце, в якому вантажі або починають, або закінчують своє переміщення, або над ними відбуваються дії, необхідні для завершення процесу їх транспортування.

Далі формується система розподілу технологічних процесів відповідно до рівнів агрегування – узагальнення витрат по кожному перевезенню на окремих етапах технологічного процесу (наприклад, вихідному та вхідному).

Наступним етапом є виокремлення центрів концентрації витрат. У цих центрах відбувається поєднання витрати різних рівнів агрегування та різних витратних центрів. Саму у цих центрах концентрації і відбувається інтеграція інформації щодо витрат та формується наскрізний тариф.

Розроблений підхід наведено на рис. 1.

Витрати, сформовані у витратних центрах на вихідному етапі, переносяться на рівень агрегування по кожному перевезенню. Аналогічно відбувається на інших етапах технологічного процесу.

Таким чином, для кожного перевезення сформовані витрати у відповідних рівнях агрегування, які потім переносяться в центри концентрації. В результаті роботи моделі центри концентрації формують розмір собівартості кожного перевезення і найважливіші характеристики, що визначають ефективність кожного перевезення.

Базуючись на такому підході, розраховується собівартість за кожним сценарієм організації мультимодальних перевезень.

Вибір оптимального сценарію та відповідного наскрізного тарифу мультимодальних перевезень відбувається, як вже зазначено, відповідно до обраного критерію оптимальності (рис. 2).

Сценарій 1	Сценарій 2	.....	Сценарій n
Собівартість 1	Собівартість 2	.....	Собівартість n
Строк доставки 1	Строк доставки 2	.....	Строк доставки n
Тариф 1	Тариф 2	.....	Тариф n

Рисунок 2 – Вибір оптимального сценарію мультимодальних перевезень

*Джерело: розроблено авторами*

На рис. 2 представлені критерії, що слугують основою для формування наскрізного тарифу та вибору оптимального варіанту мультимодальних перевезень.

Якщо в якості критерію обирається мінімізація строків доставки вантажу, то доцільно удаватися до підходу до формування тарифу, який описано у роботі О. Карпенко [1]. Якщо в якості критерію обирається мінімізація витрат, то обирається сценарій із мінімальним набором центрів агрегування та витрат, що призведе до скорочення собівартості.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Мультимодальні перевезення мають стати основою для розбудови транспортної системи України. Проте, серед найбільших проблем регулювання мультимодальних перевезень є права невизначеність, відсутність єдиного законодавчого акту. Це є значною перешкодою розвитку зазначених перевезень. Проект Закону України «Про мультимодальні перевезення» є недосконалим, зокрема, спостерігаються протиріччя у термінології, а також прогалини щодо встановлення єдиного тарифу. Шляхи вирішення зазначеної проблеми мають охоплювати наступні заходи, а саме: закріплення на законодавчому рівні визначення таких термінів, як змішані перевезення, мультимодальні перевезення, інтермодальні перевезення, комбіновані перевезення з метою запобігання юридичних протиріч та врегулювання кожного виду перевезень; додання до ст.1 проекту Закону України «Про мультимодальні перевезення» визначення терміну єдиний (наскрізний) тариф.

Методичні основи формування єдиного наскрізного тарифу мають базуватися на уніфікації ключових елементів технологічного процесу мультимодальних перевезень з метою мінімізації витрат та зниження собівартості.

Наслідком недостатнього інституціонального забезпечення є низький рівень розвитку мультимодальних перевезень та відповідної транспортної інфраструктури. Розробка пропозицій до проекту Закону України «Про мультимодальні перевезення» становитиме перспективи подальших розробок.

## Список літератури

1. Карпенко О.О. Формування тарифів у контексті гармонізації інтересів вантажовласників та операторів змішаних перевезень вантажів. *Водний транспорт*. Вип. 2. 2013. С. 81-88.
2. Креймер В.Ю. Оценка эффективности функционирования различных транспортных систем и формирование тарифной политики (на примере смешанных комбинированных перевозок) : дис. ... канд. эк. наук. Х., 2001. 222 с.
3. Кухарчик О.Г. Сутність та особливості розвитку регіонального ринку мультимодальних перевезень. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки*. Вип. 1. 2019. С. 146-160
4. Липинська О.А., Познанська І.В. Пріоритетні заходи з забезпечення розвитку інтермодальних та мультимодальних перевезень. *Інноваційна економіка*. Вип. 3 (4). 2018. С. 49-53
5. Маслій Н.Д. Імплементация нормативно-правового забезпечення змішаних перевезень на національному та міжнародному рівнях. *Причорноморські економічні студії*. Вип. 51. 2020. С. 52-55
6. Организация международных транспортных систем : учебник : ред. кол. : Е. А. Королева. СПб.: ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2017. 383 с.
7. Пасечная Е.В. Основы проектирования инфраструктуры мультимодальных перевозок: тексты лекций; ФГБОУ ВО РГУПС. Ростов н/Д, 2016. 44 с.
8. Про мультимодальні перевезення : проект Закону від 27.12.2019, № 2685). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67796](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67796) (дата звернення: 19.07.2020).
9. Про мультимодальні перевезення : проект Закону від 23.10.2020, № 4258). URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=70239](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70239) (дата звернення: 15.07.2020).
10. Угода про Асоціацію. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/yevropejska-integraciya/ugoda-pro-asociaciyu> (дата звернення: 19.07.2020).

## References

1. Karpenko, O.O. (2013). Formuvannya taryfiv u konteksti gharmonizaciji interesiv vantazhovlasnykiv ta operatoriv zmishanykh perevezenj vantazhiv [Tariff formation in the context of harmonization of interests of cargo owners and operators of mixed cargo transportation]. *Vodnyj transport – Water transport*, 2, 81-88[in Ukrainian].
2. Krejmer, V.Yu. (2001). Otsenka effektivnosti funktsionirovaniya razlichnykh transportnykh sistem i formirovanie tarifnoy politiki (na primere smeshannykh kombinirovannykh perevozkov) [Assessment of

- the effectiveness of the functioning of various transport systems and the formation of tariff policy (on the example of combined combined transport)]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kharkiv [in Russian].
3. Kukharchyk, O.Gh. (2019). Sutnistj ta osoblyvosti rozvytku reghionaljnogho rynku muljtymodaljnykh perevezenj [The essence and features of the development of the regional market of multimodal transportation]. *Visnyk KhNAU. Serija : Ekonomichni nauky – Bulletin of KhNAU. Series: Economic Sciences, 1*, 146-160 [in Ukrainian].
  4. Lypynsjka, O.A., & Poznansjka, I.V. (2018). Priorityetni zakhody z zabezpechennja rozvytku intermodaljnykh ta muljtymodaljnykh perevezenj [Priority measures to ensure the development of intermodal and multimodal transport]. *Innovacijna ekonomika – Innovative economy. Innovacijna ekonomika Vol. 3 (4)*, 49-53 [in Ukrainian].
  5. Maslij, N.D. (2020). Implementacija normatyvno-pravovogho zabezpechennja zmishanykh perevezenj na nacionaljnomu ta mizhnarodnomu rivnjakh [Implementation of regulatory and legal support for mixed transportation at the national and international levels]. *Prychornomorsjki ekonomichni studiji – Black Sea Economic Studies, 51*, 52-55 [in Ukrainian].
  6. Koroleva, E.A. (2017). *Organizatsiya mezhdunarodnykh transportnykh system [Organization of international transport systems]*. SPb : GUMRF im. adm. S.O. Makarova [in Russian].
  7. Pasechnaya, E.V. (2016). *Osnovy proektirovaniya infrastruktury mul'timodal'nykh perezovok: teksty lektsiy [Fundamentals of multimodal transportation infrastructure design: lecture texts]*. Rostov-on-Don : FGBOU VO RGUPS [in Russian].
  8. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro mul'ty`modal`ni perevezennya» [Draft Law of Ukraine “On multimodal transportations”]. (n.d.). [rada.gov.ua](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67796). Retrieved from [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67796](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67796) [in Ukrainian].
  9. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro mul'ty`modal`ni perevezennya» [Draft Law of Ukraine “On multimodal transportations”]. (n.d.). [rada.gov.ua](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70239). Retrieved from: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=70239](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70239) [in Ukrainian].
  10. Ughoda pro Asociaciju [Association Agreement]. (n.d.). [kmu.gov.ua](https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/evropejska-integraciya/ugoda-pro-asociacyu). Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/evropejska-integraciya/ugoda-pro-asociacyu> [in Ukrainian].

**Oleksii Hutsaliuk**, Associate Professor, Doctor in Economics (Doctor of Economic Sciences)

*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

**Natalia Remzina**, graduate student

*Kirovograd Institute of Human Development «Higher Educational Institution «Open International University of Human Development «Ukraine», Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Methodical Bases of Formation of the Multimodal Transportation's Single Tariff**

The multimodal transportation development is a priority of Ukraine's transport policy due to the unique transport and geographical position at the intersection of European and Eurasian roads, international transport corridors. However, there is no legislation on the multimodal transportation in Ukraine.

Thus, it is relevant to determine the legal and organizational basis of multimodal transportation, legal status of participants in such transportation, state support for multimodal transportation and related infrastructure. Today, the transport system of Ukraine has the low level of development of transport infrastructure to ensure the proper volume of the multimodal transportation. There are not enough multimodal transport terminals in Ukraine. Due to the lack of state support and the lack of a favorable investment climate, there is no development of existing multimodal infrastructure facilities.

The formation procedure of tariffs for multimodal transportation in Ukraine is imperfect. The article considers the main provisions of the draft Law of Ukraine "On Multimodal Transportation" and reveals its imperfections in the formation of a single tariff. The international experience of rates formation and the main stages of this process are studied. It is offered the methodical approach of formation of the multimodal transportation's single tariff based on unification of key elements of technological process on which transport costs are formed.

The conceptual bases of ensuring the transport infrastructure development on the basis of multimodality have been improved. It is given the author's vision of the terms "multimodal transportation", "intermodal transportation", "combined transportation".

**transport infrastructure, multimodal transportation, single tariff, operator of multimodal transportation, costs**

*Одержано (Received) 11.08.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 24.08.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 351:64

JEL Classification: P25; R51

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).177-188](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).177-188)

Д.В. Бізонич, канд. техн. наук  
ТОВ «Еталонтехсервіс» м. Харків, Україна

## Проблематика сучасного стану сфери благоустрою населених пунктів України: державно-управлінський аспект

Виявлено та розкрито комплекс проблем у сфері благоустрою населених пунктів сучасної України й запропоновано практичні шляхи їх вирішення. Наведено визначення понять «благоустрій населених пунктів», «заходи з благоустрою населених пунктів», «утримання в належному стані території», «вулично-дорожня мережа», «зелені насадження». Охарактеризовано сферу благоустрою населених пунктів сучасної України як об'єкт публічного управління, види благоустрою населених пунктів та суб'єкти благоустрою. Розкрито різницю у змісті загальнодержавної і регіональної політики у сфері благоустрою населених пунктів України. Визначено відповідно до ієрархії-актуальності підсистеми сфери благоустрою населених пунктів. Виявлено та охарактеризовано проблематику таких підсистем як: підсистема утримання вулично-дорожньої мережі; підсистема зовнішнього освітлення територій; підсистема озеленення територій; підсистема комунального обслуговування (поводження з побутовими відходами, поховання, паркування транспорту). Наведено рейтинг пріоритетних для вирішення проблем у сфері благоустрою більшості населених пунктів. Визначено перспективні напрями подальших теоретико-практичних досліджень щодо поліпшення сфери благоустрою населених пунктів сучасної України.

**державне регулювання сфери благоустрою, благоустрій населених пунктів, види благоустрою населених пунктів, вулично-дорожня мережа, заходи з благоустрою населених пунктів**

Д.В. Бизонич, канд. техн. наук  
ООО «Еталонтехсервіс», г. Харьков, Украина

## Проблематика современного состояния сферы благоустройства населенных пунктов Украины: государственно-управленческий аспект

Выявлен и раскрыт комплекс проблем в сфере благоустройства населенных пунктов современной Украины и предложены практические пути их решения. Даны определения понятий «благоустройство населенных пунктов», «меры по благоустройству населенных пунктов», «содержание в надлежащем состоянии территории», «улично-дорожная сеть», «зеленые насаждения». Охарактеризована сфера благоустройства современной Украины как объект публичного управления, виды благоустройства и субъекты благоустройства. Раскрыта разница в содержании общегосударственной и региональной политики в сфере благоустройства населенных пунктов Украины. Определены в соответствии с иерархией-актуальностью подсистемы сферы благоустройства населенных пунктов. Выявлена и охарактеризована проблематика таких подсистем, как: подсистема содержания улично-дорожной сети; подсистема наружного освещения территорий; подсистема озеленения территорий; подсистема коммунального обслуживания (обращение с бытовыми отходами, захоронение, парковка транспорта). Приведен рейтинг приоритетных для решения проблем в сфере благоустройства большинства населенных пунктов. Определены перспективные направления дальнейших теоретико-практических исследований по улучшению сферы благоустройства современной Украины.

**государственное регулирование сферы благоустройства, благоустройство населенных пунктов, виды благоустройства, улично-дорожная сеть, мероприятия по благоустройству населенных пунктов**

**Постановка проблеми.** Сучасний розвиток суспільства все гостріше обумовлює необхідність подальшого створення комфортніших умов для людської життєдіяльності. У європейських країнах сфера благоустрою, зокрема, благоустрою населених пунктів, є важливим напрямом державної, регіональної та місцевої політики, якому комплексно

приділяється увага із боку влади, бізнесу та громадськості. Прагнення українського народу долучитися до рівня життя громадян розвинених демократичних європейських країн, що закріплене в Угоді про асоціацію з Європейським Союзом, вимагає формування спільних загальноприйнятих людських цінностей та створення сприятливих умов для життєдіяльності людей. Досягнення зазначених положень можливе через дієву сферу благоустрою населених пунктів, що засвідчує її важливість і актуальність.

У сучасній Україні благоустрій більшості населених пунктів характеризується незадовільним станом. Сьогодні суттєвого покращення потребують території загального користування, прибудинкові території, території будівель та споруд інженерного захисту територій, території підприємств, установ, організацій тощо. Для визначення шляхів покращення ситуації у сфері благоустрою населених пунктів України, перш за все, на теоретико-практичному рівні необхідно з'ясувати комплекс загальних проблемних питань притаманних більшості населених пунктів сучасної України.

Усвідомлення виявлених проблем та показ одних із варіантів запропонованих шляхів їх вирішення слугуватимуть основою для теоретичної розробки, прийняття та практичної реалізації науково обґрунтованих управлінських рішень, що у кінцевому підсумку, призведе до покращення ситуації у сфері благоустрою населених пунктів сучасної України і якості життя українського народу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** З огляду на постійну необхідність все більшого покращення якості життя людей у селах, селищах та містах, багатоаспектні питання щодо удосконалення сфери благоустрою населених пунктів є предметом дослідження вітчизняних і закордонних науковців.

Різні за змістом напрями розвитку та покращення і удосконалення сфери благоустрою населених пунктів, як складової суспільного добробуту, досліджували такі іноземні вчені як: Л. Альберті [20], Е. Говард [17], Т. Кампанелла [16], А. Маршалл [21], Т. Мор [15], В. Петті [19], А. Сміт [14], Ш. Фур'є [18] та ін.

Питання поліпшення організації сфери благоустрою населених пунктів, удосконалення механізмів публічного управління на державному, регіональному та місцевому рівнях досліджували такі вітчизняні науковці, як: О. Ігнатенко [6-7], Ю. Ковбасюк [5], Н. Нижник [10], С. Серьогін [13] та ін.

На особливу увагу заслуговує науковий доробок О. Ігнатенка, у якому запропоновано розв'язання актуальної наукової проблеми в галузі державного управління – системного державного регулювання сфери благоустрою населених пунктів на сучасних теоретико-методологічних засадах, сформованих з урахуванням вітчизняної та європейської практики, спрямованого на забезпечення сталого місцевого розвитку й формування сприятливих умов для життєдіяльності людей. У роботах О. Ігнатенка удосконалено процесну модель формування державної та місцевої політики, а також підхід до організації ефективної дозвільної системи та модель системи контролю у сфері благоустрою населених пунктів; обґрунтовано низку практичних пропозицій щодо вдосконалення системи державного регулювання сфери благоустрою населених пунктів в Україні [6-7].

Вирішенню проблем сфери благоустрою населених пунктів у межах різних підсистем присвячені праці вітчизняних науковців, серед яких: Є. Гаркушева, О. Лук'янченко (проблематика утримання вулично-дорожньої мережі населених пунктів) [11], В. Андрійчук, С. Поталіцин (проблематика зовнішнього освітлення населених пунктів) [1], О. Бурак (проблематика озеленення населених пунктів) [2], Г. Виговська, Ю. Маковецька, В. Міщенко, Т. Омеляненко (проблематика поведження з побутовими

відходами) [9], Т. Годовська (проблематика утримання місць поховань) [4], О. Лагоднюк (проблематика утримання прибудинкових територій) [8].

Однак, зважаючи на нові вимоги часу і суспільства, зміну нормативно-правової бази та комплекс впроваджених реформ, питання покращення та удосконалення сфери благоустрою населених пунктів України залишаються сьогодні актуальними й потребують свого вивчення й вирішення з урахуванням саме сучасних реалій.

**Постановка завдання.** Метою статті є виявлення й характеристика комплексу проблем у сфері благоустрою населених пунктів сучасної України й запропонування практичних шляхів їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** На державному, регіональному та місцевому рівнях останніми роками, з урахуванням реформи децентралізації, стану сфери благоустрою населених пунктів приділяється все більше уваги як із боку органів публічної влади, так і з боку громадськості. Це пояснюється тим, що благоустрій населених пунктів України безпосередньо пов'язаний із повсякденною життєдіяльністю населення, яке прагне комфортних умов свого існування.

Дане питання залишається актуальним для багатьох держав світу. В європейських країнах існують різні підходи до розуміння змісту поняття благоустрою населених пунктів. Це пов'язано із історією, традиціями, специфікою конкретної країни. В Україні ж, відповідно до Закону України «Про благоустрій населених пунктів»:

- під *благоустроєм населених пунктів* розуміють комплекс робіт з інженерного захисту, розчищення, осушення та озеленення території, а також соціально-економічних, організаційно-правових та екологічних заходів з покращання мікроклімату, санітарного очищення, зниження рівня шуму та інше, що здійснюються на території населеного пункту з метою її раціонального використання, належного утримання та охорони, створення умов щодо захисту і відновлення сприятливого для життєдіяльності людини довкілля;

- під *утриманням в належному стані території* – використання її за призначенням відповідно до генерального плану населеного пункту, іншої містобудівної документації, правил благоустрою території населеного пункту, а також санітарне очищення території, її озеленення, збереження та відновлення об'єктів благоустрою;

- під *заходами з благоустрою населених пунктів* – роботи щодо відновлення, належного утримання та раціонального використання територій, охорони та організації упорядкування об'єктів благоустрою з урахуванням особливостей їх використання [12].

До *видів благоустрою населених пунктів* відноситься:

- зовнішнє впорядкування вулиць, площ, набережних і житлових кварталів;  
- транспортне обслуговування населення;  
- водопостачання, освітлення, озеленення, обводнення, телефонізація, радіофікація, очищення міст, що передбачає проведення комплексу робіт з інженерного захисту, розчищення, осушення та озеленення території, а також соціально-економічних, організаційно-правових та екологічних заходів з покращення мікроклімату, санітарного очищення, зниження рівня шуму та ін., що здійснюються на території населеного пункту з метою її раціонального використання, належного утримання та охорони, створення умов щодо захисту і відновлення сприятливого для життєдіяльності людини довкілля [5, с. 26].

Зміст державної політики у сфері благоустрою населених пунктів суттєво різниться залежно від рівня її розроблення. Якщо загальнодержавна політика у сфері благоустрою населених пунктів визначає стратегічні напрями, встановлює її

пріоритети, цілі і завдання, то на регіональному рівні повинні бути вирішені конкретні питання, пов'язані з координацією діяльності та взаємодією органів місцевого самоврядування, їх міжмуніципальною співпрацею в цій сфері, вирішення найбільш соціально важливих регіональних питань у цій сфері [7, с. 92].

Організацію благоустрою населених пунктів забезпечують місцеві органи виконавчої влади й органи місцевого самоврядування відповідно до встановлених законом повноважень. Підприємства, установи, організації забезпечують благоустрій земельних ділянок, наданих їм на праві власності чи праві користування відповідно до закону. Благоустрій присадибної ділянки, на якій розміщено житлові будинки, господарські будівлі, споруди, що взяті на облік або передані в комунальну власність як такі, що не мають господаря, проводиться відповідним органом місцевого самоврядування. Утримання та благоустрій прибудинкової території багатоквартирного житлового будинку, належних до нього будівель, споруд проводиться балансоутримувачем цього будинку або підприємством, установою, організацією, з якими балансоутримувачем укладений відповідний договір. Благоустрій присадибної ділянки проводиться на умовах договору, укладеного з органом виконавчої влади чи органом місцевого самоврядування її власником або користувачем, який повинен забезпечувати також належне утримання території загального користування, прилеглої до його ділянки [5, с. 26-27].

Конструктивній організації благоустрою населених пунктів має сприяти ретельно продумана й спланована державна політика. На законодавчому рівні й досі відсутні єдині підходи до формування державної політики сфери благоустрою країни в цілому. Закони України «Про благоустрій населених пунктів» та «Про місцеве самоврядування в Україні» охоплюють лише сферу благоустрою в населених пунктах, яка вже сформувалась як підгалузь житлово-комунального господарства, і оминають питання благоустрою територій, що є прилеглими до населених пунктів. Питання утримання територій, що є прилеглими до населених пунктів, регулюються за допомогою інших спеціалізованих законодавчих актів, які вирішують виключно вузькопрофільні завдання [7, с. 94-95].

На підставі аналізу нормативно-правових актів та діяльності органів місцевого самоврядування у сфері благоустрою населених пунктів доходимо висновку, що вимоги Закону України «Про благоустрій населених пунктів» виконуються не у повному обсязі.

У контексті забезпечення нормативно-правового підґрунтя для конструктивного функціонування сфери благоустрою населених пунктів, зазначаємо, що не всі населені пункти мають такі розроблені, затверджені та практично-дієві нормативно-правові акти та програмні документи, як:

- програми з благоустрою населених пунктів;
- плани заходів з благоустрою населених пунктів;
- правила благоустрою населених пунктів;
- програми розвитку та збереження зелених зон населених пунктів;
- схеми санітарного очищення;
- програми зовнішнього освітлення;
- правила утримання домашніх тварин тощо.

Особливо високий показник відсутності вищезазначених нормативно-правових актів спостерігається у сільській місцевості, у невеликих населених пунктах та новостворених, відповідно до реформи децентралізації, об'єднаних територіальних громадах. Це пов'язано із недостатністю кадрових, фінансових, інформаційних ресурсів для розробки та прийняття відповідних місцевих актів.

Аналізуючи звітність органів місцевого самоврядування, звернення громадян (пропозиції (зауваження), заяви (клопотання), скарги) та відповідну інформацію у реєстрі судових рішень, доходимо висновку, що на практиці норми нормативно-правових актів, що регламентують діяльність суб'єктів у сфері благоустрою населених пунктів, у повній мірі також не виконуються. Особливо така ситуація спостерігається у невеликих населених пунктах.

Відсутність розроблених та затверджених місцевих нормативно-правових актів та програмних документів, невиконання на практиці у повному обсязі їх вимог, унеможлиблює процес забезпечення гармонійного сталого розвитку усіх підсистем сфери благоустрою населених пунктів. До основних таких підсистем відноситься:

- підсистема утримання вулично-дорожньої мережі;
- підсистема зовнішнього освітлення територій;
- підсистема озеленення територій;
- підсистема комунального обслуговування (діяльність із надання послуг щодо: поводження з побутовими відходами; поховання; паркування транспорту);
- підсистема інженерного захисту територій;
- підсистема утримання прибудинкових територій;
- підсистема утримання інших територій у межах населеного пункту, а саме: територій підприємств, установ, організацій та закріплених за ними території на умовах договору та інших територій у межах населеного пункту.

Опираючись на тематичні дослідження аналітичної платформи і консалтингового сервісу «Gfk» [3] наведені підсистеми розташовані нами у відповідній ієрархії-актуальності, адже стан перших чотирьох підсистем характеризуються особливою увагою з боку жителів населених пунктів. У зв'язку із цим, на даному етапі дослідження визначимо сучасну проблематику саме цих чотирьох зазначених вище підсистем.

#### *Проблематика підсистеми утримання вулично-дорожньої мережі.*

Відповідно до Закону України «Про благоустрій населених пунктів» під вулично-дорожньою мережею розуміється призначена для руху транспортних засобів і пішоходів мережа вулиць, доріг, внутрішньоквартальні та інші проїзди, тротуари, пішохідні та велосипедні доріжки, набережні, майдани, площі, а також автомобільні стоянки та майданчики для паркування транспортних засобів з інженерними та допоміжними спорудами, технічними засобами організації дорожнього руху [12].

Сьогодні стан вулично-дорожньої мережі і досі лишається одним із головних показників благоустрою населених пунктів. Саме від нього залежить соціальний комфорт мешканців населеного пункту, туристів, збільшення об'ємів торговельного обігу та можливість надавати і отримувати соціальні послуги.

Однак, сучасний стан вулично-дорожньої мережі є незадовільним. Нове будівництво вулиць і доріг здійснюється у невеликих обсягах. Значна частина вулиць і доріг населених пунктів має ті чи інші недоліки. Одним з головних недоліків є незадовільний стан дорожнього покриття (руйнація, пошкодження), яке не забезпечує безпеку дорожнього руху. Причинами цього вважається понаднормативна зношеність дорожнього покриття, збільшення навантажень на нього та інтенсивності дорожнього руху на вулицях і дорогах населених пунктів, перезволоження основи дорожнього одягу через надто високий рівень стояння ґрунтових вод тощо [6, с. 99].

Поліпшення ситуації у сучасному стані підсистеми утримання вулично-дорожньої мережі потребує реалізації комплексу теоретичних і практичних заходів. Наприклад, з метою покращення довготривалості функціонування дорожнього покриття необхідно активно застосовувати закриту дощову каналізацію. На часі є

потреба у заміні зношених інженерних мереж, встановленні систем поверхневого водовідведення, нових світлофорних об'єктів та дорожніх знаків, вагових комплексів, відновленні дорожньої розмітки, обладнанні зовнішнім освітленням тощо. Оновлення потребує спеціальна техніка для утримання та ремонту об'єктів вулично-дорожньої мережі. Задоволення даних потреб сприятиме найголовнішому – зменшенню кількості дорожньо-транспортних пригод.

Із боку органів місцевого самоврядування не вживається достатніх організаційних заходів щодо запобігання руйнуванню дорожнього покриття, збереження елементів облаштування вулиць і доріг, підтримання належного санітарного стану, зокрема, стосовно зелених насаджень, недопущення самовільної забудови та прокладання інженерних комунікацій у межах смуги відведення та червоних ліній вулиць і доріг. Крім того, на місцях бракує необхідних кваліфікованих служб для належного технічного нагляду за об'єктами вулично-дорожньої мережі, ведення технічної документації, інженерного забезпечення, планування обсягів робіт та їх фінансування [6, с. 101].

Отже, підсистема утримання вулично-дорожньої мережі для широких верств населення є однією із головних підсистем сфери благоустрою населених пунктів і потребує нагального вирішення зазначеного вище комплексу проблем.

#### *Проблематика підсистеми зовнішнього освітлення територій.*

Зовнішнє освітлення населених пунктів є складовою навколишнього середовища, в якому перебувають їх жителі, а отже, воно впливає і на якість повсякденного життя людей.

До негативних тенденцій сьогодення відносяться світлове забруднення, світловий шум і розсіяне світло, що впливають на комфорт, здоров'я та безпеку мешканців населених пунктів.

Базовими проблемами зовнішнього освітлення, що стосуються більшості населених пунктів сучасної України, є такі:

- морально і технічно застарілі освітлювальні прилади, що розташовані на периферійних вулицях із енерговитратними лампами;
- відсутність дворового освітлення житлових районів або його низька якість;
- необхідність поточного і капітального ремонтів шаф обліку, модернізації диспетчеризації управління і контролю роботи шаф управління зовнішнім освітленням;
- заміна пошкоджених дерев'яних і залізобетонних опор ліній електропередач тощо.

Сьогодні є необхідність в продовженні оснащенні зовнішнього освітлення енергозберігаючими джерелами світла, впровадженні автоматизованих систем дистанційного управління, створенні нових та відновленні існуючих мереж освітлення.

#### *Проблематика підсистеми озеленення територій.*

Згідно із Законом України «Про благоустрій населених пунктів» під зеленими насадженнями розуміються деревна, чагарникова, квіткова та трав'яна рослинність природного і штучного походження на визначеній території населеного пункту [12].

Сьогодні озеленення територій відбувається за залишковим принципом. Органи місцевого самоврядування обґрунтовують це тим, що місцеві бюджети мають невеликі обмежені обсяги і, у їх розумінні, озеленення не є вкрай необхідною соціальною проблемою, що потребує нагального вирішення. У зв'язку з цим, зелені насадження загального користування не охоплені належною увагою і доглядом. У великій кількості населених пунктів, особливо у сільській місцевості, реконструкція зелених насаджень проводиться не професійно, що зрештою призводить до загального руйнування зелених територій.

До *підсистеми комунального обслуговування* відноситься поводження з побутовими відходами, поховання і паркування транспорту.

У сучасній Україні *поводження з побутовими відходами* потребує покращення. Так, і досі, не все населення країни, а особливо те, що проживає у невеликих населених пунктах, охоплене послугами з вивезення побутових відходів. У країні спостерігається перевантаженість сміттєзвалищ і полігонів. Частина із них не відповідає необхідним нормам екологічної безпеки та потребує рекультивациї. Існує потреба в нових технічно оснащених полігонах. На більшості полігонів і сміттєзвалищ робота органів місцевого самоврядування відносно їх догляду є вкрай неефективною. Системи утилізації фільтрату практично відсутні на всіх полігонах та звалищах, що підвищує їх техногенну небезпеку. Значна частина сміттєзвалищ та полігонів розміщені поряд із водними об'єктами та на ділянках, де активно проходять зсувні процеси, які спричиняють витoki фільтрату. Частим явищем на сміттєзвалищах є пожежі, унаслідок яких активно забруднюється атмосферне повітря тощо [6, с. 103-104].

Через відсутню або недосконалу систему збирання побутових відходів, у більшості випадків, у сільській місцевості, виникають несанкціоновані сміттєзвалища. Спостерігається застарілість та велика зношеність спеціального автотранспорту. Органи місцевого самоврядування мають активніше впроваджувати серед населення роздільне збирання і розподіл побутових відходів. Незадовільною залишається кількість сміттесортувальних ліній, сміттєспалювальних заводів та установок. Сфера поводження з побутовими відходами залишається дотаційною.

Покращення, також, потребує сфера *поховання*. Не всі місця поховань облаштовані елементами благоустрою. У містах існує потреба у нових місцях поховань.

Нині в цій сфері ще існують проблемні питання, які виникають унаслідок недостатньої уваги з боку органів місцевого самоврядування щодо дотримання положень Закону України «Про поховання та похоронну справу», зокрема щодо вирішення питань, спрямованих на вдосконалення організації поховання померлих, а саме: підвищення якості надання ритуальних послуг та виготовлення предметів ритуальної належності; створення конкурентного середовища та залучення до утримання місць поховання на конкурсних засадах суб'єктів господарювання різних форм власності; розвиток такого напрямку в галузі поховання, як кремація, зокрема приділення значної уваги такому виду поховання померлих одиноких громадян, осіб без певного місця проживання, громадян, від поховання яких відмовилися рідні, особливо в містах, де функціонують крематорії, що дало б змогу вирішувати питання дефіциту земельних ресурсів для створення нових кладовищ у населених пунктах; забезпечення належного виділення достатніх коштів, необхідних для благоустрою місць поховань, що дало б змогу вживати відповідних заходів цього збереження та охорони місць поховань, запобігання навмисному руйнуванню чи викраденню колумбарних ніш, намогильних споруд та склепів і осквернення могил [6, с. 105-106].

Покращення потребує, також, сучасна сфера *паркування транспорту*. Відповідно до статистики, велика кількість водіїв порушує правила паркування (зупинка, стоянка в заборонених місцях (відповідно до п. 15.9, п. 15.10 Правил дорожнього руху); паркування, зупинка, стоянка на місцях, призначених для транспортних засобів осіб з інвалідністю); не всі майданчики для платного паркування транспорту обладнані паркувальними автоматами для безготівкової форми оплати послуг; на платних майданчиках для паркування присутня велика кількість агресивно налаштованих бродячих собак тощо.

Мешканці різних частин України (Західна, Східна, Північна, Південна, Центральна), різних населених пунктів (відповідно до місцевості (міської, сільської),

території, географічного розташування, історичного минулого, кількості населення, економічного спрямування) по різному оцінюють прерогативу поліпшення стану тієї чи іншої підсистеми сфери благоустрою населених пунктів сучасної України.

Відповідно до узагальненого дослідження, проведеного у 2020 році аналітичною платформою і консалтинговим сервісом «GfK Ukraine» [3], щодо визначення пріоритетних для вирішення проблем у сфері благоустрою більшості населених пунктів, визначається такий відповідний рейтинг:

I місце – незадовільний стан автошляхів;

II місце – незадовільний санітарний стан вулиць;

III місце – паркування, стоянка, зупинка автотранспорту в непередбачуваних для цього місцях.

Серед інших узагальнених проблемних питань, що потребують вирішення, респонденти відзначають такі:

- велика кількість агресивно налаштованих бродячих собак;
- незадовільний стан тротуарів;
- відсутність або недостатність освітленості вулиць;
- невелика кількість нових облаштованих дитячих і спортивних майданчиків;
- прибирання снігу взимку, боротьба з ожеледицею;
- надзвичайно мала кількість безпечно облаштованих велосипедних доріжок;
- криміногенна обстановка та вулична злочинність;
- велика кількість зовнішньої реклами на вулицях, не приведення зовнішньої реклами до єдиних норм та стандартів з метою поліпшення зовнішнього сприйняття населеного пункту;
- стихійна торгівля в непередбачуваних для цього місцях, торгівля харчовими продуктами, щодо яких не здійснено санітарно-епідеміологічний контроль;
- замала кількість зелених насаджень, парків, скверів і «зелених» зон відпочинку тощо.

У контексті наведених узагальнених результатів дослідження, варто зазначити, що пріоритетність вирішення нагальних і майбутніх проблем благоустрою у різних населених пунктах різниться. Це пояснюється специфікою самого населеного пункту, вже наявною сферою його благоустрою, її стану й визначеною програмною перспективою вирішення конкретних існуючих проблем.

Отже, опираючись на здійснений нами аналіз проблематики сфери благоустрою населених пунктів та її конкретних підсистем, доходимо висновку, що дана сфера сучасної України характеризується незадовільним станом і потребує подальшого покращення спільними зусиллями з боку органів публічної влади, бізнес-структур, свідомої громадськості та інших зацікавлених суб'єктів.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Відповідно до поставлених у роботі мети та завдань, узагальнення результатів проведеного дослідження надало можливість сформулювати низку висновків і пропозицій, що мають теоретичне і практичне значення.

Із розвитком публічно-управлінської діяльності, євроінтеграційних процесів та вітчизняного громадянського суспільства, благоустрій населених пунктів сучасної України у свідомості людей все більше розуміється як запорука їх комфортної та змістовної життєдіяльності. Благоустрій населених пунктів відіграє архіважливу соціальну, економічну, екологічну, культурно-дозвіллеву роль у повсякденному житті людей. Стан благоустрою є своєрідним індикатором та результатом спільної діяльності тріади основних суб'єктів: влади, бізнесу і громадськості; показником рівня участі громади у вирішенні завдань спрямованих на створення умов, сприятливих для

життєдіяльності людини. Однак, у сучасній Україні стан сфери благоустрою населених пунктів у більшій мірі є незадовільним.

Як об'єкт публічного управління сфера благоустрою населених пунктів сучасної України характеризується:

- складною структурою із низкою самодостатніх підсистем (підсистема утримання вулично-дорожньої мережі, підсистема зовнішнього освітлення територій, підсистема озеленення територій, підсистема комунального обслуговування, підсистема інженерного захисту територій, підсистема утримання прибудинкових територій, підсистема утримання інших територій у межах населеного пункту та інші);
- комплексністю не завжди узгодженого між собою нормативно-правового забезпечення.

I. У роботі висвітлено проблематику сучасного стану сфери благоустрою населених пунктів України. До основних узагальнених проблемних аспектів даної сфери відносимо такі:

- нераціональне використання території населеного пункту;
- невикористання багатьох об'єктів благоустрою населених пунктів відповідно до свого прямого функціонального призначення;
- незадовільний стан більшої частини таких територій загального користування, як: вулиці, дороги, провулки, узвози, проїзди, пішохідні й велосипедні доріжки (особливо у сільській місцевості);
- потреба у збільшенні кількості облаштованих і нових місць поховань;
- наявність несанкціонованих звалищ побутових відходів;
- переважно недосить високий рівень доглянутості зон озеленення населених пунктів;
- неналежне створення умов щодо захисту і відновлення сприятливого для життєдіяльності людини довкілля;
- несвоєчасне розроблення і затвердження місцевими радами та головами новостворених об'єднаних територіальних громад правил благоустрою населеного пункту (на підставі Типових правил відповідно до статті 34 Закону України «Про благоустрій населених пунктів»);
- розроблені органами місцевого самоврядування заходи щодо утримання територій населених пунктів у належному стані, їхнього санітарного догляду, збереження об'єктів загального користування, із за браку людських, технічних та фінансових ресурсів, на практиці, не реалізуються в повному обсязі тощо.

II. З урахуванням виявленої проблематики пропонуємо такі концептуальні шляхи поліпшення сфери благоустрою населених пунктів сучасної України:

- удосконалення нормативно-правової бази сфери благоустрою населених пунктів у частині уточнення понятійно-категоріального апарату та співвідношення одних положень іншим;
- теоретико-методологічне удосконалення програмного забезпечення сфери благоустрою населених пунктів України;
- пристосування існуючих та створення нових об'єктів благоустрою з урахуванням специфічних потреб осіб із інвалідністю;
- створення об'єктів благоустрою спрямованих на: плекання історичної пам'яті українського народу; виховання патріотизму; творчу самореалізацію людини;
- прозоре та відкрите проведення тендерів на виконання послуг у сфері благоустрою населених пунктів;
- удосконалення системи контролю й підвищення відповідальності перед органами публічної влади та громадськістю;

- активне здійснення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед широких верств населення щодо створення, догляду та використання об'єктів благоустрою населених пунктів;

- підготовка сучасних професійно-креативних керівних кадрів із формуванням лідерських компетентностей для сфери благоустрою населених пунктів.

III. Перспективними напрямками подальших теоретико-практичних досліджень щодо поліпшення сфери благоустрою населених пунктів сучасної України вважаємо такі:

- удосконалення системи статистичної звітності для забезпечення моніторингу процесів у сфері благоустрою населених пунктів;

- подальша адаптація вітчизняного законодавства у сфері благоустрою населених пунктів до тематичного нормативно-правового доробку Європейського Союзу (*acquis communautaire*);

- запровадження та імплементація європейського досвіду державного та регіонального управління у сфері благоустрою населених пунктів, якому притаманні такі риси як: децентралізація у процесах прийняття місцевих рішень щодо вирішення існуючих та унеможливлення майбутніх проблем; наявність високої конкуренції на ринку надання відповідних послуг з благоустрою; стимулювання управлінських і технологічних інновацій; конструктивна співпраця між органами публічної влади, бізнесом та громадськістю тощо. Як приклад, актуальним лишається інтеграція положень конвенцій Ріо (Конвенція про охорону біорізноманіття, Конвенція про боротьбу з опустелюванням та Рамкова Конвенція ООН про зміну клімату) у державне та регіональне управління сучасної України.

## Список літератури

1. Андрійчук В., Поталіцин С. Аналіз систем зовнішнього освітлення та шляхів підвищення їх ефективності. *Вісник ТНТУ*. 2012. Т. 68. № 4. С.168-175.
2. Буряк О. М. Економічне регулювання розвитку системи озеленення міст та регіонів України в умовах урбанізації : автореф. дис. ... спец. канд. екон. наук: 08.00.05. Х. 2009. 20 с.
3. Вебсайт аналітичної платформи і консалтингового сервісу «GfK Ukraine». URL: <https://www.gfk.com>. (дата звернення : 30.08.2020).
4. Годовська Т. Б. Особливості впровадження екологічної паспортизації місць поховань. *Екологічна безпека*. Кременчук: КрНУ, 2012. Вип. 2/2012 (14). С. 33-36.
5. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. Т. 5 : Територіальне управління / наук.-ред. колегія : О. Ю. Амосов (співголова), О. С. Ігнатенко(співголова) та ін. ; за ред. О. Ю. Амосова, О. С. Ігнатенка, А. О. Кузнецова. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2011. 408 с.
6. Ігнатенко О. П. Державне регулювання сфери благоустрою населених пунктів : дис. ... доктора наук з держ. упр. : 25.00.02. Київ: НАДУ при Президентові України, 2016. 471 с.
7. Ігнатенко О. П. Формування державної політики у сфері благоустрою населених пунктів. *Державне управління: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 89-95.
8. Лагоднюк О. А. Концепція формування прибуткових територій населених пунктів : автореф. дис. ... канд. техн. наук : спец. 05.24.01. К. 2008. 16 с.
9. Лук'янченко О.О., Гаркушева Є.О. Організаційно-економічний механізм розвитку вулично-дорожнього господарства міст. *Економіка будівництва і міського господарства*. 2012. Т. 8. № 1. С. 59-67.
10. Міщенко В.С., Маковецька Ю.М., Омеляненко Т.Л. Інституціональний розвиток сфери поведінки з відходами в Україні: на шляху європейської інтеграції. К.: ДУ «Ін. економіки природокористування та сталого розвитку НАН України», 2013. 192 с.
11. Нижник Н. Р. Україна – державне управління, шляхи реформування. К.: ТВК, 1997. 214 с.
12. Про благоустрій населених пунктів: Закон України від 06 вересня 2005 року № 2807-IV (зі змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2807-15#Text> (дата звернення : 30.08.2020).

13. Синергетичні засади державного управління в умовах реформ : монографія / С.М. Серьогін, І.В. Письменний, І.І. Хожило, Н.А. Липовська, В.В. Баштанник; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр.; За заг. ред. Сергій Михайлович Серьогін. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2007. 194 с.
14. Buchholz Todd G. *New ideas from Dead Economists: An introduction to modern economic thought*. Penguin Books, 1999. 368 p.
15. Crompton S.W. *Thomas More and his struggles of conscience*. Chelsea House Publishers, 2006. 146 p.
16. Forshaw P. *Astrology, Ritual and Revolution in the Works of Tommaso Campanella (1568-1639). The uses of the future in early modern Europe / edited By Andrea Brady , Emily Butterworth*. New York: Routledge. 2010. p. 181-197.
17. Fishman R. *Urban utopias in the twentieth century: Ebenezer Howard, Frank Lloyd Wright and Le Corbusier*. New York: Basic Books, 1977. 332 p.
18. Goldstein L. *Early Feminist Themes in French Utopian Socialism: The St.-Simonians and Fourier. Journal of the History of Ideas*. 1982. Vol. 43. No. 1 (January-March). P. 91-108.
19. Hutchison T.W. *Before Adam Smith: the Emergence of Political Economy 1662-1776*. Oxford/New York: Basil Blackwell, 1988. 469 p.
20. Tavernor R. *On Alberti and the Art of Building*. New Haven and London: Yale University Press, 1998. 292 p.
21. *The Elgar Companion to Alfred Marshall / edited by Tiziano Raffaelli , Giacomo Becattini, Marco Dardi*. Cheltenham: Edward Elgar, 2006. 727 p.

## References

1. Andrijchuk, V., & Potalitsyn, S. (2012). Analiz system zovnishn'oho osvittennia ta shliakhiv pidvyschennia ikh efektyvnosti [Analysis of outdoor lighting systems and ways to increase their efficiency]. *Visnyk TNTU - Bulletin of TNTU, Vol. 68. No 4, 168-175* [in Ukrainian].
2. Buriak, O.M. (2009). “Ekonomichne rehuliuвання rozvytku systemy ozelenennia mist ta rehioniv Ukrainy v umovakh urbanizatsii” [Economic regulation of development of the system of landscaping of cities and regions of Ukraine in the conditions of urbanization]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kharkiv. [in Ukrainian].
3. Vebsajt analitychnoi platformy i konsaltnohovoho servisu “GfK Ukraine” [Website of the analytical platform and consulting service “GfK Ukraine”]. *www.gfk.com*. Retrieved from: <https://www.gfk.com>. [in Ukrainian]
4. Hodovs'ka, T.B. (2012). Osoblyvosti vprovadzhennia ekolohichnoi pasportyzatsii mist' pokhovan' [Features of introduction of ecological certification of burial places]. *Ekolohichna bezpeka - Ecological safety, Vol. 2(14), 33-36* [in Ukrainian].
5. Kovbasyuk, Y. (2011). *Entsyklopediia derzhavnogo upravlinnia* [Encyclopedia of public administration]. vol. 5. Kharkiv : Vyd-vo KharRI NADU “Mahistr” [in Ukrainian].
6. Ihnatenko, O.P. (2016). Derzhavne rehuliuвання sfery blahoustroiu naselenykh punktiv [State regulation of the sphere of improvement of settlements]. *Doctor's thesis*. Kyiv : NADU pry Prezydentovi Ukrainy. [in Ukrainian].
7. Ihnatenko, O.P. (2014). Formuvannia derzhavnoi polityky u sferi blahoustroiu naselenykh punktiv [Formation of the state policy in the field of improvement of settlements]. *Derzhavne upravlinnia: teoriia ta praktyka - Public administration: theory and practice, No 1, 89-95* [in Ukrainian].
8. Lahodniuk, O.A. (2008). Kontsepsiia formuvannia prybutkovykh terytorij naselenykh punktiv [The concept of formation of profitable territories of settlements]. *Candidate's thesis*. Kiyv. [in Ukrainian].
9. Mischenko, V.S., Makovets'ka, Yu.M., & Omel'ianenko, T.L. (2013). *Instytutsional'nyj rozvytok sfery povodzhennia z vidkhodamy v Ukraini: na shliakhu ievropejs'koi intehtratsii* [Institutional development of waste management in Ukraine: on the path to European integration]. K.: DU “Instytut ekonomiky pryrodokorystuvannia ta staloho rozvytku NAN Ukrainy”. [in Ukrainian].
10. Nyzhnyk, N.R. (1997). *Ukraina – derzhavne upravlinnia, shliakhy reformuvannia* [Ukraine – public administration, ways of reform]. K. TVK. [in Ukrainian].
11. Luk'ianchenko, O.O., & Harkusheva, Ye.O. (2012). Orhanizatsijno-ekonomichnyj mekhanizm rozvytku vulychno-dorozhn'oho hospodarstva mist [Organizational and economic mechanism of development of street and road economy of cities]. *Ekonomika budivnytstva i mis'koho hospodarstva - Economics of construction and urban economy, vol. 8. No 1, 59-67* [in Ukrainian].
12. “Pro blahoustrij naselenykh punktiv”: Zakon Ukrainy vid 06 veresnia 2005 roku № 2807-IV [On the improvement of settlements: Law of Ukraine of September 6, 2005 № 2807-IV]. [in Ukrainian]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2807-15#Text> [in Ukrainian].

13. Ser'ohin, S.M., Pys'mennyj, I. V., Khozhylo, I. I., Lypovs'ka, N. A., & Bashtannyk V. V. (2007). *Synerhetychni zasady derzhavnoho upravlinnia v umovakh reform [Synergetic principles of public administration in the context of reforms]*. Dnipropetrovs'k : DRIDU NADU [in Ukrainian].
14. Buchholz, Todd G. (1999). *New ideas from Dead Economists: An introduction to modern economic thought*. Penguin Books.
15. Crompton, S.W. (2006). *Thomas More and his struggles of conscience*. Chelsea House Publishers.
16. Forshaw, P. (2010). *Astrology, Ritual and Revolution in the Works of Tommaso Campanella (1568-1639). The uses of the future in early modern Europe / edited by Andrea Brady, Emily Butterworth*. New York: Routledge.
17. Fishman, R. (1977). *Urban utopias in the twentieth century*. Ebenezer Howard, Frank Lloyd Wright and Le Corbusier. Basic Books, New York.
18. Goldstein, L. (1982). Early Feminist Themes in French Utopian Socialism: The St.-Simonians and Fourier. *Journal of the History of Ideas, vol. 43, No. 1*.
19. Hutchison, W. (1988). *Petty on Policy, Theory and Method in Before Adam Smith: the Emergence of Political Economy 1662-1776*. Oxford/New York: Basil Blackwell
20. Tavernor, R. (1998). *On Alberti and the Art of Building*. New Haven and London: Yale University Press.
21. Raffaelli, Tiziano Giacomo Becattini, and Marco Dardi (Eds.) (2006). *The Elgar Companion to Alfred Marshall*. Cheltenham: Edward Elgar.

**Dmytro Bizonych**, PhD in Technicals (Candidate of Technical Sciences)

«Eталontechservice» LLC, Kharkiv, Ukraine

### **Problems of the Current State of the Sphere of the Land Improvement of Settlement of Ukraine: Public Administration Aspect**

The article identifies and reveals a set of problems in the field of improvement of settlements of modern Ukraine and suggests practical ways to solve them. The problems of the current state of the sphere of improvement of the settlements of Ukraine are covered. Ways to improve the improvement of settlements of modern Ukraine are proposed. Perspective directions of further theoretical and practical researches concerning improvement of the sphere of improvement of settlements of modern Ukraine are defined.

The urgency of the need to improve the sphere of improvement of settlements of modern Ukraine is substantiated. The definitions of the concepts "improvement of settlements", "measures for improvement of settlements", "maintenance in proper condition of the territory", "street and road network", "greenery" are given. The following are indicated: types of improvement of settlements; landscaping subjects; the difference in the content of national and regional policy in the field of improvement of settlements of Ukraine. It is stated: that at the legislative level of Ukraine there are no unified approaches to the formation of state policy in the field of landscaping of the country as a whole; that the requirements of the Law of Ukraine "On improvement of settlements" are not fulfilled in full; that not all settlements have developed and approved regulations and program documents on the improvement of settlements.

The subsystem of the sphere of improvement of settlements has been determined in accordance with the hierarchy-relevance. Problems of such subsystems as: subsystem of maintenance of a street and road network are defined; subsystem of external lighting of territories; subsystem of landscaping; utility subsystem (household waste management, burial, parking). The rating of priority problems in the field of improvement of the majority of settlements is defined. It was found that the priority of solving urgent and future problems of improvement in different settlements differs. The sphere of improvement of settlements of modern Ukraine as an object of public administration is characterized.

The article formulates and solves a topical scientific problem in the field of public administration, which is to identify a set of problems in the field of improvement of settlements of modern Ukraine and suggest practical ways to solve them, and the conclusions and proposals serve as a basis for improving the improvement of settlements of modern Ukraine and further scientific studies.

**state regulation land improvement of settlements, land improvement of settlements, types of land improvement of settlements, street and road network, measures for improvement of settlements.**

*Одержано (Received) 14.08.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 26.08.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 658.589:339.137.2

JEL Classification: O31, M39

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).189-202](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).189-202)

І.В. Журило, доц., канд. екон. наук

*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## Управління ефективністю продуктивних інновацій у машинобудівній галузі

Статтю присвячено дослідженню причин гальмування інноваційної діяльності машинобудівних підприємств, спрямованої на створення конкурентоспроможних продуктивних інновацій, а також удосконаленню організаційних аспектів даного процесу. Виявлено специфічні аспекти інноваційного процесу, котрі мають безпосередній вплив на ефективність науково-технічних нововведень. Особливу увагу приділено методиці ефективної взаємодії фахівців з маркетингу та проектування щодо формування системи оптимальних техніко-економічних показників майбутнього нововведення на основі постановки проектною задачі, яка ґрунтується на консенсусі ринкових та науково-технічних інтересів. Запропоновано внесення відповідних змін і доповнень у діючі нормативні документи, які регламентують порядок проведення дослідно-конструкторських робіт, а також визнання підготовки технічного завдання у якості заключної стадії передпроектних досліджень.

**продуктивні інновації, науково-технічні нововведення, аспекти інноваційного процесу, передпроектні дослідження, проектування, технічне завдання, проектна задача, корисність**

І.В. Журило, доц., канд. екон. наук

*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## Управление эффективностью продуктивных инноваций в машиностроительной отрасли

Статья посвящена исследованию причин торможения инновационной деятельности машиностроительных предприятий, направленной на создание конкурентоспособных продуктивных инноваций, а также усовершенствованию организационных аспектов данного процесса. Выявлены специфические аспекты инновационного процесса, которые оказывают непосредственное влияние на эффективность научно-технических нововведений. Особое внимание уделено методике эффективного взаимодействия специалистов по маркетингу и проектированию для формирования системы оптимальных технико-экономических показателей будущего нововведения на основе постановки проектной задачи, базирующейся на консенсусе рыночных и научно-технических интересов. Предложено внесение соответствующих изменений и дополнений в действующие нормативные документы, которые регламентируют порядок проведения опытно-конструкторских работ, а также признание подготовки технического задания в качестве заключительной стадии предпроектных исследований.

**продуктивные инновации, научно-технические нововведения, аспекты инновационного процесса, предпроектные исследования, проектирование, техническое задание, проектная задача, полезность**

**Постановка проблеми.** Економічний успіх держави безпосередньо визначається наявністю у ній конкурентоспроможних галузей і виробництв. Тому найважливішим пріоритетом промислової політики України має стати підвищення конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників, що, в свою чергу, потребує активізації їх ефективної інноваційної діяльності.

Саме конкуренція є головним чинником, який нині обумовлює актуальність інновацій на підприємстві і «це пов'язано з тим, що в ринковій економіці інновації являють собою зброю у конкурентній боротьбі» [24]. Відповідний Закон України розглядає інноваційну діяльність як таку, що спрямована «на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоздатних товарів і послуг» [21].

На об'єктивній і переважаючій ролі інновацій у конкурентній динаміці наголошував відомий теоретик у цій області М. Портер [20]. Отже, інновації є одним з основних факторів зростання конкурентоспроможності товаровиробників і країни в цілому.

Це підтверджує й аналіз рейтингового статусу України, який з кожним роком набуває усе більшого значення у зв'язку з активною інтеграцією нашої держави у світову спільноту. Як відомо, рейтингові індикатори є важливим інформаційним джерелом і, тому, надзвичайно важливі для перспективного планування. Вони можуть вказувати на ключові проблеми, які перешкоджають гармонійному розвитку країни, стримують надходження інвестицій і розвиток конкурентоспроможності. Саме тому Всесвітній економічний форум (ВЕФ) кожного року оприлюднює доповідь про рейтинг конкурентоспроможності різних країн світу [4].

Відповідно до нещодавно опублікованого дослідження ВЕФ, Україна у 2019 році, порівняно з попереднім періодом, втратила дві позиції в Індексі глобальної конкурентоспроможності (Global Competitiveness Index, GCI) Всесвітнього економічного форуму й опустилася на 85-те місце з 141 країни. Серед основних показників, рівень яких погіршився і викликав загальний регрес, у звіті ВЕФ зазначаються інноваційні можливості, за якими Україна перемістилася із 58-го на 60-те місце [27].

Маючи потужний науковий та творчий потенціал, Україна стикнулася з проблемами, які гальмують інноваційну діяльність суб'єктів господарювання, а у деяких випадках змушують скоротити та навіть відмовитися від неї. Ось чому останнім часом значна кількість науковців присвячують свої дослідження виявленню даних проблем та пошуку шляхів їх вирішення.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Над різними аспектами питань, пов'язаних з інноваційною діяльністю суб'єктів господарювання, працювало та нині працюють такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як І. Балабанов [1], В. Василенко [2], М. Долішній [5], П. Друкер [6], С. Ільєнкова [11], М. Йохна [13], П. Завлін [19], Р. Кемп, А. Ліманські [16], Ю. Мимрін [17], О. Сумець [24], А. Сухоруков [25], Б. Твісс [26], Р. Фатхутдинов [28], Н. Чухрай [29] та ін. У дослідженнях цих авторів розкрито сутність і значення інновацій у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств, обґрунтовано необхідність та основні напрямки активізації інноваційної діяльності у сучасних умовах, розроблено класифікаційні ознаки інновацій та методики оцінювання інноваційних проектів, визначено типи і складові інноваційної політики підприємств, форми та джерела фінансування, методи управління інноваціями. Проте окремі питання організації інноваційної діяльності все ще залишаються поза увагою науковців. Насамперед це стосується організації інноваційної діяльності машинобудівних підприємств, спрямованої на створення конкурентоспроможних продуктових інновацій. Подальших досліджень і розвитку потребують питання підвищення ефективності ранніх стадій цього процесу, а саме системи передпроектних досліджень і проектування, що й обумовило вибір теми статті.

**Постановка завдання.** Метою даного дослідження є виявлення причин гальмування інноваційної діяльності підприємств вітчизняного машинобудівного комплексу (МБК), спрямованої на створення конкурентоспроможних продуктових інновацій, а також удосконалення організаційних аспектів даного процесу.

**Виклад основного матеріалу.** Підприємства МБК, що втратили конкурентні позиції на світовому ринку, вже зараз відчують необхідність підвищення якості та конкурентоспроможності своєї продукції за рахунок впровадження передових науково-технічних розробок.

Це можливо за умови реалізації на рівні підприємства особливого, новаторського, антибюрократичного стилю господарювання, в основі якого лежить інноваційне підприємництво – «якісно нова форма інтеграції науки з виробництвом, зміст якої полягає в освоєнні, впровадженні та реалізації різноманітних нововведень з метою покращення якісних та кількісних аспектів діяльності учасників інноваційного процесу і задоволення суспільних потреб» [5, с. 49].

Як зазначалося вище, нововведення є необхідним й об'єктивним чинником конкурентоспроможного розвитку кожного підприємства. Але не всі аспекти даного питання, на наш погляд, одержали достатнього дослідження і погодження між собою. Це стосується, перш за все, визначення сутності нововведень, а також механізму забезпечення їхньої ефективності.

Слід зазначити, що наукові думки з приводу трактування поняття «нововведення» різняться через неоднакове тлумачення етимології слова. Дехто з авторів вважає «нововведення» рівнозначним терміну «новація», який означає «продукт інтелектуальної діяльності людей, оформлений результат фундаментальних, прикладних чи експериментальних досліджень у будь-якій сфері людської діяльності, спрямований на підвищення ефективності виконання робіт» [19]. Дехто в дослідженнях питань управління інноваціями взагалі уникає використовувати поняття «нововведення» [28].

Ми підтримуємо найбільш поширений погляд вітчизняних та зарубіжних науковців [2; 9; 11; 18; 23], згідно з яким за основу береться переклад «нововведення» як *innovation*, тобто введена новація, і термін «нововведення», таким чином, вважається тотожним більш розповсюдженому поняттю «інновація». Однак остання використовується і в іншому сенсі – для інтерпретації відповідного процесу на підприємстві.

Закон України «Про інноваційну діяльність» визначає інновації як «новостворені (застосовані) та (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукцію або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва та (або) соціальної сфери» [21]. Тим же Законом у якості результату науково-дослідної та (або) дослідно-конструкторської розробки інтерпретується термін «інноваційний продукт». Співзвучний йому термін «продуктова інновація», пропонується у джерелах [12; 16; 24 та ін.].

Існує переконлива, на наш погляд, думка, що з моменту прийняття новації до реалізації та розповсюдження вона набуває нової якості, тобто стає нововведенням [13, с. 8]. Це означає, що результатом інноваційної діяльності підприємства мають бути високоефективні нововведення, що задовольняють певні потреби. Завдяки цьому відбувається цільова зміна діяльності підприємства як системи, підвищується рівень його виробництва та конкурентоспроможності.

Згідно з міжнародними стандартами (рекомендаціями, прийнятими в Осло в 1992 році) нововведення (інновація) визначається як кінцевий результат інноваційної діяльності, що отримав утілення у вигляді нового чи вдосконаленого продукту, впровадженого на ринку, нового чи вдосконаленого процесу, що використовується у практичній діяльності, або нового підходу до соціальних послуг [23, с. 30].

Виходячи з наведеного визначення можна стверджувати, що існують два типи нововведень (інновацій):

- 1) продуктові, що охоплюють впровадження нових та вдосконалених виробів;
- 2) процесові, що представляють собою освоєння нових форм і методів організації виробництва [1, с. 16].

З точки зору даного дослідження, нас цікавлять саме продуктивні нововведення. Автори [11] називають такий тип нововведень – науково-технічними. Науково-технічні розробки та винаходи (новації) є проміжним результатом науково-виробничого циклу і з початком етапу комерційної реалізації перетворюються на науково-технічні нововведення – кінцевий результат. За визначенням науково-технічні нововведення (НТН) – це матеріалізація нових ідей і знань, відкриттів, винаходів і науково-технічних розробок у процесі виробництва з метою їхньої комерційної реалізації для задоволення визначеного попиту споживачів [11, с. 9].

Таким чином, по відношенню до науково-технічних нововведень комерційна придатність (реалізованість) постає як потенційна властивість, досягнення якої пов'язане з певним ризиком.

Так, за різними оцінками, на ринку промислових товарів у середньому від 25% до 35% усіх нововведень зазнають комерційного краху. Із 60 ідей тільки одна може привести до комерційного успіху. Причини ринкової невдачі новинок промислових виробів можуть бути різноманітними: невірне визначення рівня попиту, протидія конкурентів, недостатня реклама та слабе стимулювання збуту, висока ціна, дефекти конструкції, неправильно обраний час виходу на ринок, виробничі проблеми тощо.

Було б, однак, помилковим стверджувати, що відсутність нововведень є причиною економічних невдач або навіть занепаду виробників. Аналіз доводить, що стикаються з ринковими невдачами навіть ті підприємства, що намагаються забезпечити прибутковість свого бізнесу орієнтуючись на науково-технічний розвиток. Тому очевидним є той факт, що проблема полягає не лише у самих нововведеннях, а, насамперед, в ефективному управлінні ними, що передбачає, на нашу думку, визначення алгоритму поетапної реалізації інноваційних заходів з чітким урахуванням на всіх етапах специфічних аспектів інноваційного процесу, котрі мають безпосередній вплив на ефективність НТН:

1. *Концептуальний аспект* передбачає розуміння сучасних тенденцій науково-технічного прогресу у даній галузі машинобудування, а також оцінку інноваційності продукту. Відмінність такої оцінки з точки зору виробника і споживача зазначав А. Ліманські в [16]. Для підприємства-виробника інноваційність продукту характеризується сукупністю техніко-експлуатаційних ознак, ступенем зміни матеріальних компонент та/або технології, пов'язаними із цим сукупними витратами й доходами. Для споживача продуктова інновація є носієм певних функціональних, психологічних та суспільних корисностей та оцінюється ним з точки зору способу задоволення нової або покращення задоволення існуючої потреби. Розуміння виробником потреб споживача та втілення у новому продукті вагомих для нього корисностей з використанням прогресивних досягнень науки і техніки підвищує ефективність НТН та укріплює конкурентну позицію підприємства на ринку. Критерії ступеня новизни продукту з точки зору виробника та споживача визначатимуть стратегію створення продуктової інновації.

2. *Стратегічний аспект та орієнтація на цілі.* Стратегічні аспекти є визначальними елементами інноваційного процесу на підприємстві. Оскільки «динаміка і сила впливу оточення, в якому підприємство функціонує, викликають необхідність безперервного аналізу, а також піддавання оцінюванню структури продуктової пропозиції» [16]. В залежності від ступеня новизни продукту з точки зору виробника та споживача, підприємство може обирати один з чотирьох варіантів стратегії створення продуктового нововведення (рис. 1).

3. *Організаційний аспект* включає: ефективний менеджмент; наявність колективу фахівців, здатних забезпечити досягнення намічених стратегічних цілей

щодо продуктових інновацій; адекватну, гнучку та динамічну організаційну структуру управління, яка сприяє ефективним інтеграційним процесам, що відбуваються у системі передпроектних досліджень (ПД), у системі створення та освоєння нової продукції (СОНП), а також між цими двома системами.

НОВИЗНА ДЛЯ СПОЖИВАЧА

		НОВИЗНА ДЛЯ СПОЖИВАЧА	
		Мала	Висока
НОВИЗНА ДЛЯ ВИРОБНИКА	Мала	Стратегія модернізації продукту, що виробляється	Стратегія імітації продукту конкурентів
	Висока	Стратегія технологічної модифікації продукту, що виробляється	Стратегія абсолютно нового продукту

Рисунок 1 – Матриця стратегій створення нових продуктів з врахуванням ступеня новизни з точки зору виробника і споживача.

*Джерело: представлено за матеріалами [31, с. 93]*

4. *Часовий аспект* передбачає суворий контроль за циклом СОНП. Своєчасність - це одна з основних рис продуктових інновацій. Вона проявляється у створенні та освоєнні нового продукту, актуального для споживача та конкурентоспроможного на момент його виходу на ринок.

5. *Витратний (ресурсний) аспект* щодо ефективності НТН актуалізує та обумовлює досягнення економічного ефекту від його комерційної реалізації (перевищення прибутку над вкладеним капіталом). На основі проведення фінансового моніторингу приймається рішення щодо джерела інновації: придбання ліцензії на випуск нової продукції (використання нової технології), розробленої іншою організацією чи власна розробка.

6. *Методичний аспект* передбачає застосування на усіх етапах процесу створення НТН ефективних методичних підходів щодо: а) організації науково-дослідних та експериментально-конструкторських робіт (НДЕКР); б) системної взаємодії фахівців у сфері передпроектних досліджень і проектування; в) відповідних розрахунків та обґрунтувань.

Не важко помітити, що вказані складові ефективності НТН не лише взаємопов'язані між собою, а й мають причинно-наслідковий зв'язок. Тому вони повинні бути чітко узгоджені та дотримані на усіх відповідних етапах НДЕКР.

Особливу увагу слід приділити методичному аспекту. Оскільки основними факторами, що, на нашу думку, частіше за інші впливають на ринкову невдачу нововведення, є недосконалість методики передпроектних досліджень, через що проектувальник не отримує у повній мірі об'єктивну та корисну інформацію, яка б зорієтувала його на втілення свідомо вдалого задуму - продуктової інновації. Як відомо, ефективність останньої у значній мірі залежить від такого явища, як творче натхнення проектувальника, а наука не має в своєму арсеналі формальних методів здійснення відкриттів. Проте цілком можливо створити умови, які б сприяли творчості і тим самим полегшували шлях до інноваційного прориву.

Іншими словами, результати маркетингових та наукових досліджень, необхідно зіставити, проаналізувати та виробити на цій основі виважені рішення щодо основних параметрів та показників майбутнього виробу. Вирішення цього завдання на практиці пов'язане з певними труднощами, в основі яких лежать проблеми комунікаційного характеру, які виникають між фахівцями у галузі ринкових та наукових досліджень. Саме відсутність ефективної взаємодії між ними являє собою одну з найсерйозніших перешкод на шляху науково-технічних нововведень, на якій наголошували автори [10; 17; 22; 26]. За словами Б. Твіса: «НДДКР та маркетинг є основним джерелом ідей, розвиток яких наштовхується на слабкі комунікації та брак взаєморозуміння» [26, с. 37]. Цю ж думку підтверджують автори [17], вважаючи, що дослідник ринку дає завищену оцінку показникам, оскільки не враховує обмеження, які важко формалізуються (на конструкційні матеріали, технологію виготовлення, можливість забезпечення комплектуючими виробами). Натомість конструктор дає занижені оцінки показникам майбутнього виробу, тому що несе пряму відповідальність за результати приймальних випробувань.

Управління ефективністю інновацій у частині створення техніки слід розглядати як одну з найважливіших складових управління її якістю та конкурентоспроможністю. На початковому етапі управління ефективністю необхідно сформулювати вихідні вимоги до створюваної машини, визначити які функції вона буде виконувати, якими будуть значення параметрів та показників, що відбивають її властивості. Ці завдання вирішуються у процесі розробки технічного завдання (ТЗ) на проведення НДЕКР по створенню нової машини.

Відповідно до нині діючого ДСТУ: «Технічне завдання на ДКР є основним вихідним документом для розроблення продукції, який містить техніко-економічні вимоги до продукції, що визначають її споживчі властивості, ефективність використання, а також перелік документів, порядок здавання і приймання результатів» [7]. Згідно того ж стандарту, ТЗ встановлює: мету розроблення і призначення зразка продукції, яку проектують або модернізують, сукупність технічних, техніко-економічних, спеціальних та інших вимог, які пред'являють до зразка, етапи ДКР і, за необхідності, терміни їх виконання.

Головним результатом підготовки та розробки ТЗ є сукупність техніко-економічних вимог (ТЕВ) до проектного об'єкта, а також система техніко-економічних показників (ТЕП), що є відбиттям його кількісних та якісних характеристик. Подальший процес проектування та створення нової машини буде спрямовано на виконання поставлених вимог та досягнення запланованих показників.

Аналізуючи тривалість етапів життєвого циклу машини, можна виділити ряд стадій (рис. 2). Технічне завдання є першою стадією проектування (розробки конструкції) машини та проміжною ланкою між ним і попередніми стадіями наукових і маркетингових (ринкових) досліджень. Таким чином, розробці ТЗ передують комплекс дослідних робіт, результати яких є джерелом інформації, що міститься у ТЗ.

Незважаючи на порівняно невеликі витрати часу на розробку ТЗ у загальній трудомісткості конструкторської підготовки виробництва (за даними проектних підрозділів машинобудівних підприємств вони складають 10-15%), цей етап відіграє дуже важливу роль у створенні ефективної машини. Адже, за словами В.С. Баландіна, «помилки, допущені у процесі визначення рівня техніко-економічних параметрів нової техніки, можуть привести до марного витрачання коштів на наступне проектування і виробництво» [17, с. 14]. Тому усі рішення на етапі підготовки та розробки ТЗ підлягають ретельному техніко-економічному обґрунтуванню, а аналітична робота має

бути спрямована на обґрунтоване формування параметрів і показників майбутнього виробу.

За своєю сутністю, етап розробки ТЗ являє собою процес осмислення об'єкта на основі зіставлення й аналізу практичного досвіду, результатів науково-дослідних робіт, потреб споживачів, а також формування попереднього (можливо й остаточного) образу об'єкту розробки, його істотних ознак, тобто якісних особливостей та кількісного відбиття цих ознак.

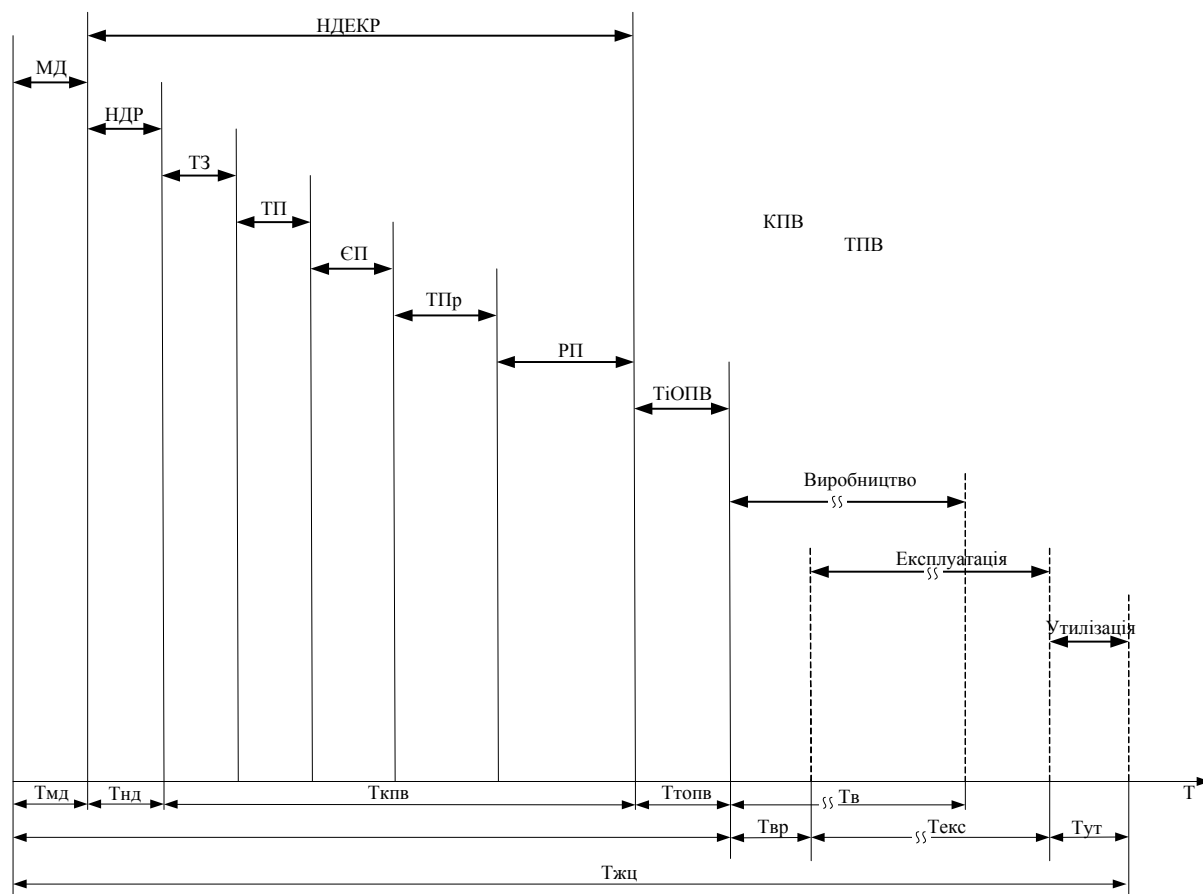


Рисунок 2 – Життєвий цикл машини

$T_{мд}$  – період маркетингових (ринкових) досліджень;  $T_{нд}$  – період наукових досліджень;  $T_{птз}$  – період підготовки технічного завдання;  $T_{кпв}$  – період конструкторської підготовки виробництва;  $T_{топв}$  – період технологічної та організаційної підготовки виробництва;  $T_{сонг}$  – тривалість створення та освоєння нової техніки;  $T_{вр}$  – період виходу на ринок;  $T_{в}$  – період виробництва;  $T_{екс}$  – період експлуатації;  $T_{ут}$  – період утилізації;  $T_{жц}$  – тривалість життєвого циклу машини; МД – маркетингові дослідження; НДР – науково-дослідні роботи; ТПЗ – підготовка технічного завдання; ТЗ – технічне завдання; ТП – технічна пропозиція; ЄП – ескізний проект; ТПр – технічний проект; РП – робочий проект; НДЕКР – науково-дослідні та експериментально-конструкторські роботи; ТіОПВ – технологічна й організаційна підготовка виробництва; КПВ – конструкторська підготовка виробництва; ТПВ – технічна підготовка виробництва.

*Джерело: розроблено автором на основі подальшого розвитку інформації джерела [17, с.13]*

Таким чином, розробка ТЗ потребує певних підготовчих робіт, пов'язаних з необхідністю узагальнення результатів наукових і ринкових досліджень, які можуть носити суперечливий характер, а також інформації щодо поведінки виробів в експлуатації. Підсумком підготовчої стадії технічного завдання має стати остаточний перелік техніко-економічних параметрів та показників майбутнього виробу, які мають увійти до нього.

Діючі стандарти не передбачають підготовку ТЗ у якості самостійного етапу системи СОНТ, оскільки перелік передбачених нею етапів не змінювався ще з часів адміністративно-командної економіки, коли об'єктивні закони ринку не бралися до уваги, а споживчі потреби визначалися Держпланом. Проте нині, на нашу думку, виникла необхідність внесення відповідних змін і доповнень у діючі нормативні документи, що регламентують порядок проведення дослідно-конструкторських робіт, визнавши підготовку розробки ТЗ як стадію передпроектних досліджень. Блок-схема робіт, які необхідно виконати на цій стадії, наведено на рис. 3.

Слід зазначити, що методи діагностики та ідентифікації потреб, описані у науковій літературі із даної проблематики, у більшості своїй мають вигляд загальних рекомендацій, а не системного викладання методики. Як наслідок, участь маркетолога у передпроектних дослідженнях часто стає формальною та неефективною, оскільки «проблема вибору, що трактується словесно без використання математичного апарату, фактично надається для самостійної проробки та вивчення особам, які здійснюють цей вибір на практиці» [30], тобто конструкторам.

На нашу думку, маркетингове забезпечення інноваційного процесу не повинно обмежуватися лише збором, аналізом і передачею результатів ринкових досліджень підрозділу НДЕКР. Воно має передбачати співробітництво маркетолога і конструктора на стадії проектних досліджень до тих пір, поки не буде сформовано систему оптимальних ТЕП майбутнього нововведення, поки не буде сформульовано проектну задачу, що ґрунтується на консенсусі ринкових та науково-технічних інтересів.

Необхідність постановки перед конструктором проектної задачі, яка б виражала потреби споживача була підтверджена авторами [10; 22]. Важливі умови, яким повинна відповідати така задача, були сформульовані В. Гаспарським [3]. До них належить:

- адекватності постановки, тобто слід, щоб мова формулювання задачі якнайкраще передавала суть потреби;
- евристичності – тобто сприяти генеруванню ідей та засобів вирішення задачі;
- оброблюваності, тобто формальний аспект мови, на якій сформульована задача, повинен забезпечувати відповідну обробку інформації;
- коректності рішення, тобто рішення повинно узгоджуватися з сучасним станом знань і прийнятими критеріями оцінки;
- реалізованості рішення: рішення задачі само по собі не задовольняє потребу, а лише робить це задоволення можливим, тому необхідно, щоб отримане рішення можливо було здійснити.

Знаходження рішення задачі, тобто розробка відповідної моделі технічного об'єкту відбувається в межах проектної системи. Для того, щоб це рішення було коректним і здійсненим, необхідно, щоб проектна система отримала задачу, зміст якої відповідав би умовам адекватності, евристичності та оброблюваності. Саме концепція формулювання проектної задачі, тобто інтерпретація потреби мовою проектувальника повинна стати, на наш погляд, основною ефективною маркетолого-конструкторської інтеграції.

У процесі формулювання проектної задачі слід, перш за все, визначити критерій, якому повинна відповідати майбутня модель технічного об'єкту, щоб їй можна було присвоїти статус зразка, на основі якого виготовлятимуться серійні екземпляри, а рішення проектної задачі, таким чином, буде вважатися ефективним. Висунення деякого критерію вибору майбутнього рішення проектної задачі має на меті формування у конструктора певного проектно-творчого світогляду, впливаючи тим самим на принцип його дій, та правильно скоординувати процес проектування на самому його початку.

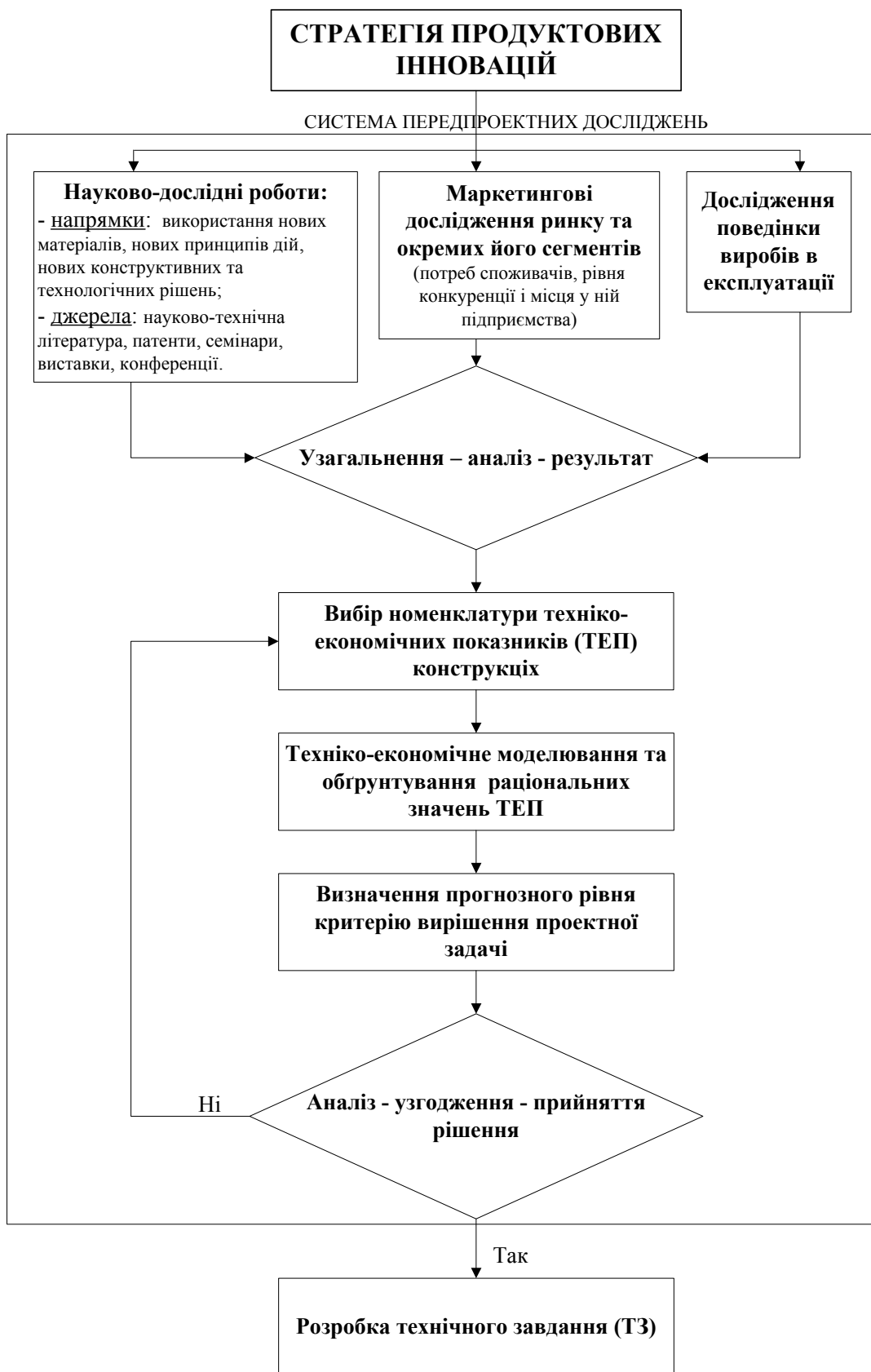


Рисунок 3 – Алгоритм проведення підготовчої стадії технічного завдання  
Джерело: розроблено автором

У пошуках даного критерію ми виходили з таких міркувань. Для того, щоб проектна задача відповідала умовам адекватності та евристичності, про які зазначалося вище, цей критерій повинен з одного боку, якнайкраще передавати суть потреби, а з іншого - сприяти генеруванню ідей та засобів вирішення задачі проектувальником. З точки зору проектувальника, в якості вихідної інформації, бажано отримати характеристики окремих властивостей майбутнього продукту, їх інтенсивність у порівнянні з такими ж властивостями конкурентних аналогів. З точки зору маркетолога, який висуває вихідні вимоги, суттєвими є не самі властивості продукту, а те, в якій мірі він задовільняє виявлену потребу.

Але ж саме сукупність визначених властивостей товару робить його предметом споживання. У зв'язку з цим, виріб, споживчі властивості якого вище, ніж споживчі властивості інших виробів того ж функціонального призначення, визнаються більш прийнятним. Досконалість виробу, а значить, і критерій, який відображає співвідношення потреби та задоволеної потреби, виражається сукупністю властивостей, яку в економічній теорії прийнято називати споживчою вартістю. Споживча вартість – це з одного боку – сукупність властивостей товару, які цікавлять проектувальника, а з іншого – це здатність товару завдяки цим властивостям задовольняти певні людські потреби, чого, власне прагнуть маркетологи.

Традиційно проблема дослідження категорії «споживча вартість», яка триває більше, ніж сторіччя, завжди полягала в пошуках засобів надання їй рис економічного характеру, насамперед для того, щоб кількісно пов'язати категорії «споживча вартість» і «вартість». Подальший аналіз літературних джерел показав, що майже в усіх публікаціях, присвячених споживчій вартості, вона ототожнюється з корисністю. «Під споживчою вартістю розуміють корисність, благо, її здатність завдяки своїм властивостям задовольняти людські потреби чи то в якості засобів виробництва та предметів споживання, чи то в якості послуг» [15]. Але на відміну від споживчої вартості, корисність можна оцінити.

Для того, щоб зрозуміти суть корисності, більшість науковців обмежувалися дослідженнями лише товарів широкого вжитку (ТШВ), і свої висновки базували лише на цих дослідженнях. Тому деякі з них заперечували саму можливість кількісного вимірювання корисності і вважали, що корисність – поняття суб'єктивне, тому воно не піддається точному кількісному вимірюванню. Це ствердження базується на відомому постулаті, згідно з яким потреби людей безмежні, а відносні цінності одного й того ж товару у різних людей – різні.

Але предмет нашого дослідження – ринок продукції промислово-виробничого призначення (ППВ), який на відміну від ринку ТШВ, характеризується більш стабільною структурою потреб. Якщо звернутися до різних споживачів промислової продукції однакового функціонального призначення із проханням охарактеризувати її властивості за допомогою деякої номенклатури ТЕП, які вони вважають важливими для себе, навряд чи ми знайшли б принципові розбіжності у їхніх судженнях. Різною, можливо, буде лише ступінь задоволення потреб у різних споживачів за експлуатації цієї продукції.

Даний висновок потребує подальших ґрунтовних досліджень щодо конкретизації та моделювання корисності окремих видів продукції промислово-виробничого призначення з метою подальшого практичного використання даного критерію у системі передпроектних досліджень і проектування для підвищення її ефективності у процесі створення конкурентоспроможних науково-технічних нововведень.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** На основі аналізу різноманітних наукових думок з приводу трактування поняття «нововведення» було встановлено, що науково-технічні розробки та винаходи (новації) є проміжним результатом науково-виробничого циклу, які з початком етапу комерційної реалізації перетворюються на науково-технічні нововведення – кінцевий результат. По відношенню до науково-технічних нововведень комерційна придатність (реалізованість) постає як потенційна властивість, досягнення якої пов'язане з певним ризиком.

Проблема комерційної реалізації НТН насамперед полягає в ефективному управлінні нововведеннями, що передбачає, визначення алгоритму поетапної реалізації інноваційних заходів з чітким урахуванням на усіх етапах специфічних аспектів інноваційного процесу, котрі мають безпосередній вплив на ефективність НТН:

- концептуальний аспект (розуміння сучасних тенденцій науково-технічного прогресу, а також оцінки інноваційності продукту з точки зору виробника і споживача);
- стратегічний аспект та орієнтація на цілі, як визначальні елементи інноваційного процесу на підприємстві;
- організаційний аспект (ефективний менеджмент, наявність кваліфікованих фахівців, гнучка організаційна структура управління);
- часовий аспект (суворий контроль за циклом СОНП);
- витратний (ресурсний) аспект (досягнення економічного ефекту від комерційної реалізації нововведення, обґрунтування рішення щодо джерела інновації: придбання ліцензії чи власна розробка);
- методичний аспект (застосування ефективних методичних підходів щодо організації НДЕКР, системної взаємодії фахівців у сфері передпроектних досліджень і проектування, відповідних розрахунків та обґрунтувань).

Вказані складові ефективності НТН повинні бути чітко узгоджені та дотримані на усіх відповідних етапах НДЕКР. Особливу увагу слід приділити методиці передпроектних досліджень, пов'язаних із необхідністю узагальнення результатів наукових і ринкових досліджень, що можуть носити суперечливий характер, а також інформації щодо поведінки виробів в експлуатації. Результати цих досліджень, відображені у технічному завданні, мають забезпечити проектувальника у повній мірі об'єктивною та корисною інформацією для створення продуктової інновації.

Усі рішення на етапі підготовки та розробки ТЗ підлягають ретельному техніко-економічному обґрунтуванню, а аналітична робота має бути спрямована на обґрунтоване формування параметрів і показників майбутнього виробу. У зв'язку із цим, виникає необхідність внесення відповідних змін і доповнень у діючі нормативні документи, що регламентують порядок проведення дослідно-конструкторських робіт і визначення підготовчого етапу розробки ТЗ у якості стадії передпроектних досліджень. При цьому маркетингове забезпечення інноваційного процесу не повинно обмежуватися лише збором, аналізом і передачею результатів ринкових досліджень підрозділу НДЕКР. Воно має передбачати співробітництво маркетолога і конструктора на стадії проектних досліджень до тих пір, поки не буде сформовано систему оптимальних ТЕП майбутнього нововведення, яка знайде своє відображення у ТЗ. По-суті, саме технічне завдання повинно стати тим документом, який містить проектну задачу. Така задача, ґрунтуючись на консенсусі ринкових та науково-технічних інтересів та відповідаючи умовам адекватності, евристичності та оброблюваності, повинна стати основною ефективною маркетолого-конструкторської інтеграції і зорієнтувати проектувальника на втілення свідомо вдалого задуму. Критерій вирішення проектною задачею повинен відображати споживчу корисність майбутнього НТН.

Подальші дослідження необхідно спрямувати на створення алгоритму формулювання проектної задачі для конкретних видів продукції промислово-виробничого призначення, а також моделей їх споживчої корисності.

## Список літератури

1. Балабанов И.Т. Инновационный менеджмент. СПб.: Питер, 2001. 304с.
2. Василенко В.О., Шматько В.Г. Инновационный менеджмент: навч. посіб. / за ред. В.О. Василенко. К.: ЦУЛ, Фенікс, 2003. 440с.
3. Гаспарский В. Практикологический анализ проектно-конструкторских разработок. М.: Мир, 1988. 160 с.
4. Глобальний рейтинг конкурентоспроможності 2018: як покращити позиції, не зважаючи на падіння. Звіт про глобальну конкурентоспроможність 2018 р. *CASE Україна*: веб-сайт. URL: <http://case-ukraine.com.ua/news> (дата звернення 20.07.2020).
5. Долішній М., Бойко Є., Ішук С. Організаційно-економічні напрямки інноваційної діяльності в Україні: регіональні аспекти. *Регіональна економіка*. 2004. №2. С. 111-120.
6. Друкер П. Бизнес и инновации. М.: ИД «Вильямс», 2007. 432 с.
7. ДСТУ 3974-2000. Система розроблення та поставлення продукції на виробництво. Правила виконання дослідно-конструкторських робіт. Загальні положення. [Чинний від 2000-11-27]. Київ: Держстандарт України, 2001. 38 с. (Національний стандарт України).
8. ДСТУ 4397:2005. Сільськогосподарська техніка. Методи оцінювання техніки на етапі випробування. [Чинний від 2005-04-28]. Київ: Держспоживстандарт України, 2005. 16 с. (Національний стандарт України)
9. Економіка підприємства: Підручник / за заг. ред. С.Ф. Покропивного. Вид. 2-ге, перероб. та доп. К.: КНЕУ, 2001. 528с.
10. Журило І.В. Конкурентоспроможність нової продукції промислово-виробничого призначення: теоретичні аспекти, методика прогнозування та забезпечення: монографія. Кіровоград: ПВЦ «Мавік», 2007. 86 с.
11. Инновационный менеджмент: учебник для ВУЗов /С.Д. Ильенкова, Л.М. Гохберг, С.Ю. Ягудин и др.; под ред. С.Д. Ильенковой. М.: ЮНИТИ, 2001. 400с.
12. Инновационный менеджмент: ученик для академического бакалаврата / под ред. С.В. Мальцевой. М.: Юрайт, 2015. 527 с.
13. Йохна М.А., Стадник В.В. Економіка і організація інноваційної діяльності: навч. посібник. К.:Видавничий центр «Академія», 2005. 400с.
14. Карлоф Б. Деловая стратегия. / Пер. с англ. О.Д. Горина. М.: Экономика, 1991. 239 с.
15. Качество продукции и эффективность производства /под ред. д-ра экон. наук проф. А.В. Гличева и д-ра экон. наук проф. Л.Я. Шухгальтера. М.: «Машиностроение», 1977. 247 с.
16. Ліманскі А. Сутність і види продуктивних інновацій у стратегії підприємства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Сер. Проблеми економіки та управління*. 2010. № 683. URL: <http://ena.lp.edu.ua> (дата звернення 23.07.2020).
17. Мымрин Ю.Н., Малахов И.Н. Выбор и оптимизация технико-экономических показателей машин при разработке технического задания: монография. М.: Машиностроение, 1987. 152 с.
18. Осипов В.І. Економіка підприємства: підручник. Одеса: Маяк, 2005. 720с.
19. Основы инновационного менеджмента: теория и практика: учеб. пособие / под ред. П.Н. Завлина и др. М.: «Экономика», 2000. 475с.
20. Портер М. Международная конкуренция. (Конкурентные преимущества стран). Пер. с англ. И. Каменнова, С. Комиссаров, М. Коровкина. М.: Альпина Паблишен, 2016. 947 с.
21. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04 липня 2002 р. №40-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15> (дата звернення 10.08.2020).
22. Современный маркетинг / В.Е. Хруцкий, И.В. Корнеева, В.Э. Автухова; под ред. В.Е. Хруцкого. М.: Финансы и статистика, 1991. 256 с.
23. Статистика науки и инноваций. Краткий терминологический словарь / под ред. Л.М. Гохберга. М.: Центр исследований и статистики науки, 1996. 129 с.
24. Сумець О.М., Ігнатова Є.М. Товарна інноваційна політика: навч. посіб. К.: «Хай-Тек Прес», 2010. 400 с.
25. Сухоруков А.І. Економіка та організація інноваційної діяльності: науково-навчальне видання. К.: Інститут муніципального менеджменту та бізнесу, 2001. 184 с.

26. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / пер. с англ. А.Г. Медведев. М.: Экономика, 1989. 271 с.
27. Україна опустилася на 85-те місце в щорічному рейтингу конкурентоспроможності WEF. Інформаційне агентство «Interfax-Україна». Економіка: веб-сайт. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/617843.html> (дата звернення 18.08.2020).
28. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент: учебник. 2-е изд. М.: «Бизнес-школа», 2000. 624с.
29. Чухрай Н.І. Маркетинг інновацій: підручник. Львів: Національний університет «Львівська політехніка», 2011. 256 с.
30. Barish N.N. Economic Analysis for Engineering and Managerial Decision-Making. – New York – San Francisco – Toronto – London: McGraw-Hill Book Co, 1988.
31. Marketingowe testowanie produktów / Praca zbiorowa pod redakcją S. Sudoła, J. Szymczak, M. Haffera. – Warszawa: PWE, 2000.

## References

1. Balabanov, I.T. (2001). *Innovatsionnyy menedzhment [Innovation management]*. Sankt-Peterburg: Piter [in Russian].
2. Vasylenko, V.O., & Shmatko, V.H. (2003) *Innovatsiynnyy menedzhment [Innovation management]*. Kiev : TSUL, Feniks [in Ukrainian].
3. Gasparskiy, V. (1988). *Prakseologicheskiy analiz proyektno-konstruktorskiykh razrabotok [Praxeological analysis of design and engineering developments]*. Moscow: Mir [in Russian].
4. Hlobalnyy reytynh konkurentospromozhnosti 2018: yak pokrashchyty pozytsiyyi, ne zvezhayuchy na padinnya. Zvit pro hlobalnu konkurentospromozhnist 2018 r. [Global Competitiveness Rating 2018: how to improve positions despite the decline]. (n.d.). *case-ukraine.com.ua*. Retrieved from <http://case-ukraine.com.ua/news> [in Ukrainian].
5. Dolishniy, M., Boyko, Ye., & Ishchuk, S. (2004) Orhanizatsiyno-ekonomichni napryamky innovatsiynoyi diyalnosti v Ukraini: rehionalni aspekty [Organizational and economic directions of innovation in Ukraine: regional aspects]. *Rehionalna ekonomika. - Regional economy*, 2, 111-120 [in Ukrainian].
6. Drucker, Peter F. (2007). *Innovation and Entrepreneurship*. Moscow: ID «Vil'yams».
7. Systema rozroblennya ta postavlennya produktsiyyi na vyrobnytstvo. Pravyla vykonannya doslidno-konstruktorskykh robot. Zahalni polozhennya [System of development and delivery of products for production. Rules for performing research and development work. Terms]. (2001). DSTU 3974-2000 from 27 November 2000. Kyiv: Derzhstandart Ukrayiny [in Ukrainian].
8. Silskohospodarska tekhnika. Metody otsinyuvannya tekhniki na etapi vyprobuvannya [Agricultural machinery. Methods of evaluation of equipment at the test stage]. (2005). DSTU 4397:2005 from 28 April 2005. Kyiv: Derzhspozhyvstandart Ukrayiny [in Ukrainian].
9. Pokropyvnyy, S.F. (Eds.). (2001). *Economics of the enterprise*. (2<sup>nd</sup> ed.). Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
10. Zhurylo, I.V. (2007). *Konkurentospromozhnist novoi produktsii promyslovo-vyrobnychoho pryznachennia: teoretychni aspekty, metodyka prohnouzuvannia ta zabezpechennia [Competitiveness of new industrial products: theoretical aspects, methods of forecasting and provision]*. Kirovohrad: PVTs «Mavik» [in Ukrainian].
11. Il'yenkova S.D., Gokhberg, L.M., & Yagudin, S.Y. (2001). *Innovatsionnyy menedzhment [Innovation management]*. Moscow: YUNITI [in Russian].
12. Mal'tseva, S.V. (Eds.). (2015). *Innovatsionnyy menedzhment: uchenik dlya akademicheskogo bakalavrata [Innovation management]*. Moscow: Yurayt [in Russian].
13. Yokhna, M.A., Stadnyk, V.V. (2005). *Ekonomika i orhanizatsiya innovatsiynoyi diyalnosti: navch. posibnyk [Economics and organization of innovation]*. Kiev: Vydavnychy tsestr «Akademiya» [in Ukrainian].
14. Karlof, B. (1991). *Business strategy*. O.D. Gorin (Trans.). Moscow: Ekonomika.
15. Glichev, A.V. (Eds.), Shukhgal'ter, L.Yu. (Eds.). *Kachestvo produktsii i effektivnost' proizvodstva [Product quality and production efficiency]*. Moscow: Mashinostroyeniye [in Russian].
16. Limanski, A. (2010). Sutnist i vydy produktovykh innovatsiy u stratehiyi pidpryyemstva [The essence and types of product innovation in enterprise strategy]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika» - Bulletin of the National University "Lviv Polytechnic". Ser. Problems of economics and management*, 683. Retrieved from <http://ena.lp.edu.ua> [in Ukrainian].
17. Mymrin, Yu.N., & Malakhov, I.N. (1987). *Vybor i optimizatsiya tekhniko-ekonomicheskikh pokazateley mashin pri razrabotke tekhnicheskogo zadaniya [Selection and optimization of technical and economic indicators of machines in the development of technical specifications]*. Moscow: Mashinostroyeniye [in Russian].
18. Osyppov, V.I. (2005). *Ekonomika pidpryyemstva [Economics of the enterprise]*. Odesa: Mayak

19. Zavlin, P.N. (Eds.). (2000). *Osnovy innovatsionnogo menedzhmenta: teoriya i praktika [Fundamentals of innovation management: theory and practice]*. Moscow: «Economika» [in Russian].
20. Porter, M.E. (2016). *International competition. (Competitive advantages of countries)*. (I. Kamennova, S. Komissarov, M. Korovkina, Trans). Moscow: Al'pina Pablshen.
21. Pro innovatsiyu diyalnist: Zakon Ukrayiny vid 04 lypnya 2002h. №40-IV [On innovative activity: Law of Ukraine of July 4, 2002 №40-IV]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15> [in Ukrainian].
22. Khrutskiy, V.Ye., Korneyeva, I.V., & Avtukhova, V.E. (1991). *Modern marketing*. V.Ye. Khrutskiy (Ed.). Moscow: Finansy i statistika.
23. Gokhberg, L.M. (Eds.). (1996). *Statistika nauki i innovatsiy. Kratkiy terminologicheskyy slovar [Statistics of science and innovation. A short terminological dictionary]*. Moscow: Tsentr issledovaniy i statistiki nauki [in Russian].
24. Sumets, O.M., & Ihnatova, Ye.M. (2010). *Tovarna innovatsiyina polityka [Commodity innovation policy]*. Kyiv: «Khay-Tek Pres» [in Ukrainian].
25. Sukhorukov, A.I. (2001). *Ekonomika ta orhanizatsiya innovatsiyanoi diyalnosti [Economics and organization of innovation]*. Kyiv: Instytut munitsypalnoho menedzhmentu ta biznesu [in Ukrainian].
26. Twiss, B. (1989). *Management of scientific and technical innovations*. (A.G. Medvedev, Trans). Moscow; Ekonomika.
27. Ukrayina opustylasya na 85-te mistse v shchorichnomu reytnhu konkurentospromozhnosti WEF [Ukraine dropped to 85th place in the annual WEF competitiveness ranking]. *Informatsiyne ahentstvo «Interfax-Ukrayina». Ekonomika - Interfax-Ukraine News Agency. Economy*. Retrieved from <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/617843.html> [in Ukrainian].
28. Fatkhutdinov, R.A. (2000). *Innovation management*. (3d ed.). Moscow: «Biznes-shkola».
29. Chukhray, N.I. (2011). *Marketynh innovatsiy [Marketing innovations]*. Lviv: Natsionalnyy universytet «Lvivska politekhnika» [in Ukrainian].
30. Barish, N.N. (1988). *Economic Analysis for Engineering and Managerial Decision-Making*. New York – San Francisco – Toronto – London: McGraw-Hill Book Co.
31. Sudol, S., Szymczak J., & Haffer, M. (Eds.). (2000). *Marketingowe testowanie produktów*. Warszawa: PWE.

**Iryna Zhurylo**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)  
*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Management of Efficiency of Product Innovations in Machine-building Branch**

The article is devoted to the study of the reasons for low efficiency of innovative activity of Ukrainian machine-building enterprises, as well as to the improvement of organizational aspects of this process.

Specific aspects of the innovation process that have a direct impact on the effectiveness of scientific and technical innovations are identified. Innovation management involves determining the algorithm for the phased implementation of innovative measures with clear consideration at all stages of such specific aspects of the innovation process: conceptual aspect (understanding of current trends in scientific and technological progress, as well as assessment of product innovation from the point of view of the manufacturer and consumer); strategic aspect and goal orientation; organizational aspect (effective management, availability of qualified specialists, flexible organizational management structure); time aspect (strict control over the cycle of creation and development of new products); cost (resource) aspect (achieving economic effect from the commercial implementation of innovations, justification of the decision on the source of innovation: the acquisition of a license or own development); methodological aspect (application of effective methodological approaches, systematic interaction of specialists in the field of pre-project research and design, relevant calculations and justifications).

Particular attention is paid to the method of effective interaction of marketing and design professionals in order to form a system of optimal technical and economic indicators of future innovation. The statement to the designer of the project task, which is based on the consensus of market and scientific and technical interests, should be the basis of such interaction. It is proposed to make appropriate changes and additions to existing regulations governing the procedure for research and development.

**product innovations, scientific and technical innovations, aspects of the innovation process, pre-project research, design, technical task, project task, usefulness**

*Одержано (Received) 20.08.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 03.09.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 2964.3:108

JEL Classification: F 20, G 34, O 20

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).203-209](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).203-209)

Н.О. Коваленко, доц., канд. пед. наук

Н.В. Столярчук, ст. викл.

*Льотна академія національного авіаційного університету, м. Кропивницький, Україна*

## **Бізнес-план як елемент оцінки ефективності комерційного співробітництва авіакомпаній України в умовах глобалізації світової авіації**

Досліджено переваги використання бізнес-плану як інструменту оцінки ефективності комерційного співробітництва авіакомпаній України в умовах глобалізації світової авіації. Доведено, що бізнес-планування є визначальним напрямком на шляху пошуку механізмів оцінки результатів від комерційної співпраці підприємств цивільної авіації, визначення ризиків та магістралей розвитку в майбутньому. Представлено результати використання бізнес-плану суб'єктами цивільної авіації в світі, як офіційного документу оцінки проектних рішень. Розглянуто можливості застосування бізнес-плану авіакомпаніями України з метою визначення переваг від участі у стратегічних альянсах. Запропоновано шляхи та методи економічної оцінки результатів реструктуризації вітчизняних авіакомпаній з обґрунтуванням комерційних перспектив у бізнес-плані.

**міжконтинентальна інтеграція, авіаційний альянс, авіаційний пул, реструктуризація, бізнес-план**

Н.О.Коваленко, доц., канд. пед. наук

Н.В.Столярчук, ст. препод.

*Лётная академия национального авиационного университета, г. Кропивницкий, Украина*

## **Бизнес-план как элемент оценки эффективности коммерческого сотрудничества авиакмпаний Украины в условиях глобализации мировой авиации**

Исследованы преимущества использования бизнес-плана как инструмента оценки эффективности коммерческого сотрудничества авиакмпаний Украины в условиях глобализации мировой авиации. Доказано, что бизнес-планирования является определяющим направлением на пути поиска механизмов оценки результатов коммерческого сотрудничества предприятий гражданской авиации, определение рисков и магистралей развития в будущем. Представлены результаты использования бизнес-плана субъектами гражданской авиации в мире в качестве официального документа оценки проектных решений. Рассмотрены возможности применения бизнес-плана авиакмпаниями Украины с целью определения преимуществ от участия в стратегических альянсах. Предложены пути и методы экономической оценки результатов реструктуризации отечественных авиакмпаний с обоснованием коммерческих перспектив в бизнес-плане.

**межконтинентальная интеграция, авиационный альянс, авиационный пул, реструктуризация, бизнес-план**

**Постановка проблеми.** З розвитком ринкових відносин в Україні відбувається формування конкурентного середовища у сфері національної економіки й, зокрема, у окремих галузях, в першу чергу базових, таких як цивільна авіація. Сучасною тенденцією розвитку світової економіки є глобалізація бізнесу та інтеграція корпорацій. Спираючись на результати світової практики у галузі співпраці підприємств цивільної авіації, найперспективнішими методами потенційного забезпечення ефективності функціонування є об'єднання або злиття авіакомпаній у формі авіаційного альянсу або авіаційного пулу.

Багато вчених та фахівців зазначають, що в умовах глобалізації економіки й світової інтеграції авіаперевізників у формі різних об'єднань, одним з найбільш концептуально важливих моментів в політиці фінансового оздоровлення авіакомпаній є вміння чітко уявити стратегічні цілі та перспективи цих компаній, а також вміти оцінювати економічні наслідки участі у різних союзах або альянсах.

Процес фінансового оздоровлення підприємства передбачає послідовне здійснення заходів, які потребують залучення коштів, котрі надходять, як правило, із зовнішніх джерел. Як і кожен проект, що потребує залучення зовнішніх джерел фінансування, проект реструктуризації потребує складання відповідного бізнес-плану, тобто документу, який визначає цілі та розкриває процес проведення об'єднання або злиття підприємства. Бізнес-план реструктуризації розробляється зазвичай представниками авіакомпаній ініціаторів із залученням незалежної аудиторської фірми.

Світова криза, коронавірусна інфекція, фінансова депресія лідерів авіаційних перевезень та інші непередбачувані проблеми призвели до пошуку нових механізмів боротьби за "виживання" серед вітчизняних авіакомпаній. Міжнародна практика європейських авіаперевізників вказує на позитивний результат подолання кризи шляхом комерційного співробітництва в умовах глобалізації світової авіації. Найефективнішим інструментом визначення переваг злиття та об'єднання вітчизняних авіакомпаній у альянси й пули є бізнес-план – документ, у якому представляється обґрунтована оцінка можливих на даному сегменті ринку кінцевих цільових економічних, фінансових та інших результатів діяльності, що базуються на реальному виробничому, інвестиційному, матеріально-технічному, організаційному і логістичному забезпеченні.

Отже, бізнес-план, як елемент оцінки ефективності комерційного співробітництва авіакомпаній України в умовах глобалізації світової авіації дозволяє визначити переваги, врахувати недоліки та знизити ризики для усіх учасників процесу. Однак, учасниками ринку авіаційних перевезень, бізнес-планування, як інструмент прийняття проектних рішень майже не застосовується, що становить суттєву прогалину в умовах глобалізації світової авіації та переходу до нових умов діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проведений аналіз досліджень у напрямку застосування аспектів бізнес-планування під час створення авіаційного пулу або авіаційного альянсу довів, що, незважаючи на потребу та запит практики, даному аспекту у теоретико-методологічному і науковому напрямку не приділено достатньо уваги. Бізнес-планування як сучасна концепція управління проектними рішеннями представлена у працях учених, Алексеева М. [1], Поповим В. [2], Бланком І. [3] Бочаровим В. [4]. Проблема застосування бізнес-плану підприємствами з урахуванням галузевого аспекту в умовах кризових явищ досліджена вченими Касьянчиком В.[5], Олексюком Є. [5] та іншими.

Питання управління в галузі цивільної авіації, аналіз кон'юнктури світового та українського авіаринку розглядаються в працях Косиченко Є. [6], Удалих О. [7], Фабощі. Ф.Дж., Альтман Е. [8]. Зазначена проблематика досить часто обговорюється у наукових, аналітичних та практичних як українських, так і закордонних виданнях, таких як «Business» [9], «Edition eBook» [10].

Проте ряд теоретико-методологічних та практичних проблем, що існують в контексті ринкових трансформацій у різних галузях вітчизняної економіки, у тому числі і в цивільній авіації, а також необхідність наукового обґрунтування реалізації вітчизняними авіаперевізниками стратегії перспективного розвитку – реструктуризації з відображенням його в бізнес-плані – вимагають подальшого розвитку. Зазначена обставина у поєднанні з актуальністю проблеми зумовили вибір теми, об'єкту і предмету дослідження, формулювання його мети та етапних завдань.

**Постановка мети.** Мета написання статті полягає у дослідженні особливостей та напрямків впровадження бізнес-планування авіакомпаніями України як елементу оцінки ефективності комерційного співробітництва в умовах глобалізації світової авіації.

**Виклад основного матеріалу.** Встановлено, що значна частина авіапідприємств України на сучасному етапі розвитку економіки перебуває у досить скрутному фінансовому становищі. Криза неплатежів, неспроможність розрахунку за власні борги, брак коштів для адаптації до нових умов господарювання та забезпечення надання конкурентоспроможних авіапослуг, призвели до майже повної зупинки багатьох авіапідприємств. Такі заходи потребують сторонньої допомоги задля налагодження нормальної та прибуткової господарської традиційної конкуренції між авіакомпаніями до цивілізованішої та якіснішої форми суперництва – конкуренції між глобальними об'єднаннями авіаперевізників. Нами визначено, що саме конкуренція, види та форми її прояву потребують радикальної перебудови організаційно-функціональної структури та методів управління сучасним авіаційним підприємством, принципово нових підходів щодо планування та розробки виробничо-фінансової стратегії авіакомпанії, пошуку нових методів реалізації та забезпечення її успішної комерційної діяльності.

Створення авіаційного альянсу або пулу – справа надзвичайно складна. Від авіакомпаній вимагається маса сил, засобів і стійкості, але й вигода від об'єднання незрівнянна з вигодою від боротьби самостійно. Зокрема, альянс дозволяє авіакомпаніям-членам економити витрати за рахунок зростання масштабів і диверсифікації виробництва. Перехід на новий рівень конкуренції спричиняє істотне зрушення в якості обслуговування, що відбивається на відношенні покупця до вітчизняних авіаперевізників. А це, у свою чергу, призведе до підвищення лояльності і, відповідно, до збільшення пасажиропотоку.

З'ясовано, що компанії бачать більше вигоди в самостійній боротьбі, а оцінити потенційний прибуток від розвитку партнерських стосунків або не хочуть, або не можуть. Причому під партнерськими стосунками мається на увазі не лише тісна співпраця між безпосередніми конкурентами. Нинішні умови вимагають від усіх учасників ринку пасажирських авіаперевезень тісної взаємовигідної співпраці, активнішої участі в комерційній діяльності один одного і показує, наскільки вони взаємопов'язані. Звичайно, ідея співпраці між аеропортами і авіакомпаніями далеко не нова. Вона існує з самого початку авіаіндустрії. Проте зараз ця співпраця повинна перейти на якісно новий рівень, що вимагає високої міри інтеграції і оптимізації використання двох вкрай обмежених ресурсів: наземного простору і часу.

Повітряних і наземних операторів об'єднує одна мета – підвищення пасажирообігу. Нині пропускна спроможність аеропортів стає обмежувачем діяльності усієї системи [5]. На жаль, об'єднанню та тісній спільній співпраці авіакомпаній перешкоджає складна, до кінця неопрацьована проблема невміння використовувати у процесі реструктуризації засади бізнес-планування, що стосується усіх учасників авіаційного бізнесу.

Реорганізація підприємства, спрямована на його оздоровлення, часто спричиняє зміну структури і навіть юридичного статусу підприємства. Вона може мати такі основні форми: реструктуризація (організаційно-правова, управлінська, технічна, економічна, фінансова), приватизація.

Проведений аналіз діяльності вітчизняних авіакомпаній у напрямку реструктуризації – злиття або об'єднання – довів, що уповільнення цього процесу зумовлене декількома факторами:

- економіко-правовою складністю процесу реструктуризації;
- відсутністю чітко регламентуючого законодавства;
- невмінням та відсутністю практики застосування елементів бізнес-планування як засобу оцінки перспективного розвитку у партнерських взаєминах;

- недостатньою практикою менеджменту процесів планування та координації діяльності авіакомпаній при комерційному співробітництві.

У процесі дослідження визначено, що форми реорганізації є досить різними за своєю суттю, часто потребують розробки різних проектів, що відображується у певних особливостях бізнес-планів.

Бізнес-план створення авіаційного альянсу або авіаційного пулу, хоч і має ознаки, логіку побудови та загальну структуру стандартного бізнес-плану, проте відрізняється певними особливостями, які впливають із самої суті та специфіки проведення процесу реорганізації.

Авіаційний пул – форма сумісної експлуатації повітряної лінії двома або більше перевізниками, що передбачає загальний облік витрат та доходів авіакомпанії з експлуатації конкретної авіалінії.

Розділяють також «пул за доходами», коли у попередньо обумовленій угоді розподіляються лише сумісні доходи від експлуатації повітряної лінії, а витрати авіакомпанія компенсує самостійно. Це може відбуватись у зв'язку з тим, що одна із авіакомпаній використовує більш неекономічну техніку, ніж інша [6].

До основних причин створення пулів відносяться:

- диспаритет – коли певні умови обмежують перевезення одного із перевізників;
- різні типи повітряних суден різних авіакомпаній та різна вартість палива в різних країнах;
- відмінність повітряних суден, тобто різна кількість місць в салоні від різних перевізників.

Суть експлуатації в пулі полягає в тому, що авіакомпанії самостійно несуть витрати по експлуатації авіалінії, а отримані прибутки вносяться до загального фонду (пул). Потім прибутки розподіляються відповідно до досягнутої домовленості.

Особливо широкого поширення набули пульні угоди як між авіакомпаніями ближнього зарубіжжя, так і на міжнародних повітряних лініях в цілому. У перекладі з англійської мови пул означає «загальний фонд», «об'єднання». Він виник більше ніж 100 років тому як форма угод картельного типу між конкурентами.

Завданням пулів на повітряному транспорті є забезпечення організованого розділу сфер впливу на ринку авіатранспортної продукції на спільно експлуатованих авіалініях і визначення гарантованих прибутків кожному з партнерів з урахуванням їх виробничо-фінансових можливостей, комерційних прав і пайової участі.

В основу пульних угод, як правило, закладаються наступні основні принципи [9]:

- 1) добровільність, що припускає можливість для кожного учасника пулу денонсувати угоду, заздалегідь повідомивши про це іншого партнера;
- 2) незалежність, оскільки авіакомпанії зберігають свою юридичну і економічну самостійність, самі несуть витрати по експлуатації авіалінії;
- 3) рівні можливості, що дозволяють кожному партнерові виконувати однаковий об'єм перевезень з урахуванням типів повітряних суден, їх комерційного завантаження і частоти рейсів і право отримувати прибутки за виконану роботу на основі загальної для партнерів системи їх розподілу;
- 4) комерційна співпраця в галузі рекламної роботи, тарифної політики, залучення клієнтури, узгодження розкладу польотів, обслуговування рейсів партнера.

У будь-якій пульній угоді основним є питання про розробку оптимальної системи взаєморозрахунків між авіакомпаніями-партнерами за виконану транспортну роботу. При цьому вирішуються два основних завдання: встановлення способу внесення прибутків в пул і вибір варіанту розподілу прибутків з пулу.

Авіаційний альянс – партнерське об'єднання авіакомпаній, що дозволяє досягти більш високого рівня міжнародної співпраці в комерційних авіаперевезеннях. Авіакомпанії всередині альянсу зберігають свою юридичну самостійність, але при цьому уніфікують такі елементи, як система бронювання, бонусна програма, для авіапасажирів вводять спільні рейси і погоджують розклад рейсів [6].

Основними характеристиками об'єднаних в альянс авіакомпаній є:

- всередині альянсів широко застосовуються наскрізні тарифи, що допомагає додатково залучити пасажирів. Наскрізні тарифи не застосовуються тільки на маршрутах, де існує пряма конкуренція членів одного альянсу;
- взаємна сумісність бонусних програм для часто літаючих пасажирів між членами одного альянсу;
- спільне розміщення в одних і тих же терміналах в хабових аеропортах;
- розміщення особистих терміналів авіакомпаній; заправка пільговим паливом за рахунок співробітництва між членами альянсу, пільги за обслуговування пасажирів;
- відповідність високим вимогам.

На вибір пасажирів впливають такі основні показники [5]:

1. Ціна – основний критерій, котрий може залучити пасажирів. Авіакомпанії-члени альянсу використовують наскрізні тарифи, що дозволяє запропонувати авіаперевізникам вигідну цінову пропозицію для пасажирів.
2. Терміни – велике значення приділяється для підбору зручних стиковочних рейсів. Найкращий варіант – розміщення перевізників в одних і тих же терміналах, щоб пересадка пасажирів у трансферних пунктах здійснювалась в одному терміналі.
3. Якість обслуговування – перш за все жорстка дисципліна виконання та сервіс на борту повітряного судна.

Альянсові форми взаємодії стали не просто формою інтеграції бізнесу, але й необхідною умовою існування на ринку в умовах глобалізації економіки. Ними сформульовані наступні особливості відображення та обґрунтування процесу об'єднання авіакомпаній у бізнес-плані.

Першою такою особливістю є необхідність розробки розділу «Вибір та обґрунтування виду реструктуризації». Його розробляють на підставі таких даних [10]:

- 1) аналіз зовнішніх та внутрішніх чинників впливу на комерційну діяльність авіапідприємства;
- 2) аналіз конкурентоспроможності авіапослуг;
- 3) аналіз техніко-економічного та фінансового стану підприємства;
- 4) виявлення слабких місць та причин кризового стану авіапідприємства;
- 5) оцінка глибини кризового стану.

Вірно обраний вид реструктуризації надасть змогу спрямувати отримані фінансові ресурси у необхідний напрямок та гарантовано досягти очікуваних результатів.

Наступним специфічним розділом бізнес-плану є «Обґрунтування вибору варіанту реструктуризації», що складається на підставі оцінювання можливостей реорганізації. Реструктуризація може проводитися за такими варіантами [9]:

1. Злиття підприємств;
2. Виділення окремих структурних підрозділів;
3. Перепрофілювання підприємства.

Вибір варіанту спирається на аналітичні дані, подані у попередніх розділах, та стає основою для розроблення наступних прогнозів та розрахунків.

У цьому розділі аналізують: рівень освоєння нових ринків авіаційних послуг або робіт, що визначає можливу швидкість зміни структури їх виконання; рівень специфічних виробничих знань та технологій.

Третім етапом є «Обґрунтування форми проведення реструктуризації» – оперативної або стратегічної. Цей розділ містить інформацію про: прогностні терміни проведення реструктуризації та перелік заходів, що вживатимуться для цього.

У четвертому розділі вміщуються розрахунки витрат на реструктуризацію та обґрунтування джерел фінансування цих витрат.

П'ятий розділ бізнес-плану реорганізації підприємства присвячується обґрунтованим способам розв'язання соціальних проблем, які неминуче постають за проведення реструктуризації будь-якого виду.

Шостий розділ включає прогностну оцінку ефективності проекту, яка базується на таких показниках:

- очікувані результати комерційної діяльності підприємства;
- динаміка обсягу авіапослуг та робіт;
- підвищення конкурентоспроможності авіапослуг та робіт;
- прискорення оборотності капіталу;
- збереження гарантій соціального захисту працівників.

Решта розділів відповідає стандартній формі бізнес-плану і містить розрахунки та обґрунтування конкретних заходів, спрямованих на реалізацію проекту реструктуризації (виробничий план, маркетинг-план, організаційний план, фінансовий план, оцінка ризиків та інші).

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** В результаті проведеного дослідження встановлено, що вітчизняні авіаперевізники з грудня 2019 року знаходяться в стані фінансово-економічної кризи, що, відповідно, спричинено наслідками світової вірусної пандемії COVID-19. При цьому одним із перспективних напрямків фінансового оздоровлення авіаперевізників України, як доводить практика європейських країн, є реорганізація вітчизняних авіакомпаній та злиття їх з більш потужними у авіаційні альянси або пули. Стандартним інструментом оцінки ефективності комерційного співробітництва авіакомпаній України в умовах глобалізації світової авіації є бізнес-план. Бізнес-планування є ефективним інструментом визначення перспектив комерційного співробітництва авіакомпаній України в умовах глобалізації економіки. Бізнес-план створення авіаційного альянсу або пулу дозволить оцінити організаційні, фінансово-економічні та технологічні особливості реорганізації або реструктуризації вітчизняних авіаперевізників, конкретизувати ризики та переваги з урахуванням галузевої специфіки діяльності.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є розробка рекомендацій щодо управління (менеджменту) процесом реорганізації авіакомпанії в умовах реалізації бізнес-плану створення авіаційного альянсу або пулу.

## Список літератури

1. Алексеева М.М. Планування діяльності фірми: навч. посібн. К.: Фінанси і статистика, 2019. 248 с.
2. Бізнес-план авіакомпанії: вітчизняний і зарубіжний досвід: за заг. ред. В.М. Попова. Х: Мрія, 2017. 264 с.
3. Бланк І.А. Антикризовий менеджмент: навч. посіб. Х.: «ІТЕМ», 2018. 448с.
4. Бочаров В.В. Антикризовий менеджмент: монографія. Одеса: "Знання", 2018. 160 с.
5. Касьянич В.Д., Олесюк Є.А. Ефективність експлуатації міжнародних авіаліній: монографія; Л.: Брідж, 2018. 216 с.
6. Косиченко Є.Ф. Удосконалення управління транспортом в умовах економічної реформи: на прикладі цивільної авіації: монографія. К.: Транспорт, 2020. 199 с.
7. Удалих О.О. Управління антикризовою діяльністю: монографія. К.: Фінанси і статистика, 2018. 292 с.
8. Фабоцці. Ф.Дж., Альтман Е. Антикризове управління: монографія. К.: ІНФРА-К, 2018. 931с.
9. Horan J. The One Page Business Plan for the Creative Entrepreneur: Start With a Vision, Build a Company! Business. 2020. № 3. P. 33-41.

10. Pinson L. Anatomy of a Business Plan: The Step-by-Step Guide to Building a Business and Securing Your Company's Future. Edition eBook. 2020. № 7. P. 54-62.

## References

1. Aleksyeyeva, M.M. (2019). *Planuvannya diyalnosti firmy [Company activity planning]*. K. : Finansy i statystyka [in Ukrainian].
2. Popov, V. (2017). (Eds.). *Airline business plan: domestic and foreign experience*. KH: Mriya.
3. Blank, I.A. (2018) *Antykryzovyy menedzhment [Crisis management]*. KH.: «ITEM» [in Ukrainian].
4. Bocharov, V.V. (2018). *Antykryzovyy menedzhment [Crisis management]*. Odessa: "Znannya" [in Ukrainian].
5. Kas'yanchyk, V.D., & Olesyuk E.A. (2018). *Efektivnist` ekspluatatsiyi mizhnarodnykh avialinij [Efficiency of operation of international airlines]*. L.: Bridge [in Ukrainian].
6. Kosychenko, YE.F. (2020). *Udoskonalennya upravlinnya transportom v umovakh ekonomichnoyi reformy: na prykladi tsyvil'noyi aviatsiyi [Improving transport management in terms of economic reform: the example of civil aviation]*. K.: Transport [in Ukrainian].
7. Udalykh, O.O. (2018). *Upravlinnya antykryzovoyu diyal'nistyu [Crisis management]*. K.: Finansy i statystyka [in Ukrainian].
8. Fabotsti, F.Dzh., & Al'tman E. (2018). *Antykryzove upravlinnya [Crisis management]*. K.: INFRA-K [in Ukrainian].
9. Horan, J. (2020). The One Page Business Plan for the Creative Entrepreneur: Start With a Vision, Build a Company! *Business*, 3, 33-41 [in English].
10. Pinson, L. (2020) Anatomy of a Business Plan: The Step-by-Step Guide to Building a Business and Securing Your Company's Future. *Edition eBook*, 7, 54-62 [in English].

**Nadiia Kovalenko**, Associate Professor, PhD in Pedagogy (Candidate of Pedagogical Sciences)

**Nataliia Stoliarchuk**, Senior Lecturer

*Flight Academy of the National Aviation University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Business Plan as an Element of Assessing the Effectiveness of Commercial Cooperation of Ukrainian Airlines in the Context of Globalization of World Aviation**

Based on the results of the world practice in the field of cooperation of civil aviation enterprises, the most promising methods of potentially ensuring the efficiency of operation are the merger or amalgamation of airlines in the form of an aviation alliance or aviation pool. The analysis of research on the application of aspects of business planning in the creation of an aviation pool or aviation alliance showed that, despite the need and demand of practice, this aspect in the theoretical, methodological and scientific direction is not given enough attention.

An analysis of the literature showed that aspects of the use of the business plan as an element in determining the effectiveness of mergers of civil aviation enterprises in the context of European integration were not carried out. Referring to the above aspects, the ways of perspective development of Ukrainian airlines in the process of overcoming the conditions of competition and financial crisis by joining aviation alliances and creating pools are clarified. It was found that the main tool for determining the effectiveness of the reorganization of the airline and its financial recovery through cooperation is a business plan as a program of long-term development and assessment of economic feasibility.

To achieve the goal of the study, the following tasks were performed: summarized and analyzed current areas of reorganization and financial recovery of Ukrainian airlines - the creation of aviation alliances and pools and opportunities for their development in modern conditions of the air transport market of Ukraine; the methodical approach to improvement of process of substantiation of reorganization and its economic results which is seen in development of the business plan of an estimation of commercial prospects is proved; developed recommendations for taking into account and reflecting in the business plan the features of the processes of creating an aviation alliance or pool.

The prospect of further research, given the above, is to develop recommendations for management (management) of the process of reorganization of the airline in the implementation of the business plan to create an aviation alliance or pool.

**airline, business plan, crisis management, integrative system of financial and economic indicators, strategic management, forecasting, bankruptcy, liquidation**

*Одержано (Received) 17.05.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 25.06.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 331.108:005.552:621

JEL Classification: J53; M54

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).210-219](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).210-219)

Л.М. Романюк, доц., канд. екон. наук

І.В. Харченко, доц., канд. екон. наук

*Центральноукраїнський національний технічний університет, м.Кропивницький, Україна*

## **Визначення напрямів реалізації стратегії управління персоналом підприємства в контексті забезпечення її взаємозв'язку із конкурентною стратегією підприємства**

У статті проаналізовано характерні ознаки класифікації конкурентних стратегій підприємства. Доведено важливість зв'язку конкурентної стратегії підприємства зі стратегією управління персоналом. Відповідно до конкурентних стратегій підприємства, визначено загальні вимоги до персоналу. Розроблено напрями реалізації стратегії управління персоналом. Визначено характерні ознаки напрямів реалізації стратегії управління персоналом для промислових підприємств.

**стратегія, персонал, підприємство, управління, конкурентна стратегія**

Л.М. Романюк, доц., канд. екон. наук

І.В. Харченко, доц., канд. екон. наук

*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна*

## **Определение направлений реализации стратегии управления персоналом предприятия в контексте обеспечения её взаимосвязи с конкурентной стратегией предприятия**

В статье проанализированы характерные признаки классификации конкурентных стратегий предприятий. Доказана важность взаимосвязи конкурентной стратегии предприятия со стратегией управления персоналом. В соответствии с конкурентными стратегиями предприятия определены общие требования к персоналу. Разработаны направления реализации стратегии управления персоналом. Определены характерные признаки направлений реализации стратегии управления персоналом для промышленных предприятий.

**стратегия, персонал, предприятие, управление, конкурентная стратегия**

**Постановка проблеми.** Взаємозв'язок конкурентної стратегії підприємства із стратегією управління персоналу є запорукою його успішної діяльності. Стратегія розвитку персоналом має відповідати задачам і цілям, які визначила обрана конкурентна стратегія підприємства та забезпечувати стратегічну відповідність. Проблема для промислових підприємств полягає у визначенні та розробці саме такої стратегії управління персоналом, яка б узгоджувалася з конкурентною стратегією підприємства та сприяла її реалізації. Головною складністю для підприємств є відсутність інструментарію, який забезпечував би адаптацію стратегії управління персоналом до конкурентної стратегії підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Стратегічне управління людськими ресурсами, як самостійну галузь знань почали досліджувати у 80-х роках минулого сторіччя. Однією з перших робіт, яка була присвячена стратегічним аспектам управління персоналом, є книга Д. Уолкера «Планування людськими ресурсами» [12], де зазначалась необхідність урахування бізнес-стратегії при розробці організаційного плану з управління людськими ресурсами. Фомбрун [2] та інші дослідники дійшли важливого висновку, що управління системами людських ресурсів повинно бути пов'язано з бізнес-стратегією, тобто, вони підкреслювали важливість стратегічного зв'язку.

Ключовими концепціями стратегії розвитку підприємства є конкурентна перевага, відмінні здатності та стратегічна відповідність. Концепція конкурентної переваги була вперше сформульована М. Портером [5], який стверджував, що конкурентна перевага формується на основі створення підприємством споживчих цінностей. Він розробив класифікацію трьох типових стратегій, які доцільно використовувати для досягнення конкурентної переваги: стратегія лідерства за витратами – спрямована на зменшення витрат; стратегія диференціації – пропозиція продукту чи послуги, що сприймаються в межах галузі як щось унікальне; стратегія фокусування – обслуговування конкретної споживчої групи або товарного ринку ефективніше ніж конкуренти.

Автори Шулер та Джексон [11] вбачали свою задачу в адаптації концептуальної схеми конкурентних стратегій М. Портера до проблем управління персоналом, в розробці на її основі архетипів комбінацій стратегії та практик управління персоналом. Основні положення їх роботи полягають в тому, щоб допомогти зв'язати конкурентні стратегії і методи управління людськими ресурсами. Одним з важливих висновків, які вони сформулювали, є висновок про те, що стратегії фірми мають супроводжуватися відповідними змінами в практиках управління персоналом.

Теоретичні підходи західних фахівців щодо стратегічного управління персоналом були проаналізовані відомим англійським дослідником Майклом Амстронгом у роботі “Стратегічне управління людськими ресурсами” [2]. Він, аналізуючи розвиток концепції управління трудовими ресурсами, здійснив внесок в формування теорії стратегічного управління персоналом, систематизував цей процес, виділивши основні етапи і моделі та детально обґрунтував основні підходи до стратегічного управління персоналом.

Власенко Т.А. визначає, що успішна реалізація стратегічних змін залежить від своєчасного прийняття адекватних управлінських рішень та правильного їх виконання, від компетентності керівників та учасників стратегічних змін. Автором запропоновано методичний підхід до оцінювання рівня компетентності персоналу для проведення стратегічних змін [3].

Лизунова О.М. аналізує розвиток сучасних методів управління персоналом. Нею доведено необхідність використання сучасних методів та інновацій на підприємстві для підвищення ефективності формування та управління персоналом [4].

Чорний А.В. аналізує еволюцію сучасних концепцій розвитку компетентностей персоналу та виділяє основні етапи: електронне, змішане, безперервне, цифрове навчання. В роботі розглянуто основні формати, в рамках яких використовуються інструменти розвитку компетентностей персоналу, та запропоновано нові формати навчання [8].

Однак проблема забезпечення зв'язку стратегії управління персоналом та конкурентної стратегії підприємства існує та потребує подальших досліджень.

**Постановка завдання.** Мета роботи полягає у розробці інструментарію, який забезпечуватиме відповідність стратегії управління персоналом конкурентній стратегії підприємства. Для цього було розроблено напрями для реалізації стратегії управління персоналом, що включають комплекс складових елементів та характерні ознаки кожного визначеного напрямку.

**Основні результати дослідження.** Взаємозв'язок конкурентних стратегій досягається завдяки узгодженій сукупності взаємопов'язаних і взаємно підтримуючих напрямів стратегії управління персоналом. Взаємодія конкурентної стратегії підприємства із стратегією управління персоналом представлена на рис. 1.

Томпсон А., Стрикленд Дж. [7] зазначають, що є безліч варіантів і нюансів стратегії. В цьому сенсі існує стільки конкурентних стратегій, скільки є конкурентів. Ними запропоновано наступну класифікацію стратегій конкуренції.

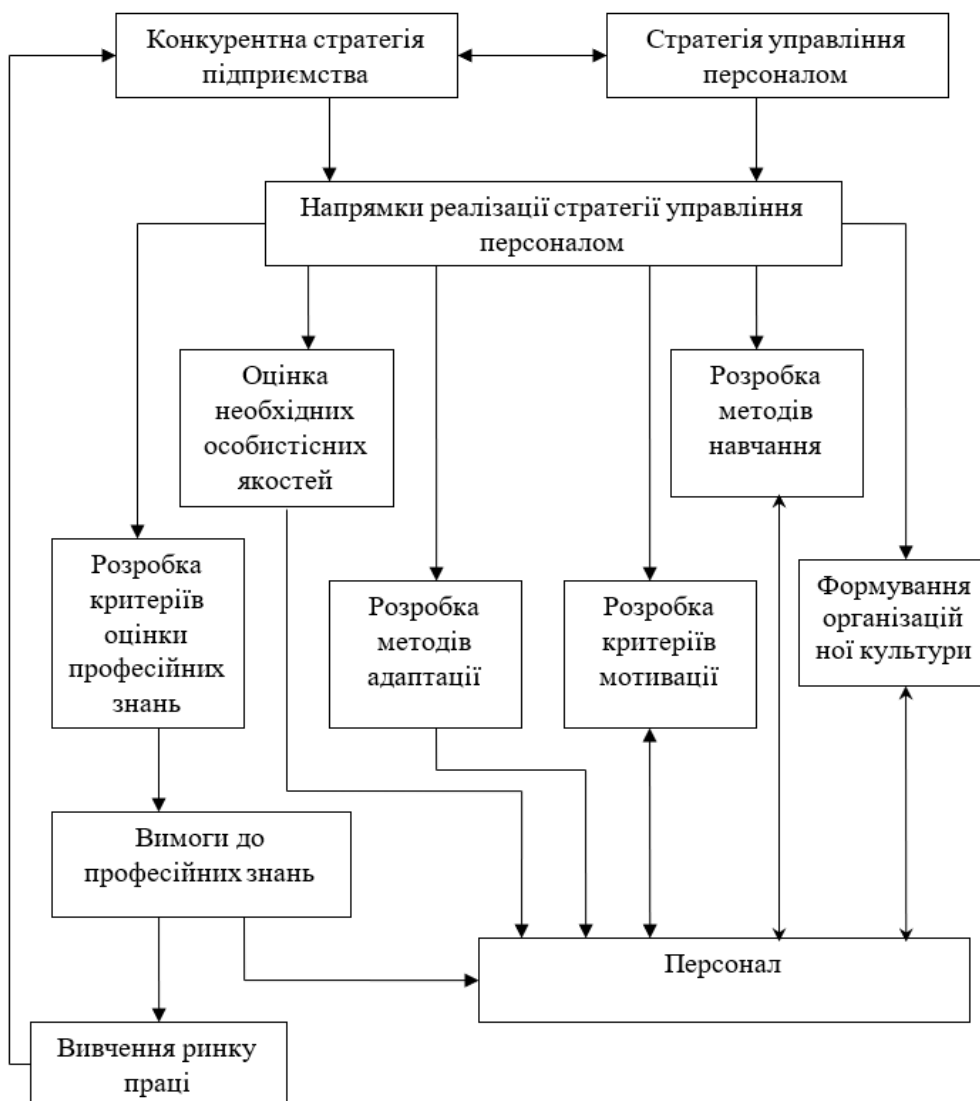


Рисунок 1 – Взаємодія конкурентної стратегії підприємства із стратегією управління персоналом  
Джерело: складено авторами

Стратегія лідерства щодо витрат передбачає зниження загальних витрат на виробництво товарів або послуг [5; 7], що приваблює більшу кількість споживачів, базується на оптимізації всіх частин виробничо-управлінської системи: виробничих потужностей, які використовують технологічні переваги великомасштабного виробництва, рівня витрат на сировину, матеріали, енергоносії; продуктивності праці тощо.

Основними її ознаками є: “ніхто не зробить це дешевше”; виділення тих характеристик товару, що призводять до зниження витрат; якісний базовий товар, спрощення розробки товару; ніяких значних змін у веденні бізнесу – репутація надійного підприємства; урахування особливостей “кривої досвіду” – зниження цін, отримання додаткового прибутку за рахунок зростання обсягів продажу та частки

ринку, зниження умовно-постійних витрат на одиницю продукції внаслідок ефекту масштабу; висока продуктивність у розрахунку на одного робітника; зниження витрат на інновації; можливості встановлення нижньої границі ринкових цін, що підсилює лідерську позицію і дає змогу використовувати ціну як суттєву конкурентну перевагу.

Стратегія лідерства щодо витрат формує свої вимоги до управління персоналом, які мають бути втілені у персонал-стратегії. Вони стосуються: високої кваліфікації працівників; високого рівня організації праці; високої виконавчої дисципліни, відповідальності; високої інтенсивності та продуктивності праці; оплати праці та матеріального стимулювання у відповідності до результатів. Стратегія управління персоналом має забезпечити залучення на підприємство висококваліфікованих і дисциплінованих фахівців, чітку організацію їх праці з метою отримання найбільшого результату при найменших витратах.

Стратегія диференціації спрямована на надання товарам специфічних властивостей, які відрізняють їх від товарів конкурентів, що сприяє залученню більшої кількості споживачів. Під диференціацією розуміють використання елементів унікальності у виробництві та реалізації продукції, які мають цінність для споживачів. Конкурентні переваги за цією стратегією направлені на: формування специфічних характеристик товару, відмінних від конкурентів; технологічне лідерство в методах виготовлення, якості і екологічності виробництва та споживання; забезпеченні унікальності виробів за стилем, модою; створенні таких якостей товару, за які споживач буде платити; встановленні підвищеної ціни, що покриває додаткові витрати на диференціацію.

Перевагами диференціації є те, що вона: зорієнтована на задоволення певних потреб в продукції високої якості, активно пропагує додаткову цінність продукції, дає змогу встановлювати вищі ціни, оскільки споживачі готові їх сприйняти. Ключовим чинником успіху стратегії диференціації, на думку А.Томпсона [7], є створення споживчих цінностей відмінними від конкурентів засобами.

Існує безліч можливостей диференціації товару та підвищення споживчих цінностей. Серед важливих умов їх реалізації є висока якість робочої сили підприємства. Формування стратегії диференціації та її підтримка у довгостроковому періоді має бути забезпечена внутрішніми навиками, досвідом і компетентністю. М. Портер до навиків і ресурсів, необхідних для реалізації стратегії диференціації, відносив наступне: здатність компанії до високоефективного маркетингу, технічну досконалість товару; високу якість товару; значний потенціал наукових досліджень; надійне співробітництво з каналами розподілу [5]. Для реалізації стратегії диференціації важливе значення мають такі риси персоналу: високий освітній і професійний рівень, наявність значної частини науково-технічних фахівців; висока якість та культура праці; високий творчий та інноваційний потенціал; постійне оновлення знань, підвищення кваліфікації. Стратегія управління персоналом, за даною конкурентною стратегією, має забезпечити: залучення на підприємство працівників високого рівня освіти, інтелектуального і творчого потенціалу; формування у працівників відмінних компетентностей; залучення працівників до раціоналізаторства та винахідництва.

Стратегія оптимальних витрат орієнтована на надання споживачам більшої цінності за рахунок низьких витрат і диференціації продукції. Завдання полягає в тому, щоб забезпечити оптимальні витрати та ціни відносно продукції інших виробників з аналогічними властивостями та якостями. Стратегічна мета полягає в тому, щоб стати виробником товару чи послуги з низькими витратами й відмінними характеристиками, а згодом, використовуючи перевагу щодо витрат, знижувати ціну в порівнянні з

аналогічними товарами, що випускаються конкурентами. Відмітними рисами підприємства, яке успішно реалізує стратегію оптимальних витрат, є вміння розробляти і впроваджувати продукцію з меншими витратами та додатковими характеристиками чи пропонувати продукцію, відмітну від аналогів конкурентів за цінами, прийнятними покупцями.

Стратегія оптимальних витрат передбачає залучення висококваліфікованого, дисциплінованого, з високим освітнім рівнем персоналу, здатного до інноваційної діяльності.

Сфокусовані стратегії низьких витрат та диференціації орієнтовані на вузький сегмент ринку. За таких стратегій конкурентні переваги досягаються за рахунок нижчих ніж у конкурентів витрат або пропозиції споживачам продукції з унікальними характеристиками. Відносно окремого сегменту ринку діють ті самі закономірності, що і при реалізації стратегії лідерства щодо витрат і диференціації, тому і вимоги до персоналу аналогічні.

Конкурентна стратегія підприємства визначає стратегію управління персоналом, яка, в свою чергу, має забезпечити реалізацію конкурентної стратегії. Відповідна стратегія управління персоналом здійснюється шляхом реалізації напрямів: пошуку та добору кадрів; формування та розвитку навиків та вмінь; визначення необхідного рівня знань; формування особистісних якостей; забезпечення адаптації персоналу; навчання; забезпечення необхідної мотивації персоналу; формування корпоративної культури. Для реалізації стратегії управління персоналом було визначено складові елементи - вимоги до кожного з напрямків. Такі вимоги у 2019 році розроблено для підприємств м. Кропивницького: ТОВ «Агрохім» та ТОВ «Астра-С», їх керівного складу - вищої і середньої ланки, тому що перші безпосередньо приймають участь в розробці стратегій розвитку, а другі впроваджують ці стратегії на підприємстві. В залежності від особливостей конкретного виробництва перелік складових може бути змінено (табл.1).

Таблиця 1 – Напрями реалізації стратегії управління персоналом та їх характерні ознаки

№	Напрями реалізації стратегії управління персоналом та їх характерні ознаки	
1	2	3
1	Пошук та добір кадрів	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Оцінка наявного персоналу - це ретельне вивчення можливостей керівників і виконавців, виявлення "вузьких" місць, пов'язаних з "людським" фактором.</li> <li>2.Визначення можливих змін в системі мотивації праці включає розробку системи стимулювання кадрів, відповідно до конкретних умов на підприємстві.</li> <li>3.Збір інформації та оцінка наявного ринку трудових ресурсів, що допоможе зробити висновок про необхідність пошуку працівників і їх орієнтовну вартість.</li> <li>4.Оцінка тенденцій розвитку ринку трудових ресурсів - дозволяє спрогнозувати майбутні зміни кон'юнктури та, відповідно, підготуватися до цих змін.</li> <li>5.Оцінка структури управління та вибір ключових кадрових фігур, що допоможе зменшити витрати на добір персоналу і зосередитися тільки на принципових питаннях.</li> <li>6.Оцінка економічних можливостей для забезпечення пошуку персоналу, відповідного конкурентній стратегії підприємства, що дозволить реально оцінити можливості підприємства і прийняти відповідні рішення щодо фінансування необхідних заходів.</li> <li>7.Проведення переговорів з претендентами та оцінка їх реальних якостей. Прийняття остаточного рішення спираючись лише на співбесіду ризиковано. Необхідно використати всі можливі джерела інформації.</li> <li>8.Організація конкурсів на заміщення посад та забезпечення прозорих умов конкурсу дозволить виявити нових претендентів.</li> <li>9.Постійне вивчення реального стану справ у потенційно конкуруючих підприємств і своєчасне прийняття запобіжних заходів (нейтралізація конкуруючих структур дає можливість зменшити плінність кваліфікованих працівників).</li> </ol>

## Продовження таблиці 1

1	2	3
2	Формування навиків та вміння персоналу	<p>1.Вміння виявляти головну задачу належить до важливих якостей персоналу, особливо вищої ланки, тому що така здатність дозволяє заощаджувати кошти і час. Доцільно періодично оцінювати реальний стан підприємства, визначати можливі варіанти управлінських дій, з'ясувати причини виникнення помилок та визначати шляхи їх усунення в майбутньому.</p> <p>2.Вміння планувати роботу підрозділу дозволяє своєчасно координувати дії підприємства і його структурних підрозділів. Завдяки цьому досягається певна стабільність в роботі.</p> <p>3.Прогнозування розвитку подій (дещо схоже на планування роботи, але з тією різницею, що керівник намагається передбачити нестандартні або критичні ситуації, підготувати необхідні заходи для їх усунення або мінімізації негативних наслідків).</p> <p>4.Ділові комунікації працівника допомагають швидко знаходити необхідні зв'язки і спільну мову з колегами інших підрозділів і підприємств, що дає змогу заощаджувати час і кошти на вирішення проблем та знаходити оптимальні рішення. Для розвитку цих якостей бажано створювати на підприємстві позитивний психологічний клімат та надавати працівникам більшу свободу дій.</p> <p>5.Робота в команді, по-перше, дозволяє найбільш вигідно використовувати творчий потенціал кожного працівника, а по-друге, відновлює оптимальні психологічні стосунки, що має позитивні наслідки.</p> <p>6.Об'єктивна оцінка підлеглих та суміжників дає можливість співпрацювати з найбільшою ефективністю, організувати тимчасові команди, враховуючи психологічні та професійні риси працівників.</p> <p>7.Вміння аналізувати помилки і досягнення дозволяє робити правильні висновки та дає можливість запобігати повторенню небажаних ситуацій.</p> <p>8.Постійна робота з підлеглими на всіх рівнях - індивідуальна і цілеспрямована (її спрямовують на виховання позитивних якостей та зменшення впливу негативних факторів).</p> <p>9.Робота з технологічним обладнанням, дозволяє ефективно його використовувати, сприяє підвищенню якості продукції. Для цього необхідно періодичне навчання, спрямоване на ознайомлення з особливостями обладнання.</p> <p>10.Робота з документацією допомагає виявленню потенційних можливостей обладнання, факторів що впливають на його роботу і якість виробленої продукції. Необхідно постійно звертати увагу на якість і стан наявної документації.</p> <p>11.Уміння користуватися комп'ютерною технікою.</p>
3	Вимоги до знань	<p>1.Знання технології виготовлення продукції - є особливо важливо для керівників технологічних і конструкторських підрозділів, які безпосередньо займаються впровадженням і контролем виготовленої продукції.</p> <p>2.Знання особливості технології виробничого процесу (повинні знати провідні фахівці, це допоможе їм знаходити резерви і шляхи підвищення ефективності виробництва).</p> <p>3. Знання особливостей експлуатації і ремонту наявного обладнання мають велике значення, в першу чергу, для керівників ремонтних підрозділів, що дає їм можливість контролювати правильність експлуатації, організувати систему планових перевірок і ремонтів.</p> <p>4.Знання методів аналізу виробничо-господарської діяльності допомагають своєчасно відстежувати реальні витрати і забезпечувати їх мінімізацію.</p> <p>5.Знання психології управління сприятимуть встановленню позитивного психологічного клімату, стану психологічних відносин.</p> <p>6.Знання трудового законодавства (важливо для працівників, які займаються проблемами пошуку та звільнення персоналу, а також тим, хто за своїми посадовими обов'язками приймає участь у вирішенні трудових суперечок).</p> <p>7.Знання сфер діяльності та особливості обов'язків в залежності від посади (для всіх керівників, особливо тих, які у виробничій діяльності мають багато контактів з іншими виробництвами та підрозділами) вимагає чітко визначених компетенцій, наявність яких допоможе у вирішенні складних виробничих питань).</p>

## Продовження таблиці 1

1	2	3
3	Вимоги до знань	<p>8.Знання методів оцінки та підвищення якості продукції важливо для керівників технологічних підрозділів та підрозділів що займаються будь яким контролем.</p> <p>9.Знання методів розробки стратегії діяльності підрозділу в перспективі повинні володіти керівники підприємств та підрозділів.</p> <p>10.Знання іноземних мов (необхідні для працівників, які займаються пошуками нових технологій та, відповідно до своїх посадових обов'язків, повинні працювати з представниками зарубіжних фірм).</p>
4	Особистісні якості	<p>1.Відповідальність, чесність та добросовісність, висока працездатність, відданість інтересам підприємства, комунікабельність, самостійність, честолюбство, вимогливість, розсудливість, здатність переконувати, здатність визнавати контраргументи, акуратність, доброзичливість, виробничий стаж, вік (всі ці якості мають бути притаманні як керівникам, так і підлеглим; в кожному конкретному випадку необхідно реально визначити, які якості мають принципове значення, а на які, тимчасово, можна не звертати уваги).</p>
5	Забезпечення адаптації	<p>1.Створення відповідних організаційних умов для адаптації нового персоналу важливо, оскільки чим скоріше людина зможе знайти себе на новому місці, тим більше користі буде для виробництва.</p> <p>2.Психологічний клімат - важлива умова швидкої адаптації. Якщо на підприємстві створено позитивний психологічний клімат, то це дасть можливість працівникові відчувати себе комфортно, уникати стресових ситуацій, відчувати взаємодопомогу та взаєморозуміння.</p>
6	Навчання	<p>1.Підготовка, перепідготовка персоналу, в умовах діючого виробництва, є найбільш розповсюдженим видом навчання, оскільки не потребує значних коштів, однак дозволяє працівнику отримати необхідні знання без відриву від виробництва. Такий вид підготовки та перепідготовки найчастіше застосовується для робітників з метою допомогти їм швидше адаптуватись в умовах виробництва.</p> <p>2.Для підготовки працівників середньої ланки, як правило, використовують навчання на курсах підвищення кваліфікації, що дозволяє їм отримати комплекс сучасних теоретичних і практичних знань.</p> <p>3.Стажування на передових підприємствах галузі найчастіше проводиться для працівників вищої ланки з метою ознайомлення з передовими технологіями та методами організації праці. Це досить ефективна форма навчання, яка не потребує значних затрат часу та надає можливість встановлення контактів, які допомагають вирішувати виробничі проблеми.</p> <p>4.Підвищення кваліфікації в навчальних та науково-дослідних інститутах - це найменш поширена форма навчання, яка застосовується для провідних та головних спеціалістів з метою їх підготовки до впровадження принципово нових технологій або до виробництва нової продукції.</p>
7	Забезпечення мотивації персоналу	<p>1.Знання мотиваційних чинників може допомогти працівнику об'єктивно оцінити свої можливості і вимоги підприємства. Економічні чинники мотивації являються найбільш значущими, вони змушують працівників вимагати кар'єрних переміщень чи призводять до плинності.</p> <p>2.Психологічні чинники мотивації кадрових переміщень вважаються менш пріоритетними, але вони можуть мати, у деяких випадках, дуже важливе значення. Інколи вміння розпізнавати реальні причини незадоволення працівника допоможе заощадити значні кошти. Є випадки, коли не потрібно давати людині велику заробітну плату, а досить перевести її на більш "важливу" посаду або дати їй більший обсяг компетенцій, більше незалежності. Ще необхідно підкреслити, що на відміну від економічних чинників, які, при потребі, можуть бути швидко реалізовані шляхом збільшення посадового окладу, на психологічні чинники не завжди можливо вплинути шляхом наказу чи розпорядження, це тривалий процес, який навіть не завжди може бути вирішений позитивно. Тому дуже важливо постійно звертати увагу на психологічні фактори.</p>

## Продовження таблиці 1

1	2	3
8	Формування корпоративної (організаційної) культури	<p>1. Взаємовідносини між працівниками на “горизонтальному” рівні - в межах одного підрозділу це формальні та неформальні правила, якими регламентуються праця, вирішення виробничих та побутових питань. В залежності від їх змісту в підрозділі створюються ті чи інші психологічні умови. Вони можуть бути сприятливими для працівника або нейтральними чи, навіть, ворожими</p> <p>2. Взаємовідносини між керівництвом і підлеглими можуть вкладатися в такі схеми: батько, старший брат, наглядач... та інше. Відповідно до визначених ролей будуть вирішуватись виробничі питання: в першому випадку - в очікуванні вищого рішення (відповідальність лягає на керівника), в другому - буде обговорюватися і прийматися спільне рішення (відповідальність буде спільною) і в третьому - головним буде бажання зняти з себе відповідальність за можливі помилки. Відповідно буде різною виробнича ефективність.</p> <p>3. Взаємовідносини між різними рівнями керівництва показують наскільки ефективно відпрацьована структура підприємства, чи ефективна взаємодія між цими рівнями, скільки часу потрібно на узгодження необхідних рішень, як вони здійснюються.</p> <p>4. Взаємодії компетенцій дуже важливі чинники внутрішнього життя підприємства. При обґрунтованих компетенціях виробничі питання вирішуються без зайвих узгоджень, але якщо вони перехреснюються, можливі випадки конфліктів серед носіїв паралельних компетенцій, а деякі питання не будуть вирішуватись взагалі, у зв'язку з тим, що не всі вони описані достатньо чітко.</p> <p>5. Соціальний пакет запропонований підприємством, по-перше, являється показником економічного стану підприємства, по-друге, він характеризує наскільки керівництво розуміє важливість психологічного стану колективу, по-третє, він стимулює у працівників почуття партнерства, довіри, так званого “корпоративного духу”. Такі його напрямки як медична страховка, наявність та розвиток баз відпочинку, особливості транспортного сполучення, інші види допомоги та переваг викликають бажання працювати у таких умовах та, відповідно, їх цінувати.</p> <p>6. Ставлення до навколишнього середовища є також важливим показником організаційного і економічного рівня підприємства. Якщо на виробництві ставляться не відповідним чином до збереження навколишнього середовища, то, відповідно, не може бути ощадливого ставлення до сировини, матеріалів, енергетичних ресурсів та використання технологічних відходів. А це і технологічні збитки, і витрати на погашення штрафних санкцій. Крім того, зростаюча свідомість провідних фахівців, за умови наростаючого кадрового дефіциту, буде примушувати їх шукати інші підприємства, де вони будуть більш задоволені наслідками своєї діяльності.</p> <p>7. Впровадження екологічно-чистих та ресурсозберігаючих технологій є найбільш прогресивним видом діяльності, хоча і досить витратним. Ця діяльність безпосередньо спрямована на захист навколишнього середовища і, в умовах наростаючого забруднення, стає все більш престижною та має додаткові переваги для підприємства.</p>

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** В сучасних умовах нагальною необхідністю є впровадження стратегічного управління персоналом підприємства. Поряд з удосконаленням поточного управління персоналом доцільно впроваджувати стратегічне управління та забезпечувати відповідність з конкурентною стратегією. Відповідно до визначеної конкурентної стратегії підприємства: лідерства щодо витрат, диференціації, оптимальних витрат або сфокусованих стратегій низьких витрат та диференціації, визначаються стратегії управління персоналом.

Напрями реалізації стратегії управління персоналом полягають в: пошуку та доборі кадрів; формуванні та розвитку навиків та вмінь; визначенні необхідного рівня знань; формуванні особистісних якостей; забезпеченні адаптації персоналу; навчанні; забезпеченні необхідної мотивації персоналу та формуванні корпоративної культури. Застосування підприємствами визначених напрямів та їх складових елементів є важливим інструментарієм для успішного впровадження стратегії управління персоналом в реальних умовах діяльності промислових підприємств. Для цього

необхідно мати чіткий опис їх характерних ознак та проводити аналіз їх взаємозв'язку. В залежності від обраної конкурентної стратегії підприємства ступінь важливості зазначених вимог до персоналу може змінюватися, оскільки різні стратегічні орієнтації потребують різних типів працівників.

Подальші дослідження доцільно зосередити: по-перше, на моніторингу та корекції дій і рішень на промислових підприємствах, щодо реалізації розробленого комплексу напрямів; по-друге, на аналізі, як застосування запропонованого інструментарію сприяє досягненню конкурентних переваг.

## Список літератури

1. Ансофф И. Стратегическое управление: сокр. пер. с англ./ науч. ред. и авт. предисл. Л.И.Евенко. М.: Экономика, 1989. 519 с.
2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: пер. с англ. М.: ИНФРА, 2002. 328 с.
3. Власенко Т.А. Методичний підхід до оцінювання рівня компетентності персоналу для проведення стратегічних змін. *Бізнес інформ*. 2019. № 9. С.339-344.
4. Лизунова О.М., Ищенко Я.Г., Кондрашова Г.В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. Мукачівський державний університет. *Економіка і суспільство*. 2018. № 14. С. 448-456.
5. Портер М. Конкуренция / пер. с англ.: Издат. «Вильямс», Москва, 2001. 495с.
6. Райт П.М., Данфорт Б.Б., Снелл С.А. Человеческие ресурсы и ресурсная концепция фирмы. *Российский журнал менеджмент*. 2007. Том 5. №1. С. 113-138.
7. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов / Пер. с англ. Под ред. Л.Г. Зайцева, М.И. Соколовой. Москва, ЮНИТИ, 1998. 576 с.
8. Чорний А.В. Еволюція концепцій розвитку компетентностей персоналу. *Серія «Економічна». Вісник Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна*. 2018. № 95. С. 75-83.
9. Guest, D. E. Human resource management: its implications for industrial relations. *Journal of Management Studies*. 1989. Vol. 14.
10. Hendry, C., Prttigrew, A. Human resource management: an agenda for the 1990's. *International Journal of Human Resource Management*. 1990. №7. p. 17-43.
11. Shuler R.S., Jackson S.E. Linking competitive strategies. *Academy of Management Executive*. 1987. 1(3). P. 207-219.
12. Walker J. Human Resource Planning. McGraw-Hill N.Y., 1980.
13. Wright P.M., Snell S.A. Towards a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management. *Academy of Management Review*. 1998. Vol. 23. P. 756-722.

## References

1. Ansoff, I. (1989). *Strategic management*. L.I. Evenko (Ed.). Moscow: Ekonomika.
2. Armstrong, M. (2002). *Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami [Strategic Human Resource Management]*. Moscow: INFRA [in Russian].
3. Vlasenko, T.A. (2019). Metodichnyj pidkhid do otsiniuvannia rivnia kompetentnosti personalu dlia provedennia stratehichnykh zmin [A Methodological Approach to Evaluating the Level of Staff Competence for Implementation of Strategic Changes]. *Biznes inform – Business Inform*, 9, 339-344 [in Ukrainian].
4. Lyzunova, O.M., Ischenko, Ya.H., & Kondrashova, H.V. (2018). Vykorystannia innovatsijnykh metodiv upravlinnia personalom pidpriemstva [The use of innovative methods of personnel management of the enterprise]. *Ekonomika i suspil'stvo – Economy and Society*, 14, 448-456 [in Ukrainian].
5. Porter, M. (2001). *Competition*. Moscow: Vil'jams [in Russian].
6. Rajt, P.M., Danfort, B.B., & Snell, S.A. (2002). Chelovecheskie resursy i resursnaja koncepcija firmy [Human resources and company resource concept]. *Rossijskij zhurnal menedzhment - Russian Management Journal*, 5(1), 113-138 [in Russian].

7. Tompson, A.A., & Striklend, A.Dzh. (1998). *Strategic management. The art of developing and implementing a strategy*. Zajceva, L.G., & Sokolova, M.I. (Ed.). Moscow: JuNITI [in Russian].
8. Chornyj, A.V. (2018). Evoliutsiia kontseptsij rozvytku kompetentnostej personalu [Evolution of concepts of personnel competence development]. *Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu imeni V.N. Kazarina. Seriiia «Ekonomiczna»*. – *Bulletin of V.N. Karazin Kharkiv National University Economic Series*, 95, 75-83 [in Ukrainian].
9. Guest, D.E. (1989). Human resource management: its implications for industrial relations. *Journal of Management Studies*, 14, 143-149 [in English].
10. Hendry, C., & Prttigrew, A. (1990). Human resource management: an agenda for the 1990's. *International Journal of Human Resource Management*, 7, 17-43 [in English].
11. Shuler, R.S., & Jackson, S.E. (1987). Linking competitive strategies. *Academy of Management Executive*, 1(3), 207-219 [in English].
12. Walker, J. (1980). *Human Resource Planning*. N.Y.: McGraw-Hill [in English].
13. Wright, P.M., & Snell, S.A. (1998). Towards a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management. *Academy of Management Review*, 23, 756-722 [in English].

**Ljudmila Romaniuk**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

**Ihor Kharchenko**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

*Central-Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Definition of the Guidelines for Implementation of the Human Resource Management Strategy in the Context of Ensuring Its Correlation with the Competitive Strategy of the Enterprise**

The purpose of the article is to identify and substantiate the implementation of human resource management strategy in accordance with the competitive strategy of an enterprise and to develop its characteristics.

The analysis of the essence of a company's competitive strategies has been made: cost leadership, differentiation, optimal costs, targeted strategy of low costs and differentiation as well as requirements for qualification and assessment of personnel that are determined in accordance with these strategies. The competitive strategy of the enterprise determines the human resources management strategy, which should ensure the achievement of competitive strategy. The corresponding human resources management strategy is carried out by realization of following objectives: recruitment and selection of personnel, development and enhancement of skills and competences, determining the required level of expertise, development of personal qualities, ensuring the adaptation of personnel, further training, maintaining the necessary motivation of personnel and establishment of corporate culture.

The constituent elements that are necessary in order to implement the human resources management strategy – the requirements for each of the objectives – were identified. These sets of requirements were developed in 2019 for the enterprises of the Kropyvnytskyi city „LLC Agrokhim“ and „LLC Astra-S“ (Ukraine).

It is of a great importance for the modern enterprises to implement a strategic human resources management. Along with the ongoing improvement of the personnel management it is necessary to introduce strategic management and to provide conformity with competitive strategy of an enterprise. In order to forecast the needs of an enterprise regarding the personnel and to define the requirements to the personnel it is necessary to have a clear description of distinctive features for the realization of the human resources management strategy and to analyse the correlation of the human resources management strategy with competitive strategy of the enterprise. The level of importance of the specific requirements to the personnel changes depending on the competitive strategy of the enterprise, since different strategic directions or preferences cause the need for different types of employees. The developed guidelines for the realization of the human resources management strategy shall contribute to ensuring its compliance with the competitive strategy of the enterprise as well as achievement of competitive advantages.

**strategy, human resources, enterprise, management, competitive strategy**

*Одержано (Received) 12.06.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 03.06.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 338.435

JEL Classification: M21, Q14

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).220-227](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).220-227)

М.Г. Петрова, асп.

*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## **Аналіз чинників, які впливають на фінансові результати сільськогосподарських підприємств**

Стаття присвячена аналізу чинників, які впливають на підвищення фінансових результатів сільськогосподарських підприємств. Систематизовано підходи науковців щодо визначення сутності поняття «прибуток» та на їх основі сформовано власне визначення. Проаналізовано чинники, що впливають на фінансові результати підприємства. Запропоновано шляхи їх збільшення за рахунок зменшення собівартості продукції, коригування цін на продукцію, підвищення технологічного рівня виробництва, зміни структури та обсягу продукції, підвищення продуктивності праці і т.д., що дасть можливість підприємству бути більш рентабельним, конкурентоспроможним, збільшити попит на продукцію, працювати на експорт, залучити нових інвесторів, оновити основні засоби, підвищити родючість ґрунтів, а цим самим покращити екологію.

**фінансові результати, прибуток, чинники, аналіз, ефективність, сільське господарство, підприємство**

М.Г. Петрова, асп.

*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна*

## **Анализ факторов, которые влияют на финансовые результаты сельскохозяйственных предприятий**

Статья посвящена анализу факторов, влияющих на повышение финансовых результатов сельскохозяйственных предприятий. Систематизированы подходы ученых к определению сущности понятия «прибыль» и на их основании сформировано собственное определение. Проанализированы факторы, влияющие на финансовые результаты предприятия. Предложены пути их увеличения за счет уменьшения себестоимости продукции, корректировки цен на продукцию, повышения технологического уровня производства, изменения структуры и объема продукции, повышения производительности труда и т.д., что позволит предприятию быть более рентабельным, конкурентоспособным, увеличить спрос на продукцию, работать на экспорт, привлечь новых инвесторов, обновить основные средства, повысить плодородие почв, а тем самым улучшить экологию.

**финансовые результаты, прибыль, факторы, анализ, эффективность, сельское хозяйство, предприятие**

**Постановка проблеми.** Сільське господарство – одна з найважливіших галузей господарського комплексу України, яка відіграє важливу роль у зміцненні економіки нашої країни, підвищенні життєвого рівня населення і розв'язанні соціально-економічних проблем. Тому, підтримка та розвиток сільського господарства є пріоритетним завданням держави.

Сьогодні головним завданням будь-якого підприємства є підвищення фінансових результатів. Однак, в сучасних умовах збільшення прибутку підприємствами України є складним питанням, адже більша частина підприємств взагалі його не отримує, що призводить до їх ліквідації та банкрутства. Актуальною проблемою сьогодення є розгляд і вивчення чинників, які прямопропорційно впливають на величину прибутку всіх підприємств, а отже і сільськогосподарських, адже будь-яке підприємство спрямовує всі свої сили на отримання кінцевого результату – прибутку і саме прибуток є головним стимулом ведення господарської діяльності.

Він забезпечує економічну стійкість підприємства, гарантує його фінансову незалежність. Для його постійного зростання, підприємство змушене шукати невикористані можливості та резерви, більш ефективні способи використання ресурсів, виробляти продукти, на які виникатиме попит, застосовувати організаційні і технічні нововведення, що забезпечать підвищення ефективності виробництва тощо. Працюючи прибутково, кожне підприємство робить свій внесок в економічний розвиток суспільства, сприяє зростанню добробуту населення. Саме тому дослідження чинників, які впливають на фінансові результати, є надзвичайно актуальною темою і потребує постійних досліджень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значний внесок у вивченні фінансових ресурсів підприємств, формуванні їх ресурсної бази та вивченні умовринку зробили Ярошевич Н.Б. [17], Поддєрьогін А.М. [10], Бердар М.М. [1], Гетьман О.О., Шаповал В.М. [4]. Проблеми аналізу та ефективності використання фінансових ресурсів сільськогосподарських підприємств досить широко висвітлено у роботах Савицька Г.В. [13], Лисенко Б.О. [8], Білик В.О. [2], Загородній А.Г. [6], Філімоненков О.С. [15]. Дослідженнями факторів, що впливають на формування прибутку підприємства займалися вчені-економісти: Шафорост Я.П. [16], Висока О.Є. [3], Ткаченко Т.П. [14], Линник О. І. [7], Добровольська О.В. [5]. Чинники, які впливають на зниження собівартості досліджували Романова Т.В., Даровський Є.О. [12].

Разом з тим, актуальним залишається питання щодо узагальнення основних факторів, які безпосередньо впливають на величину прибутку та заходів, які може вжити підприємство для збільшення прибутковості.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження чинників, що впливають на підвищення фінансових результатів сільськогосподарських підприємств у сучасних умовах, та розробка відповідних пропозицій для підвищення ефективності господарської діяльності підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Сільське господарство входить до складу агропромислового комплексу і включає такі основні галузі: рослинництво; тваринництво; рибальство. Особливістю сільського господарства як галузі є те, що нестабільність однієї галузі негативно впливає на розвиток іншої, а тому фінансовий результат (прибуток, збиток) формується в результаті дії складної системи факторів та чинників.

Гетьман О.О трактує прибуток як різницю між ціною реалізації та собівартістю продукції (товарів, робіт, послуг), між обсягом отриманої виручки та сумою витрат на виробництво та реалізацію продукції [4]. Бердар М. М. вважає, що прибуток – це та частина додаткової вартості продукту, що реалізується підприємством, яка залишається після покриття витрат виробництва [1]. Савицька Г.В. розглядає поняття прибутку як різницю між сукупними доходами (після сплати податку на додану вартість, акцизного збору та інших відрахувань з виручки в бюджетні і не бюджетні фонди) і сукупними витратами звітного періоду [13]. Лисенко Б.О. зазначає, що прибуток – це форма доходу підприємця, який вклав свій капітал з метою досягнення певного комерційного успіху, проте він характеризує лише ту частину доходу, яка «очищена» від затрат, понесених на здійснення цієї діяльності [8].

Узагальнюючи викладене, можна зробити висновок, що прибуток – це кінцевий результат діяльності підприємства, який представляє собою суму, на яку доходи перевищують пов'язані з ними витрати. Прибуток є одним з найважливіших показників фінансової діяльності, за допомогою якого визначається рейтинг підприємства. Його наявність свідчить про ефективність виробництва, хороший фінансовий стан

підприємства. Прибуток є одним з основних джерел накопичення і утворення фінансових ресурсів підприємства і держави в цілому.

Можна виділити такі особливості формування прибутку сільськогосподарських підприємств, які впливають із особливостей їх діяльності:

1. Вища ймовірність неотримання прибутку в результаті обставин, що не залежать від підприємства (епідемія, навала сарани, посуха, ураган).

2. Частину прибутку необхідно спрямовувати на придбання та утримання дорогих основних засобів (процес виробництва здійснюється на великих площах, широко використовуються сільськогосподарські машини).

3. Формування прибутку відбувається залежно від періоду закінчення виробничого процесу, оскільки процес виробництва не збігається з календарним роком.

4. За частиною продукції не формуються фінансові результати, оскільки вона надходить до внутрішнього обороту, тобто спрямовується на внутрішньогосподарське споживання.

5. Застосовується різний порядок формування і розподілу прибутку, оскільки передбачені особливі організаційно-правові форми аграрних підприємств.

6. Значний вплив на процес формування прибутку мають природньо-кліматичні фактори (характерна сезонність виробництва) [5].

На фінансові результати сільськогосподарських підприємств впливають дві групи факторів: зовнішні та внутрішні.

Зовнішніми вважаються ті, які не залежать від діяльності підприємства. Оскільки сільське господарство є специфічною галуззю, то найбільший вплив на його прибуток чинять природні умови. Також до факторів, що впливають на прибуток, відносять державне регулювання цін, тарифів, податкових ставок та пільг, демографічна ситуація, ціни на виробничі ресурси, конкуренція, інфляція.

Внутрішніми факторами впливу на фінансові результати підприємства вважаються ті, які безпосередньо залежать від діяльності підприємства. До них відносять обсяги виробництва та реалізації продукції, структура продукції, собівартість продукції, якість продукції, ціни та інше (рис. 1). У свою чергу, внутрішні фактори поділяють на виробничі та невиробничі [9].

Виробничі фактори, у свою чергу, поділяють на екстенсивні – це збільшення виробництва виключно за рахунок кількісного збільшення ресурсів попередньої якості, та інтенсивні – зростання виробництва виключно за рахунок його вдосконалення (в тому числі і підвищення якості ресурсів) при незмінних кількісних обсягах ресурсів.

Всі ці фактори перебувають у тісному взаємозв'язку і взаємозалежності, і всі впливають на величину прибутку. Аналіз ступеня впливу цих факторів на прибуток дасть змогу знайти та використати резерви зростання прибутку сільськогосподарських підприємств і підвищити рівень їх фінансової безпеки.

Основним серед факторів зростання прибутку сільськогосподарського підприємства є зменшення собівартості продукції. Тому, можна запропонувати таке групування факторів, що впливають на її зниження (рис. 2).

Серед основних факторів, що значно впливають на фінансові результати сільськогосподарського підприємства необхідно відзначити показники використання та руху основних засобів, а саме сільськогосподарських машин та обладнання, які використовуються в процесі виробництва продукції. До цих показників відносять коефіцієнт оновлення, вибуття, інтенсивності заміни, а також фондоддачу та фондорентабельність.

В умовах науково-технічного прогресу сільськогосподарська техніка постійно оновлюється та модернізується, створюються технології, які є більш продуктивними та менш енергозатратними. Саме тому, інвестуючи в модернізацію основних засобів, власники сільськогосподарських підприємств, за рахунок більш продуктивних технологій, знижують собівартість продукції.

Важливим фактором, від якого залежить величина прибутку, є ціна. Рівень цін є як внутрішнім, так і зовнішнім чинником. Ціни, які встановлює підприємство, залежать від конкурентоспроможності готової продукції, а також від попиту на них. За таких умов рівень цін являється внутрішнім фактором, і підприємство може впливати на величину прибутку. Також є окремі види товарів, ціни яких встановлює держава. В цьому випадку рівень цін являється зовнішнім фактором, що не залежить від діяльності підприємства [17].

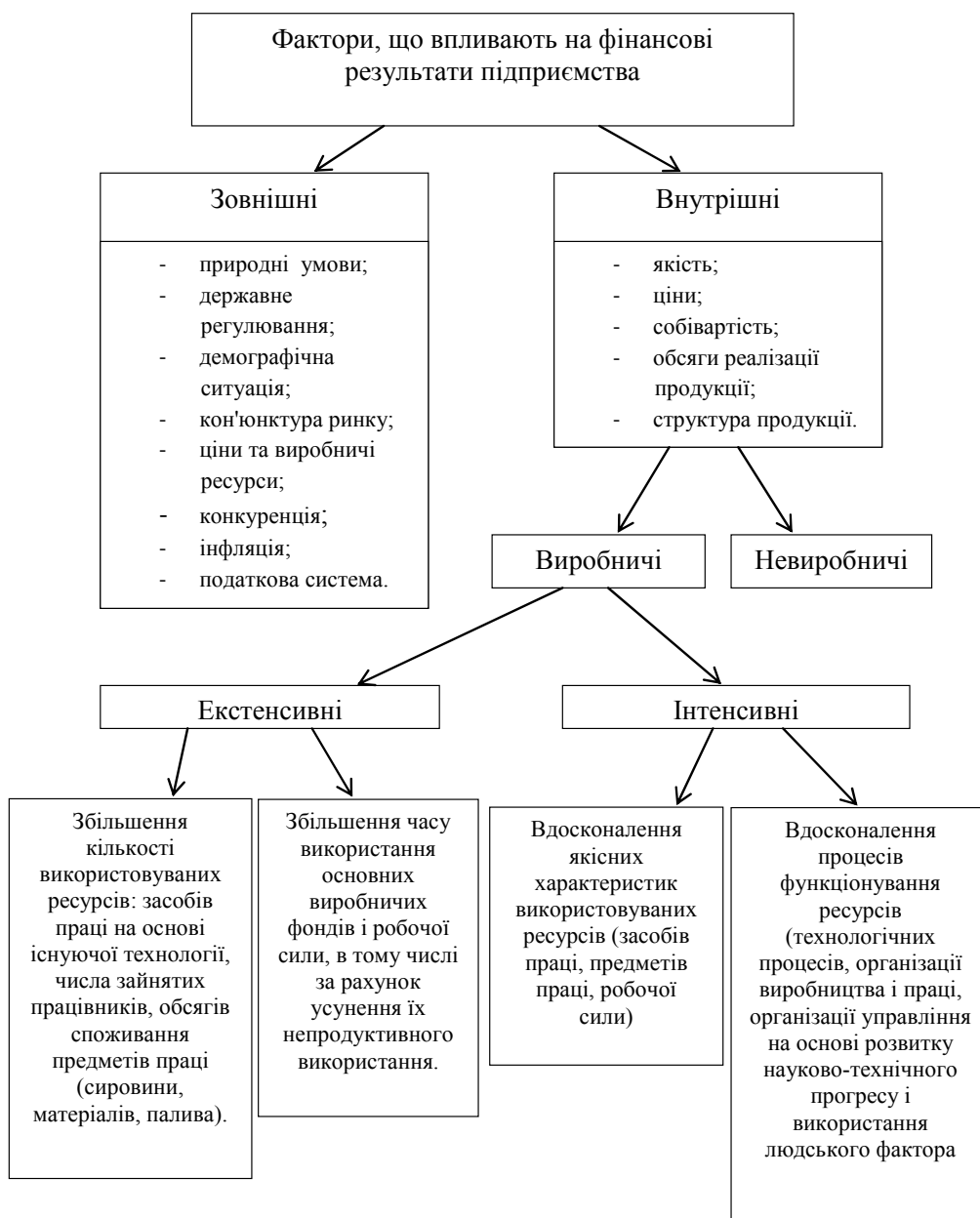


Рисунок 1 – Фактори, що впливають на прибуток підприємства

Джерело: розроблено автором



Рисунок 2 – Фактори зменшення собівартості продукції

Джерело: систематизовано автором на підставі [6; 7; 8; 11]

Особливістю сільського господарства є також те, що воно є залежним від такого фактору, як родючість ґрунтів. Хоча в Україні більшість земель, які є придатними для сільського господарства, вкриті родючими чорноземами, з роками земельні ресурси виснажуються та стають менш продуктивними через неправильне їх використання, екологічне забруднення, та виснаження окремими культурами, тому виникає потреба в підвищенні родючості ґрунтів. Це можна зробити за рахунок підвищення ефективності застосування мінеральних добрив, розширення робіт з хімічної меліорації закислених та засолених ґрунтів, протиерозійні заходи постійної дії – гідротехнічні, культуртехнічні, агротехнічні та лісомеліоративні, орієнтацію на органічні системи удобрення та ін.

Узагальнюючи викладене, пропонуємо такі основні шляхи зростання прибутковості сільськогосподарських підприємств: збільшувати обсяги виробництва та реалізації продукції; зменшити витрати на виробництво та реалізацію продукції, а отже зменшити її собівартість; покращувати родючість ґрунтів; створити умови, які б забезпечили підвищення продуктивності праці працівників; максимально раціонально використовувати трудовий, матеріальний та фінансовий потенціал підприємства; регулярно проводити аналіз витрат, що дозволить зменшити витрати на виробництво

продукції, застосувати сучасні методи управління витратами; удосконалювати уже існуючі або створювати нові види продукції; раціоналізувати цінову політику, оскільки на ринку діють переважно вільні (договірні) ціни; кваліфіковано будувати договірні відносини з постачальниками, посередниками, покупцями; правильно розподіляти отриманий прибуток, щоб досягти оптимального ефекту. Останні три напрями значною мірою залежать від сумлінності праці та кваліфікації економістів, бухгалтерів, фінансистів підприємства.

Запропоновані напрямки підвищення прибутковості дадуть можливість підприємствам бути рентабельним, конкурентоспроможними, тобто мати кращий попит на товар в порівнянні з конкурентами. Таке підприємство буде привабливим для інвесторів, а отже зможе збільшити свій асортимент товарів, працювати на експорт, відкрити свою мережу. Все це забезпечить збільшення фінансових ресурсів підприємства, підвищення заробітної плати, дасть можливість оновлювати основні засоби, закуповувати дорожчі органічні добрива для покращення родючості землі, а це, в свою чергу, буде тільки на користь екології.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Враховуючи викладене вище, зазначимо, що узагальнення підходів до визначення поняття «прибуток» дозволило виокремити його, як один з найважливіших показників фінансової діяльності, за допомогою якого визначається рейтинг підприємства, та сформулювати власне трактування поняття, яке, на відміну від інших, дає чітке розуміння того, що прибуток є основним джерелом накопичення і утворення фінансових ресурсів підприємства і держави в цілому.

За результатами дослідження виявлено, що в сучасних умовах підвищення фінансових результатів є складним питанням. Тому для їх постійного зростання, підприємство змушене шукати невикористані можливості та резерви, що забезпечать його продуктивнішу діяльність.

Запропоновано шляхи підвищення прибутковості сільськогосподарських підприємств: зменшення собівартості продукції, коригування цін на продукцію, підвищення технологічного рівня виробництва, зміна структури та обсягу продукції, покращення родючості ґрунтів, підвищення продуктивності праці, максимально раціональне використання трудового, матеріального та фінансового потенціалу, що дасть можливість підприємству бути більш рентабельним, конкурентоспроможним, збільшити попит на продукцію, працювати на експорт, залучити нових інвесторів, оновити основні засоби, підвищити родючість ґрунтів, а цим самим покращити екологію.

Подальші наукові дослідження доцільно пов'язати з пошуком нових шляхів підвищення фінансових результатів сільськогосподарських підприємств та покращення рівня організації контролю фінансових ресурсів на підприємстві.

## Список літератури

1. Бердар М. М. Фінансипідприємств. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 352 с.
2. Білик В. О., Саблука П. Т.. Економічна теорія: навчальний посібник.. К.: ННЦ ІАЕ. 2004. Вип № 4. 560 с.
3. Висока О. Є. Економічна сутність прибутку та концепції його формування. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*, випуск 17. С. 293-299.
4. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2010. 313 с.

5. Добровольська О. В., Терещенко О. В. Резерви підвищення прибутковості підприємства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*, випуск 13. 2015. С. 194-197.
6. Загородній А. Г. Фінансовий словник. 4-те вид, випр. та доп. К.: Т-во «Знання», КОО. 2000. 566 с.
7. Линник О. І. Облік прибутку та визначення резервів забезпечення прибутковості підприємства: Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ»: зб. наук. пр. Темат. Вип.: Технічний прогрес і ефективність виробництва. № 26 (1135). Харків: НТУ «ХПІ». 2015. С. 147-153.
8. Лисенко Б.О. Шляхи і резерви підвищення прибутковості (дохідності) підприємства. Студентський науковий економічний альманах. 2012. Вип. 1. URL: [https://kneu.edu.ua/userfiles/stud\\_cons\\_soc\\_ek\\_13/section1/Lysenko.docx](https://kneu.edu.ua/userfiles/stud_cons_soc_ek_13/section1/Lysenko.docx) (дата звернення: 20. 08. 2020).
9. Петруня Н. Б. Фінансові результати як джерело формування активів сільськогосподарських підприємств. *Вісник Сумського національного аграрного університету*. Серія «Фінанси і кредит». Суми: СНАУ, 2007. № 1. С. 56-59.
10. Поддєрьогін А.М. Фінанси підприємств: підручник. К.: КНЕУ, 2012. 552 с.
11. Приказок О.В. Прибуток у формуванні фінансової безпеки сільськогосподарських підприємств. Банківська справа. 2009. № 2. С. 82-88.
12. Романова Т. В., Даровський Є. О. Чинники, що впливають на збільшення прибутку підприємств України в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2015. № 4. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3976> (дата звернення: 27.08.2020)
13. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: навч. посіб. К.: Знання, 2007. 668 с.
14. Ткаченко Т. П. Організаційно-економічний механізм забезпечення прибутковості підприємства. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2014. № 11. С. 192-197.
15. Філімонов О.С. Фінанси підприємств : навч. посібник. К. : Кондор. 2007. 400 с.
16. Шафорост Я. П. Сутність прибутку як економічної категорії: історичний аспект. *Наукові праці НДФІ*. 2011. Вип 1. С. 155-163.
17. Ярошевич Н.Б. Фінанси підприємств: навч. посіб. К., 2012. 341 с.

## References

1. Berdar, M. M. (2010). *Finansy pidpryemstv [Finance companies]*. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury [in Ukrainian].
2. Bilyk, V. O., & Sabluka, P. T. (2004). *Economichna teoriya [Economic theory]*. Kyiv: NSC IAE [in Ukrainian].
3. Vysoka, O. Ye. (2010). Ekonomichna sutnist' prybutku ta kontseptsii yoho formuvannya [The economic essence of the concept of profit and its formation]. *Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky - Scientific works of Kirovograd National Technical University. Economic sciences, 17*, 293-299 [in Ukrainian].
4. Het'man, O. O., Shapoval, V. M. (2010). *Ekonomika pidpriemstva [Business Economics]*. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury [in Ukrainian].
5. Dobrovols'ka, O. V., & Tereshchenko, V. O. (2015). Rezervy pidvyshchennya prybutkovosti pidpryemstva [Reserves increase profitability in a market]. *Naukovyy visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu - Scientific Bulletin of the International Humanities University, 13*, 194-197 [in Ukrainian].
6. Zagorodniy, A. G. (2000). *Finansovyy slovnyk [Financial dictionary]*. Kyiv: Knowledge [in Ukrainian].
7. Lynnyk, O. I., & Zadorozhna, O. S. (2015). Oblik prybutku ta vyznachennya rezerviv zabezpechennya prybutkovosti pidpryemstva [Accounting for income and assessment to ensure profitability]. *Zb. nauk. pr. Temat. vyp.: Tekhnichnyj prohres i efektyvnist' vyrobnytstva - Bulletin of the National Technical University "KhPI": a collection of scientific papers. Thematic Issue: Technical progress and production efficiency, 26*, 147-153 [in Ukrainian].
8. Lysenko, B. O. (2012). Shlyakhy i rezervy pidvyshchennya prybutkovosti (dokhidnosti) pidpryemstva. Student's'ky naukovyy ekonomichnyy almanakh [Ways and reserves to increase the profitability (profitability) of the enterprise. Student scientific economic almanac]. *kneu.edu.ua*. Retrieved from [https://kneu.edu.ua/userfiles/stud\\_cons\\_soc\\_ek\\_13/section1/Lysenko.docx](https://kneu.edu.ua/userfiles/stud_cons_soc_ek_13/section1/Lysenko.docx) [in Ukrainian].
9. Petrunya, N. V. (2007). Finansovi rezultaty yak dzherelo formuvannya aktyviv sil'skohospodars'kykh pidpryemstv. [Financial results as a source of formation of assets of agricultural enterprises.]. *Visnyk Sums'koho natsional'noho agrarnoho universytetu - Bulletin of Sumy National Agrarian University. Finance and Credit Series, 1*, 56–59 [in Ukrainian].
10. Podderyogin, A. M. (2012). *Finansy pidpryemstva [Enterprise finance]*. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].

11. Prykazok, O. V. (2009). Prybutok u formuvanni finansovoyi bezpeky sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstv. [Profit in the formation of financial security of agricultural enterprises. Banking]. *Bankivs'kasprava – Banking*, 2, 82–88 [in Ukrainian].
12. Romanova, T. V., & Darovskyy, E. O. (2015). Chynnyky, shcho vplyvayut' na zbil'shennya prybutku pidpryyemstv Ukrayiny v suchasnykh umovakh [Factors affecting the increase in profits of enterprises of Ukraine in modern conditions]. *Efektivna ekonomika- Efficient economy*. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3976> [in Ukrainian].
13. Savyts'ka, H. V. (2007). *Ekonomichnyy analiz diyal'nosti pidpryyemstva [Economic analysis of the enterprise]*. Kyiv: Znannya [in Ukrainian].
14. Tkachenko, T. P. (2014). Orhanizatsiyno-ekonomichnyy mekhanizm zabezpechennya prybutkovosti pidpryyemstva [Organizational and economic mechanism to ensure profitability]. *Ekonomichnyy visnyk Natsional'noho tekhnichnoho universytetu Ukrayiny «Kyivskyy politekhnichnyy instytut» - Economic bulletin of national technical university of Ukraine “Kyiv Polytechnical Institute”*, 11, 192-197 [in Ukrainian].
15. Filimonenkov, O. S. (2007). *Finansy pidpryyemstv: navchal'nyy posibnyk [Finance of enterprises: textbook. manual]*. Kyiv: Condor [in Ukrainian].
16. Shaforost, Ya. P. (2011). Sutnist' prybutku yak ekonomichnoyi katehoriyi: istorychnyy aspekt. [The essence of profit as an economic category: historical aspect]. *Naukovipratsi NDFI - Scientific works of NDFI*, 1, 155-163 [in Ukrainian].
17. Yaroshevych, N. B. (2012). *Finansy pidpryyemstv [Finance of enterprises]*. Kyiv [in Ukrainian].

**Mariia Petrova**, Postgraduate

*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Factors of Influence on the Financial Performance of Agricultural Enterprises**

The article is devoted to the analysis of factors of influence on the increase in financial performance of agricultural enterprises. The approaches of scientists to determine the essence of the concept of profit are analyzed, their own definition of the concept is formed.

The system of proof that the company's task is to make a profit, which is the main stimulus of economic activity is provided. Profit ensures the economic stability of the company, guarantees its financial independence. In order to improve financial results, the company is interested in looking for untapped opportunities and reserves, more efficient ways of using resources, producing products for which there is demand, applying organizational and technical innovations that ensure the efficiency of production, etc. Therefore, the study of factors that affect the level of profitability of the company is a very topical topic that requires further research.

It has been established that profit is the main financial result and an incentive for the economic activity of enterprises, the main source of its functioning and development. In today's environment, improving financial results is a complex problem. For their continued growth, the company is interested in updating methods of mobilizing hidden opportunities and reserves, preserving existing and attracting additional resources, upgrading production facilities, focusing on the production of goods of constant and high demand, introducing organizational and technical innovations, and constantly improving the efficiency of production. The need for continuous creative analysis of factors that affect the size of the profit is emphasized.

Ways to ensure the growth of financial results of agricultural enterprises by reducing the cost of production, adjusting the prices of products, increasing the technological level of production, changing the structure and volume of products, increasing soil fertility, the level of productivity, the most rational use of labor, material and financial potential are explored. All this, combined with the effect, is able to provide the company with a high level of profitability of operation, increase its level of competitiveness, increase the demand for products, develop export potential, attract new investors, update the fixed capital, improve the fertility of the soil, eventually improve the environment.

**financial results, profits, factors, analysis, efficiency, agriculture, enterprise**

*Одержано (Received) 02.09.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 08.09.2020  
Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

## ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ СТАТИСТИКА. МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ, МОДЕЛІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ

UDC 657:658

JEL Classification: O30, O31, M11, M40, M41

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).228-235](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).228-235)

**Oksana Palchuk**, Associate Professor, PhD of Economics (Candidate of Economic Sciences)  
**Lesya Kononenko**, Associate Professor, PhD of Economics (Candidate of Economic Sciences)  
**Valerii Mytsenko**, Associate Professor, PhD of Pedagogy (Candidate of Pedagogy Sciences)  
*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### Information Support of Innovation Management in the Accounting System

The article specifies the scope of innovation as an object of accounting. The constituent elements of the innovation management system, their essence and features of interaction in terms of impact on the creation of accounting and information support for innovation management are studied. It is proved that the formation of the accounting and information system depends, first of all, on the specifics of innovation processes, features of activities and motivation of innovation companies, resources and instruments available to the company to carry out these activities. The peculiarities of the formation of accounting objects of information support are determined.

**innovation activity, innovation processes, accounting support, resources of innovation activity, results of innovation activity, objects of accounting of innovation activity, information resources**

**О.В. Пальчук**, доц., канд. экон. наук

**Л.В. Кононенко**, доц., канд. экон. наук

**В.И. Мыщенко**, доц., канд. пед. наук

*Центральноукраїнський національний технічний університет, с. Кропивницький, Україна*

### Информационное обеспечение управления инновационной деятельностью в системе бухгалтерского учета

В статье уточнено содержание инновационной деятельности как объекта бухгалтерского учета. Исследованы составляющие элементы системы управления инновационной деятельностью, их сущность и особенности взаимодействия с точки зрения влияния на построение учетно-информационного обеспечения управления инновационной деятельностью. Доказано, что построение учетно-информационной системы зависит, в первую очередь, от специфики инновационных процессов, особенностей деятельности и мотивов субъектов инновационной деятельности, ресурсов и инструментов, имеющихся в распоряжении предприятия для осуществления этой деятельности. Определены особенности формирования учетных объектов информационного обеспечения.

**инновационная деятельность, инновационные процессы, учетное обеспечение, ресурсы инновационной деятельности, результаты инновационной деятельности, объекты бухгалтерского учета инновационной деятельности, информационные ресурсы**

**Statement of the Problem.** Innovative development is an important condition for effective competition of enterprises in modern conditions. The implementation of innovative investment in research and development, ensuring commercialization of the results of innovative activities necessitates the formation of reliable and objective information for the effective management of innovative activities. According to the current legislation, as part of basic principles that implement state innovation policy, "information support of innovative companies" is defined [1]. The availability of sufficient and reliable information resources is the basis of effective management. Accounting system is primarily intended to provide such information. Significant diversity and complicity of innovation, its complexity and content raise a number of complex issues related to the methodology, techniques and organization of accounting.

**Analysis of Recent Researches and Publications.** A significant contribution to the study of accounting aspects of innovation was made by the national scientists: V.M. Zhuk [3], O.V. Kantaeva [4], Ya.D. Krupka, S.V. Pitel [6], I.V. Melnychuk [6, 8]. In the process of studying accounting support of innovation processes, most scientists focus on certain issues and accounting objects. Thus, V. Ozeran, V. Hyk, N.V. Gryshko, Yu.A. Skubak focused on the costs of innovation [2, 10]. H.M. Davydov devoted his work to the methodological aspects of the formation of accounting policies for innovation [9]. T.E. Kucherenko, O.P. Ratushna, L.Yu. Melnyk focused on financing innovation [7]. Works by I.B. Sadovska were devoted to internal management reporting, which reflects innovation [14]. V.M. Savchenko researched information support of innovations in tax management [13]. S.I. Sachenko, O.M. Chereshtnyuk considered management accounting and its capabilities in the regulation of innovation [15]. N.M. Stolyarchuk studied accounting objects and internal audit of innovation [16]. Despite a significant number of scientific findings on this problem, there are many unresolved issues. Thus, there is no single approach to defining the concept of innovation and innovation process, a clear idea of innovation as a specific object of accounting; their accounting characteristics are not defined. This complicates the creation of information support for innovation management and to determine its effectiveness; to make it impossible obtaining a reliable assessment of innovation costs, revenues and performance.

**Statement of the Objective.** The objective of the article is to study innovation as a specific object of accounting and identify features of the components of the innovation management system for the formation of its information support in the accounting system.

**The Main Material.** In current professional literature there is no unambiguous interpretation of the concepts of innovation and innovation process. Various approaches of scientists to their interpretation are largely due to the multifaceted nature of innovation, its complexity and diversity of application.

The Law of Ukraine "On Innovation Activity" defines the latter as "activity aimed at the use and commercialization of the results of research and development, and determines the release on the market of new competitive goods and services" [11]. This definition focuses on the use and commercialization, without considering the process of creating or purchasing innovative products. In addition, we consider it appropriate when defining the concept of innovation to take into account its ultimate goal which is the intensification of economic activity as a result of the implementation of new knowledge. Taking into account the above-mentioned, the following definition deserves attention. "Innovative activity of an enterprise is the activity aimed at development, use and commercialization of scientific, technical and technological results (innovations) of innovation process for production, expansion of nomenclature (assortment), introduction of new technology (organization of management or improvement, etc.) and realization of competitive goods (works, services) in order to obtain economic efficiency" [5].

Innovation is related to the concept of innovation process. Today, no single approach to the interpretation of this concept has been developed. Some scholars consider the concepts of "innovation process" and "innovation activity" to be identical. If we understand the concept of process as a consistent change of development stages or a set of successive actions, stages to achieve a certain result, then the statement of L.M. Bratchuk that the innovation process is a set of successive stages from the origin of the idea to its testing and implementation of innovations [1]. Since each stage of the innovation process is definitely related to innovation, we can say that the concept of innovation is broader than the innovation process. Consequently, innovation and innovation process are not equivalent concepts. However, they are interconnected because the process can be inherently a means of doing business. The variety of goals and objectives of innovation development form a wide range of types of

innovation processes, projects and programmes, the totality of which is the content of innovation.

The analysis of the professional literature showed that innovation activity in the most general form is considered as an activity aimed at obtaining innovations. Thus innovative activity covers practically all spheres of activity of a company, including most various innovative processes occurring in production and non-production spheres.

Effective management of any activity requires appropriate accounting support. Building the system of accounting support for innovation is a particularly difficult task, due to the specifics and unusualness of innovation processes, the lack of currently developed methodology and sufficient practical experience of innovation. In addition, today innovation, especially at the stage of commercialization of innovative products, requires information management decisions to determine the competitive position of a company or product, assess the various components of intellectual capital, including the professional level of employees willing to innovate, develop innovation strategies. This, in turn, requires the accounting system not only to simply record business transactions in the accounting system, which is typical of traditional accounting, but also to expand accounting facilities, use non-traditional accounting techniques and non-system accounting objects.

Building information support system of the innovative companies depends, first of all, on the peculiarities of the innovation activity itself and its management system.

Any activity in a broad sense reflects the interaction of an innovative company with the object in order to achieve a certain goal. In this case, each company is guided by certain motives, and to obtain the desired result performs certain actions (processes), using appropriate instruments and resources. Figure 1 shows main components of the innovation management system.

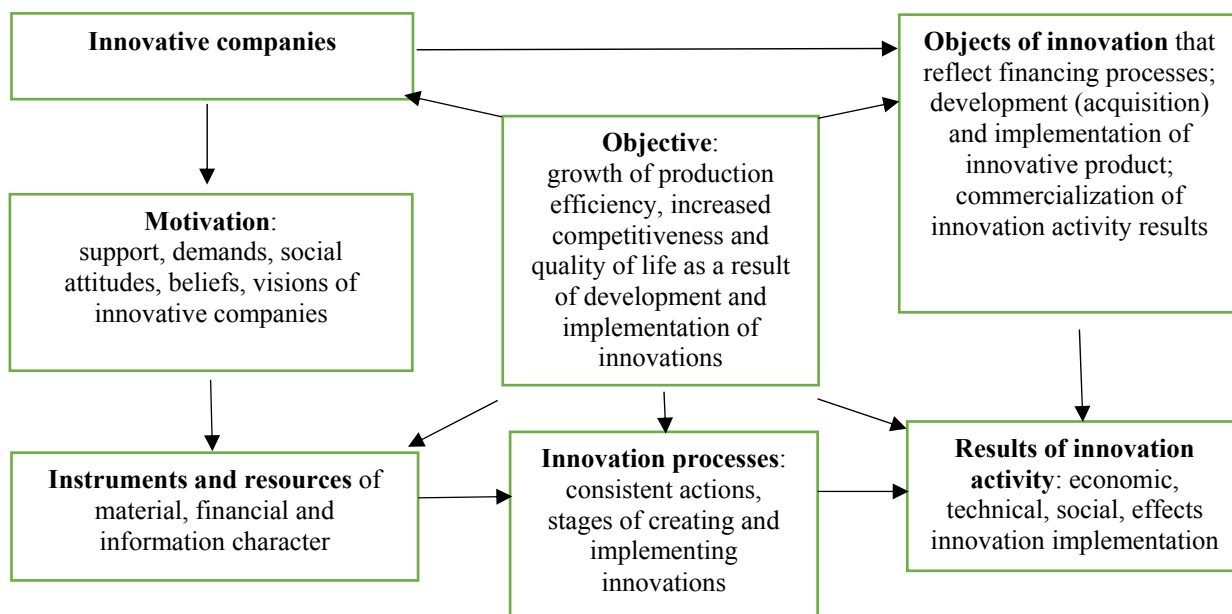


Figure 1 – Components of the innovation management system\*

Source: compiled by the authors.

The central element of this system, which determines almost all other components, is the goal. In the professional literature there is a conception that innovation, as a process of implementing new knowledge, should be aimed at intensifying production [4]. In this regard, Professor V. Zhuk notes: "the goal of innovation is to strengthen competitiveness of a

business entity, which involves the receipt and further commercial use of innovative products" [3]. Authors T.E. Kucherenko, O.P. Ratushna, L.Yu. Melnyk rightly highlight the following criteria for recognizing innovations as innovative: increasing efficiency, increasing competitiveness of products and quality of life [7].

Thus, the goal of innovation, the essence of which is to develop and implement innovations, is to increase production efficiency, increase competitiveness of a product and business in general, and improve the quality of life. As well as the requirements of current legislation regarding the purpose of accounting and financial reporting in Ukraine [11], we can say that the goal of accounting and information support of innovation is to provide users with complete, truthful and unbiased information about resources, costs, revenues and financial results of innovation processes for making management decisions related to the innovative development of the enterprise.

Regarding the results of innovation, we consider the authors' conclusion that "the result of the innovation process can be an innovative product, service, research, technology, organizational and managerial innovation, marketing, etc., which will have new properties suitable for implementation and provide a certain effect" as fair [1]. After all, innovation involves not only the creation or acquisition of an innovative product, but also its commercialization, which must be accompanied by a certain effect. It is the particular effect of innovation processes that is, in our opinion, the result of innovation. In the professional literature, innovation is associated with obtaining technical and socio-economic effects [4], economic, scientific and technical, financial, resource, social and environmental effects [1]. In the context of building accounting support for innovation management, which is the purpose of this study, it is important to determine economic and social effect.

Determining the economic effect requires accounting for costs, revenues and financial results for production, technical, technological, organizational, managerial innovations that involve not only the implementation of costs but also income, as well as accounting for current and future expenses for innovations where revenues are absent or their obtaining problematic (for example, research work).

Determining the social effect of the results of innovation is not always impossible on the basis of traditional accounting instruments. The above-mentioned is especially relevant for such types of innovation as activities aimed at developing innovative thinking of business process participants and the intellectual component of the organization's equity, staff training in accordance with the requirements of the innovation process, and so on. The need to determine social effect requires applying non-systemic accounting objects of innovation, such as databases of the innovation market, potential consumers of the innovative product, staff qualifications, etc. If determining the economic effect is the prerogative of traditional accounting, then the accounting of social processes and their results requires non-traditional accounting objects and integrated reporting.

Article 5 of the Law of Ukraine "On Innovation Activity" provides a broad interpretation of innovative companies, providing in their structure "natural and (or) legal entities of Ukraine, natural and (or) legal entities of foreign countries, stateless persons, associations of these persons, that carry out innovative activities in Ukraine and (or) attract property and intellectual values, invest their own or borrowed funds in the implementation of innovative projects in Ukraine" [11]. Taking into account the objective of this study, it should be noted that in the composition of the entities that implement and manage innovation, it is advisable to distinguish two fundamentally different groups.

The first group includes business entities whose main purpose is the production and (or) sale of products or services in various activities. Such entities carry out certain innovation processes in order to increase the efficiency and competitiveness of their business (increase

profits and stability in the market). Costs, innovative products and financial results are the main accounting objects.

The second group is the entities belonging to the scientific sphere. Their main activity involves implementation of research work, which does not always end with the receipt of an innovative product. In addition, the latter are often intellectual property entities, which is a specific and relatively new accounting object. For such institutions, the biggest problems are related to the commercial use of innovations, as they usually do not use developed innovative products themselves. Therefore, in order to make a profit, such entities sell and, more often than not, transfer innovative products under licenses, license agreements, and lease agreements. And for this, the latter must be provided with security documents (licenses, patents, certificates, etc.). The main accounting objects for such entities are research and development costs, objects of intellectual property rights, intangible assets, payments for their use, etc.

Thus, the objects of accounting and accounting models that reflect innovation activities have significant differences depending on the characteristics of the entity, its implementation and management of innovation activities.

An important component of any activity is its objects. In our opinion, accounting objects of innovation, which are necessary for the formation of an effective system of information support for its management, should be determined by the objects of innovation sphere. Innovation is an extremely multipart and complex concept. In order to create accounting and information support for the management of activity, it is advisable to combine accounting facilities in three areas: financing of innovation activities; development, implementation, acquisition of an innovative product; commercialization of innovation results. These areas of innovation differ significantly in the content and type of resources required for implementation, organization and level of costs, methods of refund and the impact on the financial result, and hence the objects that need to be reflected.

In the process of managing innovation, an entity acts on the object using certain instruments and resources. This action is determined not only by the purpose for which the innovation is carried out, but also by the motives that represent the set of internal and external conditions that determine the activity of the entity of innovation (needs, interests, social attitudes, beliefs, emotions, ideals). These motives influence the choice of instruments and resources for innovation.

The instrumentarium is a set of tools used in a particular field. For innovation, it primarily includes resource provision of material, financial and informational nature. In the implementation and management of innovation, a special role belongs to the latter. Information is needed to determine which sources should be used for innovation, how to properly use the funds received, which innovative products are relevant to a company and the market. The specificity and unusualness of innovation requires constant monitoring of innovation processes, which, in turn, requires reliable and timely information. The accounting system is designed to generate such information. Therefore, an important condition for the innovative development of the company is the formation of a system of its accounting and information support.

**Conclusions and Prospects for Further Researches.** The accounting system is an important component of the innovation management system, which together with other resources provides appropriate instruments for the implementation of innovative processes of development, acquisition, implementation and commercialization of innovative products to increase efficiency, increase competitiveness of products and businesses, and improve quality of life.

Analysis of the components of the innovation management system suggests that the construction of accounting and information system depends on the characteristics and motives of the innovative company, the resources available to the company to implement the latter, the characteristics of innovation processes. Taking into account these factors, as well as a clear understanding of the purpose and specific results of innovation it is possible to identify accounting objects that are the basis for building an accounting system. In order to form an effective system of accounting and information support for innovation management, further research should be carried out in the direction of testing accounting models of certain innovation processes for definite accounting objects, taking into account industry characteristics, specifics, and innovation development strategy.

## Список літератури

1. Братчук Л.М. Теоретичне обґрунтування сутності інноваційної діяльності в системі бухгалтерського обліку. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Сер. Економіка і менеджмент*. 2016. Випуск 4 (68). С. 81-86. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna\\_ekon\\_2016\\_4\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna_ekon_2016_4_19) (дата звернення: 12.12.2020).
2. Гришко Н.В., Скубак Ю.А. Бухгалтерська модель обліку інноваційних витрат промислових підприємств. *Сталій розвиток економіки*. 2013 [18]. №1. С.242-248. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre\\_2013\\_1\\_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre_2013_1_54) (дата звернення: 13.12.2020).
3. Жук В.М. Концептуальні підходи вирішення поверхневих та глибоких проблем обліку інноваційної діяльності. *Облік і фінанси АПК*. 2011. № 1. С. 36–39. URL: <http://magazine.faaf.org.ua/konceptualni-pidhodi-virishennya-poverhnevih-ta-glibinnih-problem-obliku-innovaciynoi-diyalnosti-1214.html> (дата звернення: 11.12.2020).
4. Кантаева О.В. Бухгалтерський облік та аналіз інноваційної діяльності підприємств: організація і методологія : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.00.09. Житомир, 2011. 39 с. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1107/1/Kantaeva.pdf> (дата звернення: 02.12.2020).
5. Коюда П. М., Шейко І. А. Ефективність інноваційної діяльності підприємств: теорія та практика: монографія. Харків: Компанія СМТ, 2013. 332 с. URL: [http://www.nas.gov.ua/siaz/Ways\\_of\\_development\\_of\\_Ukrainian\\_science/article/14038.036.pdf](http://www.nas.gov.ua/siaz/Ways_of_development_of_Ukrainian_science/article/14038.036.pdf) (дата звернення: 05.12.2020).
6. Крупка Я.Д., Питель С.В., Мельничук І.В. Облік, оподаткування і правове регулювання інвестиційно-інноваційної діяльності: навч. посіб. 3-тє вид., переробл. і доповн. Тернопіль: Крок, 2017. 264 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/27984> (дата звернення: 01.12.2020).
7. Кучеренко Т.Є., Ратушна О.П., Мельник Л.Ю. Облік фінансування інноваційної діяльності підприємства. *Облік і фінанси*. 2019. №1 (83). С. 35-43. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Oif\\_apk\\_2019\\_1\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Oif_apk_2019_1_7) (дата звернення: 11.12.2020).
8. Мельничук І.В. Облік і аналіз інновацій у сфері випуску та збуту продукції текстильної промисловості : автореферат дис. на здобуття наук. ступеня к.е.н. : 08.00.09. Тернопіль, 2011. 21 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/jspui/handle/316497/1557> (дата звернення: 07.12.2020).
9. Облікова політика: навч. посіб. / Г.М. Давидов, В.М. Савченко, О.В. Пальчук, та ін.; за заг. ред. Г.М. Давидова. 2-ге вид., перероб. і доп. Кропивницький: ПП «Ексклюзив-Систем», 2017. 362 с. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7357> (дата звернення: 08.12.2020).
10. Озеран В., Гик В. Актуальні проблеми обліку витрат на інновації. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2013. № 12. С. 21–29. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/boau\\_2013\\_12\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/boau_2013_12_4) (дата звернення: 01.12.2020).
11. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16 лип. 1999 р. № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>
12. Про інноваційну діяльність : Закон України від 04 лип. 2002 р. № 40-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15>. (дата звернення: 03.12.2020).
13. Савченко В. М. Інформаційне забезпечення податкового менеджменту *Центральноукраїнський науковий вісник . Економічні науки*. 2018. Вип. 1. С. 214-220. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu\\_e\\_2018\\_1\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2018_1_25) (дата звернення: 11.12.2020).
14. Садовська І.Б. Управлінська звітність та облікове відображення інноваційної діяльності підприємств. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Економічні науки*. 2014. Випуск 8. Частина 2. С. 233-236. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu\\_en\\_2014\\_8%282%29\\_55](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_8%282%29_55) (дата звернення: 01.12.2020).

15. Саченко С.І., Черешнюк О.М. Концепція обліку інноваційної діяльності. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Випуск 6 (17). С. 740-745. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/32335> (дата звернення: 01.12.2020).
16. Столярчук Н.М. Об'єкти обліку і внутрішнього аудиту інноваційної діяльності. *Економіка АПК*. 2018. №7. С. 55-63.

## References

1. Bratchuk, L.M. (2016). Teoretychne obgruntuvannya sutnosti innovatsijnoi diial'nosti v systemi bukhholders'koho obliku [Theoretical substantiation of the essence of innovation activity in the accounting system]. *Visnyk Sums'koho natsional'noho ahrarnoho universytetu. Ser. Ekonomika i menedzhment – Bulletin of Sumy National Agrarian University. Series of Economics and Management*, Issue. 4 (68), 81-86 [in Ukrainian].
2. Hryshko, N.V., & Skubak, Yu.A. (2013). Bukhholders'ka model' obliku innovatsijnykh vytrat promyslovykh pidpriemstv [Accounting model of calculating innovation costs of industrial enterprises]. *Stalyj rozvytok ekonomiky – Sustainable economic development*, 1, 242-248. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre\\_2013\\_1\\_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre_2013_1_54) [in Ukrainian].
3. Zhuk, V.M. (2011). Kontseptual'ni pidkhody vyrishennia poverkhnevyykh ta hlybnyykh problem obliku innovatsijnoi diial'nosti [Conceptual approaches to solving superficial and deep problems of accounting for innovation]. *Oblik i finansy APK – Accounting and finance of agro-industrial complex*, 1, 36–39. Retrieved from <http://magazine.faa.org.ua/kontseptualni-pidhodi-virishennya-poverhnevyyh-ta-glibnyih-problem-obliku-innovatsijnoi-diyalnosti-1214.html> [in Ukrainian].
4. Kantaieva, O.V. (2011). Bukhholders'kyj oblik ta analiz innovatsijnoi diial'nosti pidpriemstv: orhanizatsiia i metodolohiia [Accounting and analysis of innovation activities of enterprises: organization and methodology]. *Extended abstract of Doctor's thesis*. Zhytomyr [in Ukrainian].
5. Koiuda, P.M. & Shejko, I.A. (2013). *Efektivnist' innovatsijnoi diial'nosti pidpriemstv: teoriia ta praktyka [Efficiency of innovation activity of enterprises: theory and practice]*. Kharkiv: Kompaniia SMIT Retrieved from [http://www.nas.gov.ua/siaz/Ways\\_of\\_development\\_of\\_Ukrainian\\_science/article/14038.036.pdf](http://www.nas.gov.ua/siaz/Ways_of_development_of_Ukrainian_science/article/14038.036.pdf) [in Ukrainian].
6. Krupka, Ya.D., Pytel', S.V., & Mel'nychuk, I.V. (2017). *Accounting, taxation and legal regulation of investment and innovation*. (3rd ed.). Ternopil': Krok. Retrieved from <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/27984> [in Ukrainian].
7. Kucherenko, T.Ye., Ratushna, O.P., & Mel'nyk, L.Yu. (2019). Oblik finansuvannia innovatsijnoi diial'nosti pidpriemstva [Accounting for financing innovative activities of enterprise]. *Oblik i finansy – Accounting and finance*, 1 (83), 35-43. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Oif\\_apk\\_2019\\_1\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Oif_apk_2019_1_7) [in Ukrainian].
8. Mel'nychuk, I.V. (2011). Oblik i analiz innovatsij u sferi vypusku ta zbutu produktsii tekstyl'noi promyslovosti [Accounting and analysis of innovations in the field of production and marketing of textile industry]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Ternopil. Retrieved from <http://dspace.wunu.edu.ua/jspui/handle/316497/1557> [in Ukrainian].
9. Davydov, H.M., Savchenko, V.M., & Pal'chuk, O.V. (2017). *Accounting policy*. H.M. Davydov (Ed.). (2d ed.). Retrieved from <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7357> [in Ukrainian].
10. Ozeran, V., & Hyk, V. (2013). Aktual'ni problemy obliku vytrat na innovatsii [Actual problems of accounting for innovation costs]. *Bukhholders'kyj oblik i audyt – Accounting and auditing*, 12, 21–29. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/boau\\_2013\\_12\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/boau_2013_12_4) [in Ukrainian].
11. Pro bukhholders'kyj oblik ta finansovu zvitnist' v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 16 lyp. 1999 r. № 996-XIV [About accounting and financial reporting in Ukraine: Law of Ukraine of July 16. 1999 № 996-XIV]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> [in Ukrainian].
12. Pro innovatsijnu diial'nist' : Zakon Ukrainy vid 04 lyp. 2002 r. № 40-IV [About innovation activity: Law of Ukraine of July 4. 2002 № 40-IV]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15> [in Ukrainian].
13. Savchenko, V.M. (2018). Informatsijne zabezpechennia podatkovoho menedzhmentu [Information support of tax management]. *Tsentral'noukrains'kyj naukovyj visnyk . Ekonomichni nauky – Central Ukrainian Scientific Bulletin. Economic sciences*, Vol. 1, 214-220. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu\\_e\\_2018\\_1\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2018_1_25) [in Ukrainian].
14. Sadovs'ka, I.B. (2014). Upravlins'ka zvitnist' ta oblikove vidobrazhennia innovatsijnoi diial'nosti pidpriemstv [Management reporting and accounting reflection of innovative activity of enterprises]. *Naukovyj visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. Ser. Ekonomichni nauky – Scientific Bulletin*

- of Kherson State University. *Series of Economic sciences*, Vol. 8, 2, 233-236. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu\\_en\\_2014\\_8%282%29\\_55](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_8%282%29_55) [in Ukrainian].
15. Sachenko, S.I., & Cheresniuk, O.M. (2018). Kontsepsiia obliku innovatsijnoi diial'nosti [The concept of accounting for innovation]. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia – Eastern Europe: Economy, Business and Management, Issue 6 (17)*, 740-745. Retrieved from <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/32335> [in Ukrainian].
  16. Stoliarchuk, N.M. (2018). Ob'iekty obliku i vnutrishn'oho audytu innovatsijnoi diial'nosti [Objects of accounting and internal audit of innovation]. *Ekonomika APK – Economics of agro-industrial complex*, 7, 55-63 [in Ukrainian].

**О.В. Пальчук**, доц., канд. екон. наук

**Л.В. Кононенко**, доц., канд. екон. наук

**В.І. Миценко**, доц., канд. пед. наук

*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

### **Інформаційне забезпечення управління інноваційною діяльністю в системі бухгалтерського обліку**

У сучасних умовах інноваційна діяльність стає об'єктивною необхідністю економічної політики як на рівні держави, так і окремого підприємства оскільки ефективно конкурувати можуть лише ті підприємства, які націлені на інноваційний розвиток. Інформація є одним із важливих чинників ефективної діяльності підприємства. Від забезпечення менеджменту необхідною інформацією залежить прийняття обґрунтованих і раціональних рішень з питань організації і розвитку виробничо-фінансової діяльності підприємства, в тому числі інноваційної. Тому обліково-інформаційне забезпечення є важливою умовою ефективного управління інноваційною діяльністю що визначає актуальність дослідження. Мета дослідження полягає у вивченні сутності інноваційної діяльності як специфічного об'єкту обліку, виявленні особливостей реалізації складових елементів системи управління інноваційною діяльністю для формування її обліково-інформаційного забезпечення.

Уточнено та поглиблено зміст інноваційної діяльності як об'єкту бухгалтерського обліку. Визначено, що побудова системи інформаційного забезпечення суб'єктів інноваційної діяльності залежить, в першу чергу, від особливостей самої інноваційної діяльності та системи управління нею. Досліджено складові елементи системи управління інноваційною діяльністю, їх сутність та особливості взаємодії з точки зору впливу на побудову обліково-інформаційного забезпечення управління інноваційною діяльністю. Аналіз елементів системи управління інноваційною діяльністю дозволяє стверджувати, що побудова обліково-інформаційної системи залежить, в першу чергу, від специфіки інноваційних процесів, особливостей діяльності та мотивів суб'єкта інноваційної діяльності, ресурсів та інструментів, що є в розпорядженні підприємства для здійснення цієї діяльності.

Виявлені особливості та взаємозв'язки між елементами системи управління інноваційною діяльністю дозволили визначити особливості формування облікових об'єктів інформаційного забезпечення, що може використовуватися суб'єктами підприємництва різних видів діяльності при управлінні інноваційними процесами.

**інноваційна діяльність, інноваційні процеси, облікове забезпечення, ресурси інноваційної діяльності, результати інноваційної діяльності, об'єкти бухгалтерського обліку інноваційної діяльності, інформаційні ресурси**

*Одержано (Received) 12.06.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 27.06.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК657

JEL Classification: M41

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).236-250](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).236-250)**О.Б. Пугаченко**, доц., канд. екон. наук**Т.В. Фомина**, доц., канд. екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## **Документальне забезпечення внутрішнього контролю операцій з оборотними активами**

У статті розглянуто документальне забезпечення внутрішнього контролю операцій з оборотними активами. Встановлено, що наразі відсутнє законодавче регулювання порядку документального оформлення внутрішнього контролю, що, з одного боку, ускладнює діяльність внутрішніх контролерів, а з іншого – дає певну автономію у виборі та застосуванні конкретних документів. Узагальнено документальне забезпечення внутрішнього контролю операцій з оборотними активами шляхом виділення організаційно-підготовчої, робочої та підсумково-звітної документації. Розроблено двадцять форм робочих документів внутрішнього контролера з перевірки операцій з оборотними активами. Представлене дослідження сприятиме удосконаленню організації та методики внутрішнього контролю.

**документальне забезпечення, оборотні активи, внутрішній контроль, робочі документи внутрішнього контролера, етапи внутрішнього контролю операцій з оборотними активами**

**О.Б. Пугаченко**, доц., канд. екон. наук**Т.В. Фомина**, доц., канд. екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## **Документальное обеспечение внутреннего контроля операций с оборотными активами**

В статье рассмотрено документальное обеспечение внутреннего контроля операций с оборотными активами. Установлено, что в настоящее время отсутствует законодательное регулирование порядка документального оформления внутреннего контроля, что, с одной стороны, усложняет деятельность внутренних контролеров, а с другой – дает определенную автономию в выборе и применении конкретных документов. Обобщено документальное обеспечение внутреннего контроля операций с оборотными активами путем выделения организационно-подготовительной, рабочей и итогово-отчетной документации. Разработаны двадцать форм рабочих документов внутреннего контролера по проверке операций с оборотными активами. Представленное исследование будет способствовать совершенствованию организации и методики внутреннего контроля.

**документальное обеспечение, оборотные активы, внутренний контроль, рабочие документы внутреннего контролера, этапы внутреннего контроля операций с оборотными активами**

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку національної економіки особливої актуальності набуває внутрішній контроль діяльності суб'єктів господарювання. За допомогою його інструментів з'ясовуються проблемні, перспективні та пріоритетні напрямки функціонування підприємства; виявляються «слабкі сторони» і «вузькі місця» в управлінні; встановлюються коло і повноваження посадових осіб та місця і центри їх відповідальності; розробляються превентивні заходи для усунення недоліків та порушень у майбутньому; проводиться профілактика ймовірних негативних наслідків для фінансових результатів; обираються найбільш оптимальні управлінські рішення та визначаються стратегічні напрямки розвитку підприємства тощо.

Наразі спостерігається тенденція до збільшення частки оборотних активів у структурі власності підприємств, що зумовлює необхідність посилення контролю за їх формуванням, збереженням та використанням. Результати внутрішнього контролю для

зацікавлених осіб повинні бути максимально інформативними, оперативними, достовірними, зрозумілими та комфортними для сприйняття. Тому, саме документальне забезпечення планування, процесу та представлення результатів внутрішнього контролю операцій з оборотними активами має відповідати потребам управлінського персоналу.

Однією з основних проблем організації внутрішнього контролю операцій з оборотними активами є відсутність затверджених рекомендацій з формування підготовчої, робочої та підсумкової документації за результатами проведених контрольних процедур.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання організації і методики внутрішнього контролю в цілому, та його документального забезпечення зокрема, розглядали вітчизняні науковці: В. Белік, М. Бондар, Т. Бутинець, Б. Валуєв, Н. Виговська, Т. Каменська, М. Корінько, Р. Костирко, П. Куцик, В. Максимова, К. Назарова, Л. Нападовська, Н. Остап'юк, С. Петренко, А. Пилипенко, В. Шевчук та інші. Дана стаття є продовженням авторського дослідження, розпочатого у роботах [8; 9].

Кашперська А. запропонувала модель документообороту служби внутрішнього контролю підприємства ресторанного господарства, яка дозволяє систематизувати інформацію та підвищити точність і достовірність даних про діяльність суб'єкта господарювання, нівелюючи викривлення ключових показників [1]. Королович О. стверджує, що однією із складових документального забезпечення процесу внутрішнього фінансового контролю, у частині інформативності та прозорості контрольованих рішень і дій є розроблені внутрішні номенклатури контролю [2]. Кузьма Х. для документального оформлення результатів внутрішнього контролю пропонує використання таких робочих документів: Відомість внутрішнього контролю руху товарів, прийнятих на комісію; Відомість внутрішнього контролю доходів від продажу товарів, прийнятих на комісію; Відомість внутрішнього контролю витрат, які виникли під час здійснення комісійних операцій [3]. Кушніренко О. для проведення ефективного та повного внутрішнього контролю розрахунків за податками пропонує складати такі робочі документи внутрішнього контролера: порівняльну відомість податкових розрахунків за даними бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю; реєстр виявлених порушень розрахунків за податками; опис виявленого порушення під час внутрішнього контролю розрахунків за податками; звіт про результати внутрішнього контролю [4]. Овсюк Н. розглядає особливості документального забезпечення внутрішнього контролю витрат на оплату праці та пропонує типові форми робочих документів контролера для узагальнення результатів внутрішнього контролю витрат на оплату праці – чотири відомості відхилень у документах при реєстрації господарських операцій з оплати праці за результатами формальної, арифметичної, нормативно-правової перевірки та за результатами взаємної перевірки [5].

Отже, наразі наявні дослідження з документального оформлення лише окремих об'єктів внутрішнього контролю. Невирішеною частиною проблеми залишається розробка цілісної системи документального забезпечення внутрішнього контролю операцій з оборотними активами.

**Постановка завдання.** Метою статті є узагальнення документального забезпечення внутрішнього контролю операцій з оборотними активами та представлення форм робочих документів внутрішнього контролера за даним об'єктом задля удосконалення організації і методики внутрішнього контролю.

**Виклад основного матеріалу.** Внутрішній контроль – це процес постійного впливу на об'єкти через відстеження відхилень та корекції управлінських рішень задля

приведення фактичного стану об'єктів до бажаного [9, с. 13].

Оборотні активи – це гроші та їх еквіваленти, що не обмежені у використанні, а також інші активи, призначені для реалізації чи використання протягом операційного циклу чи протягом дванадцяти місяців з дати балансу [7]. Внутрішній контроль операцій з оборотними активами передбачає проведення етапів, які наведено на рис. 1.

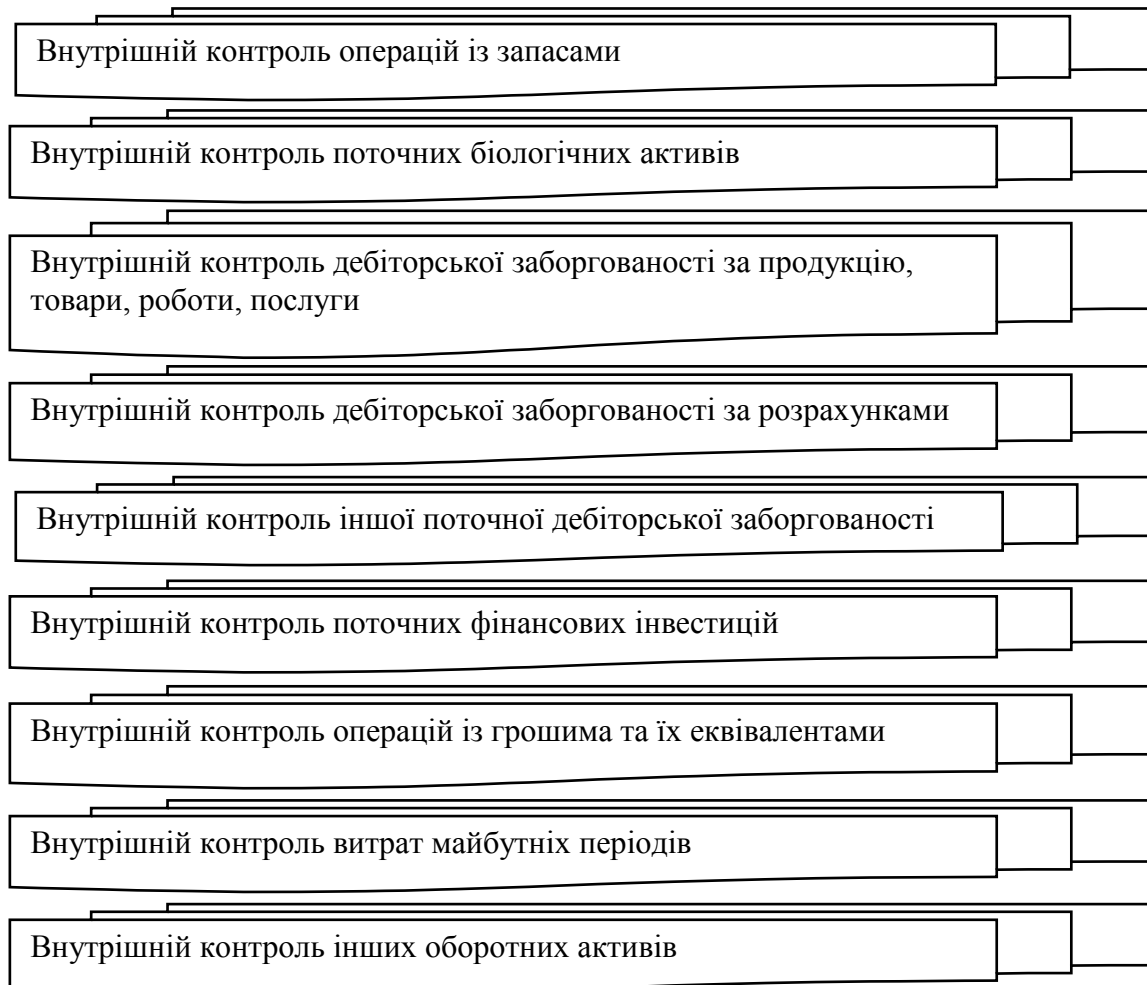


Рисунок 1 – Етапи внутрішнього контролю операцій з оборотними активами

*Джерело: складено авторами*

Початково термін «документаційне забезпечення» означав: 1) документування будь-якої діяльності державних органів у будь-якій формі; 2) контроль за якістю і кількістю утворюваних документів; 3) спрощення процесів підготовки, зберігання і користування документами; 4) забезпечення зберігання і передачі на знищення чи постійне зберігання документів; 5) забезпечення функціонування технічних засобів, пов'язаних зі створенням, обробкою і зберіганням документів [6, с. 8]. У таблиці 1 представлено визначення поняття «документальне забезпечення» у різних літературних джерелах.

Таблиця 1 – Визначення поняття «документальне забезпечення» в літературних джерелах

Визначення	Джерело
Документальне забезпечення відбувається з метою вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень, а також досягнення інших цілей публічного адміністрування [с. 110]	Бугайчук К. Документальне забезпечення публічного адміністрування в органах Національної поліції. Підприємництво, господарство і право. 2019. С. 109-115
Документальне забезпечення – це галузь діяльності, що забезпечує документування й організацію роботи з офіційними документами на підприємстві [с. 104-105]	Дунда С.П., Побережна М.П. Адміністративний менеджмент : Конспект лекцій для студ. напр. 6.030601 «Менеджмент» денної та заочн. форм навч. Київ : НУХТ, 2013. 122 с
Документальне забезпечення – комплекс операцій з готовими документами [с. 41]	Зілюк Н.В. Діловодство : Навчальний посібник I частина. Володимир-Волинський педагогічний коледж, 2011, 252 с.
Під документальним забезпеченням розуміється процес проходження документів з моменту їх створення чи одержання до завершення виконання або відправлення [с. 140]	Негодченко В. О. Організація документального забезпечення органів внутрішніх справ. Вісник Чернівецького факультету Національного університету "Одеська юридична академія". 2015. Вип. 4. С. 129-142
Документальне забезпечення являє собою систему операцій, спрямованих на рішення двох задач: перша з них зв'язана зі створенням документів, визначенням їхньої форми і змісту виходячи з принципів раціонального документування інформації; друга задача полягає в обслуговуванні всіх ланок підприємства документованою інформацією, необхідної для виконання їх функцій [URL: <a href="http://uchebnik-online.com/132/481.html">http://uchebnik-online.com/132/481.html</a> ]	Пилипенко А.А., Пилипенко С.М., Отенко В.І. Менеджмент : Навчальний посібник. Х.: Видавничий Дім ІНЖЕК, 2005. 456 с.
Документальне забезпечення – комплекс операцій з готовими документами: приймання документів, попередній розгляд, реєстрація, подання на розгляд керівництвом, контроль виконання, формування у справи, використання у довідково-інформаційній роботі, визначення термінів зберігання, передача в архів, подальше використання або їх знищення [с. 9]	Скібіцька Л.І. Діловодство: навч. посіб. К. : Центр навчальної літератури, 2006. 224 с.
Документаційне забезпечення управління є самостійною функцією організації поряд з іншими управлінськими функціями (такими, як забезпечення персоналом, матеріально-технічне забезпечення, забезпечення фінансами тощо). Воно властиве кожній організації незалежно від її організаційно-правової форми, характеру і напрямів діяльності насамперед тому, що передбачає здійснення діяльності у роботі з документами [с. 48-49]	Шведа Н.М. Документаційне забезпечення управління : навчальний посібник з курсу для студентів спеціальності 074 «Публічне управління та адміністрування» та 281 «Публічне управління та адміністрування». Тернопіль, 2018. 98 с.

*Джерело: узагальнено авторами*

Як видно з таблиці 1, наразі відсутнє єдине визначення терміну «документальне забезпечення», а на законодавчому рівні дане поняття не закріплено. Його розглядають з різних точкою зору, у залежності від напрямку дослідження, галузі знань та сфери функціонування підприємств і конкретних об'єктів контролю.

Особливе значення для підвищення ефективності і результативності контролю має внутрішня регламентація діяльності служби внутрішнього контролю та організація документообороту, що передбачає розробку робочої та звітної документації призначеної для відображення інформації за результатами проведених внутрішніх

контрольних заходів [1, с. 11].

На наш погляд, документальне забезпечення внутрішнього контролю операцій з оборотними активами включає організаційно-підготовчу, робочу та підсумково-звітну документацію (рис. 2).

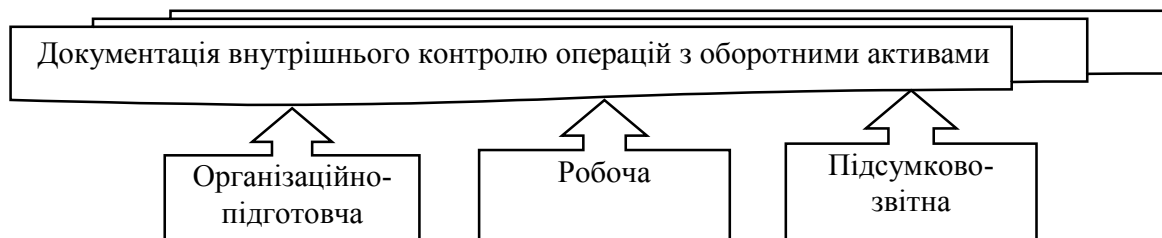


Рисунок 2 – Документальне забезпечення внутрішнього контролю операцій з оборотними активами  
Джерело: складено авторами

До організаційних (підготовчих) документів відносять склад контролерів, план та програму контролю, індивідуальні робочі плани контролерів тощо [4, с. 152], що, на наш погляд, є дещо обмеженим і неповним переліком. Ми пропонуємо до організаційно-підготовчої документації внутрішнього контролю операцій з оборотними активами включати такі документи: Положення про організацію служби внутрішнього контролю, накази керівництва про організацію контрольного процесу, Посадові інструкції внутрішніх контролерів, Наказ про облікову політику, Графік документообrotу, план, програма, тести системи внутрішнього контролю та інші регламенти внутрішнього контролю, а також всю документацію, що є об'єктом перевірки операцій з оборотними активами.

Робочі документи контролера є записами, за допомогою яких реєструються проведені під час перевірки процедури і формуються відповідні висновки на підставі отриманої за результатами перевірки інформації. Робочі документи можуть бути створені на паперових або електронних носіях. Обсяг робочих документів контролера залежить від професійного судження виконавця. Склад, типова форма і кількість робочих документів нерегламентовані, визначаються контролером самостійно відповідно до завдань перевірки [5, с. 26].

Типових форм робочих документів внутрішніх контролерів не передбачено і нормативно не регламентовано, кожне підприємство розробляє їх самостійно і закріплює в контексті формування облікової політики підприємства [4, с. 154].

На наш погляд, до робочих документів слід відносити записи (форми, таблиці, розрахунки тощо), за допомогою яких фіксуються проведені прийоми та процедури внутрішнього контролю, довідки та/або експертні висновки залучених фахівців та експертів, отриману інформацію і відповідні висновки.

Робочі документи внутрішнього контролю повинні містити таку інформацію: ціль, період, дата проведення, об'єкт перевірки, номер сторінки, ПІБ виконавця (внутрішній контролер, залучений фахівець, експерта тощо).

До робочих документів також слід відносити необхідні витяги або копії документів; інформацію про вивчення та оцінку системи бухгалтерського обліку; опис важливих показників та аналіз тенденцій діяльності [8, с. 71].

Нижче представлено зразки форм робочих документів внутрішнього контролера з перевірки операцій з оборотними активами (таблиці 2-22) у відповідності до наведених на рис. 1 етапів.

Таблиця 2 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки складу та структури оборотних активів

Об'єкт внутрішнього контролю	Код рядка	Наявність «так» - «+» / «ні» - «-»	Сума, грн.	Питома вага окремого об'єкту (%)
Запаси	1100			
Поточні біологічні активи	1110			
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125			
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130			
з бюджетом	1135			
у тому числі з податку на прибуток	1136			
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155			
Поточні фінансові інвестиції	1160			
Гроші та їх еквіваленти	1165			
Витрати майбутніх періодів	1170			
Інші оборотні активи	1190			
Разом за період	1195			100

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 3 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки складу та питомої ваги окремих запасів в оборотних активах

Об'єкт внутрішнього контролю	Номер субрахунку	Сума, грн.	Питома вага окремого об'єкту (%)
<b>Виробничі запаси</b>			
Сировина й матеріали	201		
Купівельні напівфабрикати та комплектуючі вироби	202		
Паливо	203		
Тара й тарні матеріали	204		
Будівельні матеріали	205		
Матеріали, передані в переробку	206		
Запасні частини	207		
Матеріали сільськогосподарського призначення	208		
Інші матеріали	209		
<b>Малоцінні та швидкозношувані предмети</b>			
Малоцінні та швидкозношувані предмети	22		
<b>Виробництво</b>			
Виробництво	23		
<b>Напівфабрикати</b>			
Напівфабрикати	25		
<b>Готова продукція</b>			
Готова продукція	26		
<b>Продукція сільськогосподарського виробництва</b>			
Продукція сільськогосподарського виробництва	27		
<b>Товари</b>			
Товари на складі	281		
Товари в торгівлі	282		
Товари на комісії	283		
Тара під товарами	284		
Торгова націнка	285		
Разом за період	1100		100

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 4 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки правильності віднесення окремих видів запасів на відповідні рахунки бухгалтерського обліку

Найменування запасів	Рахунок обліку, на який віднесено на підприємстві	Рахунок обліку, на який має бути віднесено відповідно методології обліку	Порушення «так» - «+» / «ні» - «-»	Пояснення відповідальної особи
...	...	...	...	...

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 5 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки правильності формування первісної вартості окремих видів запасів

Найменування запасів	Первісна вартість за даними підприємства, грн.	Інформація, сформована внутрішнім контролером для підтвердження первісної вартості запасів			Первісна вартість, підтверджена внутрішнім контролером, грн.	Розбіжність між даними контролера та даними підприємства, грн.
		№, дата доку-менту	Якісні характеристики документа	Сума, яка може бути включена до первісної вартості, (без ПДВ), грн.		
...	...	...	...	...	...	...
Разом за період	...	...	...	...	...	...

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 6 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки правильності відображення вартості запасів у рядку 1100 «Запаси» Балансу (Звіту про фінансовий стан) підприємства

Сальдо за відповідними рахунками з обліку запасів	На початок звітної періоду			На кінець звітної періоду		
	Сума в гривнях за:		Розбіжність між даними контролера та даними підприємства, грн.	Сума в гривнях за:		Розбіжність між даними контролера та даними підприємства, грн.
	даними підприємства	розрахунком внутрішнього контролера		даними підприємства	розрахунком внутрішнього контролера	
20 «Виробничі запаси»	...	...	...	...	...	...
21 «Поточні біологічні активи»	...	...	...	...	...	...
22 «Малоцінні та швидкозношувані предмети»	...	...	...	...	...	...
23 «Виробництво»	...	...	...	...	...	...
24 «Брак у виробництві»	...	...	...	...	...	...
25 «Напів-фабрикати»	...	...	...	...	...	...
26 «Готова продукція»	...	...	...	...	...	...
27 «Продукція сільськогосподарського виробництва»	...	...	...	...	...	...
28 «Товари»	...	...	...	...	...	...
Разом на початок визначеного періоду	...	...	...	...	...	...
Сума за рядком 1100 балансу (Звіту про фінансовий стан)	...	...	...	...	...	...

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 7 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки складу та структури поточних біологічних активів

Об'єкт внутрішнього контролю	Номер субрахунку	Сума, грн.	Питома вага окремого об'єкту (%)
Поточні біологічні активи			
Поточні біологічні активи рослинництва, які оцінені за справедливою вартістю	211		
Поточні біологічні активи тваринництва, які оцінені за справедливою вартістю	212		
Поточні біологічні активи тваринництва, які оцінені за первісною вартістю	213		
Разом за період	1110		100

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 8 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки правильності оприбуткування приплоду тварин\*

Прізвище, ім'я, по батькові особи, за якою закріплені тварини	Ідентифікаційний номер (кличка або номер матки)	Народились живими		Інвентарний номер	Народились мертвими, голів	Наявність підпису матеріально-відповідальної особи, що свідчить про прийняття на облік
		голів	жива вага			
Бички, хрячки, баранчики та ін.						
...	...	...	...	...	...	обов'язковозначається дата та час
Телички, свинки, ярочки та ін.						
...	...	...	...	...	...	обов'язковозначається дата та час

\* складається на підставі Додатку до Методичних рекомендацій Сільгоспоблік, форма № ПБАСГ-3

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 9 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки складу та питомої ваги дебіторської заборгованості в оборотних активах

Об'єкт внутрішнього контролю	Код рядка	Номер субрахунку	Сума, грн.	Питома вага окремого об'єкту (%)
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги				
Розрахунки з вітчизняними покупцями	1125	361		
Розрахунки з іноземними покупцями		362		
Розрахунки з учасниками ПФГ		363		
Розрахунки за гарантійним забезпеченням		364		
Дебіторська заборгованість за виданими авансами				
Розрахунки за виданими авансами, у т.ч. і сплачений авансовий внесок із податку на прибуток згідно з податковим законодавством	1130	371		
Заборгованість за контрагентами й договорами, за якими перераховано аванси		63 (дебетове сальдо)		
Дебіторська заборгованість з бюджетом				
Розрахунки за податками	1135	641		
Розрахунки за обов'язковими платежами		642		
Дебіторська заборгованість з бюджетом, у тому числі з податку на прибуток	1136	64 (податок на прибуток)		
Інша поточна дебіторська заборгованість				
Розрахунки з підзвітними особами	1155	372		
Розрахунки за претензіями		374		
Розрахунки за відшкодуванням завданих збитків		375		
Розрахунки за позиками членам кредитних спілок		376		
Розрахунки з іншими дебіторами		377		
Розрахунки з державними цільовими фондами		378		
Розрахунки за страхуванням		65		
Разом за період	1125 + 1130 + 1135 + 1155			100

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 10 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки правильності формування даних про дебіторську заборгованість та аналіз її структури

Вид дебіторської заборгованості	Код ряд-ка	Сума, наведена у Балансі (Звіті про фінансовий стан) підприємства, тис.грн.	Сальдо рахунками, які повинні включатися до даної статті відповідно методології обліку, тис.грн.	Сума, визначена внутрішнім контролером, тис.грн.	Розбіжність, тис.грн
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	...	Сальдо дебету рахунку 36 за мінусом сальдо рахунку 38	...	...
Дебіторська заборгованість за розрахунками:	1130	...	Арифметичний підрахунок	...	...
- за виданими авансами	1130	...	Сальдо дебету рахунків 371, 63 (у частині виданих авансів)	...	...
- з бюджетом	1135	...	Сальдо дебету субрахунків 641 і 642	...	...
у т.ч. з податку на прибуток	1136	...	Сальдо дебету рахунку 64 (субрахунок «Податок на прибуток»)	...	...
з нарахованих доходів	1140	...	Сальдо дебету субрахунку 373	...	...
з внутрішніх розрахунків	1145	...	Сальдо дебету субрахунків 682, 683 та 36, 377 (у частині пов'язаних сторін)	...	...
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	...	Сальдо дебету субрахунків 372, 374, 375, 376, 377, 378, 65	...	...
Разом за період	-	...	-	...	...

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 11 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки строків та шляхів виникнення дебіторської заборгованості

Найменування контрагента	Дата та підстави виникнення заборгованості (№ і дата договору та первинних документів)	Сума, грн.	Дата оплати відповідно договору	Строк прострочення, дні	Заходи, що приймалися для стягнення
...	...	...	...	...	...

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 12 – Лист-запит, який надсилається контрагенту для підтвердження реальності дебіторської заборгованості

Лист-запит	
(найменування підприємства, якому направляється лист)	
Просимо підтвердити наявність у Вас кредиторської (дебіторської) заборгованості у розмірі _____ грн., що виникла на підставі _____ від «__» _____ 20__ р.	
Нагадуємо Вам, що строк сплати закінчується «__» _____ 20__ р.	
Керівник: _____	
Головний бухгалтер: _____	

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 13 – Робочий документ внутрішнього контролера зі співставлення величини дебіторської заборгованості з даними контрагента

№ і дата договору	Сума заборгованості, грн.		Відхилення, грн.
	За даними підприємства, що направило лист-запит, грн.	За даними підприємство, що отримало лист-запит, грн.	
...	...	...	...
Разом за період	...	...	...

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 14 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки групування дебіторської заборгованості за строками виникнення

Статті дебіторської заборгованості	Дата виникнення	Разом на кінець періоду, що підлягає перевірці, грн.	у т.ч. за строками виникнення, грн.				
			до 1 місяця	1-2	3-6	6-12	більше 12 місяців
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	...	...	...	...	...	...	...
Дебіторська заборгованість за розрахунками:	...	...	...	...	...	...	...
- за виданими авансами	...	...	...	...	...	...	...
- з бюджетом	...	...	...	...	...	...	...
у т.ч. з податку на прибуток	...	...	...	...	...	...	...
З нарахованих доходів	...	...	...	...	...	...	...
З внутрішніх розрахунків	...	...	...	...	...	...	...
Інша поточна дебіторська заборгованість	...	...	...	...	...	...	...
Разом за період	...	...	...	...	...	...	...

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 15 – Робочий документ внутрішнього контролера для оцінки стану договірної дисципліни та методів впливу на дебіторів

Методи впливу	Виконавець	Кількість разів
Усні нагадування		
Письмові нагадування		
Припинення постачання		
Подача позову		
Стягнення штрафу, пені, неустойки		
Отримання застави		
Втручання офіційних і контролюючих органів		

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 16 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки правильності оформлення операцій з підзвітними особами

П.І.Б. підзвітної особи	Кредитовий оборот за субрахунком 372 за даними підприємства, грн.	Дані перевірки внутрішнього контролера			Розбіжність між даними контролера та даними підприємства, грн.
		№ і дата Звіту	Сума за Звітом, грн.	Сума, на яку наявні підтвердуючі документи, грн.	
...					
Разом за період					

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 17 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки повноти і своєчасності звітування підзвітних осіб (окремо за кожною підзвітною особою)

(П.І.Б. підзвітної особи)

Дата	Залишок на початок за субрахунком 372, грн.		Оборот за субрахунком 372 за окремою підзвітною особою, грн.		Залишок на кінець за субрахунком 372, грн.		Відмітка про наявність порушення строків звітування
	Дебетовий	Кредитовий	Дебетовий	Кредитовий	Дебетовий	Кредитовий	
...							
Разом за період							

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 18 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки порядку обліку поточних фінансових інвестицій

Об'єкт	Код рядка	Субрахунок	На початок звітнього періоду	Дебетовий оборот	Кредитовий оборот	На кінець звітнього періоду
Поточні фінансові інвестиції	1160	351				

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 19 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки складу та структури грошей та їх еквівалентів

Об'єкт	Номер субрахунку	Сума, в іноземній валюті	Сума, грн.	Питома вага окремого об'єкту (%)
Готівка в національній валюті	301	X		
Готівка в іноземній валюті	302			
Поточні рахунки в національній валюті	311	X		
Поточні рахунки в іноземній валюті	312			
Інші рахунки в банку в національній валюті	313	X		
Інші рахунки в банку в іноземній валюті	314			
Спеціальні рахунки в національній валюті	315	X		
Спеціальні рахунки в іноземній валюті	316			
Грошові кошти в дорозі в національній валюті	333	X		
Грошові кошти в дорозі в іноземній валюті	334			
Електронні гроші, номіновані в національній валюті	335			
Еквіваленти грошових коштів	351			
Разом за період	-			100

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 20 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки порядку обліку витрат майбутніх періодів

Об'єкт	Код рядка	Рахунок	На початок звітнього періоду	Дебетовий оборот	Кредитовий оборот	На кінець звітнього періоду
Витрати майбутніх періодів	1170	39				

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 21 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки складу та структури інших оборотних активів

Об'єкт	Номер субрахунку	Сума, в іноземній валюті	Сума, грн.	Питома вага окремого об'єкту (%)
Грошові документи в національній валюті	331	X		
Грошові документи в іноземній валюті	332			
Податкові зобов'язання	643 (ПДВ)	X		
Податковий кредит	644 (ПДВ)	X		
Разом за період	-			100

*Джерело: розроблено авторами*

Таблиця 22 – Робочий документ внутрішнього контролера з перевірки наявності та порядку формування сум за додатковими статтями оборотних активів Балансу (Звіту про фінансовий стан)

Додаткова стаття	Код рядка	Наявність («так» / «ні»)	На початок звітного періоду	Дебетовий оборот	Кредитовий оборот	На кінець звітного періоду
<b>Запаси</b>						
Виробничі запаси	1101					
Незавершене виробництво	1102					
Готова продукція	1103					
Товари	1104					
<b>Короткострокові векселі одержані</b>						
Векселі одержані	1120					
<b>Кошти, розрахунки та інші активи</b>						
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140					
Дебіторська заборгованість за розрахунками з внутрішніх розрахунків	1145					
Готівка	1166					
Рахунки в банках	1167					
<b>Для страховиків</b>						
Депозити перестраховування	1115					
Частка перестраховика в страхових резервах у тому числі в:	1180					
резервах довгострокових зобов'язань	1181					
резервах збитків або резервах належних виплат	1182					
резерваж незароблених премій	1183					
інших страхових резервах	1184					

*Джерело: розроблено авторами*

Представлені у таблицях 2-22 зразки форм робочих документів внутрішнього контролера з перевірки операцій з оборотними активами не є вичерпними. Вони охоплюють порядок документального оформлення контрольного процесу на кожному його етапі. З урахуванням специфіки діяльності підприємства, існуючої системи контролю та потреб користувачів результатів внутрішнього контролю операцій з оборотними активами представлені робочі документи можна коригувати шляхом видалення, доповнення та зміни окремих реквізитів.

Кожен з представлених робочих документів можна адаптувати для використання в електронній формі за допомогою наявних програмних продуктів. Заповнення робочих документів можливе в автоматичному режимі шляхом передачі даних з інформаційно-

аналітичних баз, які використовуються на підприємстві. Також, розроблені робочі документи можуть ефективно інтегруватися у загальну концепцію системи внутрішнього контролю підприємства.

Заключна стадія узагальнення результатів внутрішнього контролю передбачає застосування отриманої інформації при складанні висновків та наданні пропозицій щодо усунення виявлених недоліків та оптимізації управління. За результатами цієї стадії інформація про виявлені порушення та відхилення щодо достовірності формування інформації узагальнюється у звіті про результати внутрішнього контролю або внутрішній довідці (доповідній записці) [5, с. 30]. Нами підтримується дана позиція щодо представлення результатів внутрішнього контролю.

Для оформлення підсумково-звітної документації за результатами перевірки операцій з оборотними активами ми пропонуємо використовувати такі документи: «Звіт за результатами внутрішнього контролю операцій з оборотними активами» та «Пропозиції та рекомендації з усунення виявлених недоліків та порушень за результатами внутрішнього контролю операцій з оборотними активами».

Також, під час здійснення внутрішнього контролю операцій з оборотними активами може складатись й інша документація – як, наприклад, роз'яснення нормативно-правових актів та інструктивних матеріалів, відповіді на запити структурних підрозділів, довідки-консультації з певних питань тощо.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Документальне забезпечення внутрішнього контролю операцій з оборотними активами шляхом використання організаційно-підготовчої, робочої та підсумково-звітної документації дозволить досягти визначених цілей у найбільш ефективний, результативний та економічний для суб'єкта господарювання спосіб.

В ході дослідження розроблено та представлено форми робочих документів внутрішнього контролера, які доцільно застосувати при перевірці операцій з оборотними активами. Застосування у практичній діяльності внутрішніх контролерів розроблених форм робочих документів допоможе у: додержанні вимог законодавства при виконанні покладених на посадових осіб завдань; упередженні потенційних подій, які негативно впливають на досягнення цілей; контролі за організацією діяльності структурних підрозділів, за ефективним та повним розподілом повноважень і відповідальності між посадовими особами на відповідних рівнях; координації дій виконавців під час здійснення ними функцій, процесів, операцій; встановленні достовірності, повноти, об'єктивності та своєчасності надання певної інформації для прийняття відповідних управлінських рішень; веденні фінансово-господарської діяльності відповідно до вимог чинного законодавства України; дієвому управлінні інформаційними потоками (отриманням, передаванням, зберіганням інформації) та забезпеченні інформаційної безпеки підприємства; незалежності та достовірності інформації та звітності; захисті активів від втрат, у тому числі тих, які виникають через зловживання, неврегульованість чи корупцію.

Перспективи подальших досліджень вбачаються нам у поглибленні наукової складової документального забезпечення внутрішнього контролю, розробці класифікації документів для суб'єктів контрольних повноважень та представленні форм робочих документів за різними об'єктами. Це сприятиме удосконаленню організації і методики внутрішнього контролю на підприємствах різних форм власності, організаційно-парового статусу та видів діяльності.

## Список літератури

1. Кашперська А.І. Організація внутрішнього контролю підприємств ресторанного господарства: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09 / Харк. держ. ун-т харч. та торг. Харків, 2019. 26 с.
2. Королович О.О. Оцінка організації системи документального забезпечення внутрішнього фінансового контролю підприємства з іноземними інвестиціями. *Ефективна економіка*. 2015. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3783> (дата звернення: 15.11.20)
3. Кузьма Х.В. Облік і внутрішній контроль комісійних операцій підприємства: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09 / Львів. торг.-екон. ун-т, Львів, 2019. 22 с.
4. Кушніренко О.А. Організаційно-методичне забезпечення внутрішнього контролю оподаткування сільськогосподарських підприємств. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2015. Вип. 15-2. С. 151-156.
5. Овсюк Н. Документальне забезпечення контролю витрат на оплату праці. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2014. № 5. С. 23-33.
6. Попчук О.В. Документне забезпечення управлінської діяльності організацій: навч.-метод. посіб. Рівне: Рівнен. держ. гуманітар. ун-т, 2012. 116 с.
7. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: Наказ М-ва фінансів України від 07 лют. 2013 р. № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text> (дата звернення: 11.11.20)
8. Пугаченко О., Фоміна Т. Робочі документи внутрішнього контролю операцій з необоротними активами: прикладний аспект. *Інститут бухгалтерського обліку, контроль та аналіз в умовах глобалізації*. 2016. випуск 3. С. 69-84.
9. Фоміна Т.В., Пугаченко О.Б. Внутрішній контроль процесів матеріального забезпечення в системі управління підприємством: Монографія / за ред. Г.М. Давидова. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 200 с.

## References

1. Kashpers'ka, A. I. (2019). Orhanizatsiia vnutrishn'oho kontroliu pidpriemstv restorannoho hospodarstva [Organization of internal control of restaurant enterprises]. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
2. Korolovych, O. O. (2015). Otsinka orhanizatsii systemy dokumental'noho zabezpechennia vnutrishn'oho finansovoho kontroliu pidpriemstva z inozemnymy investytsiiami [Assessment of the organization of the system of documentary support of internal financial control of the enterprise with foreign investments]. *Efektivna ekonomika – Efficient economy*, 2. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3783> [in Ukrainian].
3. Kuz'ma, Kh. V. (2019). Oblik i vnutrishnij kontrol' komisijnnykh operatsij pidpriemstva [Accounting and internal control of commission operations of the enterprise]. *Candidate's thesis*. L'viv [in Ukrainian].
4. Kushnirenko, O. A. (2015). Orhanizatsijno-metodychne zabezpechennia vnutrishn'oho kontroli opodatkovannia sil'skohospodars'kykh pidpriemstv [Organizational and methodological support of internal control of taxation of agricultural enterprises]. *Naukovyj visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. Serii «Ekonomiczni nauky» – Scientific Bulletin of Kherson State University. Economic Sciences Series*, 15-2, 151-156 [in Ukrainian].
5. Ovsiuk, N. (2014). Dokumental'ne zabezpechennia kontroliu vytrat na oplatu pratsi [Documentary control of labor costs]. *Visnyk Kyivs'koho natsional'noho torhovel'no-ekonomichnoho universytetu – Bulletin of Kyiv National University of Trade and Economics*, 5, 23-33 [in Ukrainian].
6. Popchuk, O. V. (2012) *Dokumentne zabezpechennia upravlins'koi diial'nosti orhanizatsij [Documentary support of management activities of organizations]*. Rivne: RDHU [in Ukrainian].
7. Pro zatverdzhennia Natsional'noho polozhennia (standartu) bukhhalters'koho obliku 1 «Zahal'ni vymohy do finansovoi zvitnosti»: Nakaz Ministerstva finansiv Ukrainy vid 07.02.2013 r. № 73 [On approval of the National Regulation (Standard) of Accounting 1 "General requirements for financial reporting": Order of the Ministry of Finance of Ukraine of February 7, 2013 № 73]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text> [in Ukrainian].
8. Puhachenko, O., & Fomina, T. (2016). Robochi dokumenty vnutrishn'oho kontroliu operatsij z neoborotnymy aktyvamy: prykladnyj aspekt [Working documents of internal control of operations with non-current assets: applied aspect]. *Instytut bukhhalters'koho obliku, kontrol' ta analiz v umovakh hlobalizatsii – Institute of Accounting, Control and Analysis in the context of globalization*, 3, 69-84 [in Ukrainian].
9. Fomina, T.V., & Puhachenko, O.B. (2014). *Vnutrishnij kontrol' protsesiv material'noho zabezpechennia v systemi upravlinnia pidpriemstvom [Internal control of logistics processes in the enterprise management system]*. Kirovohrad: Imeks-LTD [in Ukrainian].

**Olha Puhachenko**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

**Tatiana Fomina**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Documentary Support of Internal Control of Transactions with Current Assets**

Documentary support of internal control of transactions with current assets has been considered in the article. The objective of the article is to summarize documentation of internal control of transactions with current assets and to present the forms of work papers of an internal controller for the object in order to improve organization and methods of internal control.

This study of internal control documentation of current assets was conducted using methods of analysis, generalization, grouping and comparison. The method of graphical representation was applied in the development of certain forms of work papers.

It is established that at present there is no legislative regulation of the procedure for documenting internal control, which, on the one hand, complicates the activities of internal controllers, and on the other hand, it gives some autonomy in the selection and application of specific documents. Documenting internal control of transactions with current assets through the use of organizational and preparatory, working and final reporting documentation will enable achieving the objectives in the most efficient, effective and economical way for the entity. Twenty forms of work papers of the internal controller on transactions with current assets have been developed, namely on verification of: composition and structure of current assets; checking the composition and share of individual stocks in current assets; correctness of the assignment of certain types of stocks to the relevant accounts; correctness of the formation of initial cost of certain types of stocks; correctness of the value of inventories in line 1100 "Inventories" of the Balance Sheet (Statement of financial situation) of an enterprise; composition and structure of current biological assets; correct entry of animal crop; composition and share of receivables in current assets; correctness of the formation of data on receivables and analysis of its structure; terms and ways of occurrence of receivables; comparison of the amount of receivables with the data of the counterparty; grouping of receivables by maturity; assessment of the state of contractual discipline and methods of influencing debtors; correctness of registration of transactions with accountable persons; completeness and timeliness of reporting of accountable persons (separately for each accountable person); the order of accounting for current financial investments; composition and structure of money and their equivalents; procedure for accounting for future expenses; composition and structure of other current assets; availability and procedure for the formation of amounts under additional items of current assets of the Balance Sheet (Statement of financial situation) and a letter of request sent to the counterparty to confirm the reality of receivables.

The presented work papers are part of the methodological support of internal control of certain current assets. Their practical use in the activities of internal controllers will allow obtaining, investigating, summarizing, grouping and visualizing information about the actual state of the object under study.

Prospects for further research are seen in the deepening of the scientific component of documentation of internal control, development of document classification for the subjects of control powers and presentation of forms of work papers for various objects.

**documentary support, current assets, internal control, work papers of an internal controller, stages of internal control of transactions with current assets**

*Одержано (Received) 14.07.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 30.07.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

UDC 657.1

JEL Classification: M41

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).251-258](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).251-258)**Vera Savchenko**, Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)**Oleksandr Gai**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)**Oksana Yurchenko**, Assistant*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

## Accounting theories and their impact on the formation and development of social expenditure accounting

The article considers the essence of accounting theories, approaches to their separation, the relationship of accounting and economic theories, and the direction of development of accounting theories in accordance with the needs of economic and social development. The approaches to the classification of accounting theories are generalized, as well as the approaches to the interpretation of «accounting theory», the peculiarities of the interpretation of the subject of accounting from the point of view of different accounting theories are revealed and the objectivity of expansion of accounting objects is substantiated. In the context of the formation and development of accounting theories, the category of «social costs» is considered as an accounting object.

**accounting theory, classification of accounting theories, accounting paradigm, sustainability, social costs, information providing of management**

**В.М. Савченко**, проф., канд. екон. наук**А.Н. Гай**, доц., канд. екон. наук**О.В. Юрченко**, ассист.*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна*

### Учетные теории и их влияние на становление и развитие учета социальных затрат

В статье рассмотрена сущность учетных теорий, подходы к их классификации, связь учетных и экономических теорий и направления развития учетных теорий в соответствии с потребностями экономического и общественного развития. Обобщены подходы к классификации учетных теорий, а также подходы к трактовке «учетной теории», раскрыты особенности трактовки предмета бухгалтерского учета с точки зрения различных учетных теорий и обоснованно объективность расширения учетных объектов. В свете становления и развития учетных теорий рассмотрено категорию «социальные расходы» как объект учета.

**учетная теория, классификация учетных теорий, учетная парадигма, устойчивое развитие, социальные расходы, информационное обеспечение управления**

**Statement of the problem.** It is generally accepted that the methodology of financial reporting is based on accounting theory and is aimed at information providing of economic development. The selection of accounting theory and the concept of its development are the basis of methodology and is carried out within the process of management of the accounting. The socio-economic environment directly influences the choice of accounting theory.

In the context of changing the philosophy of interpretation of the individual from economic to social needs to be revised and the basic concept of information management at different levels, which is directly related to the accounting paradigm. In this regard, there is a need to consider accounting theories and determine the directions of their development. It is important to study the essence of accounting theories and determine the directions of their development in the context of the formation of the modern paradigm of sustainable development. An important object of accounting in this regard is the social costs, which determines the need to study the issues of information providing of management of these costs.

**Analysis of recent research and publications.** Many economists have devoted their work to the paradigmatic analysis of accounting. S. Legenchuk [8] conducted a detailed study of scientific approaches to accounting paradigms. The main emphasis in his research is on the analysis of the compliance of accounting paradigms outlined and classified by different scientists.

At the same time, despite the relevance and significant interest in the topic of a new paradigm of accounting and reporting, the study of S. Legenchuk showed that most scientists only emphasize the need for its development or identify specific conditions and criteria for its formation. Attempts to build a new paradigm of accounting were made by V. Zhuk [23], N. Malyuga (who proposed a new paradigm of accounting - double information dynamics) [11], B. Lev [10], L. Chaykovskaya [2].

The issues of paradigmatic development of accounting and reporting were considered by economists in different perspectives, in particular, M. Vakhrushina covers the paradigm of accounting and reporting in a global economy [22]; S. Golov gives the paradigm of global accounting [4]; O. Kantsurov explores the modern paradigm of accounting, taking into account the institutional form of its manifestation [5]; O. Kundrya-Vysotska and O. Skasko characterize the qualitative characteristics of the modern accounting paradigm [7]; L. Napadovska singles out a new paradigm of the domestic accounting system [12]; A. Pylypenko and D. Pylypenko consider the development of the accounting paradigm in the context of modern management theories and processes of dissemination of innovative knowledge [16]; M. Pushkar developed an intellectual paradigm of accounting [15]; L. Trofimova emphasizes paradigmatic changes in financial reporting [20]; V. Trush, T. Cheban and V. Yatsenko single out the modern paradigm of strategic accounting [21]; M. Shigun explores the paradigm of international accounting [17].

However, the current stage of development of theoretical research is characterized by the lack of generalizing and system-forming works of the general accounting level, which would summarize the theoretical and empirical achievements in the field of accounting. Paying tribute to the thorough historical analysis of the processes of separation, structuring, and representativeness of individual theories, made by Ya. Sokolov [19], note that this issue remains relevant for the science of accounting. There are also a number of unresolved issues on the development of the theoretical field of accounting for the classification of accounting theories.

**Statement of the objective.** The aim of the study is to assess the impact of accounting theory on the formation and development of accounting for social costs in the context of the implementation of the paradigm of sustainable development.

**The main material.** The accounting methodology is based on certain accounting theories. There is a modern interpretation of science accounting as a system of scientific theories. Modern scholars consider the nature and purpose of accounting theories and determine the criteria for their classification. In domestic and foreign scientific literature presented different views on the essence of accounting theories and approaches to their classifications [9].

In general, accounting theory implies the consideration and analysis of different methods of forming the necessary indicators for the user. For the period since the appearance of Lucas Pacioli's Treatise [13] to the present date, many different accounting theories have been developed and used by various scholars and practitioners.

The most famous on the territory of the post-Soviet space is the classification of accounting theories, which was presented by Ya. Sokolov in the preface to «The Theory of Accounting» by E.S. Hendricks and M.F. Van Breda. This scientist has restricted the totality of the general theoretical constructs considered by these authors to two traditional theories for

our accounting: the personalistic and the materialistic. Also, Ya. Sokolov has identified a neutral, or structural, theory, which is a conceptual framework in which it is possible to place different subject elements of the above two theories [3].

Personalistic theories suggest that the subject of accounting are persons engaged in economic processes, and their rights, responsibilities, views, interests, etc. On this supposition, it is legitimate in the personalistic theories place to the subject matter of accounting property of the owner, his capital and liabilities, the circulation of property at different stages, as well as the formation and distribution of profits.

In contrast to the personalistic, economical approach supporters believed that the size and composition of property should be taken into account first and foremost, not the rights and obligations of persons involved in the economic process. In connection therewith, Ya. Sokolov [18] emphasizes that accounting as a science, founded by Francesco Villa is a combination of legal and economic goals of accounting. But in the future, attempts to combine economic and legal aspects did not work because business operations qualified as economic or legal, that is, transactions governed by civil or administrative law.

Such areas in the development of accounting as legal and economic have a significant impact on the modern accounting methodology.

The second group of theories is based on the premise according to which all accounts account for values, that is, something material, and accordingly, this theory is called materialistic. In this approach, it may be legitimate to determine the subject matter of accounting, as the economic means of the enterprise, the sources of their origin, as well as the circulation of economic means. As noted above, the founder of the structural theory is F. Villa, who synthesized the legal and economic goals of accounting, as well as systematized accounting knowledge, conceptually identified the main accounting categories [4]. Based on the analysis of those theories that qualify as structural, the subject of accounting is the control of the movement of values, the registration of income and expenses derived from them in order to predict future income and expenses.

There are different definitions of accounting subject within the theories discussed above, but the essence of the definition will be close to those mentioned above. Thus, in the choice of priority accounting objects, as well as in the ways of their information representation, the basic idea is the theory of accounting of those groups of users of information that dominate the socio-political environment.

In the process of researching the development of the accounting paradigm, Ukrainian scholars have expressed a critical attitude to the choice of an economic model for creating mechanisms of market transformation. In this connection, the globalization of the economy has been linked to the strengthening of the interests of large capital owners and the orientation towards the realization of the interests of those owners in the formation of accounting methodology, in particular, IAS and IFRS [1]. The basis for building an effective accounting system is its adequacy to the chosen economic model of economic and social development. In this connection, accounting theories are developed in light of the formation and development of the basic concept of institutional economic theory and the concept of sustainable development.

Institutionalists recognize the limitations of market regulation of the economy and advocate for public control over it. Accordingly, accounting and auditing, as institutions of a highly organized economy should provide not only the information requests of capital owners but also the needs of public control of the market economy. In this, we see a certain contradiction of the current stage of accounting development in our country: the development and implementation of national financial accounting standards are aimed at the needs of information security of interests of owners of capital, which does not sufficiently take into

account the needs of public control of the market economy. This problem is exacerbated by the limited understanding of capital only as a means of labor (or a means of acquiring them).

In the context of the development of the concept of accounting paradigm development, this contradiction is removed within the framework of the implementation of ethical accounting theory. So one of the accounting theories (within the personalistic direction) is ethical. Its supporters believe that accounting is based not only on legal norms but also on the fairness between the participants of the economic process, that ensure the successful functioning of the entire economic mechanism. The indispensable condition of his work recognizes the truth of accounting data. Moreover, not the relative, but the absolute truth of the data presented by the information system of the enterprise in the form of financial statements which characterizes all sides of its financial and economic activities. The development of ethical accounting theory in modern conditions makes it possible to recognize the implementation of the concept of integrated reporting, which in addition to financial indicators includes social and environmental [6]. These circumstances are of particular importance, in particular in Ukraine in the context of the financial crisis and socio-political tensions, which imposes on the order of formation of indicators, which are presented in the financial statements of socio-political orientation. First, we should talk about presenting such a set of indicators in the reporting, which will ensure its transparency and, accordingly, the perception of information. These concepts are widely declared but have not yet been put into practice. The first steps in this direction have been implemented in Ukraine by amendments to the Law of Ukraine «On Accounting and Financial Reporting in Ukraine» and, accordingly, special requirements for the disclosure of reporting by «entities» of public interest. However, in our opinion, regardless of the size of the business, such information that is not reflected in the reporting is of social interest. In this regard, the implementation of the goal of ethical accounting theory is based on the concept of integrated reporting, which contains not only financial but also social and environmental indicators [14].

A kind of materialistic theory is considered a social-corporate theory that combines micro-level with some social tasks that society poses to the administration of enterprises in the form of the need to solve environmental problems and to provide social protection for various population groups (fight against unemployment, poor working conditions, etc.). Thus, supporters of the social-corporate approach in accounting view its reporting information as a public product, which allows influencing the social environment that is formed by the enterprise.

The third group of theories is structural, based on a symbiosis of personalistic and materialistic theories.

All the theories under consideration are complementary, each fulfilling some essential and necessary purpose that depends on the interests of users of accounting information. In turn, the interests of users are determined by the socio-political structure of society, which determines the choice of the appropriate accounting concept.

In line with the trend of accounting development and the emergence of a modern accounting paradigm, the value of some of the accounting objects that have not previously been distinguished, such as for social costs, is increasing. In the second half of the twentieth century, social expenditures in the scientific literature were interpreted as labor costs. The modern interpretation of the category «social spending» is significantly different and includes other different costs. There is variability in the interpretation of the category «social expenditures» and ambiguity of approaches to the separation of elements of social expenditures, their classification and sources of funding. Social expenditures are considered as macroeconomic and microeconomic categories. According to macroeconomic interpretation, social expenditures are defined as expenditures of the whole society. The

treatment of social costs at the microeconomic level is equated with labor costs. Social spending is viewed through investment in human capital development, which is a value appraisal of the workforce and the intellectual efforts of employees. The ambiguity of the interpretation of the category «social expenditures» and the separation of their components adversely affect the information provision of their management. The problem with the formation of an effective system of accounting and control of social costs is the lack of their definition, classification, and interpretation of sources of coverage, taking into account the peculiarities of the functioning of economic entities.

**Conclusions and prospects for further researches.** The study of the essence of accounting theories and their value allows us to argue that the basis of accounting methodology are certain accounting theories that directly relate to social costs. The problem is the lack of a methodological basis for accounting for social costs, which negatively affects their accounting.

Summarizing the literature on the classification of accounting theories and their analysis in terms of object social costs led to the following conclusions:

1. One of the accounting theories (within the personalistic direction) is ethical. The development of ethical accounting theory in modern conditions makes it possible to recognize the implementation of the concept of integrated reporting, which in addition to financial indicators includes social and environmental.

2. It is considered as a kind of materialistic theory a social-corporate theory that combines micro-level with some social tasks that society poses to the administration of enterprises in the form of the need to solve environmental problems and to provide social protection for different population groups.

3. Social costs as an object of accounting are one of the central categories according to social and ethical accounting theories.

The orientation of the economic system of Ukraine to the concept of sustainable development, which involves the harmonization of social, environmental and economic components to meet the needs of modern and future generations, necessitates the transformation of the management system, and as a consequence of changing one of its main components - the accounting system.

The information orientation of accounting is due to requests of management of the economy of the enterprise functioning in the conditions of a certain socio-economic environment. It is that necessitates the selection and content of a particular concept of accounting and reporting, which underlies the adopted methodology (at the level of government accounting regulation). In this regard, such choices should be made by the conscious and free of voluntarism of those persons directly influencing decision-making. The choice of accounting theory that underlies the normative methodology is also due to the relevant paradigm of socio-economic development.

## Список літератури

1. Бутинець Ф.Ф. Історія розвитку бухгалтерського обліку : навчальний посібник. Житомир: ЖІТІ, 1999. 928 с.
2. Чайковская Л.В. Современные концепции бухгалтерского учета (теория и методология) : автореф. дис. на соискание научн. степени д-ра экон. наук : 08.00.12. Москва, 2007. 57 с.
3. Хендриксен Е. С., Ван Бреда М. Ф. Теория бухгалтерского учета / пер. с англ. / под ред. Я. В. Соколова. Москва : Финансы и статистика, 2000. 576 с.
4. Голов С.Ф. Бухгалтерський облік в Україні : аналіз стану та перспективи розвитку : монографія. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 522 с.
5. Канцуров О. О. Інституціональний аспект бухгалтерського обліку : монографія. Київ : ННЦ ІАЕ, 2014. 380 с.

6. Кірейцев Г.Г. Умови розвитку бухгалтерського обліку в сільському господарстві України. *Реформування обліку, звітності та аудиту в системі АПК України: стан та перспективи*: зб. тез та виступів II Міжнар. наук.-практ. конф. Київ : ННЦ ІАЕ, 2006. С. 9-18.
7. Кундря-Висоцька О.П., Скаско О.І. Якісні характеристики сучасної парадигми обліку *Вісник УБС НБУ*. 2009. № 2 (5). С.177-179.
8. Легенчук С.Ф. Бухгалтерське теоретичне знання : від теорії до метатеорії : монографія. Житомир : ЖДТУ, 2012. 336 с.
9. Легенчук С.Ф. Класифікація теорій бухгалтерського обліку. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу : міжнародний збірник наукових праць*. 2010. №3 (18). С. 190-211.
10. Lev, V. (2000). *New Accounting for the New Economy*, Stern School of Business, New York. Режим доступу: *New Accounting for the New Economy - Computer Science ...www.cs.trinity.edu > rjensen > theory > Lev > readings*.
11. Малюга Н.М. Бухгалтерський облік в Україні : теорія й методологія, перспективи розвитку : монографія. Житомир : ЖДТУ, 2005. 548 с.
12. Нападовська Л.В. Формування нової парадигми вітчизняної системи обліку. *Економіка України*. 2003. № 7 (500). С. 37-44.
13. Пачоли Л. Трактат о счетах и записях / под ред. проф. Я.В. Соколова. Москва : Финансы и статистика, 1982. 286 с.
14. Розвиток бухгалтерського обліку в умовах глобалізації економіки та інформатизації суспільства : монографія / О.В. Пальчук, В.М. Савченко, Н.В. Смірнова та ін.; за ред. Г.М. Давидова. Кропивницький : ПП «Ексклюзив-Систем», 2017. 243 с.
15. Пушкар М.С. Створення інтелектуальної системи обліку : монографія. Тернопіль : Карт-Бланш, 2007. 152 с.
16. Пилипенко А.А., Пилипенко Д. Р. Розвиток бухгалтерської парадигми в контексті сучасних теорій менеджменту та процесів поширення інноваційних знань. *Вісник ЖДТУ*. 2010. № 3 (53). С. 196-200.
17. Шигун М.М. Парадигмальний розвиток системи бухгалтерського обліку. *Часопис економічних реформ*. 2013. № 3 (11). С. 134-139.
18. Соколов Я. В. Основы теории бухгалтерского учета. Москва : Финансы и статистика, 2000. 496 с.
19. Соколов Я. В., Соколов В. Я. История бухгалтерского учета: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Финансы и статистика, 2006. 288 с.
20. Трофимова Л.Б. Методология формирования релевантной финансовой отчетности в условиях глобализации экономических процессов: дис. ...д-ра экон. наук : 08.00.12 / Москва, 2015. 368 с.
21. Труш В.Є., Чебан Т.М., Яценко В.Ф. Сучасна парадигма стратегічного обліку. *Вісник НУ «Львівська політехніка»*. 2007. Вип. 577. С. 379-84.
22. Вахрушина М.А. Парадигма бухгалтерского учета и отчетности в условиях глобальной экономики: проблемы России и их решения. *Международный бухгалтерский учет*. 2014. № 25 (319). С. 38-46.
23. Жук В.М. Концепція розвитку бухгалтерського обліку в аграрному секторі економіки : монографія. Київ : ННЦ ІАЕ, 2009. 648 с.

## References

1. Butynets, F.F. (1999). *Istoriia rozvytku bukhgalterskoho obliku [History of accounting development]*. Zhytomyr: ZhITI [in Ukrainian].
2. Chaykovskaya, L.V. (2007). *Sovremennye kontseptsyy bukhgalterskoho ucheta (teoryya y metodolohyya) [Modern concepts of accounting (theory and methodology)]*. *Extended abstract of Doctor's thesis*. Moscow [in Russian].
3. Hendriksen, Eldon S., & Van Breda, Michael F. (2000). *Accounting Theory*. Ya.V. Sokolov (Ed.). (I. Smirnova, Trans). Moscow: Finansyi i statistika.
4. Holov, S.F. (2007) *Bukhhaltersky oblik v Ukrayini: analiz stanu ta perspektyvy rozvytku [Accounting in Ukraine: analysis of status and prospects of development]*. Kyiv: Tsentр uchbovoyi literatury [in Ukrainian].
5. Kantsurov, O.O. (2014). *Instytutsionalnyy aspekt bukhgalterskoho obliku [Institutional aspects of accounting]*. Kyiv: NNTs ІАЕ [in Ukrainian].
6. Kireitsev, H.H. (2006) *Umovy rozvytku bukhgalterskoho obliku v silskomu hospodarstvi Ukrainy [Conditions of development of accounting in agriculture of Ukraine]*. *Proceedings from Reforming accounting, reporting and auditing in the agro-industrial complex of Ukraine: status and perspectives '06*:

- II Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiia – 2nd International Scientific and Practical Conference.* (pp. 8-19). Kyiv: Instytut ahraanoi ekonomiky [in Ukrainian].
7. Kundrya-Vysotska, O.P. (2009). Yakisni kharakterystyky suchasnoyi paradyhmy obliku [Qualitative characteristics of the modern paradigm of accounting] *Visnyk universytetu bankivskoi spravy NBU-Bulletin of the University of Banking of the NBU*, 2 (5), 177-179 [in Ukrainian].
  8. Legenchuk, S.F. (2012). *Bukhhalterske teoretychne znannia: vid teorii do metateorii [Accounting Theoretical Knowledge: From Theory to Metatheory]*. Zhytomyr: ZDTU [in Ukrainian].
  9. Legenchuk, S.F. (2010). Klasyfikatsiia teorii bukhhalterskoho obliku [Classification of accounting theories]. *Problemy teorii ta metodolohii bukhhalterskoho obliku, kontroliu i analizu - Problems of Theory and Methodology of Accounting, Control and Analysis*, 3, 190-211 [in Ukrainian].
  10. Lev, B. (2000). *New Accounting for the New Economy*. New York: Stern School of Business [In English].
  11. Malyuga, N.M. (2005). *Bukhhalterskyi oblik v Ukraini: teoriia y metodolohiia, perspektyvy rozvytku [Accounting in Ukraine: Theory and Methodology, Prospects for Development]*. Zhytomyr: ZDTU [in Ukrainian].
  12. Napadovska, L.V. (2003). Formuvannya novoyi paradyhmy vitchyznyanoi systemy obliku [Formation of a new paradigm of national accounting system]. *Ekonomika Ukrainy - Ukraine economy*, 7 (500), 37-44 [in Ukrainian].
  13. Pacioli, L. (1982). *Treatise on the Accounts and Records*. Ya.V. Sokolov (Ed.). Moscow: Finansy i statistika.
  14. Palchuk, O.V., Savchenko, V.M., & Smirnova, N.V. et al. (2017). *Development of accounting in the conditions of globalization of economy and informatization of society*. H.M. Davydov (Ed.). Kropyvnytskyi: Ekskliuzyv-System.
  15. Pushkar, M.S. (2007). *Stvorennia intelektualnoi systemy obliku [Creating of Intellectual Accounting System]*. Ternopil: Kart-Blansh [in Ukrainian].
  16. Pylypenko, A.A., & Pylypenko, D.R. (2010). Rozvytok bukhhalters'koyi paradyhmy v konteksti suchasnykh teorii menedzhmentu ta protsesiv poshyrennya innovatsiynykh znan [The development of accounting paradigm in the context of current theories of management and the propagation of innovative knowledge]. *Visnyk ZhDTU - Bulletin of ZhSTU*, 3 (53), 196 - 200 [in Ukrainian].
  17. Shyhun, M.M. (2013) Paradyhmalnyy rozvytok systemy bukhhalterskoho obliku [Paradigmatic development of the accounting system]. *Chasopys ekonomichnykh reform - Journal of Economic Reforms*, 3 (11), 134-139 [in Ukrainian].
  18. Sokolov, Ya.V. (2000). *Osnovyi teorii buhgalterskogo ucheta [Fundamentals of Accounting Theory]*. Moscow: Finansy i statistika [in Russian].
  19. Sokolov, Ya.V. (2006). *Istoriya buhgalterskogo ucheta: uchebnik [History of Accounting: textbook]*. Moscow: Finansy i statistika [in Russian].
  20. Trofymova, L.B. (2015). Metodolohyya formirovaniya relevantnoy fynansovoy otchetnosti v uslovyakh hlobalyzatsyy ekonomicheskyykh protsessov [Methodology of formation of the relevant financial statements in the context of globalization of economic processes]. *Extended abstract of Doctor's thesis*. Moscow [in Russian].
  21. Trush, V.Ye., Cheban, T.M., & Yatsenko, V.F. (2007). Suchasna paradyhma stratehichnoho obliku [The current paradigm of strategic account]. *Visnyk NU «Lvivska politekhnika» - Bulletin of Lviv Polytechnic National University*, 577, 379-384 [in Ukrainian].
  22. Vakhrushyna, M.A. (2014). Paradyhma bukhhalterskoho ucheta y otchetnosti v uslovyakh hlobalnoy ekonomyy: problemi Rossyy y ykh reshenya [The paradigm of accounting and reporting in the global economy: Russia's problems and their solutions]. *Mezhdunarodniy bukhhalterskiy uchet - International accounting*, 25 (319), 38-46 [in Russian].
  23. Zhuk, V.M. (2010). Zastosuvannya instyutsionalnoi teorii u vyrishenni problem rozvytku bukhhalterskoho obliku [The Use of Institutional Theory in Solving Problems of Accounting]. *Finansy Ukrainy - Finance of Ukraine*, 9, 115-123 [in Ukrainian].

**В.М. Савченко**, проф., канд. екон. наук

**О.М. Гай**, доц., канд. екон. наук

**О.В. Юрченко**, асист.

*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

### **Облікові теорії та їх вплив на становлення та розвиток обліку соціальних витрат**

Загальноприйнятим є те, що методологія формування фінансової звітності ґрунтується на обліковій теорії та спрямовується на інформаційне забезпечення економічного розвитку. Вибір облікової теорії та розробка концепції її розвитку є основою методології та здійснюється в межах процесу

управління бухгалтерським обліком. Тому актуальним завданням є оцінка впливу облікової теорії на методологію формування фінансової звітності та визначення напрямків розвитку облікових теорій в контексті реалізації парадигми сталого розвитку.

У статті узагальнено підходи до трактування сутності «облікової теорії», розкрито особливості трактування предмету бухгалтерського обліку у різних облікових теоріях та висвітлюється об'єктивність розширення облікових об'єктів. Розкрито взаємозв'язок облікових теорій з економічними теоріями. Доведено, що базовим у виборі пріоритетних об'єктів обліку, а також способів їх інформаційного відображення є уявлення про теорію бухгалтерського обліку тих груп користувачів інформації, які домінують у соціально-політичному середовищі. Розглянуто підходи до класифікації облікових теорій.

Розкрито, що проблемою формування ефективної системи обліку та контролю є відсутність визначення окремих облікових об'єктів як, наприклад, «соціальні витрати». Доведено необхідність їх класифікації відповідно до джерел покриття з урахуванням особливостей функціонування економічних суб'єктів. Обґрунтовано доцільність продовження досліджень, спрямованих на з'ясування тенденцій становлення нової облікової парадигми відповідно до потреб інформаційного забезпечення управління, як на макро-, так і на мікрорівні. Доведено недоцільність в умовах глобалізації економіки орієнтації винятково на реалізацію інтересів власників крупного капіталу при формуванні облікової парадигми. Висвітлено проблеми становлення та розвитку сучасної парадигми обліку в умовах трансформування суспільства та орієнтації на забезпечення сталого розвитку.

**облікова теорія, класифікація облікових теорій, облікова парадигма, сталий розвиток, соціальні витрати, інформаційне забезпечення управління**

*Одержано (Received) 23.08.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 17.09.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 657

JEL Classification: M41

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).258-273](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).258-273)

**Я.В. Клименко**

*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## **Організація бухгалтерського обліку операцій з пов'язаними особами**

У статті досліджено процес формування облікової інформації щодо операцій з пов'язаними особами. Особливу увагу приділено розгляду запропонованих вітчизняним законодавством методів оцінки активів та зобов'язань в операціях пов'язаних осіб. Запропоновано структурно-логічну модель кодування документів та рахунків бухгалтерського обліку щодо даних операцій, використання якої при розробці робочого плану рахунків бухгалтерського обліку за операціями з пов'язаними особами дозволить надавати користувачам повну інформацію щодо цих операцій з урахуванням видів зв'язків між такими контрагентами.

**пов'язані особи, документальне оформлення, бухгалтерський облік, оцінка активів та зобов'язань, аналітичний облік**

**Я.В. Клименко**

*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницкий, Украина*

## **Организация бухгалтерского учета операций со связанными лицами**

В статье обобщен подход к процессу формирования учетной информации по операциям со связанными лицами. Особое внимание уделено исследованию предложенных отечественным законодательством методов оценки активов и обязательств в операциях связанных лиц. Предложена структурно-логическая модель кодирования документов и счетов бухгалтерского учета по данным операциям, использование которой в процессе разработки рабочего плана счетов бухгалтерского учета по операциям с связанными лицами позволит предоставлять пользователям полную информацию по этим операциям с учетом видов связей между такими контрагентами.

**связанные лица, документальное оформление, бухгалтерский учет, оценка активов и обязательств, аналитический учет**

© Я.В. Клименко, 2020

**Постановка проблеми.** Однією з основних умов успішної діяльності суб'єктів господарювання в ринкових умовах є обов'язкове володіння повною та неупередженою інформацією про фінансовий стан та здійснювані господарські операції підприємства для прийняття на її основі управлінських рішень. Своєчасне забезпечення користувачів достовірними даними потребує опрацювання значного обсягу показників, їх класифікації та структуризації, а це, у свою чергу, неможливо без належної організації обліку.

З появою нових форм організації господарюючих суб'єктів з'явилася обґрунтована необхідність введення нової методології формування системи обліку та звітності. Так, з уведенням дефініції «пов'язані особи» постала проблема удосконалення методологічних та організаційно-методичних аспектів формування даних обліку та надання практичних рекомендацій щодо ефективного управління взаємовідносинами між такими контрагентами в процесі здійснення їх господарської діяльності.

При цьому важлива роль відводиться побудові ефективної системи бухгалтерського обліку на підприємстві. Адже наявність своєчасної облікової інформації щодо операцій з пов'язаними особами дозволяє оперативно оцінювати внутрішню ситуацію, мати постійне інформаційне підґрунтя для прийняття управлінських рішень, постійно стежити за станом розрахунків з ними. У свою чергу, це сприятиме підвищенню показників діяльності підприємства в цілому та удосконаленню системи розрахунків з пов'язаними особами зокрема.

Оперативне та достовірне розкриття в бухгалтерському обліку інформації щодо операцій з пов'язаними особами має велике значення ще й тому, що завдяки цим операціям виникає можливість надати недостовірну інформацію у фінансовій звітності, сприяти незаконному привласненню активів суб'єкта господарювання та «збільшити» прибуток.

Враховуючи доведену необхідність відображення даних щодо операцій з пов'язаними особами та з метою формування підґрунтя для подальших наукових пошуків, необхідно проаналізувати особливості побудови ефективної системи бухгалтерського обліку операцій з пов'язаними особами як із загальнотеоретичного, так і з практичного підходу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем організації бухгалтерського обліку та формування системи його забезпечення обліковою інформацією приділено значну кількість наукових праць таких визначних вітчизняних вчених, як Бутинець Ф.Ф. [5], Давидов Г.М. [12], Пушкар М.С. [15] та Сук Л.К. [19].

Проблеми здійснення оцінки різних об'єктів обліку розглянуті у роботах Безкоровайної Л.В. [2], Галак К.І. [6], Назарової І.Я. [10] та Сливки Я.В. [18]. Так, у статті Назарової І.Я. узагальнено основні об'єкти оцінки в процесі реорганізації підприємства, наведено методика застосування різних методів оцінки при об'єднанні кількох підприємств в один суб'єкт господарської діяльності. Безкоровайна Л.В. розглядає можливі варіанти визначення справедливої вартості різних об'єктів обліку. У роботі Сливки Я.В. вивчаються проблемні питання обліку розрахунків з покупцями і замовниками у процесі реалізації продукції та надання послуг. Галак К.І. розглядає особливості організації бухгалтерського обліку витрат соціально-орієнтованої діяльності суб'єктів господарювання та визначає основні передумови якісного ведення обліку та прийняття ефективних управлінських рішень.

Визначення порядку формування облікової інформації на різних рівнях управління досліджено у статті Голячук Н.В. [7]. У роботі Бондарчук Н.В. [3] наголошено на важливості інформаційного забезпечення для прийняття правильних

управлінських рішень та виокремлено основні вимоги, які ставляться до інформаційного забезпечення процесу реалізації.

Значну кількість наукових праць зосереджено на розгляді питання удосконалення плану рахунків бухгалтерського обліку. Так, стаття Боримської К.П. [4] присвячена дослідженню розробки методичних процедур побудови робочого плану рахунків бухгалтерського обліку як елемента облікової політики підприємства. Проблема удосконалення плану рахунків бухгалтерського обліку для цілей оперативного управління підприємством розкривається у роботі Ковальнової Т.В. [8]. Безверхий К.В та Гнилицька Л.В. [1] вивчають основні аспекти формування робочого плану рахунків бухгалтерського обліку з метою гармонізації інформаційного забезпечення економічної безпеки суб'єктів міжнародного економічного середовища в умовах інституційних перетворень.

У незначній кількості наукових праць [11; 22] досліджено методологічні засади формування облікової інформації про операції з пов'язаними особами. Сукупність теоретичних, методологічних, організаційних і прикладних положень аудиту та аналізу зовнішньоекономічної діяльності пов'язаних підприємств є предметом наукового дослідження Фесенко В.В. [21].

Незважаючи на значну кількість праць вітчизняних науковців, зосереджених на дослідженні проблеми організації системи бухгалтерського обліку, недостатньо дослідженими залишаються питання практичної реалізації організації процесу збору облікової інформації щодо операцій з пов'язаними особами, специфіки використання законодавчо запропонованих методів оцінки активів та зобов'язань у даних операціях та підходів до формування робочого плану рахунків бухгалтерського обліку за операціями з пов'язаними сторонами.

Важливість дослідження окреслених проблем та їх значення для формування ефективної системи обліку та аудиту зумовили актуальність обраної теми дослідження.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження теоретичних та методологічних аспектів організації бухгалтерського обліку та формування облікової інформації щодо операцій з пов'язаними особами.

**Виклад основного матеріалу.** Безсумнівим є твердження про те, що передумовою побудови ефективної системи обліку та прийняття вірних управлінських рішень є належна організація бухгалтерського обліку, котрий повинен забезпечувати інформацією внутрішніх і зовнішніх користувачів з метою здійснення ефективного й оперативного управління суб'єктом господарювання.

На сьогодні, у зв'язку з розвитком ринкових відносин та виходом багатьох суб'єктів господарювання на міжнародний ринок, система бухгалтерського обліку України зазнала істотних змін. Особлива увага приділяється питанню розробки та впровадження такої методології бухгалтерського обліку і звітності, котра відповідає міжнародним стандартам, які є найбільш уніфікованими вимогами до організації і ведення бухгалтерського обліку. Це дасть можливість наблизити національну систему бухгалтерського обліку до інтернаціональних вимог та створити сприятливий економічний клімат для іноземних інвесторів, забезпечивши їх повною та неупередженою інформацією.

Під інформацією слід розуміти сукупність різних відомостей, що виникають при підготовці виробництва, у процесі виробничо-господарської діяльності, в управлінні цією діяльністю, які можна фіксувати, передавати, перетворювати, зберігати й використовувати для прийняття управлінських рішень та здійснення функцій управління підприємством. Об'єктом відображення інформації є виробничо-господарська діяльність підприємства. Призначення інформації полягає у її

використанні для потреб управління, які спрямовані на удосконалення виробництва й самого управління [7, с. 104].

Повертаючись до витоків бухгалтерського обліку, слід зауважити, що одним з перших завдань обліку виступала фіксація інформації про розрахунки між підприємствами та заборгованість, що виникала в процесі господарської діяльності. Від того часу багато змінилось: обсяги, форми, види розрахунків, часткова автоматизація проведення розрахунків та їх обліку, удосконалювався облік та торгівля загалом, проте і досі питання інформаційного забезпечення облікових процесів є ключовим питанням під час побудови ефективної системи бухгалтерського обліку.

Здійснюючи свою виробничо-господарську діяльність підприємства вступають у розрахункові взаємовідносини з іншими підприємствами, організаціями і особами. Ці розрахунки, перш за все, пов'язані з реалізацією виробленої продукції і наданих послуг [18, с. 178].

При цьому особливу увагу варто приділяти відображенню розрахунків з пов'язаними щодо суб'єкта господарювання особами. Адже наявність зв'язків пов'язаності між будь-якими особами – вагомий привід сумніватися у їх об'єктивності. Особливо це стосується взаємовідносин між господарюючими суб'єктами, за наявності яких є припущення щодо можливості їх відхилення від загальнообов'язкових норм та правил. Для регулювання здійснення таких операцій прийнято низку нормативних актів, спрямованих на роз'яснення.

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації щодо пов'язаних осіб та розкриття її у фінансовій звітності підприємств, установ, організацій (крім бюджетних установ) визначає П(С)БО 23 «Розкриття інформації щодо пов'язаних сторін» [16]. Норми даного Положення застосовують усі суб'єкти господарювання, котрі, згідно вимог законодавства, не повинні подавати консолідовану фінансову звітність.

Згідно вимог вітчизняного законодавства [13; 16], пов'язаними сторонами відносно підприємства, котре подає фінансову звітність, вважаються:

- юридичні та фізичні особи, котрі прямо або опосередковано здійснюють контроль над даним підприємством чи мають суттєвий вплив на його діяльність;
- суб'єкти, що перебувають під контролем чи суттєвим впливом даного підприємства.

Бухгалтерський облік операцій з пов'язаними особами фіксує і накопичує синтетичну (узагальнюючу) та аналітичну (деталізовану) бухгалтерську облікову інформацію про господарські зв'язки певного суб'єкта з його пов'язаними сторонами за певний період. При формуванні даної облікової інформації виділяють такі основні стадії: виявлення, реєстрація, накопичення, узагальнення. Процес формування облікової інформації щодо операцій з пов'язаними особами для цілей управління схематично відображено на рис. 1.

Аналізуючи дані рис. 1, можемо зробити висновки, що управління підприємством – складний і відповідальний процес, який має свою стратегію і тактику. Приймаючи управлінські рішення щодо поточної господарської діяльності та перспектив розвитку підприємства, необхідно постійно аналізувати вплив операцій з пов'язаними особами на фінансовий стан суб'єкта господарювання. Тільки така система аналізу та контролю за операціями з пов'язаними особами буде основою сталого розвитку підприємства.

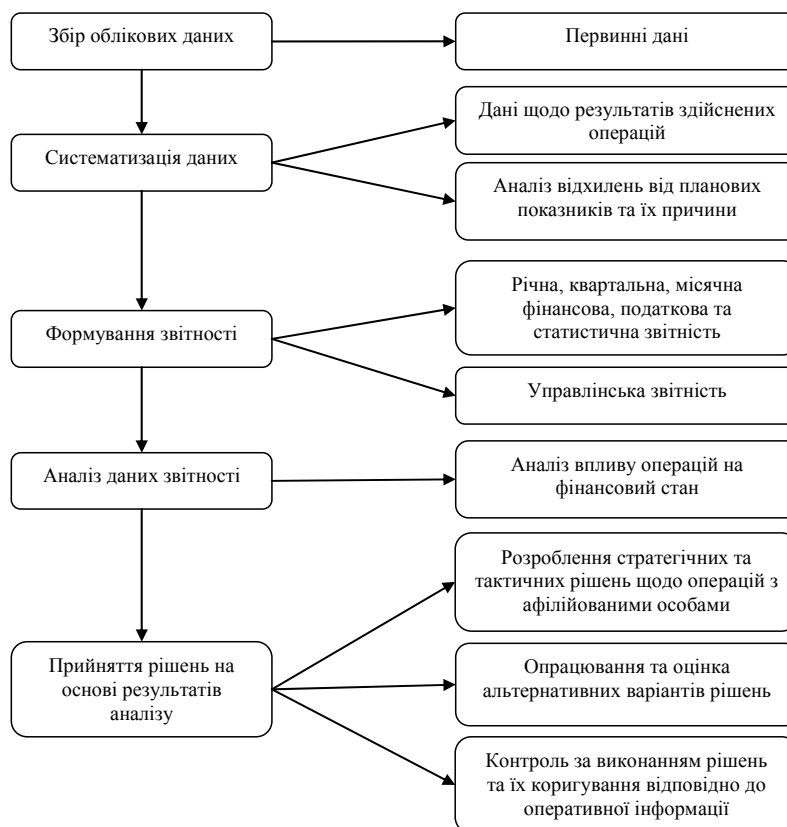


Рисунок 1 – Формування облікової інформації щодо операцій пов'язаними особами

Джерело: розроблено автором на основі [7]

Прийняття ефективних управлінських рішень значною мірою залежить також від організованого процесу вчасного отримання неупередженої інформації про здійснені з пов'язаними особами господарські операції. Головним джерелом для формування масиву такої інформації є дані бухгалтерського обліку. У свою чергу, важливим елементом цього методу якого є рахунки бухгалтерського обліку, що використовуються у практиці конкретного суб'єкта господарювання. Дана обставина пояснює важливість чіткої та раціональної побудови робочого плану рахунків на підприємстві.

Робочий план рахунків виступає одним із елементів технічного забезпечення облікової політики підприємства і затверджується керівником підприємства як додаток до Положення про облікову політику. Даний документ відноситься до документів системи нормативного регулювання бухгалтерського обліку на рівні підприємства [4, с.298].

Погоджуємося з твердженням відомого вченого М. Макіана, котрий вважає, що великою помилкою при формуванні робочого плану рахунків виступає необдуманий вибір рахунків, які входять до його складу і, складаючи план рахунків, бухгалтер повинен консультиватися з менеджерами і ретельно продумувати кожне своє рішення [9, с. 66]. Тож, у процесі розробки та затвердження робочого плану рахунків, бухгалтерській службі суб'єкта господарювання необхідно включати до нього ті рахунки, котрі будуть необхідними для формування ефективної системи відображення даних щодо операцій з пов'язаними сторонами.

Оскільки основними операціями, котрі здійснюються між пов'язаними особами у процесі здійснення господарської діяльності, є операції купівлі-продажу готової

продукції (товарів, робіт, послуг) та інших активів, операції за агентськими та ліцензійними угодами, орендні та фінансові операції, надання та отримання гарантій та застав, а також операції з провідним управлінським персоналом та з його близькими членами родини [16], то, для посилення аналітичності інформації, при розробці робочого плану рахунків бухгалтерського обліку за операціями з пов'язаними особами особливу увагу необхідно зосередити саме на рахунках, котрі використовуються для відображення процесів здійснення таких господарських операцій.

Зокрема, для обліку операцій купівлі-продажу готової продукції (товарів, робіт, послуг) між пов'язаними особами доцільно вести аналітичні рахунки різного порядку до таких рахунків, як 36 «Розрахунки з покупцями та замовниками», 37 «Розрахунки з різними дебіторами», 63 «Розрахунки з постачальниками та підрядниками» та 70 «Доходи від реалізації». У розрізі дебіторів доцільно вести аналітичний облік по рахунку 38 «Резерв сумнівних боргів».

Для обліку акціонерних товариств доцільно вести аналітику по рахунку 45 «Вилучений капітал». Однак, для підприємств, що не є акціонерними та не складають консолідовану фінансову звітність, а інформацію про операції з пов'язаними особами подають у примітках до фінансової звітності введення аналітичного рахунку до даного субрахунку не завжди є доцільним. Так, при розробці робочого плану рахунків необхідно враховувати специфіку діяльності конкретного суб'єкта господарювання та потреби обліку.

З метою ведення аналітичного обліку розрахунків з провідним управлінським персоналом рекомендовано розробити та використовувати аналітичні рахунки до рахунків 66 «Розрахунки за виплатами», 67 «Розрахунки з учасниками» та 81 «Витрати на оплату праці».

Ураховуючи специфіку діяльності та здійснення господарських операцій з пов'язаними особами, у певних випадках доцільно вести аналітику за рахунками 68 «Розрахунки за іншими операціями» в частині розрахунків за одержаними авансами, внутрішніми та внутрішньогосподарськими розрахунками, а також розрахунків з іншими кредиторами.

Для відображення доходів, одержаних від операцій з пов'язаними особами, котрі не пов'язані з процесами купівлі-продажу, пропонується вести аналітику за рахунками 72 «Дохід від участі в капіталі», 73 «Інші фінансові доходи» та 74 «Інші доходи».

Юридична достовірність даних бухгалтерського обліку забезпечується шляхом суцільного та безперервного спостереження за всіма господарськими операціями суб'єкта господарювання. Для забезпечення здійснення такого спостереження кожна дія або подія, яка викликає зміни в структурі активів та зобов'язань, власному капіталі підприємства оформляють відповідним документом. Оформлені вірно та з дотриманням відповідних термінів первинні документи є підставою для відображення здійснених операцій у бухгалтерському обліку. На думку таких вчених, як Тігова Т.М., Селіверстова Л.С., Процюк Т.Б., процес документування є «важливим елементом методу бухгалтерського обліку, оскільки служить для первинного спостереження за господарськими операціями і є обов'язковою умовою для відображення їх в обліку» [20, с. 207]. Процес формування облікової інформації щодо операцій з пов'язаними сторонами повинен ґрунтуватися на постійному акумулюванні та обробці первинних документів щодо здійснених господарських операцій. Це, у свою чергу, вимагає розробки ефективної системи формування бази даних документів щодо операцій з пов'язаними особами.

Визначений суб'єктом господарювання перелік формування та подання первинних документів для відображення операцій з пов'язаними особами необхідно систематизувати шляхом складання графіку документообігу. Ознайомлення з ним

основних виконавців та його дотримання під час здійснення господарських операцій з пов'язаними сторонами дозволить сформувати ефективну систему надання інформації для задоволення потреб користувачів та формування ефективної системи бухгалтерського обліку на підприємстві.

Тому, для забезпечення достовірного та якісного формування баз облікової інформації щодо операцій з пов'язаними особами суб'єкта господарювання, одночасно з реєстрацією первинної інформації, пропонується здійснювати кодування розрахункових документів, електронної документації та форм управлінської звітності за наявністю операцій між пов'язаними сторонами, видом зв'язків та у розрізі контрагентів. Таке кодування первинних документів обліку полягає у присвоєнні йому умовного цифрового позначення у системі формування облікової інформації підприємства. Це дозволить оперативно генерувати та вести постійний контроль за операціями з певною групою пов'язаних сторін, конкретною пов'язаною особою, а також у розрізі видів операцій з ними.

Такий же підхід щодо поділу операцій з пов'язаними особами пропонуємо використовувати і при розробці аналітичних рахунків бухгалтерського обліку. На рис. 2 зображено структурно-логічну модель кодування документів та рахунків бухгалтерського обліку суб'єкта господарювання щодо операцій з його пов'язаними особами.

Запропонована на рис. 2 структурно-логічна модель кодування документів дозволить за допомогою цифрового позначення вести аналітичний облік та здійснювати контроль за кількістю та об'ємом операцій з пов'язаними особами. Дану систему кодування документів доцільно використовувати і при розробленні робочого плану рахунків у частині ведення бухгалтерського обліку операцій з пов'язаними сторонами. Запропонована модель дозволить забезпечити формування в інформаційній системі суб'єкта господарювання бази даних, структурованої у розрізі видів зв'язків між пов'язаними особами. Це, у свою чергу, сприятиме покращенню повноти та якості інформації, необхідної для своєчасного та обґрунтованого прийняття управлінських рішень.

Перевагами запропонованої на рис. 2 моделі кодування рахунків бухгалтерського обліку є можливість на її основі формування даних аналітичного та управлінського обліку щодо операцій з пов'язаними особами окремо щодо: юридичних осіб, котрі здійснюють контроль за господарською діяльністю суб'єкта, контролюються ним чи перебувають з цим суб'єктом під спільним контролем; пов'язаних фізичних осіб у розрізі близьких родичів та членів їх сімей, а також посадових осіб суб'єкта господарювання та членів їх сім'ї.

Наведена на рис. 2 структурно-логічна модель кодування рахунків може доповнюватися з урахуванням специфіки діяльності певного суб'єкта господарювання, типів зв'язків між його пов'язаними особами та вимог щодо рівня організації аналітичного обліку задля задоволення потреб внутрішніх користувачів.

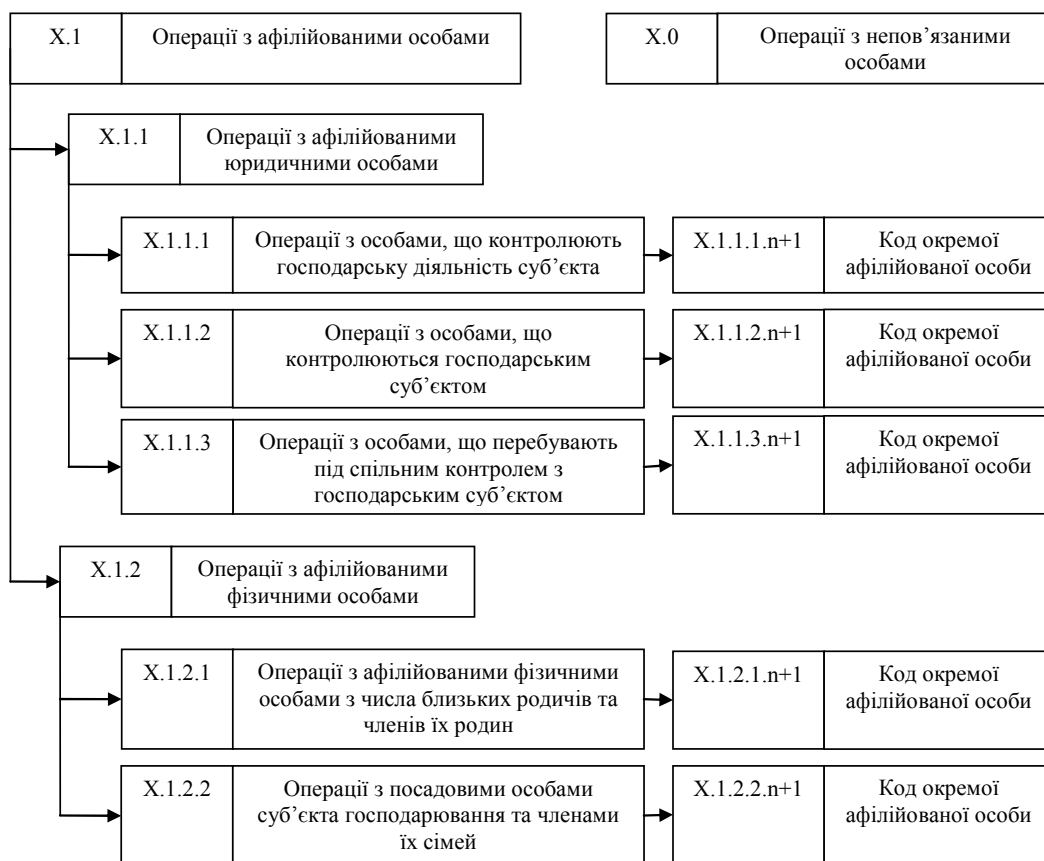


Рисунок 2 – Структурно-логічна модель кодування документів та рахунків бухгалтерського обліку суб'єкта господарювання щодо його операцій з пов'язаними особами

Джерело: розроблено автором

Одним із важливих моментів при формуванні системи бухгалтерського обліку операцій з пов'язаними особами є вибір методів оцінки активів та зобов'язань за даними операціями. Пояснюється це тим, що від їх вибору залежить достовірність даних, відображеної у фінансовій звітності суб'єктів господарювання, а також правильність управлінських рішень, котрі приймаються на основі аналізу даних такої звітності.

Варто зазначити, що у національних і міжнародних стандартах обліку та фінансової звітності оцінка має надзвичайно велике значення. Так, майже у кожному стандарті, що розкриває методологію обліку матеріальних та нематеріальних активів, дебіторської заборгованості, зобов'язань, видів діяльності, фінансових інструментів, поряд з визнанням цих об'єктів у системі обліку, зосереджується увага на виборі варіантів їх оцінки на різних етапах облікового процесу. Вартісного вираження потребують окремі елементи майна, зобов'язань суб'єктів господарювання, а також підприємства загалом [10, с. 216].

Крім того, оцінка є важливим етапом у процесі купівлі-продажу. Необхідність розкриття інформації про використані методи оцінки активів і зобов'язань в операціях з пов'язаними особами є однією з вимог П(С)БО 23 «Розкриття інформації щодо пов'язаних сторін» [16].

Так, відповідно до вітчизняного законодавства, оцінка активів та зобов'язань в операціях пов'язаних сторін здійснюється такими методами:

- порівнюваної неконтрольованої ціни;
- ціни перепродажу;

- «витрати плюс»;
- балансової вартості.

Дослідивши основні вимоги вітчизняного законодавства щодо встановлення ціни в операціях з пов'язаними особами з використанням різних методів оцінки активів та зобов'язань, затверджених п.6 П(С)БО 23 (табл. 1), можемо дійти висновку, що ціноутворення в операціях з пов'язаними особами відрізняється від цін, що застосовуються в операціях з непов'язаними сторонами.

Таблиця 1 – Ціноутворення в операціях з пов'язаними особами

Методи оцінки активів та зобов'язань	Формула ціноутворення	Порівняння з цінами в операціях з непов'язаними особами	Умови застосування методів
Порівнюваної неконтрольованої ціни	$C=C_{зв}$	$C=C_{нп}$	Застосовується лише на ринку ідентичних (а за їх відсутності – однорідних) товарів, робіт та послуг.
Ціни перепродажу	$C=C_{гп}-Н$	$C < C_{нп}$	Застосовується в операціях передачі товару пов'язаній особі з метою перепродажу іншим сторонам
«Витрати плюс»	$C=C_{св}+Н$	$C < C_{нп}$	Застосовується в операціях з пов'язаними особами, у яких існує прямий взаємозв'язок між собівартістю та отриманим прибутком
Балансової вартості	$C=C_{бв}$	$C < C_{нп}$	Найчастіше застосовується в операціях з пов'язаними особами.

Джерело: узагальнено автором на основі [16; 22]

Пропонуємо детальніше розглянути дані методи, а також особливості їх застосування в операціях з пов'язаними особами.

За методом порівнюваної неконтрольованої ціни в операціях з пов'язаними особами застосовується ціна ( $C$ ), що визначається за вартістю аналогічної готової продукції (товарів, робіт чи послуг), котрі реалізуються непов'язаному суб'єкту за звичайних умов діяльності ( $C_{зв}$ ) [16].

Варто приймати до уваги, що при цьому необхідно враховувати не лише ціну аналогічної продукції, а й умови проведення господарської операції. Пояснюється це тим, що операції визнаються співставними в тому випадку, якщо вони здійснюються в однакових комерційних і фінансових умовах. При цьому для порівняння застосовуються такі основні критерії:

- критерій щодо непов'язаності осіб є основною умовою для всіх порівнюваних операцій;
- продавець у порівнюваній операції не повинен бути монополістом на ринку (у разі, якщо в наявності інформація про одну порівняну операцію);
- вимоги до характеристики товарів (робіт, послуг) є досить жорсткими, оскільки товари повинні бути, або ідентичні, або однорідні [17].

Згідно визначення, наведеного у ПКУ [13], ідентичними вважаються товари, що мають однакові ознаки з оцінюваними товарами, у тому числі такі, як: фізичні характеристики; якість та репутація на ринку; країна виробництва (походження); виробник.

Однорідними є товари (роботи, послуги), котрі не є ідентичними, але мають схожі характеристики і складаються із схожих компонентів, у результаті чого виконують однакові функції порівняно з товарами, що оцінюються, та вважаються комерційно взаємозамінними.

Для визначення товарів однорідними (подібними) враховуються такі ознаки: якість та ділова репутація на ринку; наявність торговельної марки; країна виробництва (походження); виробник; рік виробництва; новий чи вживаний; термін придатності.

Метод порівняльної неконтрольованої ціни, на перший погляд, виглядає найбільш простим і універсальним. Крім того, перевагою даного методу є можливість надання найбільш точного результату. Також до його переваг можна віднести ту обставину, що для застосування методу порівняльної неконтрольованої ціни варто знайти лише одну операцію, яку можна порівняти. Однак у практиці ведення господарської діяльності суб'єктів господарювання цей метод не набув широкого застосування. Це пояснюється тим, що для використання даного методу вимоги щодо характеристик товарів, робіт (послуг) є досить жорсткими. Метод порівняльної неконтрольованої ціни можна застосовувати лише за умови, що товари, роботи, послуги є ідентичними або однорідними, крім того комерційні та фінансові умови проведення операцій повинні бути аналогічними [17]. За ринкових умов діяльності досить не просто дотриматися усіх цих умов та довести їх аналогічність контролюючим органам.

До того ж товари, роботи і послуги відрізняються такою кількістю індивідуальних характеристик і факторів, котрі впливають на ціну, що навіть за умови їх продажу в один і той же час, на однакових ринках і в подібних економічних умовах, порівнювати їх між собою буде не коректно [17]. Дане неспівпадіння вартісних та фізичних характеристик пояснюється технологічними умовами їх виробництва, калькуляцією витрат на їх створення кожним із суб'єктів господарювання.

Отже, для операцій з пов'язаними особами метод порівняльної неконтрольованої ціни можна застосовувати лише на ринку ідентичних (а за їх відсутності – однорідних) товарів, робіт та послуг.

За усіма іншими методами ціна в операціях з пов'язаними сторонами, як правило, нижча за ціну, котра використовується в операціях між непов'язаними сторонами (*Ц<sub>нп</sub>*) [22].

За методом ціни перепродажу в операціях пов'язаних сторін використовується ціна готової продукції (товарів, робіт, послуг) (*Ц<sub>гп</sub>*) за вирахуванням відповідної націнки (*H*) [16]. Даний метод може використовуватися в операціях, коли суб'єкт господарювання, що перепродає товар пов'язаній особі, виступає у ролі дистриб'ютора в таких операціях. ПКУ дозволяє застосовувати метод ціни перепродажу у ситуаціях, якщо під час перепродажу товару здійснюються операції підготовки товару до перепродажу та його транспортування (поділ товарів на партії, формування поставок, сортування, перепакування) та змішування товарів, якщо характеристики кінцевої продукції (напівфабрикатів) істотно не відрізняються від характеристик змішуваних товарів [13].

Варто зазначити, що застосування методу ціни перепродажу в операціях пов'язаних осіб дає більш точний результат за умови, коли проміжок часу між придбанням товару та його подальшим перепродажем є незначним. Пояснюється це тим, що з плином часу зростає необхідність урахування значної кількості факторів при будь-якому порівнянні. Наприклад, зміни ситуації на ринку, зміни курсів валют, зміни в структурі витрат суб'єктів господарювання тощо.

За методом «витрати плюс» в операціях пов'язаних осіб застосовуються ціни, котрі складаються з собівартості готової продукції (товарів, робіт чи послуг) (*Ce*), визначеної продавцем, та відповідної націнки (*H*) [16].

Даний метод часто застосовується для визначення вартості послуг і робіт, оскільки для такої діяльності важко і практично неможливо знайти інформацію по таким самим операціям для застосування методу порівняльної неконтрольованої ціни. Його також можна застосовувати до тих операцій, в яких існує прямий взаємозв'язок між собівартістю і отриманим прибутком [17].

Метод «витрати плюс» широко використовується в операціях пов'язаних осіб, оскільки, згідно ПКУ, метод «витрати плюс» може застосовуватися під час: виконання робіт (надання послуг) особами, які є пов'язаними з отримувачами результатів таких робіт (послуг); операцій з продажу товарів, сировини або напівфабрикатів за договорами між пов'язаними особами; операцій з продажу товарів (робіт, послуг) за довгостроковими договорами (контрактами) між пов'язаними особами [13].

За методом балансової вартості оцінка активів та зобов'язань в операціях пов'язаних осіб здійснюється за балансовою вартістю (*Be*), котра визначається згідно до вимог відповідних П(С)БО [16].

Метою такої цінової політики є отримання додаткових фінансових вигод або фінансова підтримка пов'язаних сторін, які за інших умов не змогли б знайти каналів збуту взагалі або на таких умовах, за якими провадяться операції між пов'язаними сторонами [22].

Ураховуючи запропонований підхід до формування робочого плану рахунків бухгалтерського обліку операцій з пов'язаними особами (рис. 2), пропонуємо розглянути відображення в обліку найпоширеніших операцій купівлі-продажу товарів.

Відповідно до вимог П(С)БО 23 [16] суб'єкт господарювання при здійсненні операцій з пов'язаними особами самостійно визначає метод оцінки активів та зобов'язань. Тож, пропонуємо розглянути відображення в обліку продавця та покупця операцій купівлі-продажу за звичайною ціною, використовуючи метод порівнюваної неконтрольованої ціни (табл.2).

Таблиця 2 – Відображення в обліку продавця постачання товарів пов'язаним особам за звичайною ціною

№ з/п	Господарська операція	Кореспонденція рахунків бухгалтерського обліку		Сума, грн	Відображення у податковому обліку	
		Дт	Кт		Доходи	Витрати
<b>Відображення в обліку продавця</b>						
1	Реалізовано товар пов'язаній особі	361.1.1.1.3	702.1.1.1.3	120 000	100 000	80 000
2	Нараховано ПЗ з ПДВ на звичайну ціну	702.1.1.1.3	641	20 000		
3	Списано реалізовані товари за собівартістю	902	281	80 000		
4	Списано собівартість товарів для відображення фінансового результату від операції	791	902	80 000		

## Продовження таблиці 2

5	Визнано фінансовий результат	702.1.1.1.3	791	100 000		
6	Отримано оплату від покупця за товар	311	361.1.1.1.3	120 000		
<b>Відображення в обліку покупця</b>						
1	Отримано товар від продавця	281	631.1.1.2.1	100 000		
2	Нараховано ПК з ПДВ на звичайну ціну	641	631.1.1.2.1	20 000		
3	Оплачено пов'язаній особі за отриманий товар	631.1.1.2.1	311	120 000		

*Джерело: розроблено автором*

Аналізуючи кореспонденцію рахунків бухгалтерського обліку, наведену в табл. 2, бачимо, що у даному прикладі відображено операцію з постачання товарів пов'язаній особі за звичайною ціною. Продавець повинен виписати податкову накладну при нарахуванні податкового зобов'язання (ПЗ) на суму 120 000 грн., у т.ч. ПДВ 20 000 грн. У податковій декларації з податку на додану вартість дана господарська операція повинна бути відображена у рядку 1 (у колонці А «Обсяги постачання (без податку на подану вартість)» – 100 000 грн., у колонці Б «Сума податку на додану вартість» – 20 000 грн.). При цьому сума податкового доходу продавця становить 100 000 грн., а до витрат, одночасно з визнанням доходів, зараховується собівартість реалізованого товару (80 000 грн., без урахування податку на додану вартість).

Дана операція в декларації з податку на прибуток відображається у рядку 02 «Фінансовий результат до оподаткування (прибуток або збиток), визначений у фінансовій звітності відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку або міжнародних стандартів фінансової звітності (+, -)), а також, відповідно, у рядку 01 «Дохід від будь-якої діяльності (за вирахуванням непрямих податків), визначений за правилами бухгалтерського обліку») у сумі 100 000 грн. Витрати, відповідно, відображаються у сумі 80 000 грн. При цьому, у покупця податковий кредит (ПК) визначається виходячи з договірної (контрактної) вартості товарів, але не вище звичайних цін (згідно п. 198.3, ст. 198 ПКУ) [13]. При цьому, у процесі визначення звичайних цін для нарахування ПК, покупець використовує інформацію щодо цін, котру отримує від продавця (у даному прикладі в податковій накладній даний показник встановлений у сумі 20 000 грн.).

У випадку, постачання готової продукції (товарів, робіт, послуг) пов'язаним особам за ціною, що є нижчою за звичайну, чи при їх безоплатній передачі платник ПДВ повинен скласти дві податкові накладні та зареєструвати їх в ЄРПН:

- одну – звичайну податкову накладну, на суму, розраховану виходячи з фактичної ціни постачання,

- другу – за типом причин 01 «Виписана на суму перевищення звичайної ціни над фактичною», на суму, розраховану виходячи з перевищення ціни придбання / звичайної ціни / балансової (залишкової) вартості над фактичною ціною, або може скласти не пізніше останнього дня місяця, в якому здійснено такі постачання, зведену податкову накладну з урахуванням сум податку, розрахованих виходячи з перевищення бази оподаткування над фактичною ціною, визначених окремо за кожною операцією з постачання товарів/послуг.

У податковій накладній (в тому числі зведеній), яка складена на суму такого перевищення, робиться позначка «X», відповідно до п. 8 Порядку заповнення

податкової накладної (15 - Складена на суму перевищення бази оподаткування, визначеної відповідно до статей 188 і 189 Податкового кодексу України, над фактичною ціною постачання). Така податкова накладна отримувачу (покупцю) не надається. При цьому у рядках такої податкової накладної, відведених для зазначення даних покупця, постачальник (продавець) зазначає власні дані [14].

Аналізуючи наведену в табл. 2 кореспонденцію рахунків у процесі купівлі-продажу товарів в обліковій системі покупців та продавців, маємо змогу на практиці відобразити ефективність запропонованого на рис. 2 підходу до кореспонденції аналітичних рахунків бухгалтерського обліку операцій з пов'язаними особами.

Так, в обліку продавця використовуються аналітичні рахунки з кодуванням Х.1.1.1.3. Використовуючи запроповану структурно-логічну модель рахунків бухгалтерського обліку, можемо зробити висновок, що для постачальника даний контрагент є пов'язаною юридичною особою (Х.1.1), що контролює його господарську діяльність (Х.1.1.1). Рахунки шостого порядку (Х.1.1.1.3) вводяться для відображення аналітичного обліку за конкретною пов'язаною особою.

Відповідно, для покупця дана господарська операція є придбанням товарів у юридичної пов'язаної особи, котра контролюється даним суб'єктом господарювання (Х.1.1.2.1).

При організації системи бухгалтерського обліку операцій з пов'язаними особами важливо конкретизувати ті показники господарської діяльності суб'єкта господарювання, котрі необхідно відображати в межах даної системи. Крім того, важливо визначити необхідний рівень аналітики, адже розроблений робочий план рахунків бухгалтерського обліку суб'єкта господарювання щодо його операцій з пов'язаними сторонами та кодування документів, необхідних для відображення даних операцій, повинні бути зручними для використання усіма учасниками процесів їх здійснення, документування та обліку, а також бути досить гнучкими задля можливості їх використання, ураховуючи зміни на ринку функціонування підприємства та в переліку й типах зв'язків між пов'язаними особами.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Формування ефективної системи бухгалтерського обліку операцій з пов'язаними особами є важливою складовою системи управління підприємством. При цьому основною функцією обліку за даним об'єктом є забезпечення оперативності акумулювання та обробки інформації для надання внутрішнім та зовнішнім користувачам повної та неупередженої інформації про дані операції та їх вплив на фінансовий стан і результати діяльності суб'єкта господарювання.

Особливість розробленої структурно-логічної моделі кодування рахунків бухгалтерського обліку полягає в тому, що сформований на її основі Робочий план рахунків дозволить вести облік операцій з пов'язаними сторонами з виділенням необхідного для кожного окремого суб'єкта господарювання рівня аналітичності.

Для забезпечення якісного формування облікових даних щодо операцій з пов'язаними особами, реєстрацію первинних документів необхідно здійснювати згідно розробленої структурно-логічної моделі кодування первинних документів, що дозволить здійснювати групування пов'язаних сторін за видом зв'язків та у розрізі контрагентів.

Аналіз основних критеріїв формування ефективної системи бухгалтерського обліку та звітності суб'єкта господарювання довів необхідність фіксації та накопичення синтетичної та аналітичної облікової інформації про господарські взаємозв'язки підприємства з його пов'язаними особами.

Перспективами подальших досліджень можуть бути напрацювання та

удосконалення методики визначеного підходу до реєстрації первинних даних щодо операцій з пов'язаними особами та його практичного застосування в діяльності суб'єктів господарювання.

## Список літератури

1. Безверхий К.В., Гнилицька Л.В. Розробка робочого плану рахунків бухгалтерського обліку з метою гармонізації інформаційного забезпечення економічної безпеки суб'єктів міжнародного економічного середовища. *Регіональна бізнес-економіка та управління*. 2015. № 1 (45). С. 136-145.
2. Безкоровайна Л.В. Особливості оцінки активів та зобов'язань в обліку. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2014. № 46. С. 143-149.
3. Бондарчук Н.В., Наливайко Л.В. Інформаційне забезпечення управління процесом реалізації на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2016. №7. С. 880-884. URL : [http://www.economyandsociety.in.ua/journal/7\\_ukr/147.pdf](http://www.economyandsociety.in.ua/journal/7_ukr/147.pdf) (дата звернення: 10.04.2020).
4. Боримська К.П. Порядок побудови робочого плану рахунків як елемента облікової політики підприємства. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки: зб. наук. пр.* Кіровоград : КНТУ. 2010. Вип. 18, ч. 1. С. 298-305.
5. Бутинець Ф.Ф. Організація бухгалтерського обліку. Підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів. 3-тє вид., перер. і доп. Житомир: ПП «Рута», 2002, 592 с.
6. Галак К.І. Організація бухгалтерського обліку витрат соціально-орієнтованої діяльності. *Причорноморські економічні студії*. 2017. №19. С. 110-115.
7. Голячук Н.В. Формування облікової інформації та її якісні характеристики. *Соціальна економіка*. 2016. №1. С. 104-110.
8. Ковальова Т.В. Про удосконалення плану рахунків бухгалтерського обліку для цілей управління. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2018. №21. С. 112-125. URL : <http://ppb.khadi.kharkov.ua/article/view/156581> (дата звернення: 08.04.2020).
9. Макиан М. Финансы и бухгалтерский учет: шаг за шагом / пер. с англ. П.А. Виксне. Москва : ООО «Издательство АСТ» : ООО «Издательство Астрель», 2004. 347 с.
10. Назарова І.Я. Аналіз методів оцінки активів, зобов'язань та капіталу при реорганізації підприємств. *Економічний аналіз*. 2013. Т.14. №2. С. 214-220. URL : <https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/view/246> (дата звернення: 10.04.2020).
11. Облік і звітність підприємств у системі оподаткування : навч. посіб. / М.І. Бондар та ін.; за заг. ред. М.І. Бондаря, Н.М. Лисенко ; передм. Т.І. Єфименко. Київ : ДННУ «Академія фінансового управління», 2012. 584 с.
12. Облікова політика: навч. посіб. / Г.М. Давидов та ін.; за заг. ред. Г.М. Давидова. 2-ге вид., перер. і доп. Кропивницький: ПП «Ексклюзив-Систем», 2017. 364 с.
13. Податковий кодекс України від 2 груд. 2010 р. № 755-VI / Верховна Рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 08.04.2020).
14. Про затвердження форми податкової накладної та Порядку заповнення податкової накладної : наказ Міністерства фінансів України від 31 груд. 2015 р. №1307. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0137-16> (дата звернення: 10.04.2020).
15. Пушкар М.С., Семанюк В.З., Гудзь Н.В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. Тернопіль : Економічна думка, 2010. 292.
16. Розкриття інформації щодо пов'язаних сторін : Положення (стандарт) бухгалтерського обліку від 18 черв. 2001 р. №23. URL : <https://zakon.ra.da.gov.ua/laws/show/z0539-01> (дата звернення: 09.04.2020).
17. Романчук Я. Вибір методу визначення ціни для цілей трансфертного ціноутворення. *Юридична група EUCON* : веб-сайт. URL : <https://eucon.ua/vy-bir-metodu-vy-znachennya-tsiny-dlya-tsilej-transfertnogo-tsinoutvorennya/> (дата звернення: 08.04.2020).
18. Сливка Я.В. Актуальні питання щодо обліку розрахунків з покупцями та замовниками: систематизація поглядів. *Вісник ЖДТУ*. 2010. №2. С. 178-182.
19. Сук Л.К., Сук П.Л. Бухгалтерський облік. Навчальний посібник. Вид. 2-ге, переробл. і допов. Київ : Знання, 2008. 507 с.
20. Тігова Т.М., Селіверстова Л.С., Процюк Т.Б. Аналіз фінансової звітності : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2012. 268 с.
21. Фесенко В.В. Методологія аудиту та аналізу зовнішньоекономічної діяльності пов'язаних підприємств : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.09 / Тернопіль, 2019. 495 с.

22. Чалюк П.В., Швейкіна Л.Я., Чаплигіна Л.В. Бухгалтерський облік в 2 частинах. Навчальний посібник. Вінниця : Вінницький національний технічний університет, 2015. URL : [https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/16chalyuk\\_buhgalterskyj\\_oblik\\_2\\_chastyny/](https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/16chalyuk_buhgalterskyj_oblik_2_chastyny/) (дата звернення 10.04.2020)

## References

1. Bezverkhyj, K.V., & Hnylyts'ka, L.V. (2015). Rozrobka robochoho planu rakhunkiv bukhalters'koho obliku z metoiu harmonizatsii informatsijnoho zabezpechennia ekonomichnoi bezpeky sub'ektiv mizhnarodnoho ekonomichnoho seredovyscha [Development of a work plan of accounting accounts in order to harmonize information security of economic security of subjects of the international economic environment]. *Rehional'na biznes-ekonomika ta upravlinnia – Regional Business Economics and Management*, 1 (45), 136-145 [in Ukrainian].
2. Bezkorovajna, L.V. (2014). Osoblyvosti otsinky aktyviv ta zobov'iazan' v obliku [Features of valuation of assets and liabilities in accounting]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti – Bulletin of Economics of Transport and Industry*, 46, 143-149 [in Ukrainian].
3. Bondarchuk, N.V., & Nalyvajko, L.V. (2016). Informatsijne zabezpechennia upravlinnia protsesom realizatsii na pidpriemstvi [Information support of enterprise implementation process management]. *Ekonomika i suspil'stvo – Economy and society*, 7, 880-884. Retrieved from [http://www.economyandsociety.in.ua/journal/7\\_ukr/147.pdf](http://www.economyandsociety.in.ua/journal/7_ukr/147.pdf) [in Ukrainian].
4. Boryms'ka, K.P. (2010). Poriadok pobudovy robochoho planu rakhunkiv iak elementa oblikovoi polityky pidpriemstva [The procedure for building a work plan of accounts as an element of accounting policies of the company]. *Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky: zb. nauk. pr. – Scientific papers of Kirovograd National Technical University. Economic sciences: collection of scientific works. Vol. 18*, 1. Kirovograd: KNTU, 298-305 [in Ukrainian].
5. Butinec, F.F. (2002). *Organizaciya buhgalterskogo obliku. [Organization of accounting]*. Zhytomyr : PP «Ruta» [in Ukrainian].
6. Halak, K.I. (2017). Orhanizatsiia bukhalters'koho obliku vytrat sotsial'no-orientovanoi diial'nosti [Organization of accounting of expenses of socially-oriented activity]. *Prychornomors'ki ekonomichni studii – Black Sea Economic Studies*, 19, 110-115 [in Ukrainian].
7. Holiachuk, N.V. (2016). Formuvannia oblikovoi informatsii ta ii iakisni kharakterystyky [Formation of accounting information and its qualitative characteristics]. *Sotsial'na ekonomika – Social Economy*, 1, 104-110 [in Ukrainian].
8. Koval'ova, T.V. (2018). Pro udoskonalennia planu rakhunkiv bukhalters'koho obliku dlia tsilej upravlinnia [On improving the accounting plan for management purposes]. *Problemy i perspektyvy rozvytku pidpriemnytstva – Problems and prospects of entrepreneurship development*, 21, 112-125. Retrieved from <http://ppb.khadi.kharkov.ua/article/view/156581> [in Ukrainian].
9. Makian, M. (2004). *Finance and accounting: step by step*. (P.A. Vyksne, Trans). Moskva : OOO «Izdatel'stvo AST» : OOO «Izdatel'stvo Astrel'».
10. Nazarova, I.Ya. (2013). Analiz metodiv otsinky aktyviv, zobov'iazan' ta kapitalu pry reorhanizatsii pidpriemstv [Analysis of methods of valuation of assets, liabilities and capital in reorganization of enterprises]. *Ekonomichnyj analiz – Economic analysis*, Vol. 14, 2, 214-220. Retrieved from <https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/view/246> [in Ukrainian].
11. Bondar, M.I., Lovins'ka, L.H., & Lysenko, N.M. et al. (2012). *Accounting and reporting of enterprises in the tax system*. T.I. Yefymenko (Ed.). Kyiv : DNNU «Akademiia finansovoho upravlinnia».
12. Davydov, H.M., Savchenko, V.M., & Palchuk, O.V. et al. (2017). *Accounting Policy*. H.M. Davydov (Ed.). Kropivnitsky: PE «Exclusive Systems».
13. Podatkovyj kodeks Ukrainy [Tax Code of Ukraine]. (2010, 2 December) [zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua). Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> [in Ukrainian].
14. Nakaz Ministerstva finansiv Ukrainy vid 31.12.2015 №1307 «Pro zatverdzhennia formy podatkovoi nakladnoi ta Poriadku zapovnennia podatkovoi nakladnoi» [The Law of Ukraine of December 31, 2015 №1307 «On approval of the form of the tax invoice and the Procedure for filling in the tax invoice»]. (2015, 31 December) [zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0137-16> [in Ukrainian].
15. Pushkar, M.S., Semaniuk, V.Z., & Hudz', N.V. (2010). *Bukhhalters'kyj oblik [Accounting]*. Ternopil' : Ekonomichna dumka [in Ukrainian].
16. Polozhennia (standart) bukhalters'koho obliku vid 18.06.2001 №23 «Rozkryttia informatsii schodo pov'iazanykh storin» [Regulation (Standard) of accounting of June 18, 2001 №23 «Related Party

- Disclosures»]. (2001, 18 June). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0539-01> [in Ukrainian].
17. Romanchuk Ya. (2014). Vybir metodu vyznachennia tsiny dlia tsilej transfertnoho tsinoutvorennia [Choosing a pricing method for transfer pricing purposes]. *eucon.ua*. Retrieved from <https://eucon.ua/vybir-metodu-vy-znachennya-tsiny-dlya-tsilej-transfertnogo-tsinoutvorennia/> [in Ukrainian].
  18. Slyvka, Ya.V. (2010). Aktual'ni pytannia schodo obliku rozrakhunkiv z pokuptsiamy ta zamovnykamy: systematyzatsiia pohliadiv [Topical issues in accounting for payments with buyers and customers: systematization of views.]. *Visnyk ZhDTU – ZhSTU Bulletin*, 2, 178-182 [in Ukrainian].
  19. Suk, L.K., & Suk, P.L. (2008). *Accounting*. (2d. ed.). Kyiv : Znannia.
  20. Tihova, T.M., Seliverstova, L.S., & Protsiuk, T.B. (2012). *Analiz finansovoi zvitnosti [Analysis of financial statements]*. Kyiv : Tsentr navchal'noi literatury [in Ukrainian].
  21. Fesenko, V.V. (2019). *Metodolohiia audytu ta analizu zovnishn'oekonomichnoi diial'nosti pov'iazanykh pidpriemstv [Methodology of audit and analysis of foreign economic activity of related companies]*. Doctor's thesis. Ternopil' : TNEU [in Ukrainian].
  22. Chaliuk, P.V., Shvejkina, L.Ya., & Chaplyhina, L.V. (2015). Bukhhalters'kyj oblik v 2 chastynakh [Accounting in 2 parts]. *web.posibnyky.vntu.edu.ua* Retrieved from [https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/16chalyuk\\_buhgalterskyj\\_oblik\\_2\\_chastyny/](https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/16chalyuk_buhgalterskyj_oblik_2_chastyny/) [in Ukrainian].

**Yana Klymenko**, Postgraduate

*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Organization of Accounting of Transactions with Related Parties**

Due to the development of market relations and the entry of the national economy into the international market, the domestic accounting system requires the development and implementation of such accounting and reporting methodology that meets international standards. Particular attention should be paid to reflecting the calculations with affiliates by fixing and accumulating synthetic and analytical accounting information.

Successful activity of enterprises depends on the availability of quality information used by management personnel in the process of making management decisions. Timely and accurate disclosure of data on transactions with affiliates requires the elaboration of a large volume of indicators, their classification and structuring, which is impossible without proper organization of the accounting system. When organizing the system of accounting for transactions with affiliates, we need to determine the necessary level of data analytics, specify the indicators of economic activity of the entity that are necessary for display and analysis. An important step is to develop a business plan for an entity's accounting for its related party transactions, and to encode the documents required to display these transactions. In addition, it is necessary to determine the methods of measuring assets and liabilities that will be accepted for use in transactions with affiliates.

The peculiarity of the developed structural and logical model of coding of accounting accounts is that the Work Plan of accounts formed on its basis will allow to keep records of transactions with affiliated parties with the allocation of the required level of analytics for each individual business entity. To ensure the quality of accounting data on transactions with related parties, the registration of primary documents should be carried out according to the developed structural and logical model of coding of primary documents, which will allow grouping of affiliated parties by type of relationship and by counterparties. The analysis of the main criteria for the formation of an effective system of accounting and reporting of the business entity proved the need to record and accumulate synthetic and analytical accounting information about the business relationships of the enterprise with its related parties.

**affiliates, related parties, documentation, accounting, measurement of assets and liabilities, analytical accounting**

*Одержано (Received) 20.05.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 28.05.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

УДК 657

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).274-290](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).274-290)

О.С. Роева, асп.

*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## **Організаційні засади побудови бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності: нормативно-правовий аспект**

Стаття присвячена дослідженню організаційних засад побудови бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності, що ґрунтуються на аналізі та взаємоузгодженні чинних положень нормативно-правових актів, які регулюють бухгалтерський облік запасів та визначають порядок провадження інноваційної діяльності. Систематизація законодавчих та нормативно-правових актів, що базується на урахуванні їх юридичної сили та органу законотворення (нормотворення), який їх видав, дозволила розробити ієрархічну модель нормативно-правового регламентування організації бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності. Проаналізовано зміст основних нормативних документів, що регламентують бухгалтерський облік запасів та визначають основи провадження інноваційної діяльності за визначеними рівнями державної регламентації. Досліджено та систематизовано основи побудови бухгалтерського обліку запасів відповідно до національних та міжнародних стандартів й визначено рівень їх узгодженості та уніфікації.

**запаси, інноваційна діяльність, активи, бухгалтерський облік, нормативно-правові акти, державне регламентування, оцінка запасів, собівартість запасів, фінансова звітність**

О.С. Роева, асп.

*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна*

## **Организационные основы построения бухгалтерского учета запасов в процессе инновационной деятельности: нормативно-правовой аспект**

Статья посвящена исследованию организационных основ построения бухгалтерского учета запасов в процессе инновационной деятельности, которые основаны на анализе и взаимосогласованности действующих положений нормативно-правовых актов, которые регулируют бухгалтерский учет запасов и определяют порядок осуществления инновационной деятельности. Систематизация законодательных и нормативно-правовых актов, которая основана на учете их юридической силы и органа законотворчества (нормотворчества), который их выдал, позволила разработать иерархическую модель нормативно-правовой регламентации организации бухгалтерского учета запасов в процессе инновационной деятельности. Проанализированы основные нормативные документы, которые регламентируют бухгалтерский учет запасов и определяют основы осуществления инновационной деятельности по определенным уровням государственной регламентации. Исследованы и систематизированы основы построения бухгалтерского учета запасов в соответствии с национальными и международными стандартами и определен уровень их согласованности и унификации.

**запасы, инновационная деятельность, активы, бухгалтерский учет, нормативно-правовые акты, государственное регламентирование, оценка запасов, себестоимость запасов, финансовая отчетность**

**Постановка проблеми.** Сучасні умови функціонування суб'єктів підприємницької діяльності та необхідність їх орієнтації на інноваційний розвиток визначають нові вимоги до формування системи управління запасами, як найрентабельнішого ресурсу діяльності, та вимагають розробки раціональних методів управління запасами, які в значній мірі залежать від якості й достовірності облікової інформації, оскільки саме облікова інформація є джерелом забезпечення інформаційних потреб менеджменту підприємства й на її основі приймаються управлінські рішення. Запаси є об'єктами управління на різних етапах інноваційної діяльності підприємства: з одного боку, вони являються складовою частиною системи «підприємство - зовнішнє середовище» (закупівля-збут); з іншого боку, запаси є основою носіїв витрат під час виробництва інноваційної продукції протягом усього виробничого циклу, починаючи від відпуску сировини і матеріалів у виробництво до здачі готової продукції на склад.

Сьогодні підвищення ефективності використання запасів є одним із головних факторів активізації інноваційної діяльності та прогресивного розвитку підприємства, від якого залежить збільшення обсягів виробництва та загальної прибутковості діяльності. Це зумовлює необхідність дослідження організаційних засад побудови бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності. При цьому розгляд питань, пов'язаних з організацією бухгалтерського обліку запасів, має ґрунтуватися на його нормативній регламентації й врахувати сучасні тенденції інтеграції національної облікової системи в міжнародний законодавчий простір та виходити з необхідності просування вітчизняної інноваційної продукції на міжнародні ринки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню теоретичних і практичних проблем організації бухгалтерського обліку запасів присвячено чимало публікацій вітчизняних і зарубіжних вчених, серед яких вагомий внесок у розвиток досліджуваної проблеми здійснили Бланк І.А. [1], Бутинець Ф. Ф. [2], Голов С. Ф. [5], Коваленко А.М. [10], Конлі К. [27], Кудіна О.М. [12], Кужельний М.В. [13], Макаренко А.П. [3], Малюга Н.М. [17], Нападовська Л.В. [26], Огійчук М.Ф. [26], Садовська І.Б. [21], Сопко В.В. [22], Ткаченко Н.М. [24], та інші. Водночас, малодослідженими залишаються питання організації обліку запасів в процесі провадження інноваційної діяльності підприємств в контексті урахування положень нормативно-правових актів, що регулюють бухгалтерський облік запасів та порядок провадження інноваційної діяльності з орієнтацією на забезпечення зростання її ефективності.

**Постановка завдання.** Завданням даної статті є дослідження організаційних засад побудови бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності на основі аналізу та взаємоузгодження чинних нормативно-правових актів, які діють в системі регулювання бухгалтерського обліку та інноваційної діяльності, що спрямовано на генерацію інформаційних потоків про стан, наявність і рух запасів та їх інтеграцію в систему управління.

**Виклад основного матеріалу.** Конкурентоспроможність вітчизняних підприємств на внутрішньому та зовнішньому ринках, в сучасних умовах ведення виробничо-господарської діяльності, в значній мірі залежить від обсягів виробництва конкурентоспроможної продукції з високою часткою доданої вартості, яка є результатом інноваційної діяльності. Запорукою успішного провадження інноваційної діяльності, з-поміж інших факторів, є ефективна система управління запасами (які виступають матеріальною складовою інноваційної продукції), в основі якої лежить належна організація їх бухгалтерського обліку.

Розгляд питань, пов'язаних з організацією бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності, має ґрунтуватися на системі чинних нормативно-правових актів, що регулюють бухгалтерський облік запасів та являються підґрунтям для здійснення і розвитку інноваційної діяльності. Нормативно-правовий аспект є ключовим в організаційному механізмі побудови бухгалтерського обліку запасів, що обумовлено наступним:

- по-перше, дотримання суб'єктами господарювання єдиних правил ведення бухгалтерського обліку, які встановлені законодавчими актами, носить обов'язковий характер;

- по-друге, задля забезпечення інформаційних потреб менеджменту підприємства та підвищення достовірності облікової інформації має бути взаємоузгодженою система нормативно-правових актів, що унормовує облік запасів, з однієї сторони (в тому числі й з урахуванням тенденцій інтеграції національної облікової системи в міжнародний законодавчий простір), та враховує особливості провадження інноваційної діяльності – з іншої.

Відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [17] організаційні засади побудови бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності підприємства слід розглядати з позиції дворівневого підходу. Перший рівень ґрунтується на регулюванні та регламентації бухгалтерського обліку запасів з боку держави. Другий визначає порядок організації та ведення бухгалтерського обліку запасів безпосередньо на підприємстві.

Державне регулювання бухгалтерського обліку запасів в Україні здійснюється шляхом розробки єдиних правил ведення бухгалтерського обліку запасів та відображення інформації про запаси у фінансовій звітності через видання законодавчим органом державної влади України (Верховною Радою України) та центральними органами виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізують державну політику у сфері бухгалтерського обліку (Міністерством фінансів України, Національним банком України, Державним казначейством України, міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади в межах повноважень, передбачених законодавством), відповідних законодавчих та нормативно-правових актів.

Враховуючи, що право на видання законодавчих та нормативно-правових актів, які регламентують облік запасів, мають різні органи державної та виконавчої влади, відповідно ці акти мають різну юридичну силу та систему підпорядкованості. З урахуванням цього, весь масив законодавчого й нормативно-правового забезпечення обліку запасів можна поєднати у певні групи й залежно від органу, який видав відповідний акт, та з урахуванням юридичної сили такого акту визначити три рівні державного регулювання обліку запасів: 1) Закони та Кодекси України, прийняті Верховною Радою України, що пов'язані із регламентацією обліку запасів та регулюють інноваційну діяльність в Україні; 2) Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку, Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку, які офіційно оприлюднені на веб-сторінці Міністерства фінансів України та інші нормативно-правові акти з бухгалтерського обліку запасів, які затверджує Міністерство фінансів України; 3) Постанови Кабінету Міністрів України, інструкції, положення, методичні рекомендації, які розробляються і затверджуються Міністерством фінансів України та іншими органами на підставі НП(С)БО та П(С)БО й пов'язані із відображенням в обліку операцій із запасами й контролем за їх наявністю і збереженням із врахуванням специфіки й наявних потреб провадження інноваційної діяльності. З-поміж численних нормативно-правових актів, які регулюють інноваційну діяльність в Україні, основними є: Закон України «Про інноваційну діяльність» [18], Закон України «Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в Україні» [19], Закон України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» [20], «Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 р.» [23] тощо.

Питання організації бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності підприємства належать до компетенції його власника (власників) або уповноваженого органу (посадової особи) відповідно до законодавства та установчих документів. Підприємство самостійно:

- визначає облікову політику в частині облік запасів;
- обирає форму бухгалтерського обліку як певну систему реєстрів обліку, порядку і способу реєстрації та узагальнення в них інформації про запаси з додержанням єдиних засад, встановлених Законом про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні, та з урахуванням особливостей провадження інноваційної діяльності і технології обробки облікових даних;
- розробляє систему і форми внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, звітності і контролю операцій із запасами, визначає права працівників на підписання бухгалтерських документів, якими оформлюються операції із запасами;

- затверджує правила документообороту і технологію обробки облікової інформації, додаткову систему рахунків з обліку запасів і реєстрів аналітичного обліку запасів [17].

Відтак, вважаємо за доцільне запропонувати ієрархічну модель нормативно-правового регламентування організації бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності (рис. 1).

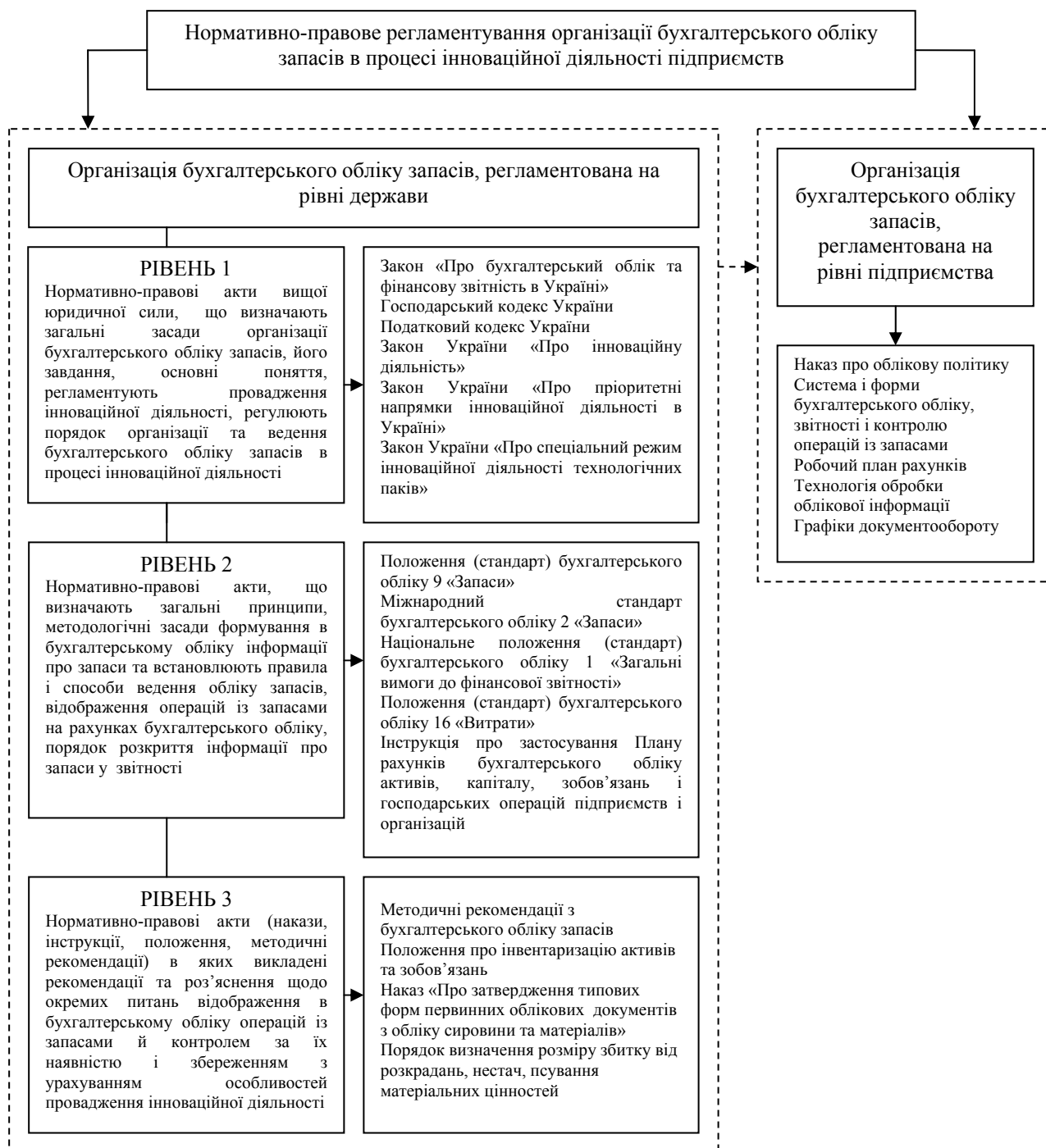


Рисунок 1 – Ієрархічна модель нормативно-правового регламентування організації бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності

Джерело: розроблено і побудовано автором.

Характеризуючи визначені рівні державної регламентації організації бухгалтерського обліку запасів слід зупинитися на найбільш ключових нормативно-правових актах, які визначають цей процес.

Основним нормативно-правовим актом, який регламентує ведення бухгалтерського обліку на підприємстві є Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» від 16.07.1999 № 996-XIV з відповідними змінами та доповненнями. Він визначає правові засади регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні [17]. Він поширюється на всіх юридичних осіб, створених відповідно до законодавства України, незалежно від їх організаційно-правових форм і форм власності, на представництва іноземних суб'єктів господарської діяльності, які зобов'язані вести бухгалтерський облік та подавати фінансову звітність, а також на операції з виконання державного та місцевих бюджетів і складання фінансової звітності про виконання бюджетів з урахуванням бюджетного законодавства [17]. В контексті обліку запасів Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» визначає загальні засади організації та ведення обліку на підприємстві, порядок складання і формування первинних документів з обліку запасів та реєстрів бухгалтерського обліку, визначає обов'язок підприємства щодо проведення інвентаризації запасів.

В контексті провадження суб'єктами господарювання інноваційної діяльності, слід, з-поміж багатьох законодавчих актів, які регулюють інноваційну діяльність в Україні, виділити Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 р. № 40-IV, який визначає правові, економічні та організаційні засади державного регулювання інноваційної діяльності в Україні, встановлює форми стимулювання державою інноваційних процесів і спрямований на підтримку розвитку економіки України інноваційним шляхом [18]. Правові, економічні та організаційні засади формування цілісної системи пріоритетних напрямів інноваційної діяльності та їх реалізації в Україні, визначає Закон України «Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в Україні» від 05.12.2012 р. № 3715-VI. Тому під час формування організаційних засад побудови бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності слід враховувати й положення даних законодавчих актів [19].

Методологічні засади формування у бухгалтерському обліку інформації про запаси і розкриття її у фінансовій звітності регламентує Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 (далі – П(С)БО), затверджене Наказом Міністерства фінансів України від 27.04.2000 № 192 [8]. Зокрема, в Положенні визначаються критерії визнання активів запасами, наводяться перелік та види запасів для цілей бухгалтерського обліку, порядок визначення первісної оцінки запасів, методика оцінки вибуття запасів, порядок оцінки запасів на дату балансу та розкриття інформації про запаси в примітках до фінансової звітності.

У разі, якщо підприємствами, відповідно до законодавства складається фінансова звітність за міжнародними стандартами (до таких відносяться підприємства, що становлять суспільний інтерес, публічні акціонерні товариства, суб'єкти господарювання, які здійснюють діяльність у видобувних галузях, а також підприємства, які провадять господарську діяльність за видами, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України), то загальні підходи до обліку запасів розкриває Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 2 «Запаси» (IAS 2. Inventories). МСБО 2 містить положення щодо визначення запасів, оцінки запасів, порядок формування собівартості запасів та розкриття інформації про запаси у фінансовій звітності. Натомість, основна увага у МСБО 2 акцентується на тому, що головним питанням обліку запасів є визначення суми собівартості, яка повинна визнаватися як актив та переноситися на майбутні періоди до моменту визнання

відповідних доходів. МСБО 2 надає рекомендації щодо визначення собівартості та подальшого визнання витрат, включаючи будь-яке часткове списання до чистої вартості реалізації. Він також надає рекомендації щодо формул собівартості, що застосовуються для визначення собівартості запасів [7].

Враховуючи сучасні тенденції інтеграції національної облікової системи в міжнародний законодавчий простір та зважаючи, що провадження активної інноваційної діяльності зазвичай супроводжується встановленням міжнародних економічних взаємозв'язків, у вітчизняних підприємств, які здійснюють інноваційну діяльність (зادля розкриття інформації у доступному для зарубіжних партнерів форматі), рано чи пізно виникне необхідність складання фінансової звітності у відповідності з Міжнародними стандартами фінансової звітності. Відтак, не можна залишити без розгляду питання систематизації та узгодження побудови бухгалтерського обліку запасів відповідно до національних положень та міжнародних стандартів.

Незважаючи на те, що П(С)БО 9 «Запаси» побудовано на основі міжнародних стандартів обліку, П(С)БО 9 «Запаси» та МСБО 2 «Запаси» мають як спільні, так і відмінні характеристики. Розглянемо ключові норми означених нормативно-правових актів, які визначають методичні підходи до побудови бухгалтерського обліку запасів. Насамперед, розглянемо особливості П(С)БО 9 «Запаси» та МСБО 2 «Запаси» відносно сфери їх застосування.

Норми П(С)БО 9 «Запаси» застосовуються підприємствами, організаціями та іншими юридичними особами незалежно від форм власності за виключенням бюджетних установ та підприємств, які відповідно до законодавства складають фінансову звітність за міжнародними стандартами фінансової звітності [8]. Тобто обмеження щодо застосування норм П(С)БО 9 «Запаси» стосуються лише бюджетних установ та підприємств, які складають звітність відповідно до норм МСФЗ.

Відносно МСБО 2 «Запаси», слід вказати на те, що його норми не застосовується щодо оцінки запасів утримуваних виробниками продукції сільського та лісового господарства після збору врожаю, корисних копалин та мінеральних продуктів, а також брокерами товарної біржі [7]. Тобто за сферою застосування П(С)БО 9 «Запаси» та МСБО 2 «Запаси» не ідентичні.

Розглянемо питання щодо визнання запасів (таблиця 1).

Таблиця 1 – Підходи щодо визнання запасів відповідно до П(С)БО 9 «Запаси» та МСБО 2 «Запаси»

Визначення та складові елементи запасів	П(С)БО 9 «Запаси»	МСБО 2 «Запаси»
Запаси визнаються активом, за умови, якщо:	існує імовірність того, що підприємство отримає в майбутньому економічні вигоди, пов'язані з їх використанням, та їх вартість може бути достовірно визначена.	не визначено (регламентовано Концептуальною основою фінансової звітності).
Запаси – активи, які:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- утримуються для подальшого продажу (розподілу, передачі) за умов звичайної господарської діяльності;</li> <li>- перебувають у процесі виробництва з метою подальшого продажу продукту виробництва;</li> <li>- утримуються для споживання під час виробництва продукції, виконання робіт та надання послуг, а також управління підприємством.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- утримуються для продажу у звичайному ході бізнесу;</li> <li>- перебувають у процесі виробництва для такого продажу; або</li> <li>- існують у формі основних чи допоміжних матеріалів для споживання у виробничому процесі або при наданні послуг.</li> </ul>

## Продовження таблиці 1

Склад (класифікація) запасів	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сировина, основні й допоміжні матеріали, комплектуючі вироби та інші матеріальні цінності, що призначені для виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг, розподілу, передачі, обслуговування виробництва й адміністративних потреб;</li> <li>- незавершене виробництво у вигляді не закінчених обробкою і складанням деталей, вузлів, виробів та незакінчених технологічних процесів;</li> <li>- готова продукція, що виготовлена на підприємстві, призначена для продажу і відповідає технічним та якісним характеристикам, передбаченим договором або іншим нормативно-правовим актом;</li> <li>- товари у вигляді матеріальних цінностей, що придбані (отримані) та утримуються підприємством з метою подальшого продажу;</li> <li>- малоцінні та швидкозношувані предмети, що використовуються протягом не більше одного року або нормального операційного циклу, якщо він більше одного року;</li> <li>- поточні біологічні активи, а також сільськогосподарська продукція і продукція лісового господарства після її первісного визнання.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- товари;</li> <li>- виробничі запаси;</li> <li>- виробничі допоміжні матеріали;</li> <li>- матеріали;</li> <li>- незавершене виробництво;</li> <li>- готова продукція.</li> </ul>
------------------------------	---	---

*Джерело: складено автором на основі [7, 8]*

В МСБО 2, на відміну від П(С)БО 9, відсутня норма щодо визнання запасів активом, проте це питання регламентовано Концептуальною основою фінансової звітності, згідно з якою, активом визнається теперішній економічний ресурс, що контролюється суб'єктом господарювання внаслідок минулих подій та має потенціал створення економічних вигід у майбутньому [11]. Таким чином, запас визнається активом, якщо він відповідає означеним критеріям. Як бачимо, в даному питанні норми МСБО 2 та П(С)БО 9 ідентичні.

Аналізуючи визначення запасів, що наводяться у П(С)БО 9 та МСБО 2, слід вказати на майже повну їх ідентичність за виключенням того, що П(С)БО 9, на відміну від МСБО 2 дещо розширює перелік активів, які відносяться до складу запасів, доповнюючи їх активами, які утримуються для управління підприємством, тобто активами, що споживаються в процесі управління підприємством.

Класифікація запасів, наведена в П(С)БО 9, більш широка й деталізована аніж визначена в МСБО 2. Ключова відмінність полягає у включенні до складу запасів, згідно П(С)БО 9, малоцінних та швидкозношуваних предметів й поточних біологічних активів.

В контексті визнання активів запасами, слід вказати й на те, що і П(С)БО 9, й МСБО 2 визначають певні групи активів, на які не розповсюджується їх дія, тобто, фактично такі активи не є запасами. До складу таких активів П(С)БО 9 відносить:

- незавершені роботи за будівельними контрактами, включаючи контракти з надання послуг, що безпосередньо пов'язані з ними;

- фінансові активи;
- поточні біологічні активи, якщо вони оцінюються за справедливою вартістю відповідно до НП(С)БО 30 «Біологічні активи»;
- корисні копалини, якщо вони оцінюються за чистою вартістю реалізації відповідно до інших НП(С)БО.

МСБО 2 не визнає запасами:

- фінансові інструменти (оцінюються відповідно до МСБО 32 «Фінансові інструменти: подання» та МСФЗ 9 «Фінансові інструменти»);
- біологічні активи, пов'язані із сільськогосподарською діяльністю та сільськогосподарською продукцією на місці збирання врожаю (оцінюються відповідно до МСБО 41 «Сільське господарство»).

Як свідчить вище наведене, П(С)БО 9 наводить більш широкий перелік груп активів, на які не розповсюджується його дія, порівняно із МСБО 2. Зокрема, це стосується незавершених робіт за будівельними контрактами та корисних копалин. Слід вказати й на те, що до травня 2014 р., до введення в дію МСФЗ 15 «Дохід від договорів з клієнтами», у тексті МСБО 2 також була наявною норма щодо невизнання запасами незавершеного виробництва за будівельними контрактами, включаючи безпосередньо пов'язані з ними контракти з надання послуг. Отже, враховуючи ту обставину, що П(С)БО 9 «Запаси», побудовано на основі міжнародних стандартів обліку, із внесенням змін до МСБО має відбуватися й відповідний перегляд П(С)БО задля забезпечення максимальної ідентичності підходів щодо формування у бухгалтерському обліку інформації про запаси.

Одним із основних питань, які регламентують П(С)БО 9 та МСБО 2, є питання оцінки запасів, оскільки саме оцінка є важливою передумовою правильної організації бухгалтерського обліку запасів та виступає дієвим інструментом ефективної організації інноваційної діяльності підприємства. Як П(С)БО 9, так МСБО 2 визначають підходи щодо оцінки запасів при їх надходженні, вибутті та на дату складання фінансової звітності. Розглянемо особливості підходів щодо оцінки запасів згідно вітчизняного та міжнародного стандартів (табл. 2).

Як свідчить інформація наведена в табл. 2, підходи щодо оцінки запасів відповідно до П(С)БО 9 «Запаси» та МСБО 2 «Запаси» не можна визнати достатньо узгодженими. МСБО 2 при оцінці запасів оперує такими поняттями як: чиста вартість реалізації, справедлива вартість та собівартість запасів, при цьому, ключове місце в оцінці запасів при їх надходженні займає такий вид оцінки, як собівартість запасів. Натомість, в П(С)БО 9 основний акцент в оцінці запасів при їх надходженні зроблено на первісній вартості, яка в совою чергу може дорівнювати (в залежності від способів надходження запасів): собівартості запасів, справедливій вартості запасів, виробничій собівартості запасів, балансовій вартості запасів. Тобто, в П(С)БО 9 «Запаси», на відміну від МСБО 2 «Запаси», зміщені акценти в бік сприйняття саме первісної вартості запасів, а не їх собівартості, як основи для відображення запасів в бухгалтерському обліку і звітності. Виходячи із діючих нині підходів щодо оцінки запасів, запаси на дату балансу згідно П(С)БО 9 «Запаси» відображаються за найменшою з двох оцінок: первісною вартістю або чистою вартістю реалізації, а згідно МСБО 2 – за меншою з таких двох величин: собівартістю або чистою вартістю реалізації.

Таблиця 2 – Підходи щодо оцінки запасів відповідно до П(С)БО 9 «Запаси» та МСБО 2 «Запаси»

Види оцінки запасів	П(С)БО 9 «Запаси»	МСБО 2 «Запаси»
Чиста вартість реалізації	Очікувана ціна реалізації запасів в умовах звичайної діяльності за вирахуванням очікуваних витрат на завершення їх виробництва та реалізацію	Попередньо оцінена ціна продажу у звичайному ході бізнесу мінус попередньо оцінені витрати на завершення та попередньо оцінені витрати, необхідні для здійснення продажу
Справедлива вартість	Не визначено, проте вживається в контексті формування первісної вартості запасів у випадку знаходження запасів на підприємство як внесок до статутного капіталу, безоплатно одержаних запасів, запасів, ціну яких неможливо достовірно визначити на момент їх оприбуткування, у випадку обміну запасів на неподібні запаси.	Це ціна, яка була б отримана від продажу активу або сплачена за передачу зобов'язання у звичайній операції між учасниками ринку на дату оцінки.
Відновлювальна вартість	Сучасна собівартість придбання	Не визначено
Первісна вартість	Залежно від способів надходження запасів на підприємство визначається як: <ul style="list-style-type: none"> <li>- собівартість запасів;</li> <li>- справедлива вартість запасів;</li> <li>- виробнича собівартість запасів;</li> <li>- балансова вартість запасів</li> </ul>	Не визначено
Собівартість запасів	Чітко не визначено, проте наведено витрати, які формують собівартість запасів, при їх придбанні за плату: <ul style="list-style-type: none"> <li>- фактичні витрати, що сплачуються згідно з договором постачальнику (продавцю) за вирахуванням непрямих податків;</li> <li>- суми ввізного мита;</li> <li>- суми непрямих податків у зв'язку з придбанням запасів, які не відшкодовуються підприємству;</li> <li>- транспортно-заготівельні витрати (затрати на заготівлю запасів, оплата тарифів (фрахту) за вантажно-розвантажувальні роботи і транспортування запасів усіма видами транспорту до місця їх використання, включаючи витрати зі страхування ризиків транспортування запасів;</li> <li>- інші витрати, які безпосередньо пов'язані з придбанням запасів і доведенням їх до стану, в якому вони придатні для використання у запланованих цілях.</li> </ul>	Собівартість запасів включає: <ul style="list-style-type: none"> <li>- всі витрати на придбання (складаються з ціни придбання, ввізного мита та інших податків (окрім тих, що згодом відшкодовуються), а також з витрат на транспортування, навантаження і розвантаження та інших витрат, безпосередньо пов'язаних з придбанням готової продукції, матеріалів та послуг);</li> <li>- витрати на переробку (витрати, прямо пов'язані з одиницями виробництва, систематичний розподіл постійних та змінних виробничих накладних витрат, що виникають при переробці матеріалів у готову продукцію);</li> <li>- інші витрати, понесені під час доставки запасів до їх теперішнього місцезнаходження та приведення їх у теперішній стан.</li> </ul>

Джерело: складено автором на основі [7; 8]

З метою забезпечення відповідності національного стандарту положенням міжнародного стандарту, вважаємо за доцільне відійти від сприйняття первісної вартості як першооснови оцінки запасів, замінивши її, відповідно, поняттям

«собівартість запасів» із визначенням складових витрат залежно від способів надходження запасів.

Наступним важливим питанням в оцінці запасів є оцінка вибуття (списання) запасів. При цьому в П(С)БО 9 «Запаси» говориться про методи оцінки вибуття (ідентифікованої собівартості відповідної одиниці запасів; середньозваженої собівартості; собівартості перших за часом надходження запасів (ФІФО); нормативних затрат; ціни продажу), а в МСБО 2 «Запаси» – про методи визначення собівартості (стандартних (нормативних) витрат і роздрібних цін) та формули собівартості (конкретної ідентифікації індивідуальної собівартості; «перше надходження – перший видаток» (ФІФО) або середньозваженої собівартості) (таблиця 3).

Принципових відмінностей між П(С)БО 9 та МСБО 2 в підходах щодо оцінки вибуття запасів немає. Згідно з вимогами як національного, так і міжнародного стандартів для всіх одиниць бухгалтерського обліку запасів, що мають однакове призначення та однакові умови використання, застосовується тільки один із передбачених цими стандартами методів оцінки вибуття запасів (методів визначення собівартості та формул собівартості).

Порівнюючи обсяг інформації про запаси, що підлягає розкриттю у фінансовій звітності, згідно з П(С)БО 9 та з МСБО 2, слід вказати на те, міжнародним стандартом передбачено більш широке її представлення, порівняно з П(С)БО 9. Так, відповідно до МСБО 2 «Запаси», у фінансовій звітності необхідно розкривати:

- а) облікові політики, прийняті для оцінки запасів, включаючи використані формули собівартості;
- б) загальну балансову вартість запасів та балансову вартість згідно з класифікаціями, прийнятими для суб'єкта господарювання;
- в) балансову вартість запасів, відображених за чистою вартістю реалізації мінус витрати на продаж;
- г) суму запасів, визнаних як витрати протягом періоду;
- г) суму будь-якого часткового списання запасів, визнану як витрати протягом періоду;
- д) суму будь-якого сторнування будь-якого часткового списання, визнану як зменшення суми запасів, яка визнана як витрати періоду;
- е) обставини або події, що спричинили сторнування часткового списання запасів;
- є) балансову вартість запасів, переданих під заставу для гарантії зобов'язань [7].

Отже, дослідження чинних норм П(С)БО 9 «Запаси» та МСБО 2 «Запаси», дає змогу засвідчити їх відповідність в ключових питаннях методології формування у бухгалтерському обліку інформації про запаси та наявність певної неузгодженості в питаннях щодо сфери застосування, порядку визнання запасів активами, складу (класифікації) запасів, груп активів на які не розповсюджується дія стандарту, підходів щодо оцінки запасів при їх надходженні, розкриття інформації у фінансовій звітності, які, на нашу думку, мають підлягати перегляду та уточненню.

Таблиця 3 – Підходи щодо оцінки вибуття (списання) запасів відповідно до П(С)БО 9 «Запаси» та МСБО 2 «Запаси» та особливості їх застосування

П(С)БО 9 «Запаси»	МСБО 2 «Запаси»	
Методи оцінки вибуття запасів	Методи визначення собівартості	Формули собівартості
<p>1. <i>Ідентифікованої собівартості відповідної одиниці запасів.</i> за ідентифікованою собівартістю оцінюються запаси, які відпускаються, та послуги, що виконуються для спеціальних замовлень і проектів, а також запаси, які не замінюють одне одного</p> <p>2. <i>Середньозваженої собівартості.</i> Оцінка запасів проводиться щодо кожної одиниці запасів діленням сумарної вартості залишку таких запасів на початок звітної місяця і вартості одержаних у звітному місяці запасів на сумарну кількість запасів на початок звітної місяця і одержаних у звітному місяці запасів.</p> <p>3. <i>Собівартості перших за часом надходження запасів (ФІФО).</i> Оцінка запасів за методом ФІФО базується на припущенні, що запаси використовуються у тій послідовності, у якій вони надходили до підприємства (відображені у бухгалтерському обліку), тобто запаси, які першими відпускаються у виробництво (продаж та інше вибуття), оцінюються за собівартістю перших за часом надходження запасів.</p> <p>4. <i>Нормативних затрат</i> Оцінка за нормативними затратами полягає у застосуванні норм витрат на одиницю продукції (робіт, послуг), які встановлені підприємством з урахуванням нормальних рівнів використання запасів, праці, виробничих потужностей і діючих цін. Для забезпечення максимального наближення нормативних затрат до фактичних норми затрат і ціни повинні регулярно у нормативній базі перевірятися і переглядатися. Оцінка продукції за нормативними затратами коригується до фактичної виробничої собівартості.</p> <p>5. <i>Ціни продажу.</i> Оцінка за цінами продажу заснована на застосуванні підприємствами роздрібною торгівлі середнього проценту торговельної націнки товарів. Цей метод можуть застосовувати (якщо інші методи оцінки вибуття запасів не виправдані) підприємства, що мають значну і змінну номенклатуру товарів з приблизно однаковим рівнем торговельної націнки. Собівартість реалізованих товарів визначається як різниця між продажною (роздрібною) вартістю реалізованих товарів і сумою торговельної націнки на ці товари. Сума торговельної націнки на реалізовані товари визначається як добуток продажною (роздрібною) вартості реалізованих товарів і середнього відсотку торговельної націнки. Середній відсоток торговельної націнки визначається діленням суми залишку торговельних націнок на початок звітної місяця і торговельних націнок у продажній вартості одержаних у звітному місяці товарів на суму продажною (роздрібною) вартості залишку товарів на початок звітної місяця та продажною (роздрібною) вартості одержаних у звітному місяці товарів.</p>	<p>1. <i>Метод стандартних витрат.</i> Використовується для зручності, якщо результати приблизно дорівнюють собівартості. Стандартні витрати враховують нормативні рівні використання основних та допоміжних матеріалів, праці, а також економічної і виробничої потужності. Вони регулярно аналізуються і, за потреби, переглядаються з огляду на поточні умови.</p> <p>2. <i>Метод роздрібних цін.</i> Часто застосовується у роздрібній торгівлі для оцінки великої кількості одиниць запасів, які швидко змінюються і дають однаковий прибуток та для яких технічно неможливо застосувати інші методи калькулювання. Собівартість запасів визначається шляхом зменшення вартості продажу запасів на відповідний відсоток валового прибутку. Застосовуваний відсоток ураховує запаси, які були оцінені нижче початкової ціни продажу. Для кожного відділу роздрібною торгівлі часто використовують середній відсоток</p>	<p>1. <i>Конкретна ідентифікація індивідуальної собівартості.</i> Означає, що конкретні витрати ототожнюються з ідентифікованими одиницями запасів. Такий підхід є доцільним для запасів, призначених для конкретних проектів, незалежно від того, чи вони були придбані, чи вироблені. Проте конкретна ідентифікація собівартості недоречна у випадку, коли існує велика кількість одиниць запасів, які, як правило, є взаємозамінними. За таких обставин можна застосувати метод вибору тих одиниць, що залишилися в запасах, щоб визначити очікуваний вплив на прибуток або збиток</p> <p>2. <i>Перше надходження – перший видаток (ФІФО)</i> Формула ФІФО припускає, що одиниці запасів, які були придбані або вироблені першими, продаються першими, а отже, одиниці, які залишаються в запасах на кінець періоду, є тими, що були придбаними або виробленими останніми.</p> <p>3. <i>Середньозваженої собівартості.</i> Згідно з формулою середньозваженої собівартості, собівартість кожної одиниці визначається із середньозваженої собівартості подібних одиниць на початок періоду та собівартості подібних одиниць, що були придбані або вироблені протягом періоду. Середнє значення може бути обчислене на періодичній основі або з отриманням кожної додаткової партії залежно від обставин суб'єкта господарювання.</p>

Джерело: складено автором на основі [7; 8].

Повертаючись до питання державної регламентації організації бухгалтерського обліку запасів та питання розкриття інформації про запаси у фінансовій звітності, слід зазначити на необхідності дотримання норм Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», затвердженого Наказом Міністерства фінансів України від 07.02.2013 р. № 73, яке визначає мету, склад і принципи підготовки фінансової звітності та вимоги до визнання і розкриття її елементів [6]. Зокрема, у балансі (звіті про фінансовий стан) підприємства розкриття інформації про запаси здійснюється за однойменною статтею «Запаси», у якій відображається загальна вартість активів, що визнаються запасами згідно із П(С)БО 9 «Запаси», зокрема, утримуються для подальшого продажу (розподілу, передачі) за умов звичайної господарської діяльності, перебувають у процесі виробництва з метою подальшого продажу продукту виробництва, утримуються для споживання під час виробництва продукції, виконання робіт та надання послуг, а також управління підприємством. У разі відповідності ознакам суттєвості, у додаткових статтях у балансу (звіту про фінансовий стан) підприємства може бути наведена інформація про виробничі запаси, незавершене виробництво, готову продукцію та товари.

Порядок відображення інформації про запаси на рахунках бухгалтерського обліку регламентує Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств та організацій, затверджена Наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291, яка містить коротку характеристику рахунків і субрахунків для обліку запасів та встановлює порядок ведення аналітичного обліку й кореспонденцію рахунків [9].

Вагомим документом в системі нормативно-правового регламентування організації бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності є Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку запасів, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 10.01.07 року № 2, із змінами і доповненнями. Дані Методичні рекомендації визначають сферу дії та регламентування, класифікацію запасів для цілей бухгалтерського обліку, норми щодо визнання та оцінки запасів (які є ідентичними П(С)БО 9 «Запаси»), порядок документального оформлення операцій руху запасів, порядок обліку і контролю наявності та руху запасів в місцях їх зберігання та у виробництві, порядок організації та ведення аналітичного та синтетичного обліку запасів, особливості обліку тари [15].

Задля забезпечення достовірності даних бухгалтерського обліку в частині обліку запасів та фінансової звітності підприємства державою передбачено необхідність проведення інвентаризації. Порядок проведення інвентаризації запасів визначає Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань від 02.09.2014 р. № 879 [16], згідно з яким, інвентаризація запасів проводиться за місцями зберігання та окремо за матеріально відповідальними особами. Запаси під час інвентаризації фіксуються в інвентаризаційних описах за найменуванням із зазначенням номенклатурного номера (за його наявності), виду, групи, сорту, одиниці виміру, ціни, суми та кількості (рахунок, вага або міра), фактично встановлених на дату інвентаризації та за даними бухгалтерського обліку.

Аналізуючи систему нормативно-правових актів за визначеними рівнями державної регламентації бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності підприємств та їх зміст, слід вказати на те, що нині в Україні створена достатньо ґрунтовна законодавча база, яка регламентує облік запасів. Проте, залишається низка невирішених проблем в частині узгодження норм вітчизняного та міжнародного законодавства, вирішення яких допоможе вдосконалити систему державного регламентування організації бухгалтерського обліку запасів та підвищить

ефективність інформаційних потоків щодо наявності і руху запасів в системі менеджменту для забезпечення ефективного управління запасами та їх використання в процесі інноваційної діяльності підприємств.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Забезпечення ефективної організації бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності має базуватися на системі чинних нормативно-правових актів, що регулюють бухгалтерський облік запасів та являються підґрунтям для здійснення і розвитку інноваційної діяльності. Дослідження масиву законодавчих та нормативно-правових актів, що регламентують організацію бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності дозволило розробити ієрархічну модель нормативно-правового регламентування організації бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності, яка побудована на основі дворівневого підходу: перший - організація бухгалтерського обліку запасів, регламентована на рівні держави; другий – організація бухгалтерського обліку запасів, регламентована на рівні підприємства. Авторський підхід до організації бухгалтерського обліку запасів, регламентованого на рівні держави, передбачає наступні рівні його державної регламентації: рівень 1 – нормативно-правові акти вищої юридичної сили, що визначають загальні засади організації бухгалтерського обліку запасів, його завдання, основні поняття, регламентують провадження інноваційної діяльності, регулюють порядок організації та ведення бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності; рівень 2 – нормативно-правові акти, що визначають загальні принципи, методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про запаси та встановлюють правила і способи ведення обліку запасів, відображення операцій із запасами на рахунках бухгалтерського обліку, порядок розкриття інформації про запаси у звітності; рівень 3 – нормативно-правові акти (накази, інструкції, положення, методичні рекомендації), в яких викладені рекомендації та роз'яснення щодо окремих питань відображення в бухгалтерському обліку операцій із запасами й контролем за їх наявністю і збереженням з урахуванням особливостей провадження інноваційної діяльності. Організація бухгалтерського обліку запасів, регламентована на рівні підприємства, включає: розробку наказу про облікову політику; формування системи та обрання форми бухгалтерського обліку, звітності і контролю операцій із запасами; розробку робочого плану рахунків; визначення технології обробки облікової інформації; затвердження правил документообороту та формування графіку документообороту).

Порівняння ключових норм П(С)БО 9 «Запаси» та МСБО 2 «Запаси», які визначають методичні підходи до побудови бухгалтерського обліку запасів, в контексті усвідомлення необхідності застосування міжнародних стандартів бухгалтерського обліку у національній практиці, дозволяє засвідчити єдність підходів щодо основних питань методології формування у бухгалтерському обліку інформації про запаси та наявність певної неузгодженості в питаннях щодо сфери застосування, порядку визнання запасів активами, складу (класифікації) запасів, груп активів, на які не розповсюджується дія стандарту, підходів щодо оцінки запасів при їх надходженні, розкриття інформації у фінансовій звітності, які, на нашу думку, мають підлягати перегляду та уточненню, що сприятиме удосконаленню системи державного регулювання бухгалтерського обліку запасів та задоволенню потреб користувачів у системі прийняття рішень.

З огляду на те, що основна увага в даному дослідженні була спрямована на розкриття питання державного регламентування організації бухгалтерського обліку запасів в процесі інноваційної діяльності, подальші дослідження будуть спрямовані на висвітлення питання організації бухгалтерського обліку запасів на рівні підприємства в

контексті: визначення особливостей формування наказу про облікову політику в частині запасів; обґрунтування вибору оптимальної системи бухгалтерського обліку запасів; розроблення системи і форм управлінського обліку, звітності і контролю операцій із запасами; розробку робочого плану рахунків; формування графіку документообороту операцій із запасами в процесі інноваційної діяльності.

## Список літератури

1. Бланк И.А. Финансовый менеджмент: учебн. курс. Киев : Ника – Центр, Эльга, 2013. 528 с.
2. Бутинець Ф.Ф. Теорія бухгалтерського обліку : підруч. Житомир : ПП «Рута», 2008. 444 с.
3. Бухгалтерський облік: навч.-метод. посіб. / Макаренко А.П., Меліхова Т.О., Подмешальська Ю.В., Чакалова Н.С. Запоріжжя : ЗДІА, 2018. 602 с.
4. Витрати : Положення (стандарт) бухгалтерського обліку від 31 груд. 1999 р. № 16. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00> (дата звернення: 10.05.2020).
5. Голов С. Ф. Бухгалтерський облік в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку : монографія. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 522 с.
6. Загальні вимоги до фінансової звітності : Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку від 07 лют. 2013 р. № 1. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13> (дата звернення: 05.05.2020).
7. Запаси : Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку № 2. URL: <https://mof.gov.ua/uk/mizhnarodni-standarti-finansovoi-zvitnosti> (дата звернення: 08.05.2020).
8. Запаси : Положення (стандарт) бухгалтерського обліку від 20 жовт. 1999 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0751-99> (дата звернення: 08.05.2020).
9. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : Наказ Міністерства фінансів України від 30 лист. 1999 р. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99> (дата звернення: 11.05.2020).
10. Коваленко А.М. Бухгалтерський облік в Україні. Від теорії до практики. Дніпропетровськ : ВКК «Баланс- Клуб», 2011. 1024 с.
11. Концептуальна основа фінансової звітності: видана РМСБО у вересні 2010 р., переглянута в березні 2020 року. URL: <https://mof.gov.ua/uk/mizhnarodni-standarti-finansovoi-zvitnosti>.
12. Кудіна О.М. Процесний підхід до організації обліку виробничих запасів підприємства. *Інноваційна економіка*. 2015. № 1(56). С. 220–226.
13. Кужельний М.В., Лінник В. Г. Теорія бухгалтерського обліку : підруч. Київ : КНЕУ, 2006. 576 с.
14. Малуґа Н.М. Шляхи удосконалення оцінки в бухгалтерському обліку: теорія, практика, перспективи: монографія. Житомир: ЖІТІ, 2007. 384 с.
15. Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку запасів : Наказ Міністерства фінансів України від 10 січ. 2007 р. № 2. URL: <http://www.minfin.gov.ua> (дата звернення: 08.05.2020).
16. Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань : Наказ Міністерства фінансів України від 02 вер. 2014 р. № 879. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1365-14> (дата звернення: 13.05.2020).
17. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16 лип. 1999 р. № 996-XIV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення: 05.05.2020).
18. Про інноваційну діяльність : Закон України від 04 лип. 2002 р. № 40-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15> (дата звернення: 05.05.2020).
19. Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в Україні : Закон України від 8 вер. 2011 р. № 3715-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/3715-17> (дата звернення: 04.05.2020).
20. Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних паків : Закон України від 16 лип. 1999 р. № 991-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/991-14#Text> (дата звернення: 04.05.2020).
21. Садовська І.Б., Божидарнік Т.В., Нагірська К.Є. Бухгалтерський облік: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 688 с.
22. Сопко В.В. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2009. 526 с.
23. Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 р. : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 лип. 2019 р. № 526-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 04.05.2020).

24. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: підруч. Київ: Алерта, 2011. 976 с.
25. Фінансовий облік: підруч. / Нападівська Л.В. та ін. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2013. 700 с.
26. Фінансовий та управлінський облік за національними стандартами: підруч. Огійчук М.Ф. та ін. Київ: Алерта, 2011. 1042 с.
27. Conley, Kevin, & Natarajarathinam, Malini (2019). Effect of Accounting Policies on Effectiveness of Inventory Management Strategies. *Engineering Management Journal*, Vol. 31:4, 246-256. Retrieved from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10429247.2019.1652056> [in English] (Last accessed: 02.05.2020).

## References

1. Blank, Y.A. (2013). *Fynansovyy menedzhment [Financial management]*. Kyev : Nyka – Tsentr, El'ha [in Russian].
2. Butynets, F.F. (2008). *Teoriia bukhhalterskoho obliku [Accounting theory]*. Zhytomyr : PP «Ruta» [in Ukrainian].
3. Makarenko, A.P., Melikhova, T.O., Podmeshalska, Yu.V., & Chakalova, N.S. (2018). *Bukhhalterskyi oblik [Accounting]*. Zaporizhzhia: ZDIA [in Ukrainian].
4. Polozhennia (standart) bukhhalterskoho obliku vid 31.12.1999. № 16 «Vytraty» [Regulation (Standard) of accounting of December 31, 1999 № 16 «Costs»]. (1999). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00> [in Ukrainian].
5. Holov, S.F. (2007). *Bukhhalterskyi oblik v Ukraini: analiz stanu ta perspektyvy rozvytku [Accounting in Ukraine: analysis of the state and prospects of development]*. Kyiv : Tsentr uchbovoi literatury [in Ukrainian].
6. Natsionalne polozhennia (standart) bukhhalterskoho obliku vid 07.02. 2013 № 1 «Zahalni vymohy do finansovoi zvitnosti» [National regulation (standard) of accounting of February 7, 2013 № 1 «General requirements for financial reporting»]. (2013). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13> [in Ukrainian].
7. Mizhnarodnyi standart bukhhalterskoho obliku stanom na 29.10.2018 №2 «Zapasy» [International Accounting Standard as of October 29, 2018 «Inventories»]. (2018). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://mof.gov.ua/uk/mizhnarodni-standarti-finansovoi-zvitnosti> [in Ukrainian].
8. Polozhennia (standart) bukhhalterskoho obliku vid 20.10. 1999 № 9 «Zapasy» [Regulation (Standard) of accounting of October 20, 1999 № 9 «Inventories»]. (1999). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0751-99> [in Ukrainian].
9. Nakaz Ministerstva finansiv Ukrainy vid 30.11. 1999 № 291 «Instruktsiia pro zastosuvannia Planu rakhunkiv bukhhalterskoho obliku aktyviv, kapitalu, zoboviazan i hospodarskykh operatsii pidpriemstv i orhanizatsii» [Order of the Ministry of Finance of Ukraine of November 30, 1999 № 291 «Instruction on application of the Chart of Accounts for accounting of assets, capital, liabilities and business operations of enterprises and organizations»]. (1999). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99> [in Ukrainian].
10. Kovalenko, A.M. (2011). *Bukhhalterskyi oblik v Ukraini. Vid teorii do praktyky [Accounting in Ukraine. From theory to practice]*. Dnipropetrovsk : VKK «Balans- Klub» [in Ukrainian].
11. Kontseptualna osnova finansovoi zvitnosti stanom na 03.03.2020 [Conceptual basis of financial reporting as of March 03, 2020]. (2020). *mof.gov.ua*. Retrieved from <https://mof.gov.ua/uk/mizhnarodni-standarti-finansovoi-zvitnosti> [in Ukrainian].
12. Kudina, O.M. (2015). *Protsesnyi pidkhid do orhanizatsii obliku vyrobnychkykh zapasiv pidpriemstva [Process approach to the organization of accounting for production stocks of the enterprise]*. Innovatsiina ekonomika - Innovative economy, 1(56), 220-226 [in Ukrainian].
13. Kuzhelnii, M.V., & Linyk, V.H. (2006). *Teoriia bukhhalterskoho obliku [Accounting theory]*. Kyiv : KNEU [in Ukrainian].
14. Maliuha, N.M. (2007). *Shliakhy udoskonalennia otsinky v bukhhalterskomu obliku: teoriia, praktyka, perspektyvy [Ways to improve valuation in accounting: theory, practice, prospects]*. Zhytomyr: ZhITI [in Ukrainian].
15. Nakaz Ministerstva finansiv Ukrainy vid 10.01.2007 № 2 «Metodychni rekomendatsii z bukhhalterskoho obliku zapasiv» [Order of the Ministry of Finance of Ukraine of January 10, 2007 № 2 «Methodical recommendations on inventory accounting»]. (2007). *minfin.gov.ua*. Retrieved from <http://www.minfin.gov.ua> [in Ukrainian].
16. Nakaz Ministerstva finansiv Ukrainy vid 02.09.2014 № 879 «Polozhennia pro inventaryzatsiiu aktyviv ta zoboviazan» [Order of the Ministry of Finance of Ukraine of September 02, 2014 № 879. «Regulations

- on inventory of assets and liabilities»]. (2014). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1365-14> [in Ukrainian].
17. Zakon Ukrainy vid 16.07.1999 №996-XIV «Pro buhgalterskij oblik ta finansovu zvitnist v Ukrayini» [The Law of Ukraine of July 16, 1999 №996-XIV «On accounting and financial reporting in Ukraine»]. (1999). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/996-14> [in Ukrainian].
  18. Zakon Ukrainy vid 04.07.2002 № 40-IV «Pro innovatsijnu diial'nist'» [The Law of Ukraine of July 04, 2002 № 40-IV «On Innovation Activity»]. (2002). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15> [in Ukrainian].
  19. Zakon Ukrainy vid 08.09. 2011 № 3715-VI «Pro priorityetni napriamky innovatsiinoi diialnosti v Ukraini» [The Law of Ukraine of September 08, 2011 № 3715-VI «On priority areas of innovation in Ukraine»]. (2011). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/3715-17> [in Ukrainian].
  20. Zakon Ukrainy vid 16.07. 1999 № 991-XIV «Pro spetsialnyi rezhym innovatsiinoi diialnosti tekhnolohichnykh parkiv» » [The Law of Ukraine of July 16, 1999 № 991-XIV «About the special mode of innovative activity of technology parks»]. (1999). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/991-14#Text> [in Ukrainian].
  21. Sadovska, I.B., Bozhydarnik, T.V., & Nahirska, K.Ie. (2013). *Bukhhalterskyi oblik [Accounting]*. Kyiv : Tsentr uchbovoi literatury [in Ukrainian].
  22. Sopko, V.V. (2009). *Bukhhalterskyi oblik v upravlinni pidpriemstvom [Accounting in enterprise management]*. Kyiv : KNEU [in Ukrainian].
  23. Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 10.07. 2019 № 526 «Stratehiia rozvytku sfery innovatsiinoi diialnosti na period do 2030 r» [Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine of July 10, 2019 № 526 «Strategy for the development of innovation in the period up to 2030»]. (2019). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
  24. Tkachenko, N.M. (2011). *Bukhhalterskyi finansovyi oblik, opodatkuvannia i zvitnist [Accounting, financial accounting, taxation and reporting]*. Kyiv: Alerta [in Ukrainian].
  25. Napadovska, L.V. et al. (2013). *Finansovyi oblik [Financial accounting]*. Kyiv : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t [in Ukrainian].
  26. Ohiichuk, M.F. et al. (2011). *Finansovyi ta upravlinskyi oblik za natsionalnymy standartamy [Financial and management accounting according to national standards]*. Kyiv: Alerta [in Ukrainian].
  27. Conley, Kevin, & Natarajarathinam, Malini (2019). Effect of Accounting Policies on Effectiveness of Inventory Management Strategies. *Engineering Management Journal, Vol. 31:4*, 246-256. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10429247.2019.1652056> [in English].

**Olha Roieva**, Postgraduate

*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Organizational Principles of Building Inventory Accounting in the Process of Innovation: Regulatory and Legal Aspect**

The article is devoted to the study of organizational principles of inventory accounting in the process of innovation, based on the analysis and harmonization of current provisions of the main regulations that regulate inventory accounting and determine the procedure for innovation.

Based on the systematization of legislative and normative legal acts, which takes into account the legal force of these normative legal acts and takes into account the powers of the state body that issued the relevant normative legal acts, a hierarchical model of normative legal regulation of accounting of inventories in the process of innovation was developed. This model is based on the regulation of inventory accounting by the state and determines the order of organization and maintenance of inventory accounting directly at the enterprise

It is substantiated that the system of state regulation of inventory accounting in the process of innovation includes three levels. The first level includes regulations of higher legal force, which determine the general principles of organization of inventory accounting, its tasks, basic concepts, regulate innovation, regulate the organization and maintenance of inventory accounting in the process of innovation. The second level includes regulations that define the general principles, methodological principles of formation of accounting information on inventories and establish rules and methods of inventory accounting, reflection of inventory transactions in accounting accounts, the procedure for disclosure of information on inventories in financial statements. The third level includes regulations that set out recommendations and clarifications on certain issues of accounting for inventory transactions and control over their availability and preservation, taking into account the specifics of innovation.

The content of the main normative documents that regulate the accounting of stocks and determine the basis for innovation at the appropriate levels of state regulation is analyzed.

The methodological bases of formation in accounting of the information on stocks and the order of disclosure of the information on stocks in the financial reporting on the basis of national and international regulations are investigated.

The study identified some inconsistencies between national and international legislation regarding the organization of accounting of inventories. Such inconsistencies relate to the scope of regulations, the procedure for recognizing inventories as assets, the composition (classification) of inventories, groups of assets not covered by the standard, approaches to valuing inventories upon receipt, disclosure in financial statements. It is substantiated that elimination of the revealed contradictions of the national and international legislation will promote perfection of system of the state regulation of accounting of stocks and will increase efficiency of management of stocks and efficiency of use of stocks in the course of innovative activity of the enterprises.

**inventories, innovation, assets, accounting, regulations, government regulation, inventory valuation, cost of inventories, financial statements**

*Одержано (Received) 18.05.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 28.05.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

**ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ  
ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ  
INFORMATION ABOUT AUTHORS**

**Бізониц Дмитро Володимирович** – кандидат технічних наук, директор ТОВ «Еталонтехсервіс», м. Харків, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0155-7615>, *email: bizonychdv@ukr.net*

**Бизоньч Дмитрий Владимирович** – кандидат технічних наук, директор ООО «Еталонтехсервіс», г. Харків, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0155-7615>, *email: bizonychdv@ukr.net*

**Dmytro Bizonych** – PhD in Technicals (Candidate of Technical Sciences), Director of «Etalontechservice» LLC, Kharkiv, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0155-7615>, *email: bizonychdv@ukr.net*

**Бугасва Марія Вікторівна** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та підприємництва, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7460-9279>, *e-mail: bmw87forever@gmail.com*

**Бугасва Мария Викторовна** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки и підприємництва, Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7460-9279>, *e-mail: bmw87forever@gmail.com*

**Maria Buhaieva** – Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Associate Professor of Economics and Business Department, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7460-9279>, *e-mail: bmw87forever@gmail.com*

**Журило Ірина Валентинівна** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та підприємництва, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1445-6370>, *e-mail: zhuriloiv@gmail.com*

**Журило Ирина Валентиновна** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки и підприємництва, Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1445-6370>, *e-mail: zhuriloiv@gmail.com*

**Iryna Zhurylo** – Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Associate Professor of the Department of Economics and Entrepreneurship, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1445-6370>, *e-mail: zhuriloiv@gmail.com*

**Гай Олександр Миколайович** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри аудиту, обліку та оподаткування, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5236-6931>, *e-mail: oleksandr.gai.kntu@gmail.com*

**Гай Александр Николаевич** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри аудиту, учета и налогообложения, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5236-6931>, *e-mail: oleksandr.gai.kntu@gmail.com*

**Oleksandr Gai** – Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Associate Professor of the Department of Audit, Accounting and Taxation, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5236-6931>, *e-mail: oleksandr.gai.kntu@gmail.com*

**Грицишен Дмитрій Олександрович** – професор, доктор економічних наук, декан факультету публічного управління та права, Державний університет «Житомирська політехніка», м. Житомир, Україна, ORCID: [0000-0001-5484-6421](https://orcid.org/0000-0001-5484-6421), *e-mail: gritsishen.do@gmail.com*

**Грицишен Дмитрий Александрович** – профессор, доктор економічних наук, дэкан факультета публічного управління и права, Государственный университет «Житомирская политехника», г. Житомир, Україна, ORCID: [0000-0001-5484-6421](https://orcid.org/0000-0001-5484-6421), *e-mail: gritsishen.do@gmail.com*

**Dmytrii Hrytsyshen** – Professor, Doctor in Economics (Doctor of Economic Sciences), the Dean of the Faculty of Public Administration and Law, Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, Ukraine, ORCID: [0000-0001-5484-6421](https://orcid.org/0000-0001-5484-6421), *e-mail: gritsishen.do@gmail.com*

**Гуцалюк Олексій Миколайович** – доцент, доктор економічних наук, професор кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6541-4912>, *e-mail: alex.g88@ukr.net*

**Гуцалюк Алексей Николаевич** – доцент, доктор економічних наук, професор кафедри економіки, менеджмента і комерційної діяльності, Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6541-4912>, e-mail: alex-g.88@ukr.net

**Oleksii Hutsaliuk** – Associate Professor, Doctor in Economics (Doctor of Economic Sciences), Professor of the Department of Economics, Management and Commerce, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6541-4912>, e-mail: alex-g.88@ukr.net

**Запірченко Людмила Дмитрівна** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та підприємництва, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: [orcid.org/0000-0002-6335-1321](https://orcid.org/0000-0002-6335-1321), e-mail: zld464@i.ua

**Запірченко Людмила Дмитриевна** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки і підприємництва, Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна, ORCID: [orcid.org/0000-0002-6335-1321](https://orcid.org/0000-0002-6335-1321), e-mail: zld464@i.ua

**Liudmila Zapirchenko** – Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Associate Professor of the Department of Economics and Business, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: [orcid.org/0000-0002-6335-1321](https://orcid.org/0000-0002-6335-1321), e-mail: zld464@i.ua

**Каленюк Ірина Сергіївна** – професор, доктор економічних наук, директор, Науково-дослідний інститут економічного розвитку, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1807-2849>, e-mail: kalenuk@ukr.net

**Каленюк Ирина Сергеевна** – профессор, доктор экономических наук, директор, Научно-исследовательский институт экономического развития, ГБУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана», г. Киев, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1807-2849>, e-mail: kalenuk@ukr.net

**Iryna Kalenyuk** – Professor, Doctor in Economics (Doctor of Economic Sciences), director, Research Institute for Economic Development, State Higher Educational Institution “Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman”, Kyiv, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1807-2849>, e-mail: kalenuk@ukr.net

**Кіріченко Ольга В'ячеславівна** – асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: 0000-0002-6479-3842, e-mail: olgasuper2003@ukr.net

**Кириченко Ольга Вячеславовна** – асистент кафедри економіки, менеджмента і комерційної діяльності, Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна, ORCID: 0000-0002-6479-3842, e-mail: olgasuper2003@ukr.net

**Olha Kirichenko** – Assistant Lecturer of the Department of Economics, Management and Commercial Activity, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: 0000-0002-6479-3842, e-mail: olgasuper2003@ukr.net

**Клименко Яна Василівна** – аспірант, кафедра аудиту, обліку та оподаткування, провідний фахівець економіст, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3233-6938>, e-mail: yana\_rud@bigmir.net

**Клименко Яна Васильевна** – аспірант, кафедра аудита, учета и налогообложения, ведущий специалист экономист, Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3233-6938>, E-mail: yana\_rud@bigmir.net

**Yana Klymenko** – Postgraduate, Department of Audit, Accounting and Taxation, leading specialist economist Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3233-6938>, E-mail: yana\_rud@bigmir.net

**Коваленко Надія Олегівна** – доцент, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри менеджменту, економіки та туризму, Льотна академія Національного авіаційного університету, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1651-9750>, e-mail: nadinkovalenko508@gmail.com

**Коваленко Надежда Олеговна** – доцент, кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента, экономики и туризма, Лётная академия Национального авиационного университета, г. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1651-9750>, e-mail: nadinkovalenko508@gmail.com

**Nadiia Kovalenko** – Associate Professor, PhD in Pedagogu (Candidate of Pedagogical Sciences), Associate Professor Department of Management, Economics and Tourism, Flight Academy of the National Aviation

University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1651-9750>, e-mail: [nadinkovalenko508@gmail.com](mailto:nadinkovalenko508@gmail.com)

**Кононенко Леся Віталіївна** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри аудиту, обліку та оподаткування, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5698-5003>, e-mail: [slv2828@ukr.net](mailto:slv2828@ukr.net)

**Кононенко Леся Виталиевна** – доцент, кандидат экономических наук, доцент кафедры аудита, учета и налогообложения, Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5698-5003>, e-mail: [slv2828@ukr.net](mailto:slv2828@ukr.net)

**Lesya Kononenko** – Associate Professor, PhD in Econ293-294omics (Candidate of Economic Sciences), Associate Professor of the Department of Audit, Accounting and Taxation, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5698-5003>, e-mail: [slv2828@ukr.net](mailto:slv2828@ukr.net)

**Кузнецова Наталія Богданівна** – доцент, кандидат економічних наук, докторант кафедри міжнародного менеджменту, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, м.Київ, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3121-6221>, e-mail: [nataliya.kuznetsova14@gmail.com](mailto:nataliya.kuznetsova14@gmail.com)

**Кузнецова Наталья Богдановна** – доцент, кандидат, экономических наук, докторант кафедры международного менеджмента, Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана, г. Киев, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3121-6221>, e-mail: [nataliya.kuznetsova14@gmail.com](mailto:nataliya.kuznetsova14@gmail.com)

**Nataliya Kuznetsova** – Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Doctoral Student of the Department of International Management, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3121-6221>, e-mail: [nataliya.kuznetsova14@gmail.com](mailto:nataliya.kuznetsova14@gmail.com)

**Липчанський Володимир Олександрович** – доцент, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3803-0518>, e-mail: [lindervlad92@gmail.com](mailto:lindervlad92@gmail.com)

**Липчанский Владимир Александрович** – доцент, кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и коммерческой деятельности, Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3803-0518>, e-mail: [lindervlad92@gmail.com](mailto:lindervlad92@gmail.com)

**Volodymyr Lypchanskyi** – Associate Professor, PhD in Pedagogical (Candidate of Pedagogical Sciences), Associate Professor of the Department of Economics, Management and Commercial Activity, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3803-0518>, e-mail: [lindervlad92@gmail.com](mailto:lindervlad92@gmail.com)

**Лысак Сергій Петрович** – здобувач кафедри інформаційних систем в управлінні та обліку, Державний університет «Житомирська політехніка», м. Житомир, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7718-1207>, e-mail: [Sergiylysak24@gmail.com](mailto:Sergiylysak24@gmail.com)

**Лысак Сергей Петрович** – соискатель кафедры информационных систем в управлении и учете, Государственный университет «Житомирская политехника», г. Житомир, Украина, ORCID : <https://orcid.org/0000-0001-7718-1207>, e-mail: [Sergiylysak24@gmail.com](mailto:Sergiylysak24@gmail.com)

**Serhii Lysak** – Applicant at the Department of Management Information Systems and Accounting, Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7718-1207>, e-mail: [Sergiylysak24@gmail.com](mailto:Sergiylysak24@gmail.com)

**Мищенко Валерій Іванович** – доцент, кандидат педагогічних наук, завідувач кафедри іноземних мов, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6034-0224>, e-mail: [valeriy369@hotmail.com](mailto:valeriy369@hotmail.com)

**Мищенко Валерий Иванович** – доцент, кандидат педагогических наук, заведующий кафедры иностранных языков, Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6034-0224>, e-mail: [valeriy369@hotmail.com](mailto:valeriy369@hotmail.com)

**Valerii Mytsenko** – Associate Professor, PhD in Pedagogy (Candidate of Pedagogy Sciences), Head of the Department of Foreign Languages, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6034-0224>, e-mail: [valeriy369@hotmail.com](mailto:valeriy369@hotmail.com)

**Миценко Іван Михайлович** – професор, доктор економічних наук, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2749-5117>, *E-mail: mignarodnaekonomika@gmail.com*

**Миценко Иван Михайлович** – профессор, доктор экономических наук, заведующий кафедры международных экономических отношений, Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2749-5117>, *e-mail: mignarodnaekonomika@gmail.com*

**Ivan Mytsenko** – Professor, Doctor in Economics (Doctor of Economic Sciences), Head of International Economic Relations Department, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0002-2749-5117>, *E-mail: mignarodnaekonomika@gmail.com*

**Немченко Тетяна Анатоліївна** – асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4914-5134>, *e-mail: tanushka14041989@gmail.com*

**Немченко Татьяна Анатольевна** – асистент кафедри економіки, менеджмента и коммерческой деятельности, Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4914-5134>, *e-mail: tanushka14041989@gmail.com*

**Nemchenko Tetiana** – Assistant Lecturer of the Department of Economics, Management and Commercial Activity, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4914-5134>, *e-mail: tanushka14041989@gmail.com*

**Островська Галина Йосипівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління інноваційною діяльністю та сферою послуг, Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, м. Тернопіль, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9318-2258>, *e-mail: h.ostrovska@gmail.com*

**Островская Галина Иосиповна** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления инновационной деятельностью и сферой услуг, Тернопольский национальный технический университет имени Ивана Пулюя, г. Тернополь, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9318-2258>, *e-mail: h.ostrovska@gmail.com*

**Ostrovska Halyna** – Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Associate Professor Department of Management of Innovation Activity and Services Industry, Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University, Ternopil, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9318-2258>  
*e-mail: h.ostrovska@gmail.com*

**Пальчук Оксана Володимирівна** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри аудиту, обліку та оподаткування, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6485-3104>, *e-mail: palchuk-oksana@ukr.net*

**Пальчук Оксана Владимировна** – доцент, кандидат экономических наук, доцент кафедры аудита, учета и налогообложения, Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6485-3104>, *e-mail: palchuk-oksana@ukr.net*

**Oksana Palchuk** – Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Associate Professor of the Department of Audit, Accounting and Taxation, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6485-3104>, *e-mail: palchuk-oksana@ukr.net*

**Петрова Марія Геннадіївна** – аспірант кафедри економічної теорії, маркетингу та економічної кібернетики, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4442-0624>, *e-mail: maria0494@ukr.net*

**Петрова Мария Геннадиевна** – аспирант кафедры экономической теории, маркетинга и экономической кибернетики, Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4442-0624>, *e-mail: maria0494@ukr.net*

**Mariia Petrova** – Postgraduate of the Department of Economic Theory, Marketing and Economic Cybernetics, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4442-0624>, *e-mail: maria0494@ukr.net*

**Пугаченко Ольга Борисівна** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри аудиту, обліку та оподаткування, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2253-050X>, *e-mail: pugachenkoolga@gmail.com*

**Пугаченко Ольга Борисівна** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри аудита, учета и налогообложения, Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2253-050X>, e-mail: [pugachenkoolga@gmail.com](mailto:pugachenkoolga@gmail.com)

**Pugachenko Olga** – Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Associate Professor of the Department of Audit, Accounting and Taxation, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2253-050X>, e-mail: [pugachenkoolga@gmail.com](mailto:pugachenkoolga@gmail.com)

**Ремзіна Наталя Андріївна** – старший викладач кафедри менеджменту, Кіровоградський інститут розвитку людини ВНЗ «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна», м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0838-5166>, e-mail: [nremzina@ukr.net](mailto:nremzina@ukr.net)

**Ремзина Наталья Андреевна** – старший преподаватель кафедры менеджмента, Кировоградский институт развития человека ВУЗ «Открытый международный университет развития человека «Украина», г. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0838-5166>, e-mail: [nremzina@ukr.net](mailto:nremzina@ukr.net)

**Natalia Remzina** – Senior Lecturer of the Department of Management, Kirovograd Institute of Human Development «Higher Educational Institution «Open International University of Human Development «Ukraine», Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0838-5166>, e-mail: [nremzina@ukr.net](mailto:nremzina@ukr.net)

**Решитько Тетяна Володимирівна** – кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, Доцент кафедри міжнародних економічних відносин, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7589-4710>, e-mail: [Reshetkov1959@gmail.com](mailto:Reshetkov1959@gmail.com)

**Решитько Татьяна Владимировна** – кандидат экономических наук, старший научный сот рудник, Доцент кафедры международных экономических отношений, Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7589-4710>, e-mail: [Reshetkov1959@gmail.com](mailto:Reshetkov1959@gmail.com)

**Tatyana Reshitco** – PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Senior research worker, Associate Professor department of international economic relations, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyu, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7589-4710>, e-mail: [Reshetkov1959@gmail.com](mailto:Reshetkov1959@gmail.com)

**Роева Ольга Сергіївна** – аспірант, кафедра аудиту, обліку та оподаткування, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6715-9716>, e-mail: [olha.roieva@gmail.com](mailto:olha.roieva@gmail.com)

**Роева Ольга Сергеевна** – аспірант, кафедра аудита, учета и налогообложения, Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6715-9716>, e-mail: [olha.roieva@gmail.com](mailto:olha.roieva@gmail.com)

**Roieva Olha** – Postgraduate, Department of Audit, Accounting and Taxation, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6715-9716>, e-mail: [olha.roieva@gmail.com](mailto:olha.roieva@gmail.com)

**Романюк Людмила Михайлівна** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри міжнародних економічних відносин, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1980-4047>, e-mail: [ljudmyla.romaniuk@gmail.com](mailto:ljudmyla.romaniuk@gmail.com)

**Романюк Людмила Михайловна** – доцент, кандидат экономических наук, доцент кафедры международных экономических отношений, Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1980-4047>, e-mail: [ljudmyla.romaniuk@gmail.com](mailto:ljudmyla.romaniuk@gmail.com)

**Ljudmila Romaniuk** – Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Associate Professor of the Department of International Economic Relations, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1980-4047>, e-mail: [ljudmyla.romaniuk@gmail.com](mailto:ljudmyla.romaniuk@gmail.com)

**Савицький Едуард Едуардович** – кандидат економічних наук, заступник завідувача відділу економічних досліджень та інноваційного провайдингу, Інститут продовольчих ресурсів НААН, доцент кафедри комерційної діяльності і логістики, ДВНЗ«КНЕУ імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1937-5828>, e-mail: [eduard.savytskyi@gmail.com](mailto:eduard.savytskyi@gmail.com)

**Савицкий Эдуард Эдуардович** – кандидат экономических наук, заместитель заведующего отделом экономических исследований и инновационного провайдинга, Институт продовольственных ресурсов

НААН, доцент кафедри коммерческой деятельности и логистики, ГБУЗ «КНЭУ имени Вадима Гетьмана», г. Киев, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1937-5828>, e-mail: [eduard.savytskyi@gmail.com](mailto:eduard.savytskyi@gmail.com)

**Eduard Savytskyi** – PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Deputy Head of Economic Research & Innovative Providing, Institute of Food Resources of the NAAS, Associate Professor of Commercial Activity & Logistics, KNEU named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1937-5828>, e-mail: [eduard.savytskyi@gmail.com](mailto:eduard.savytskyi@gmail.com)

**Савченко Вера Меєрівна** – професор, кандидат економічних наук, професор кафедри аудиту, обліку та оподаткування, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2496-2525>, e-mail: [veramsavchenko@gmail.com](mailto:veramsavchenko@gmail.com)

**Савченко Вера Меєревна** – профессор, кандидат экономических наук, профессор кафедры аудита, учета и налогообложения, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2496-2525>, e-mail: [veramsavchenko@gmail.com](mailto:veramsavchenko@gmail.com)

**Vera Savchenko** – Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Professor of the Department of Audit, Accounting and Taxation, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2496-2525>, e-mail: [veramsavchenko@gmail.com](mailto:veramsavchenko@gmail.com)

**Семикіна Марина Валентинівна** – професор, доктор економічних наук, завідувач кафедри економіки та підприємництва, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6995-1267>, e-mail: [SemikinaMV@i.ua](mailto:SemikinaMV@i.ua)

**Семикина Марина Валентиновна** – профессор, доктор экономических наук, заведующая кафедры экономики и предпринимательства, Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6995-1267>, e-mail: [SemikinaMV@i.ua](mailto:SemikinaMV@i.ua)

**Marina Semykina** – Professor, Doctor of Economics (Doctor of Economic Sciences), Head of Economics and Business Department, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6995-1267>, e-mail: [SemikinaMV@i.ua](mailto:SemikinaMV@i.ua)

**Семикіна Анна Валеріївна** – кандидат економічних наук, викладач кафедри управління персоналом і економіки праці, Одеський національний економічний університет, м. Одеса, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0919-7623>, e-mail: [a.semikina@gmail.com](mailto:a.semikina@gmail.com)

**Семикина Анна Валериевна** – кандидат экономических наук, преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда, Одесский национальный экономический университет, г. Одесса, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0919-7623>, e-mail: [a.semikina@gmail.com](mailto:a.semikina@gmail.com)

**Anna Semykina** – PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Teacher of Personnel Management and Labor Economics Department, Odesa National Economic University, Odesa, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0919-7623>, e-mail: [a.semikina@gmail.com](mailto:a.semikina@gmail.com)

**Скібіцький Олександр Миколайович** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри методології науки і міжнародної освіти, Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова, м. Київ, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0919-7623>, e-mail: [skibo@ukr.net](mailto:skibo@ukr.net)

**Скибицкий Александр Николаевич** – доцент, кандидат экономических наук, доцент кафедры методологии науки и международного образования, Национальный педагогический университет им. М. П. Драгоманова, г. Киев, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0919-7623>, e-mail: [skibo@ukr.net](mailto:skibo@ukr.net)

**Olexandr Skibitsky** – Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Associate Professor at the Department of Methodology of Science and International Education, National Pedagogical University named by M. Drahomanov, Kiev, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0919-7623>, e-mail: [skibo@ukr.net](mailto:skibo@ukr.net)

**Смутчак Зінаїда Василівна** – доцент, доктор економічних наук, завідувачка кафедри менеджменту та економіки, Льотна академія Національного авіаційного університету, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6079-9227>, e-mail: [zinulechka@ukr.net](mailto:zinulechka@ukr.net)

**Смутчак Зинаида Васильевна** – доцент, доктор экономических наук, заведующая кафедрой менеджмента и экономики Лётная академия Национального авиационного университета, г. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6079-9227>, e-mail: [zinulechka@ukr.net](mailto:zinulechka@ukr.net)

**Zinaida Smutchak** – Associate Professor, Doctor in Economics (Doctor of Economic Sciences), Head of the Department of Management and Economics, Flight Academy of National Aviation University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6079-9227>, e-mail: [zinulechka@ukr.net](mailto:zinulechka@ukr.net)

**Столярчук Наталія Віталіївна** – старший викладач кафедри менеджменту та економіки, Льотна академія національного авіаційного університету, Кропивницький, Україна, ORCID 0000-0003-1218-388X, e-mail: [nadinkovalenko508@gmail.com](mailto:nadinkovalenko508@gmail.com)

**Столярчук Наталія Витальевна** – старший преподаватель кафедры менеджмента и экономики, Летная академия национального авиационного университета, Кропивницкий, Украина, ORCID 0000-0003-1218-388X, e-mail: [nadinkovalenko508@gmail.com](mailto:nadinkovalenko508@gmail.com)

**Nataliia Stoliarchuk** – Senior Lecturer of the Department of Management, Economics, Law and Tourism, Flight Academy of the National Aviation University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID 0000-0003-1218-388X, e-mail: [nadinkovalenko508@gmail.com](mailto:nadinkovalenko508@gmail.com)

**Супрунова Ірина Валеріївна** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри економічної безпеки, публічного управління та адміністрування, Державний університет «Житомирська політехніка», м. Житомир, Україна, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5484-6421>, e-mail: [Suprunova13s@gmail.com](mailto:Suprunova13s@gmail.com)

**Супрунова Ірина Валерьевна** – доцент, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности, публичного управления и администрирования, Государственный университет «Житомирская политехника», г. Житомир, Украина, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-5800-3023>, e-mail: [Suprunova13s@gmail.com](mailto:Suprunova13s@gmail.com)

**Iryna Suprunova** – Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Associate Professor of the Department of Economic Security, Public Administration and Management, State University «Zhytomyr Polytechnic», Zhytomyr, Ukraine, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5484-6421>, e-mail: [Suprunova13s@gmail.com](mailto:Suprunova13s@gmail.com)

**Унінець Ірина Михайлівна** – доцент, кандидат економічних наук, доцент Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова, м. Київ, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1690-6590>, e-mail: [germanirina777@gmail.com](mailto:germanirina777@gmail.com)

**Унінець Ірина Михайловна** – доцент, кандидат экономических наук, доцент Национального педагогического университета имени М.П.Драгоманова, г. Киев, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1690-6590>, e-mail: [germanirina777@gmail.com](mailto:germanirina777@gmail.com)

**Iryna Uninets** – Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Associate Professor of the National Pedagogical University named after M.P. Drahomanov, Kyiv, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1690-6590>, e-mail: [germanirina777@gmail.com](mailto:germanirina777@gmail.com)

**Фоміна Тетяна Володимирівна** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри аудиту, обліку та оподаткування, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5243-6952>, e-mail: [tetynafomina@ukr.net](mailto:tetynafomina@ukr.net)

**Фомина Татьяна Владимировна** – доцент, кандидат экономических наук, доцент кафедры аудита, учета и налогообложения, Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5243-6952>, e-mail: [tetynafomina@ukr.net](mailto:tetynafomina@ukr.net)

**Tatiana Fomina** – Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Associate Professor of the Audit, Accounting and Taxation, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5243-6952>, e-mail: [tetynafomina@ukr.net](mailto:tetynafomina@ukr.net)

**Харченко Ігор Валерійович** – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та підприємництва, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4527-2072>, e-mail: [ivkharchenko59@gmail.com](mailto:ivkharchenko59@gmail.com)

**Харченко Игорь Валериевич** – доцент, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и предпринимательства, Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4527-2072>, e-mail: [ivkharchenko59@gmail.com](mailto:ivkharchenko59@gmail.com)

**Ihor Kharchenko** – Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Associate Professor of the Department of Economics and Business, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4527-2072>, e-mail: [ivkharchenko59@gmail.com](mailto:ivkharchenko59@gmail.com)

**Царенко Ілона Олександрівна** – кандидат економічних наук, старший викладач кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3591-7877>, e-mail: [tsarenko.ilonka@gmail.com](mailto:tsarenko.ilonka@gmail.com)

**Царенко Ілона Александровна** – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономики, менеджмента и коммерческой деятельности, Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3591-7877>, e-mail: [tsarenko.ilonka@gmail.com](mailto:tsarenko.ilonka@gmail.com)

**Iлона Tsarenko** – PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Senior Lecturer of the Department of Economics, Management and Commercial Activity, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3591-7877>, e-mail: [tsarenko.ilonka@gmail.com](mailto:tsarenko.ilonka@gmail.com)

**Цимбал Людмила Іванівна** – доцент, доктор економічних наук, професор кафедри міжнародної економіки, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, м. Київ, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0873-9227>, e-mail: [l.tsimbal@ukr.net](mailto:l.tsimbal@ukr.net)

**Цымбал Людмила Ивановна** – доцент, доктор экономических наук, профессор кафедры международной экономики, Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана, г. Киев, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0873-9227>, e-mail: [l.tsimbal@ukr.net](mailto:l.tsimbal@ukr.net)

**Liudmyla Tsymbal** – Associate Professor, Doctor of Economics, Professor of the Department of International Economics, National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0873-9227>, e-mail: [l.tsimbal@ukr.net](mailto:l.tsimbal@ukr.net)

**Юрченко Оксана Володимирівна** – асистент кафедри аудиту, обліку та оподаткування, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4397-6698>, e-mail: [yov2910@ukr.net](mailto:yov2910@ukr.net)

**Юрченко Оксана Владимировна** – ассистент кафедры аудита, учета и налогообложения, Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий, Украина, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4397-6698>, e-mail: [yov2910@ukr.net](mailto:yov2910@ukr.net)

**Oksana Yurchenko** – Assistant of the Department of Audit, Accounting and Taxation, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4397-6698>, e-mail: [yov2910@ukr.net](mailto:yov2910@ukr.net)

Центральноукраїнський науковий вісник

Економічні науки

Збірник наукових праць

Випуск 4(37)

Відповідальний за випуск І.В. Смірнова

Комп'ютерна верстка І.М. Каліч

Тиражування О.Г. Каліч

Здано в набір 25.09.2020. Підписано до друку 28.09.2020. Формат 60x84 1/8.  
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman Високий друк Умов. друк. арк. 37,5  
Тираж 300 прим. Замовлення № 0572

*Приватне підприємство «Ексклюзив-Систем»  
Свідоцтво № ДК 4470 від 17.01.2013р.  
25006, м. Кропивницький, вул. Шевченка, 25  
тел./факс 24-35-53*