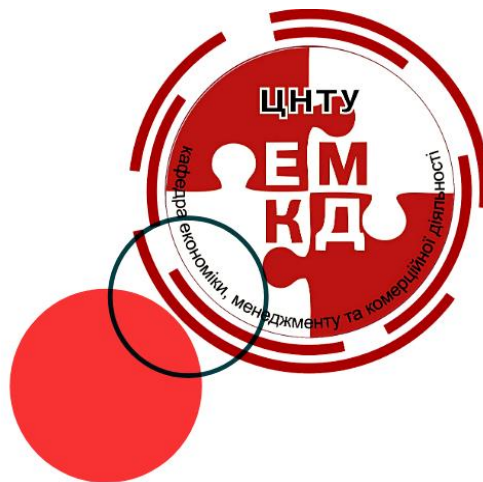


Міністерство освіти і науки України
Центральноукраїнський національний технічний університет



КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНА МОДЕЛЬ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Матеріали
IV Міжнародної науково-практичної
конференції

м. Кропивницький, 21 квітня 2021 року

Кропивницький
ЦНТУ
2021

УДК 330.34:330.117
ББК 65
К64

Рекомендовано до друку Науково-технічною радою
Центральноукраїнського національного технічного університету
(протокол № 5 від 27 травня 2021 року)

К64 Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 21 квіт. 2021 р. / М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. — Кропивницький : ЦНТУ, 2021. — 195 с.

Видання містить матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України», яка відбулась 21 квітня 2021 року у Центральноукраїнському національному технічному університеті, м. Кропивницький. Доповіді присвячені ролі вищої освіти в умовах інноваційних трансформацій, інноваційному розвитку реального сектору економіки, галузей та інфраструктури, вітчизняному і міжнародному досвіду державного регулювання інноваційного розвитку економіки, формування й розвитку сучасних інноваційно-інтегрованих структур, соціально-економічним важелям забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання в умовах становлення інноваційної парадигми розвитку, аспектам розвитку людського потенціалу в контексті інноваційно-інвестиційних трансформацій, особливостям інформаційно-аналітичного забезпечення інноваційного розвитку.

Відповідальний за випуск: Левченко О. М.

Редакційна колегія: д.е.н., проф. Левченко О. М., д.е.н., проф. Шалімова Н. С., д.е.н., проф. Музиченко А. С., д.е.н., проф. Жовновач Р. І., к.е.н., доц. В'юник О. В., к.е.н., доц. Малаховський Ю. В., к.е.н., доц. Сторожук О. В., к.е.н. Царенко І. О.

Матеріали публікуються в авторській редакції.

Відповідальність за зміст, достовірність даних та дотримання норм академічної доброчесності несуть автори.

Адреса організаційного комітету конференції

Центральноукраїнський національний технічний університет
Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності
просп. Університетський, 8, м. Кропивницький, 25006
(0522) 55-10-49, kafedraemkd@gmail.com; www.kntu.kr.ua

© Автори, 2021

© Центральноукраїнський
національний технічний
університет, 2021

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1.

ВИЩА ОСВІТА ЯК ЧИННИК ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Левченко О.М. ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ОСВІТНИХ ПОСЛУГ У ВИМІРІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ	10
Boboshko A., Komandrovskа V. THE INFLUENCE OF HIGHER EDUCATION ON THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL	12
Болдирєва Л.М., Канєвська І.М. ЕКОНОМІЗАЦІЯ ТА МАРКЕТИЗАЦІЯ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	15
Буайта С. ОСВІТНІЙ ПРОДУКТ СУЧАСНИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ.....	18
Дорєнська А.О. БРЕНДУВАННЯ ЗВО ЯК АТРИБУТ ВПІЗНАВАНOSTІ ТА ЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ БРЕНДУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ	20
Дурман М.О., Грицак Л.Б. ОСВІТА ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД.....	22
Кофанова О.В. ОСОБИСТІСНО ЗОРІЄНТОВАНА ПОЗААУДИТОРНА НАУКОВО-ДОСЛІДНА РОБОТА СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ	25
Козир І.С. КОНЦЕПЦІЇ МАРКЕТИНГУ ПОСЛУГ В СИСТЕМІ ВНУТРІШНЬОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ЗВО.....	27
Гудзь М.В., Новік Д.А. ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ МЕНЕДЖЕРІВ В ЕПОХУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	30
Глевацька Н.М., Музиченко А.С. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ ЯК ЧИННИКА ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ.....	32

Коваленко М.О. ВИЩА ОСВІТА В УМОВАХ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	34
Лутай Л.А. ФІНАНСУВАННЯ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ЯК ЧИННИК ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ	37
Малаховський Ю.В., Мохамад М., Липчанський В. МЕХАНІЗМ МЕНЕДЖМЕНТУ РЕСУРСІВ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ – ПАСАЖИРСЬКИХ АВІАПЕРЕВІЗНИКІВ	41
Плинокос Д.Д. РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ УНІВЕРСИТЕТІВ В УКРАЇНІ	45
Плинокос Д.Д., Дацько Н.М. ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ ДЛЯ МАРКЕТИНГУ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	48

СЕКЦІЯ 2.

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК РЕАЛЬНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ, ГАЛУЗЕЙ ТА ІНФРАСТРУКТУРИ

Андрощук І.О. ВИДИ ЗАВДАНЬ З НАДАННЯ ВПЕВНЕНОСТІ, ЩО НЕ Є АУДИТОМ ЧИ ОГЛЯДОМ ІСТОРИЧНОЇ ФІНАНСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ, ТА ЇХ ПОТЕНЦІАЛ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОТРЕБ УЧАСНИКІВ РИНКУ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОДУКТІВ	51
Hrabovska A.A., Komandrovskaya V. Ye. PROBLEMS OF FORMATION OF "GREEN" ECONOMY IN UKRAINE	53
Задорожна Ю.В. ПЕРСПЕКТИВИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я НА ЗАСАДАХ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА	56
Журавльов В.М. СТАДІЇ РОЗВИТКУ СТАРТАПУ ТА ДЖЕРЕЛА ЙОГО ФІНАНСУВАННЯ	58
Корнєєва Т.С. ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА МАКРО- ТА МЕЗОЕКОНОМІЧНОМУ РІВНЯХ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ТЕНДЕНЦІЙ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ	60

Крупка М.І., Руцишин М.О. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ФАКТОРИ ВПЛИВУ	62
Магопець О.А., Корнеєва Т.С., Магопець М.С. ОЦІНЮВАННЯ ТЕНДЕНЦІЙ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ.....	65
Мединська Т.В., Руцишин Н.М. ПОДАТКОВЕ СТИМУЛЮВАННЯ БАНКІВСЬКОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ.....	68
Сторожук О.В. СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: РОЛЬ МОТИВУВАННЯ ВИКЛАДАЧІВ.....	71
Школенко О.Б., Стрюк М.О. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ЗЕЛЕНИЙ КУРС: УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ	73
Фрунза С.А. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО МАШИНОБУДУВАННЯ.....	75
Шалімов В.В., Решетов В.І. ПРИНЦИПИ ОПОДАТКУВАННЯ ТА НЕОБХІДНІСТЬ СТИМУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО Й ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ	78
Гайденко О.М., Кренців Я.І. НАУКОВО-ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ІСГС НААН.....	80
Щоголева І.В., Соколовський В.А. РОЗВИТОК ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ ЯК НАПРЯМ РОЗГАЛУЖЕННЯ СІЛЬСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	83

СЕКЦІЯ 3.

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Shalimova N.S., Kuzmenko H.I. "DOING BUSINESS" AND BUSINESS ENVIRONMENT OF PUBLIC SECTOR ENTERPRISES	86
Дурман О.Л., Лінецька Я.М. ДЕРЖАВНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ І НАУКИ.....	88

Гріненко А.Ю. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	91
Дмитренко Р.М. КОНСЕНСУС-ПРОГНОЗ ЗА ДЕКАПЛІНГ-ПІДХОДОМ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ В АГРОБІЗНЕСІ	94
Музичка О.М., Голдак С.М. РОЛЬ СУЧАСНИХ ПЛАТІЖНИХ ІНСТРУМЕНТІВ В АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ЕКОНОМІКИ	96
Пітел Н.С. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ У МІЖНАРОДНОМУ ВИМІРІ	99
Сочинська-Сибірцева І.М. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ	101
Терон І.В. МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ПРОДУКТИВНОГО СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В ДЕРЖАВНІЙ ІННОВАЦІЙНІЙ ПОЛІТИЦІ УКРАЇНИ НА ПЕРСПЕКТИВУ	104

СЕКЦІЯ 4.

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК СУЧАСНИХ ІННОВАЦІЙНО-ІНТЕГРОВАНІХ СТРУКТУР

В'юник О.В., Кубальський Р.М. РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНО-ІНТЕГРОВАНІХ СТРУКТУР В УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ	107
Гуцалюк О.М., Срібний О.М. ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ІНТЕГРАЦІЇ СФЕР ДІЯЛЬНОСТІ ТА ВИРОБНИЧИХ ПРОЦЕСІВ ПРИ РІЗНИХ ФОРМАХ ОБ'ЄДНАННЯ ПІДПРИЄМСТВ	109
Кирилова О.С., В'юник О.В. РОЛЬ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	112
Матвійчук Л.О. BANCASSURANCE ЯК ФОРМА ІНТЕГРАЦІЇ БАНКІВСЬКОГО ТА СТРАХОВОГО КАПІТАЛУ	114

Томашина Г.П. НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ РОБОТИ НАУКОВИХ УСТАНОВ АГРАРНОГО СПРЯМУВАННЯ НА ЗАСАДАХ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА	116
--	-----

СЕКЦІЯ 5.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ВАЖЕЛІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПАРАДИГМИ РОЗВИТКУ

Boldyrieva L.M. FEATURES OF MANAGEMENT LOGISTICS ACTIVITY OF THE ENTERPRISE ПАРТНЕРСТВА	119
---	-----

Грінка Т.І., Журавльов В.М. ПРІОРИТЕТНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	121
---	-----

Ковальова М.Л. УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	124
--	-----

Крупа О.В. АУТСОРСИНГ В ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ	126
--	-----

Заярнюк О.В. HR-МЕНЕДЖМЕНТ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ	129
---	-----

Кіріченко О.В. ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПОЗИЦІЙ ЛЮДИНИ НА ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ	132
---	-----

Пшійник В.В., Кіріченко О.В. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ	134
---	-----

Ситник О.Ю. НЕЙРОМАРКЕТИНГ: СУТНІСТЬ ТА ЕТИЧНІ АСПЕКТИ.....	137
---	-----

Тушевська Т.В. МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІВЕНТ-МЕНЕДЖМЕНТУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	139
--	-----

Тушевська Т.В., Журавльов В.М., Бабак О. ТІМБЛДІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОМАНДОУТВОРЕННЯ.....	142
Тушевська Т.В., Чернега Д.С. ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАПОБІГАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ, СОЦІАЛЬНИХ І ПСИХОЛОГІЧНИХ ВТРАТ В МЕЖАХ ОРГАНІЗАЦІЇ	144
Христенко О.В., Пантюх В.О. ПРАВИЛА ПРОВЕДЕННЯ НАРАД.....	147
Седляр Д.О., Чобітько А.О. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПАКУВАННЯ ХАРЧОВОЇ ПРОДУКЦІЇ	149

СЕКЦІЯ 6.

КІЛЬКІСНІ ТА ЯКІСНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Гудзь М.В., Коляда Т.Г. ЗРОСТАННЯ РОЛІ SOFT-SKILLS В ПРОФЕСІЙНОМУ ТА КАР'ЄРНОМУ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРІВ У ПОСТКОВІДНОМУ СЕРЕДОВИЩІ	152
Левченко А.О. РОЛЬ ЦІННОСТЕЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	154
Доренська А.О., Журавльов В.М., Вакуленко Д.О. БЕЗПЕКА ОСОБИСТОСТІ В ГІБРИДНОМУ РЕЖИМІ РОБОТИ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	157
Іванченко Г.В., Іванченко А.В. КЛАСИФІКАЦІЯ ТАЛАНТІВ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ	159
Карзун І.Г., Музиченко А.С. ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ.....	162
Карпенко А.В., Карпенко Н.М. КЛАСТЕРИ І КЛАСТЕРНА ПОЛІТИКА ЯК РУШІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ.....	164
Немченко Т.Б., Немченко Т.А. ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕПРИВАЦІЇ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ	167

Смутчак З.В. НЕОБХІДНІСТЬ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МЕНЕДЖЕРА В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	169
Сторожук О.В., Дукай К.В. ФОРМУВАННЯ КАПІТАЛУ ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ.....	172
Hainulin S. EFFICIENT COMMUNICATION AT LEAN COMPANIES	174

СЕКЦІЯ 7.

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Бугаєва М.В., Рубан В.М. ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЦИФРОВИХ ТА ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ.....	177
Kofanov O. MODELING THE INNOVATIVE PROCESSES LEADING TO SUCCESS IN STARTUP INDUSTRY	179
Крупка М.І., Руцишин М.О. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ФАКТОРИ ВПЛИВУ	182
Gagara A.Y., Komandrovskaya V.Y. EXPERIENCE IN INFORMATION SUPPORT OF INNOVATION ACTIVITIES OF DEVELOPED COUNTRIES	184
Gagara A.Y., Komandrovskaya V.E. USING THE EXPERIENCE OF INFORMATION SUPPORT FOR INNOVATION ACTIVITY IN DEVELOPED COUNTRIES	187
Севастьянов Р.В. ЕЛЕКТРОННІ СЕРВІСИ ЯК СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ РОЗВИТКУ РОЗУМНОГО МІСТА	189
Ushenko N., Shtyk Yu. ANALYSIS OF ECOSYSTEM SERVICES BUSINESS ORGANIZATIONS: NATURE, VALUE, STRUCTURE3	192

СЕКЦІЯ 1

ВИЩА ОСВІТА ЯК ЧИННИК ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Левченко О. М.

доктор економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ У ВИМІРІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ

Сучасні реалії світового розвитку визначаються тенденціями стрімкої цифровізації та впровадження інформаційно-комунікативних технологій, технологій штучного інтелекту, роботизації та автоматизації процесів праці, горизонтальних та мережевих зв'язків між суб'єктами економічної діяльності, віртуалізації робочих місць та освітніх послуг.

У свою чергу, експансія пандемії коронавірусу у світі призводить до безпрецедентних змін, що стосуються як ринку праці (дистанційна зайнятість, втрата робочих місць частиною громадян, структурні трансформації, зростання рівня безробіття в окремих галузях і сегментах), так і ринку капіталу всіх без винятку видів економічної діяльності – транспорту, промисловості, будівництва, фінансових і страхових послуг, агропромислового комплексу, дозвілля та рекреації, торгівлі, публічних послуг, діяльності у сфері інформатизації тощо.

За результатами досліджень Всесвітнього економічного форуму у 2020 році, роботодавці визначили найбільш імовірні напрями адаптації бізнесу до наслідків COVID-19: прискорення цифровізації робочих процесів (використання цифрових інструментів, відео-конференцій) відзначили 84% опитаних респондентів; надання більших можливостей для віддаленої роботи – 83%; прискорення автоматизації завдань – 50%; прискорення цифровізації у сфері підвищення кваліфікації та перекваліфікації людських ресурсів – 42%; прискорення впровадження програм підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників підприємств – 35%; прискорення поточних організаційних перетворень бізнесу (реструктуризації) – 34%; тимчасове перепризначення працівників на різні завдання – 30%; тимчасове скорочення робочої сили – 28%; постійне скорочення робочої сили – 13% [1].

Необхідно констатувати, що динаміка демографічних процесів, функціонування вітчизняного ринку праці та ринку освітніх послуг характеризується низкою негативних тенденцій. Так, чисельність наявного населення в Україні скоротилася з 48,9 млн. осіб у 2001 році до 41,6 млн. осіб у 2020 році. Якщо у 2020 році до складу робочої сили у віці 15-70 років входили 22830,8 тис. осіб населення, то у 2020 році – лише 17669,8 тис. осіб. Відповідно, чисельність зайятих у віці 15-70 років станом на 2000 рік становила 20175,0 тис. осіб, тоді як у 2020 році – 15995,6 тис. осіб. Чисельність здобувачів вищої освіти в університетах, академіях, інститутах станом на початок 2005/2006 навчального року становила 2203,8 тис. осіб, а на початок 2020/2021 навчального року вона зменшилася до 1142 тис. осіб, тобто майже вдвічі [1].

Зазначені негативні тенденції ще більшою мірою посилюються та поглиблюються внаслідок впливу пандемії COVID-19. Крім того, з одного боку, має місце інтенсифікація впливу цифрових технологій на всі сфери економіки і життя суспільства, а з іншого – відбувається суттєва трансформація ціннісних настанов та пріоритетів людства, особливо молодого покоління. До цих змін мають адаптуватися як освітня галузь, так і суб'єкти формування та регулювання ринку праці і соціально-трудова відносин.

Одним із викликів для розвитку ринку праці є тенденція до появи багатьох новітніх професій і спеціальностей за одночасного зникнення низки застарілих трудових функцій. Експерти прогнозують на період до 2025 року зростання попиту на фахівців наступних професій: аналітики даних та вчені, фахівці зі штучного інтелекту, фахівці з Big Data, фахівці з цифрового маркетингу та стратегій, фахівці з автоматизації процесів, фахівці з розвитку бізнесу, фахівці з цифрової трансформації, аналітики інформаційної безпеки, розробники програмного забезпечення та додатків, фахівці з Інтернету речей, керівники проєктів, менеджери з ділових послуг та адміністрування, професіонали з баз даних та мереж, інженери-робототехніки, стратегічні радники, аналітики з управління та організації, фахівці з питань організаційного розвитку, фахівці з управління ризиками тощо [2].

Отже, освітня сфера повинна якнайшвидше адаптуватися до нових реалій функціонування ринку праці. У цьому контексті важливого значення набувають: застосування компетентнісного підходу, навчання здобувачів навичок використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, активне впровадження інтерактивних методів навчання, орієнтація на міждисциплінарний підхід, реалізація функцій соціалізації та соціальної інклюзії, приділення уваги розвитку таких якостей молодих фахівців, як емпатія, комунікабельність, наслідування гуманістичних цінностей, робота в команді.

За сучасних умов зростає важливість формування і розвитку соціальних навичок («soft skills»), таких як: креативне мислення, менеджмент інформації, емоційний інтелект, здатність до відстоювання власної точки зору та прийняття рішень, навички презентації та самопрезентації тощо. Також заклади вищої освіти мають ширше впроваджувати окремі курси, модулі, короткострокові програми підвищення кваліфікації, орієнтуючись на потреби дорослого населення.

Виклики сьогодення у сфері вищої освіти пов'язані з необхідністю подолання проблемних аспектів за трьома основними складовими: людський фактор (нестача навичок самоменеджменту й тайм-менеджменту, небажання й недостатній рівень мотивації щодо досягнення відповідних результатів самостійно, слабка концентрація уваги на вивченні матеріалу під час дистанційного навчання); технологічний фактор (застарілі засоби комунікативної взаємодії в онлайн-форматі, надмірне навантаження на Інтернет-мережу у пікові години); фінансовий фактор (нестача фінансових ресурсів для придбання сучасних девайсів і програмного забезпечення, дефіцит коштів для фінансування платних курсів).

Стосовно форм здійснення освітнього процесу у посткарантинний період, можна очікувати на подальше поширення різних варіацій змішаного підходу до організації навчання. Країни, які меншою мірою постраждали від наслідків пандемії (наприклад, Японія, Китай), імовірно, віддаватимуть більшу перевагу навчанню в очному форматі, натомість, країни з високим рівнем захворюваності (Індія, Бразилія) будуть більше схилитися до дистанційного навчання.

Таким чином, до стратегічних напрямів удосконалення діяльності закладів вищої освіти у посткарантинний період вважаємо за доцільне віднести: розвиток матеріальної, техніко-технологічної, організаційної, адміністративної, навчальної і наукової бази в контексті забезпечення якісного дистанційного навчання; проведення навчальних і наукових заходів в онлайн-форматі із широким залученням зарубіжних партнерів; організаційну, інформаційну, моральну та психологічну підтримку учасників освітнього процесу щодо забезпечення ефективної онлайн-взаємодії.

Ефективність функціонування ринку праці визначатиметься якістю та інноваційністю робочих місць, розвитком системи безперервної професійної освіти, інтенсифікацією взаємовигідної взаємодії усіх учасників соціально-трудова відносин у сфері розвитку людського та інтелектуального потенціалу, необхідністю формування економіки цінностей.

Література:

1. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 02.04.2021).
2. The Future of Jobs Survey 2020, World Economic Forum. URL: www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf. (Last accessed: 10.03.2021).

Boboshko A.

Applicant of the First (Bachelor) Level of Higher Education

Komandrovskaya V.

PhD in Economics, Associate Professor
Associate Professor of Economics and Business Technologies Department
National Aviation University
Kyiv, Ukraine

THE INFLUENCE OF HIGHER EDUCATION ON THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL

Human capital is a certain stock of health, knowledge, skills, abilities, motivations formed or developed as a result of investments and accumulated by people (man), which is purposefully used in one or another sphere of social production, promotes labor productivity and thus affects growth of income (earnings) of its owner. It is necessary to pay attention to some basic points following from this definition:

- first, human capital is not just a set of these characteristics, but formed or developed as a result of investment and accumulated a certain amount of health, knowledge, skills, abilities, motivations;
- secondly, it is such a stock of health, knowledge, skills, abilities, motivations, which is expediently used to obtain a useful result and promotes productivity;
- thirdly, the use of human capital naturally leads to an increase in earnings (income) of its owner;
- fourth, such an increase in income stimulates further investment in human capital, which leads to further growth in earnings.

The assessment of investment in human capital and income from its use is usually done in cash. But it should be emphasized that not all investments and not all income can

be expressed in monetary terms. In addition to spending money, training, health promotion and other activities aimed at increasing human capital, require, at least, and the hard work of man himself. Similarly, in addition to monetary income (higher earnings), a person with more human capital receives moral satisfaction, time savings, higher social prestige and many other benefits. It should also be remembered that the increase in human capital results in an integrated social effect, which benefits not only the individual, but also the company in which he works and society as a whole.

The emergence of the concept of "human capital" and investment in human capital has led to the creation of numerous methods for assessing its volume, economic efficiency and more. The interpretation of expenditures on education, health care and other similar purposes as investment expenditures has opened up new perspectives for economic analysis. Capital goods can be used productively over a long period of time. Thus, there is a need to measure not only current investment but also accumulated human capital. It should be noted at once: most methods of economic-statistical and technical-economic analysis of investments in human capital relate to measuring the effectiveness of education and training. The bulk of research falls on the field of economics of education, which was born in the process of developing the concept of human capital.

From an economic point of view, additional investments are justified only when they are characterized by a sufficiently high level of return. Otherwise, it is more appropriate to direct funds to the implementation of other, more profitable investment projects, or spend on current consumption. From the above it follows the need to use models of economic analysis, which would allow to assess the degree of effectiveness of investment in human capital [1;2].

According to the concept of human capital, education is seen as a key factor in increasing the social well-being of the nation and the state. If we consider investment in education, it should be noted that there are two directions of return on investment in education. The first direction - the direct return on investment in education, which is expressed in the form of individual income, firm profits; macroeconomic growth and budget revenues. The second direction is the "indirect" return on investment in education, which is manifested in a more interesting circle of communication, access to more benefits and better benefits). This factor significantly affects the migration, especially of skilled labor. Important institutions in the formation of human capital are educational institutions (schools, universities, etc.). Having received some knowledge at the first stage, the next goal is to preserve existing ones and get new ones. At this stage, the education system begins to play an important role together with the family.

Parents directly influence children's decisions about attending school, they influence behavior, decision-making in favor of learning due to the influence of the home environment, and help children develop and improve their abilities. For example, in India, the relationship between maternal literacy and children's education partly reflects the impact of maternal education on children's life expectancy. The social environment has a very big influence. According to research, the independent influence of the environment on students affects the behavior of students and their success [3, 92]. In addition, research confirms that more education is associated with the choice of a healthier lifestyle, this is due to the fact that education helps to increase the profitability of health, and also allows you to hope for higher incomes in the future [3, 149.]. Lester Tourrow notes that from a rational point of view, the poor should not educate their children. They need their money for more important things. Middle-class people generally do not intend to educate children

if they can avoid it. The rich in most cases give their children an education. But this creates a bipolar society divided into educated and illiterate [4, 337]. This view can be partially disagreed with because in the transition to the information society, the importance of education is becoming increasingly important, and every family, regardless of financial status, is trying to educate their child. This is the opportunity for the family to spend on education. Long-term knowledge is given to a person by basic academic education, which requires a sufficiently long period and is funded by the family and the state. Knowledge with a short half-life requires a shorter training period, which is funded by the employee and (or) the employer. Both of these types of knowledge are characterized by different economic returns. Short-term knowledge can and should pay off in the short term, the cost of acquiring them is useless due to aging. Long-term knowledge has a much longer cycle of return. Moreover, they are the basis for intensive updating of short-term knowledge. It is for this reason that investments in basic general education ultimately bring significant economic benefits to society.

Features of the process of acquisition and use of knowledge determine the relationship of the individual with the organization, the intellectual capital of which he forms. On the one hand, the employee needs the organization, especially through the specialization of knowledge that can be applied only in the organization and through the organization that continues. On the other hand, a skilled worker, whose knowledge and skills form his unique capital, is very different from an ordinary industrial worker. His capital (knowledge) and means of production (intellectual tools of analysis, synthesis, modeling, etc.) determine the position of the employee as an internal entrepreneur. Depending on the method of use, there are usually two categories of knowledge; the first - knowledge in the form of information and without loss of content is transferred by means of various carriers in the form of formulas, texts, symbols; the second - knowledge that belongs to man: abilities, innovative character traits [5, 6].

Dissemination of knowledge has long been recognized as an important form of intangible investment. A person, having a stock of knowledge and experience, is an important source of income in both monetary and non-monetary forms. Expanding the knowledge of individuals, other things being equal, leads to an increase in their ability to generate income. Thus, the cost of acquiring new knowledge can be seen as an investment, as they contribute to economic growth. Of course, although the learning process requires effort associated with mental work, it can be fun. It is believed that this satisfaction is currently small compared to the possibility of future income increases, so most researchers do not deduct payment from current services from the costs of forming intangible "human capital".

Knowledge is the result not only of an organized process of learning and training, but also practical experience, which accumulates during work, rest. This unorganized training cannot be given assessment. The main type of organized education is training in special institutions, which are called "schools" in the broadest sense of the word, including not only primary and secondary schools, but also colleges, universities and others.

Thus, human capital is a form of expression of productive forces of man at the post-industrial stage of development of a society with a socially oriented market economy. Human capital is an important resource of post-industrial society. Technique, wealth creation, is embodied in technological knowledge and organizational improvement. And only an experienced skilled workforce is able to manage the high-tech process. In addition, we need knowledge of business conditions, market opportunities, methods of their practical

application, but in this case we need knowledge of man, his "capital", which is used in the production process to create the wealth of society [7]. Education provides not only the knowledge and skills that form the basis of intellectual capital, but also a certain prestige in society, and the greater the greater the social capital of the relevant educational institution. Today, the opposite is increasingly evident, for example, participation in voluntary activities (volunteer), sponsorship, charity, which affect economic performance, intellectual or political career.

REFERENCES:

1. Goddess D. P., Grishnova O. A. Fundamentals of labor economics. Kyiv: Knowledge-Press, 2000. 313 p. Chapter I, p. 29–44, Chapter IV, p. 94–117.
2. Grishnova O. A. Labor economics and social-labor relations: Textbook. Kyiv: Knowledge, 2004. 535 p. Chapter III, IV, p. 68–121.
3. World Development Report 2007. Development and the New Generation / World Bank. Per. with English. М.: Весь мир, 2007. 376 с.
4. Lester K. Tourrow. The future of capitalism. How today's economic forces shape tomorrow's world. Novosibirsk: Siberian chronograph, 1999. 431 p.
5. Zuev A., Myasnikova L. Intellectual capital. Risk – Resources. Information. Supply. Competition (Moscow). 2002. № 12. P. 4–13.
6. Machlup F. Production and Distribution Knowledge in United States. Princeton, 1962.
7. Stoner T. Information wealth: the profile of the post-industrial economy: [in the book. A new technocratic wave in the West]. М.: Progress, 1986. 592 p.

Болдирєва Л. М.

доктор економічних наук, доцент

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

м. Полтава, Україна

Канєвська І. М.

здобувач кафедри маркетингу, підприємництва і організації виробництва,

Харківський національний аграрний університет імені В. В. Докучаєва

м. Харків, Україна

ЕКОНОМІЗАЦІЯ ТА МАРКЕТИЗАЦІЯ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Світові тенденції глобалізаційних, інтелектуалізаційних та інформатизаційних процесів на ринку освітніх послуг кардинально змінили парадигму управління системою закладів вищої освіти. У жорстких конкурентних умовах університети змушені нарощувати маркетинговий інтелект та інформацію, які б дозволили їм успішно функціонувати на ринку вищої освіти. Зокрема, в Європі вища освіта стає більш обов'язковою умовою для управління культурною, політичною, фінансовою, економічною, комплексно-соціальною та екологічною складовими мирного і стійкого глобального суспільства.

К. Лінч і С. Робертсон акцентують увагу на закономірності переходу вищої освіти на ринкові умови господарювання [1; 2]. Так, К. Лінч стверджує, що ЗВО перетворитися з «центра навчання на бізнес організацію з продуктивними цілями ...

перетворити свої орієнтири від академічних до операційних» (Lynch K., 2006 р.) [1, с. 6]. Саму освіту він визначає як послугу, що являє собою одну з основних нових можливостей для інвесторів з точки зору прибутку [1, с. 4].

Н. Мосьпан наголошує на тому, що вища освіта і в Європейському Союзі переживає складний період, обумовлений як зовнішніми, так і внутрішніми причинами. Зокрема, до зовнішніх причин автор відносить ринкові відносини у вищій освіті, які спрямовані на зміну характеру і ролі ЗВО в суспільстві; а до внутрішніх причин – недосконалість реформ у сфері вищої освіти і відсутність відповідної законодавчої бази ЄС, що перешкоджають розбудовувати Європейський освітній простір [3, с. 94].

У сучасних умовах заклади вищої освіти (ЗВО), перебуваючи під тиском фінансово-економічного характеру, вимушені перетворюватися на потужні корпоративні мережі зорієнтовані на здобувачів. Поняття «економізація» з одного боку, як наведено у словнику з української мови, означає здійснення економії в чому-небудь [4, с. 458], а з іншого – це розповсюдження економічної поведінки, цінностей і проектів на неекономічні сфери життя, що перетворюються на ринок, зокрема особа – на гомо економікус, фінансіалізований людський капітал.

В усьому світі як політика маркетингу, так і механізми ринкового типу були запроваджені в країнах, які раніше характеризувалися високим ступенем управлінського контролю [5]. Ринок наполегливо проник в академічні стіни, викликав такі явища, як приватизація, поділ витрат і тимчасову зайнятість і поставив під загрозу гарантії права на працю, академічні свободи і місцеву культуру [6]. Тому застосування поняття «маркетизації» у сфері вищої освіти у більшості країн розглядається як компроміс між приватизацією, академічною автономією і державним контролем [7, с. 79]. Ринок освітніх послуг є сферою обігу або системою економічних відносин з приводу купівлі-продажу освітніх послуг.

В європейських університетах сновною формою навчання є самонавчання, точніше, так звана консультативно-індивідуальна форма. Безперечно, організація самостійної роботи здобувачів є надзвичайно важливою формою навчання [8].

Сучасна система освіти повинна працювати на випередження: тривалість процесу підготовки компетентного фахівця зумовлює необхідність прогнозування запитаних на ринку праці спеціальностей як у близькому, так і віддаленому майбутньому [9, с. 5-6].

Водночас сучасний український ринок праці характеризується низкою серйозних проблем, найголовнішою з яких досі залишається дисбаланс у професійній підготовці фахівців економічної галузі та попитом на ринку праці. Роботодавець сьогодні де-факто віддалений від процесу формування та контролю такого суспільного інституту як «державне замовлення», не бере участь у формуванні змісту освіти [9, с. 6]. В умовах розбудови концепції освіти протягом життя у багатьох міжнародних документах наведено такі терміни, як: «формальна», «неформальна» та «інформальна» освіти [9, с. 19]. Створення нових інфраструктур і освітніх програм вимагає від університетів великих організаційних, фізичних і творчих зусиль.

До недоліків маркетизації у сфері вищої освіти варто віднести:

- ідеологічний підтекст по відношенню до освіти для отримання економічної ефективності;
- спрямованість на економічну власну користь здобувачів;

- діяльність вищих навчальних закладів переорієнтовується на підприємницьку, конкурентну і стає бізнес-орієнтованою;
- поступово зменшується розрив між комерційною і науковою основами в галузі досліджень;
- відбувається злиття торгівлі з науковими дослідженнями, що представляється у вигляді бажаної й необхідної ситуації;
- створення закладів вищої, освіти орієнтованих на ринок, призводить до концентрації ресурсів у самих ЗВО поза громадським контролем [3, с. 92-93].

Таким чином, розвиток сучасного світу спрямований на переорієнтацію суспільства з накопичення матеріальних благ до розвитку людського потенціалу в формі знань, інтелектуальних здібностей і практичних навичок. Тому неминучими будуть процеси глобалізації та інтернаціоналізації економіки, відкриття кордонів, виникнення нових ринків і зростання трудової міграції. Отже, існує явний рух у напрямку до маркетизації галузі освіти та підготовка здобувачів освіти до інтернаціоналізації ринку праці. У свою чергу, домінуючі цілі для обміну і мобільності «людського капіталу» і знань спонукають до збільшення конкуренції на світовому ринку.

Література:

1. Lynch K. Neo-liberalism and Marketisation: the implications for higher education. *European Educational Research Journal*. 2006. Vol. 5. Number 1. 17 p.
2. Robertson S. L., Bonal X. & Dale R. GATS and the Education Service Industry: the politics of scale and global restructuring. *Comparative Education Review*. 2002. 46(4). P. 272–296.
3. Мосьпан Н. В. Маркетизація та європеїзація вищої освіти в Європейському Союзі. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2014. Вип. 2. С. 92-95.
4. Словник української мови [в 11 т]. Т. 2; ред. тому: П. П. Доценко, Л. А. Юрчук. Київ: Наукова думка, 1971. 550 с.
5. Jongbloed B. (2003), "Marketisation in higher education, Clarke's triangle and the essential ingredients of markets", *Higher Education Quarterly*, Vol. 57, no. 2, P. 110–135.
6. Young S. (2002), "The use of market mechanisms in higher education finance and state control: Ontario considered", *The Canadian Journal of Higher Education*, Vol. 2, P. 79 –102.
7. Brock-Utne B. The Global Forces Affecting the Education Sector Today – The Universities in Europe as an Example / *Higher Education in Europe*. 2002. XXVII. №3. P. 283–299.
8. Радомська Л. А., Стадній А. С. Українська система вищої освіти: переваги й недоліки болонського процесу. URL: http://conf.vntu.edu.ua/humed/2010/txt/Radomska_Stadniy.php. (дата звернення: 02.04.2021).
9. Загородня А. А. Професійна підготовка фахівців економічної галузі у закладах вищої освіти Республіки Польщі та України: монографія. К.: Едельвейс, 2018. 392 с.

Буайга С.
аспірант,
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСВІТНІЙ ПРОДУКТ СУЧАСНИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Наслідком глобальних економічних трансформацій, теоретичним обґрунтуванням яких є концепції «суспільства знань» та «сервісного суспільства», стала орієнтація закладів вищої освіти на надання освітніх послуг відповідно до попиту споживачів – здобувачів освіти та роботодавців. Проблеми входження освітньої сфери до третинного сектору економіки та адаптації діяльності закладів освіти до вимог ринку стали одними з основних об'єктів уваги українських науковців, зокрема В. Гейця, І. Грищенка, М. Коваленко, В. Кременя, О. Левченка, Д. Плинокоса, І. Помінової, Н. Савицької, О. Ткаченка, О. Ткачук, Н. Ушакової та ін.

Проведення таких досліджень передбачає адаптацію поняттєво-термінологічного апарату економічної науки до специфіки освітньої діяльності. Стратегічного значення для закладів вищої освіти в нових соціально-економічних реаліях набуває уточнення змістового наповнення поняття освітнього продукту як результату їх основної діяльності, з яким вони виходять на ринок освітніх послуг.

Метою нашого дослідження є визначення змістового наповнення та структури поняття освітнього продукту в тріаді «освітня послуга – освітній продукт – освітній товар».

Дефініювання поняття освітнього продукту здійснюється через споріднені поняття освітньої послуги та освітнього товару. При цьому в теоретичному дискурсі відсутня чітка та однозначна дефініція «освітнього продукту», що призводить до термінологічної плутанини і подекуди – до ототожнення цього поняття з поняттям «освітньої послуги». Загалом, аналіз наукових публікацій з цієї проблематики дозволяє нам виокремити такі, інколи, взаємовиключні або внутрішньо суперечливі тези:

- освітня послуга є основним освітнім продуктом або формою освітнього продукту (Н. Крахмальова, Д. Кірієнко, Н. Савицька, Н. Ушакова, І. Помінова);
- освітня послуга є формою освітнього товару (Т. Оболенська, В. Огаренко);
- освітня послуга і освітній продукт не є тотожними поняттями і співвідносяться як процес та результат (В. Дмитрієв).

Вочевидь, назріла нагальна потреба змістового уточнення всіх складових зазначеної поняттєвої тріади. Тим більше, що, за винятком освітньої послуги, ці поняття до цього часу не отримали й законодавчого тлумачення.

В українській науці чітко окреслилася тенденція розв'язання цього принципового питання через розмежування освітньої послуги та освітнього продукту як процесу та кінцевого результату процесу. При цьому, як доводить прихильник цієї точки зору В. Дмитрієв, вид освітнього продукту відповідає формі надання освітньої послуги: освітня послуга, яка виявляється у формі проведення аудиторних занять – це процес створення освітнього продукту у формі знань, навичок, досвіду здобувачів, а освітня послуга у формі підготовки навчальних матеріалів є процесом, що призводить до створення освітнього продукту у формі

освітнього товару [1]. Дослідник виокремлює лише два види освітніх продуктів: 1) знання, навички, досвід; 2) навчальний зміст у формі матеріалів – підручників, методичних матеріалів, монографій, відеодисків тощо [2].

На нашу думку, при такому підході не враховується природи продукту. Згідно загальноприйнятого в економічних студіях розуміння продукту як речового або інтелектуального результату людської праці, що стає товаром, коли задовільняє бажання чи потреби ринку, освітня послуга також може вважатися неуречевленою формою освітнього продукту. Отже, й освітній продукт має подвійну – уречевлену/матеріальну (освітній товар) та неуречевлену/нематеріальну (освітня послуга) – форму. І хоча освітні послуги не мають такої вираженої товарної форми, як, наприклад, навчальні видання, вони є продуктом інтелектуальних зусиль науково-педагогічних працівників, що використовується для формування якостей здобувача освіти.

Відповідає визнаній багатьма науковцями подвійності природи освітнього продукту, на нашу думку, концепція Н. Крахмальнової та Д. Кірієнко, які розрізняють три види та два підвиди освітнього продукту: освітні послуги (створюються працею викладачів і потребує здійснення певного процесу), засоби передання знань (монографії, підручники, навчальні посібники, навчальні і методичні матеріали, статті тощо) та компетентності (сума знань, інформації, навичок, умінь, яку індивід засвоїв і може реалізувати в процесі своєї професійної діяльності). Крім того, ними виокремлено два підвиди освітніх продуктів, об'єднаних загальним поняттям – освітній продукт:

- 1) знання, навички, досвід, що передаються здобувачам вищої освіти;
- 2) навчальний зміст у формі матеріалів: підручників, методичних матеріалів, монографій тощо для самостійного опанування [3]. Вочевидь, критерієм розмежування трьох видів і двох підвидів є матеріальність/нематеріальність представлення.

Освітня програма, як основний продукт ЗВО, являє собою приклад комплексного поєднання уречевлених і неуречевлених форм освітніх продуктів – і освітніх послуг, і засобів передання знань.

Намагання деяких авторів розглядати в якості освітнього продукту випускників ЗВО ми вважаємо невиправданими, адже випускник вишу (кожний у різній мірі) є лише носієм продукту, яким є сформовані компетентності.

Освітній продукт є невід'ємною складовою інтелектуального продукту ЗВО, обґрунтування чого також знаходимо, в роботах українського дослідника І. Грищенка та російського дослідника О. Панкрухіна. Тому наведений вище перелік освітніх продуктів потребує уточнення, а саме врахування продуктів науково-інноваційної діяльності вишів, наприклад, збірників наукових праць, наукових розробок, впроваджених у навчальний процес, у виробництво за напрямком майбутньої професійної діяльності здобувачів, у процес підготовки й підвищення компетентності наукових та науково-педагогічних працівників. Отже, наукові продукти ЗВО мають суттєвий вплив на навчальний процес, хоча й опосередкований.

Основними характеристика освітнього продукту є: належність до інтелектуального продукту; подвійна природа, нематеріальна та матеріальна форма існування; залежність від кон'юнктури ринку та запитів суспільства; залежність від співпраці викладача та студента; невизначеність кінцевого результату споживання; складність збереження та необхідність оновлення.

Література

1. Дмитрієв В. Особливості концепції маркетингу освітніх послуг. *Теорія та методика управління освітою*. 2012. №8. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ttmuo_2012_8_4 (дата звернення: 02.04.2021).
2. Дмитриев В.Ю. Особливості ринку освітніх послуг у системі вищої освіти. URL: http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/18/statti/dmitriev.htm (дата звернення: 02.04.2021).
3. Крахмальова Н. А., Кірієнко Д. О. Освітня послуга як продукт економічної діяльності вищих навчальних закладів. *Економіка і управління*. 2014. № 4. С.19–24.

Доренська А. О., асистент
Журавльов В.М., ст. викладач
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

БРЕНДУВАННЯ ЗВО ЯК АТРИБУТ ВПІЗНАВАНOSTІ ТА ЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ БРЕНДУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Бути трендовим, популярним чи просто гідним уваги – на сьогодні це запорука успішної діяльності на усіх ринках без винятку. Популярність на ринку визначається не лише високоякісним продуктом, сервісом чи послугою, а й довірою до бренду. Це в свою чергу приносить нових клієнтів, довіру, високі рейтинги та перевагу над конкурентами. Такі тенденції швидко поширились і на сферу освітніх послуг, стають визначаючими в комунікативній та маркетинговій політиці вищих навчальних закладів (ЗВО).

Бренд вищого навчального закладу – це широке поняття, яке включає в себе не лише його торгову марку - назву, логотип та елементи айдентики, а й набір освітніх послуг, які надає ЗВО, їх характеристики, відповідність очікуванням, асоціації, інформацію від попередніх споживачів наданих освітніх послуг, репутація серед стейкхолдерів на ринку праці, перелік додаткових переваг для здобувачів вищої освіти, соціальні та громадські пріоритети ЗВО у своїй діяльності, соціальна відповідальність.

Залежно від уваги, яку ЗВО приділяє власному бренду та працює над його впізнаваністю, можна говорити про різний рівень цієї впізнаваності, що визначає асоціації, які викликає ЗВО у абітурієнтів.

Можна окреслити наступні рівні впізнаваності бренду ЗВО:

1. Негативний – коли крім низької репутації на ринку послуг ЗВО має погані відгуки, компрометуючі публікації, був учасником скандалів.
2. Невизнаний – коли про ЗВО відсутня достатня інформація.
3. Впізнаваність з підказками – коли є певні асоціації, якщо абітурієнт чує назву, чи бачить логотип, але при цьому необізнаний з деталями роботи та переліком освітніх послуг та переваг ЗВО.
4. Бренд, якому надають перевагу – рівень впізнаваності серед вступників, їх позитивні асоціації з брендом, репутація серед учасників ринку освітніх послуг дозволяє, при необхідності вибору, надати переваги саме вашому бренду.

5. Прихильність до бренду – коли бренд ЗВО говорить сам за себе і має найвищу оцінку на ринку освітніх послуг. [1]

Репутація та впізнаваність бренду визначає конкурентну позицію та можливість успішного розвитку ЗВО. Працюючи над цим слід пам'ятати, що забезпечується це першочергово сприйняттям споживачів послуг ЗВО. Дане сприйняття обов'язково пройде 5 рівнів сприйняття особистості:

1. емоційний рівень – через емоції, настрої та уявлення, які асоціюються з ЗВО;

2. рівень унікальності – сильні і слабкі сторони ЗВО, переваги та додаткові можливості для учасників освітнього процесу;

3. особистісний рівень – концепт, місія, бачення та принципи, які сповідує ЗВО;

4. поведінковий рівень – участь в громадському житті регіону, соціальна відповідальність ЗВО;

5. персональна ідентифікація – це асоціації, ті атрибути та характеристики образу, який склався за роки функціонування та освітньої діяльності ЗВО. [2]

Будучи учасником ринку освітніх послуг, ЗВО змушений приділяти увагу не лише належному рівню освітніх послуг, а й важливим для ЗВО є забезпечення маркетингової привабливості для абітурієнтів. При цьому необхідно ураховувати, що сучасне молоде покоління віддає перевагу цікавим івент-заходам: квестам, флеш-мобам, майстер-класам, святковим заходам; активно залучається до ігрових процесів, що зумовлює необхідність використання сучасних маркетингових технологій гейміфікації. Важливою компонентою івент-заходів ЗВО є процес, який здатний привернути увагу та зацікавити потенційну цільову аудиторію. У зв'язку із цим потрібні інноваційні ідеї, успішне втілення яких дозволить підвищити емоційну прив'язаність цільової аудиторії до закладу, підвищити лояльність до нього та підсилити бажання обрати його для навчання [3]. Відповідність ЗВО очікуванням цільової аудиторії дозволить сформувати правильний асоціативний ряд та підвищити впізнаваність бренду, і його конкурентну позицію.

Основними інструментами для підвищення впізнаваності бренду для ЗВО є:

- робота над якістю освітніх послуг та репутацією,
- інформування про діяльність та позицію за допомогою YouTube каналу,
- розвиток цифрового маркетингу та маркетингу в соціальних мережах,
- ведення власного сайту та SEO просування,
- робота з регіональними медіа,
- використання контекстної реклами,
- e-mail розсилка та інформування цільової аудиторії,
- робота з комерційними пропозиціями для стейкхолдерів та територіальних громад.

Ефективне використання вищенаведеного інструментарію можливе при комплексній роботі усіх відділів ЗВО на спільний результат. Процес створення та розвитку бренду ЗВО передбачає залучення практично всіх співробітників закладу від технічного персоналу, студентів, професорсько-викладацького складу до керівника університету, протягом всього процесу від аналізу до просування його в зовнішньому середовищі. Підвищення рівня бренду ЗВО залежить і від бренду науково-педагогічних працівників ЗВО [4]. Формування бренду науковця є

запорукою успішного брендування ЗВО та підвищення рейтингу в світовому дослідницькому просторі.

Отже, брендування та продуманий ефективний бренд ЗВО забезпечить йому певні гарантії у конкурентному середовищі надання освітніх послуг. Впізнаваний бренд допоможе абітурієнтам та їх батькам робити свій вибір на користь ЗВО, приваблювати престижністю сильних абітурієнтів, надавати впевненості студентам у правильності їх вибору ЗВО для навчання, формувати позитивні соціально-психологічні та організаційні взаємодії з громадкістю. Сильний бренд ЗВО стане запорукою стабільності в роботі та в займаній конкурентній позиції, дасть можливість мінімізації ризиків та можливість подальшого розвитку та реалізації нових проектів.

Література:

1. Просування бренду. URL: <https://megamarketing.com.ua/prosuvannia-brendu/>.
2. Шептуха О. М. Формування особистого бренду у соціальних мережах. *Бренд-менеджмент: маркетингові технології* : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 11 березня 2021 р.) / відп. ред. А. А. Мазаракі. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2021. С. 348–350.
3. Доренська А. О. Інструменти інноваційного маркетингу закладів вищої освіти. *Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 14 квіт. 2020 р. / Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький : РВЛ ЦНТУ, 2020. С. 40-42.
4. Решетняк О. І., Білоусов Д.В. Брендинг вченого в цифровому просторі. *Бренд-менеджмент: маркетингові технології* : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 11 березня 2021 р.) / відп. ред. А. А. Мазаракі. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2021. С. 339–340.

Дурман М. О.

доктор наук з державного управління, доцент,
Херсонський національний технічний університет
м. Херсон, Україна

Грицак Л. Б.

студент третього (освітньо-наукового)
рівня вищої освіти спеціальності 281
«Публічне управління та адміністрування»,
Херсонський національний технічний університет
м. Херсон, Україна

ОСВІТА ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Початок нового тисячоліття ознаменувався активним розвитком процесів глобалізації та посиленням ролі інститутів громадянського суспільства на світовій арені, ключове місце серед яких належить неурядовим організаціям [1]. Протягом своєї діяльності неурядові організації пропонували широкий спектр послуг та розробляли та реалізовували різні проекти розвитку. Найбільші проекти пов'язані з

розвитком інфраструктури та розвитком реформ, децентралізацією, системою соціального забезпечення, поліпшенням роботи органів місцевого самоврядування тощо [2]. Це давало можливість розвивати громади в інфраструктурній площині або розвиваючи людський капітал органів місцевого самоврядування. В той же час поза увагою більшості проектів залишалася підготовка до роботи в нових умовах депутатів місцевих рад, особливо в тих громадах, в яких тільки пройшли перші вибори і депутатських склад змінився більше, ніж наполовину.

Проте необхідність запровадження інноваційних підходів в освіті дорослих, до яких, безумовно, відносяться технології освіти протягом життя, не викликає сумнівів ні у самих дорослих, ні у держави. У розвинених країнах вже давно зрозуміли цінність продовження працездатного віку та зміни професійних компетенцій працівників за потребою швидкозмінних зовнішніх умов, і ухвалили відповідний меморандум на рівні Європейського Союзу [3]. І держава Україна починає докладати певних зусиль цьому напрямку, формуючи умови для такої освіти [4].

Орієнтуючись на тенденції в освіті та враховуючи необхідність запровадження інноваційних підходів до розвитку територіальних громад, починаючи з 2018 року неурядові організації почали розробляти проекти підвищення кваліфікації депутатів місцевих рад саме в контексті «освіта протягом життя». Велику роль сьогодні у цьому напрямку відіграє Інститут політичної освіти [5]. Інститут політичної освіти (ІПО) як громадська організація була заснована в 2001 році за ініціативою молоді. У 2010 році Інститут політичної освіти набув статусу всеукраїнської організації.

За час свого існування ІПО запровадила та реалізувала низку різних проектів, спрямованих на розвиток демократії та формування громадянського суспільства в Україні. Місія ІПО - політична освіта українського суспільства, розвиток місцевого самоврядування та парламентаризму, європейська інтеграція України та утвердження демократичних цінностей. Одним з останніх проектів «Потужні ради - спроможні громади» став проект, реалізований за підтримки програми «U-LEAD з Європою» [6] для підвищення рівня політичної свідомості, теоретичних знань та практичних навички депутатів від об'єднаних громад.

На дату початку Проекту (серпень 2018 року) було створено 731 об'єднаних територіальних громад (ОТГ), і їх кількість постійно зростала. Відповідно, понад 15 000 новообраних депутатів місцевих рад ОТГ працювали в ситуації постійної зміни законодавчої бази місцевого самоврядування. У такій ситуації виникла потреба забезпечити всебічне навчання таких депутатів та інвестувати кошти міжнародних та вітчизняних донорів у стійкий розвиток територіальних громад через інноваційні підходи в освіті активістів.

Загалом для депутатів ОТГ було організовано 37 навчальних заходів, під час яких розглядалися такі питання:

- Статус, повноваження та обов'язки депутатів ОТГ;
- Участь депутатів у процесі формування, виконання та контролю місцевого бюджету ОТГ;
- Можливості та обов'язки депутатів ОТГ у житлово-комунальних та земельних питаннях.

Важливо зазначити, що під час кожного семінару, окрім тематичного блоку, багато часу приділялося питанням розвитку особистості (особистий імідж, публічні виступи, здатність переконувати, дискутувати тощо). Ці фактори вказують на те, що учасники проекту - депутати місцевих рад ОТГ - тепер зможуть не тільки краще

управляти питаннями власного статусу, прав та обов'язків, як народних обранців, але й знати особливості бюджетного процесу, земельної, житлової та комунальної сфер. Крім того, в межах підготовки були блоки підвищення «м'яких навичок» (soft-skills), направлених на підготовку депутатів краще передавати свої думки, відстоювати свою позицію, ефективно спілкуватися з опонентами, виборцями тощо. Слід також зазначити, що поза темами семінарів існувала велика сфера гуманітарної політики (культура, охорона здоров'я, спорт тощо).

На сьогодні питаннями підготовки депутатів місцевих рад займаються окремі партії та, значною мірою, неурядові організації, переважно за рахунок міжнародних донорських організацій. Тому ця проблема на національному вимагає набагато більшої уваги та законодавчого регулювання, підкріпленого фінансовою складовою.

Участь 270 депутатів місцевих рад від 158 ОТГ у навчальних семінарах проекту U-LEAD з Європою «Потужні ради - спроможні громади», звичайно, дуже важлива, оскільки отримані теоретичні знання та практичні навички вони застосують на благо своїх громад. Саме такий підхід і створює інноваційні умови для розвитку територіальних громад через підвищення якості людського капіталу.

Література:

1. Latif, K. F., & Williams, N. (2017). Team effectiveness in Non-Governmental Organizations (NGOs) projects. *Evaluation and Program Planning*, 64, 20–32. URL: <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2017.05.004> (дата звернення: 02.04.2021).
2. Durman O., Durman M., Topalova E., Grytsak L. & Zhiliaieva O. An economic model to assess the effectiveness of economic cooperation between Ukraine and international non-government organization. *Journal of Eastern European and Central Asian research*, 8 (1), 62–80. URL: <http://dx.doi.org/10.15549/jeecar.v8i1.640> (дата звернення: 02.04.2021).
3. A Memorandum on Lifelong Learning. Official site of Commission of the European Communities. URL: http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf (дата звернення: 02.04.2021).
4. Карпенко М.М. Освіта протягом життя як чинник людського розвитку: аналітична записка Національного інституту стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/osvita-protyagom-zhittya-yak-chinnik-lyudskogo-rozvitku> (дата звернення: 02.04.2021).
5. Інститут політичної освіти: офіційний сайт. (2021). URL: <http://ipo.org.ua> (дата звернення: 02.04.2021).
6. U-LEAD with Europe. (2021). URL: <https://donors.decentralization.gov.ua/en/project/u-lead> (дата звернення: 02.04.2021).

Кофанова О. В.

доктор педагогічних наук, кандидат хімічних наук, професор
Національний технічний університет України
"Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського"
Київ, Україна

ОСОБИСТІСНО ЗОРІЄНТОВАНА ПОЗААУДИТОРНА НАУКОВО-ДОСЛІДНА РОБОТА СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Проблема орієнтування освітніх програм технічних закладів вищої освіти (ТЗВО) на всебічний розвиток особистості студента, молодого людини, на сьогодні залишається вельми актуальною. У цьому контексті варто зазначити, що у вищій школі все ще залишаються так звані традиційні форми навчання, спрямовані на заучування великих обсягів навчального матеріалу, на вирішення однотипних проблем, дії "за зразком" тощо. І це, зазвичай, не тільки не надає можливості досягти бажаного результату формування у студентів ТЗВО необхідних предметних, фахових, науково-дослідницьких компетентностей тощо, а й взагалі гальмує весь освітній процес.

За такого "традиційного" навчання не враховуються новітні тенденції в освіті, не впроваджуються в повній мірі сучасні педагогічні та інформаційні технології, не застосовується індивідуальний підхід до навчальної траєкторії кожного студента. Разом з тим, у ТЗВО є об'єктивні передумови вирішення цих педагогічних проблем шляхом запровадження особистісно орієнтованого навчання, особливо у позааудиторний час.

Таким чином, дана робота має на меті розробку педагогічних засад щодо формування професійних компетентностей студентів ТЗВО шляхом побудови індивідуальної траєкторії їх позааудиторної науково-дослідної роботи (НДР), зокрема, засобами наукових гуртків, створенням невеликих творчих колективів.

Особистісно орієнтований підхід (ООП) у навчанні на сьогодні є перспективним напрямом нової сучасної педагогіки. Спочатку він виник як методологічний принцип дослідження явищ психології, психолінгвістики, а також феноменів педагогічної практики [1]. На думку фахівців, традиційна педагогічна теорія і практика завжди були орієнтовані на індивідуальний (особистісний) спосіб розвитку людини. Отже, сутність ООП в освіті, зокрема вищій, полягає у створенні педагогічних умов для цілісного розвитку, прояву індивідуальних якостей, здатності до саморозвитку і самореалізації суб'єктів освітнього процесу (ОП).

На сучасному етапі розвитку суспільства і вищої освіти концепція ООП в освіті стає практико-орієнтованою [2]. Отже, у концепції ООП у ТЗВО серед основних функцій особистості студента умовно виокремлюють такі [1, с. 18]: свідоме обґрунтування діяльності та поведінки суб'єктів навчання на основі певних мотивів і диспозицій; опосередкування зовнішніх чинників і внутрішніх рушійних сил поведінки людини; переорієнтація норм її поведінки; рефлексія, вироблення так званих "еталонів" поведінки для особистісного сприйняття дійсності, побудови особистісних цінностей тощо; вироблення стійкого і незалежного внутрішнього психологічного середовища; розвиток творчої складової особистості, її здатність і рух до самореалізації, самовдосконалення, саморегуляції тощо, підтримання певного рівня духовності та ін.

Отже, в основі ООП лежить створення таких педагогічних ситуацій, коли перед суб'єктами ОП ставляться завдання проявити себе як особистості, творчі й здатні до розвитку [2]. І тут великого значення набуває особистість педагога, того, хто ставить навчальні завдання, допомагає їх вирішувати, спрямовує особистісну траєкторію учнів у бік розвитку і вдосконалення студента, на формування у нього необхідних предметних і професійних компетентностей.

На думку фахівців [3–6], створення особистісно орієнтованої ситуації у ОП вимагає від викладача високого психологічного та дидактичного професіоналізму, життєвого досвіду, культури тощо. При цьому повинні виконуватися такі основні умови, як [1–6]:

- викладач повинен знати життєві ситуації й проблеми кожного студента й будувати ОП, створювати проблемні ситуації саме виходячи з цих життєвих ситуацій і проблем;

- ОП повинен мати рефлексивний характер, пошукового діалогу тощо;

- викладач повинен створювати умови для творчого розвитку особистості студентів, виходячи з їх здатностей, умінь тощо.

Таким чином, при проектуванні особистісно орієнтованого навчання предметом проектної діяльності стає не фрагмент навчального матеріалу, а певне явище, подія в житті студента, яка надає особистості життєвий досвід, знання для його здобуття. При цьому саме проектування ОП стає сумісною діяльністю і викладача, і студента, а будь-який навчальний матеріал перетворюється на систему практично зорієнтованих завдань [2, 6, 7].

Отже, задля досягнення поставлених цілей у КПІ ім. Ігоря Сікорського створено низку гуртків наукового, інженерного та соціогуманітарного спрямування [8]. Зокрема, такі гуртки наукового спрямування як «Екологічний менеджмент природоохоронної діяльності у сфері енергетики та гірництва» і «Екомайнінг» інституту енергозбереження та енергоменеджменту. Студенти не тільки можуть реалізувати свої творчі здібності, спілкуватися науковими колективами, а й публікувати свої роботи у фахових виданнях [9–11], брати участь у наукових конференціях, як вітчизняних, так і зарубіжних.

Таким чином, кардинальні зміни в економічній сфері, а також у соціально-політичному житті країни потребують реформування вищої технічної освіти, зокрема, на засадах особистісно-орієнтованого навчання. Майбутній фахівець має стати не просто функціонером, якому достатньо було засвоїти певний обсяг навчального матеріалу, від нього вимагається творчий підхід до професії, креативність у виконанні своїх професійних функцій. Отже, суспільству вкрай потрібні професіонали, здатні орієнтуватися в сучасному світі, сприймати нові ідеї, реалізувати творчі управлінські рішення, самостійно ставити і вирішувати нестандартні завдання. При цьому критеріями якості ОП і результату навчання фахівця будуть особистісні якості фахівця, його професійна компетентність, рівень культури й духовності, мотиваційна складова та ін.

Література:

1. Борликов Г. М. Университет в современном образовательном пространстве: ориентация на личность специалиста: монография. Волгоград: Перемена, 2001. 346 с.
2. Сериков В. В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем. М., 1999. С. 130.

3. Бех І. Д. Виховання особистості: у 2 кн., кн. 1. Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади: [навч.-метод. видання]. К.: Либідь, 2003. 280 с.
4. Бех І. Д. Виховання особистості: у 2 кн., кн. 2. Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади: [навч.-метод. посіб.]. К.: Либідь, 2003. 344 с.
5. Елькін М. В. Модель проектної діяльності студентів. Педагогіка і психологія формування творчої особистості : проблеми і пошуки. К.–Запоріжжя. 2004. вип. 30. С. 87–91.
6. Пехота О. М. Особистісно-орієнтована освіта і технології: монографія. Неперервна професійна освіта : проблеми, пошуки, перспективи; за ред. І. А. Зязюна; АПН України; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. К.: ВІПОЛ, 2000. С. 274–297.
7. Кофанова О. В. Самостійна та науково-дослідницька робота студентів як засоби реалізації компетентісно орієнтованої методичної системи хімічної підготовки майбутніх бакалаврів-екологів. *Наук. зап. Вінниц. держ. пед. ун-ту ім. Михайла Коцюбинського. Сер. Педагогіка і психологія*: Вінниця: ТОВ "Нілан ЛТД", 2012. вип. 37. С. 118–121.
8. Творчим та винахідливим: гуртки в КПІ. ДНВР КПІ ім. Ігоря Сікорського. URL: <https://dnvr.kpi.ua/> / (дата звернення 20.04.2021 р.).
9. Дослідження гідролізу як методу утилізації відходів полімерних матеріалів. І. В. Кравець, О. В. Кофанова, О. І. Василькевич та ін. *Вісн. Нац. техн. ун-ту України "Київський політехнічний інститут". Сер.: Гірництво*. К.: НТУУ "КПІ": ЗАТ "Техновибух", 2009. вип. 18. С. 148–152.
10. Застосування поліфункціональної миюче-диспергуючої присадки до палива як засіб зменшення негативного впливу на довкілля. І. В. Роїк, О. В. Кофанова, О. І. Василькевич та ін. *Енергетика: економіка, технології, екологія*. 2010. № 2 (27). С. 80-85.
11. Кофанова Е. В., Высоцкий А. И., Кофанов А. Е. Контроль расхода автомобильных бензинов по изменению их денсиметрических характеристик. *Енергетика: економіка, технології, екологія*. 2010. № 1 (26). С. 105–109.

Козир І. С.

Старший викладач

Економіко-технологічний інститут ім. Р. Ельворті

м. Кропивницький, Україна

КОНЦЕПЦІЇ МАРКЕТИНГУ ПОСЛУГ В СИСТЕМІ ВНУТРІШНЬОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ЗВО

Згідно із Законом України «Про вищу освіту» система внутрішнього забезпечення якості закладу вищої освіти серед іншого, передбачає визначення принципів та процедур забезпечення якості вищої освіти. [1]

Забезпечення якості процесу здобуття вищої освіти базується на розумінні природи та специфічних особливостей даної послуги. За визначенням Закону України «Про освіту» освітня послуга – це комплекс визначених законодавством, освітньою програмою та/або договором дій суб'єкта освітньої діяльності, що мають визначену вартість та спрямовані на досягнення здобувачем освіти очікуваних результатів навчання, а якість освітньої діяльності - рівень організації, забезпечення

та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг. [2]

Згідно «трикутної» моделі маркетингу послуг Ф.Котлера (рис.1) [3], ключовим чинником конкурентоспроможності підприємства сфери послуг, яким являється заклад вищої освіти, є внутрішній маркетинг. В основі цієї моделі лежить взаємодія трьох взаємопов'язаних елементів:

- керівництва;
- контактного персоналу – науково-педагогічних працівників;
- споживачів – студентів закладу вищої освіти.

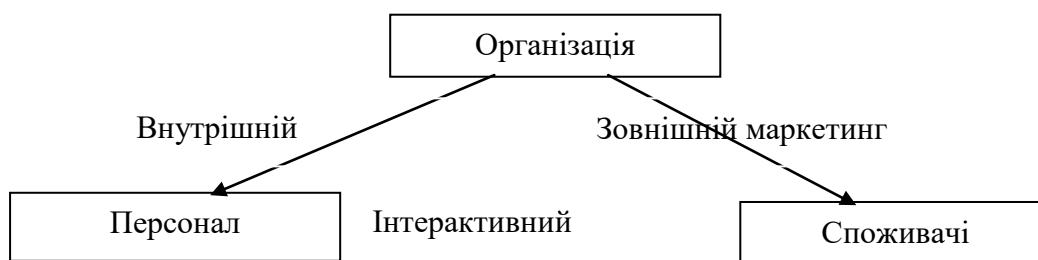


Рис. 1. Модель маркетингу послуг

Внутрішній маркетинг передбачає управління процесом взаємовідносин «керівництво фірми–контактний персонал». Зважаючи на те, що професорсько-викладацький склад забезпечує науково-методичну складову та, власне, безпосередньо приймає участь у наданні освітніх послуг, без належного внутрішнього маркетингу, забезпечити якість послуг вищого навчального закладу неможливо.

Головна мета внутрішнього маркетингу полягає у формуванні колективу фахівців, що діють як команда однодумців, усвідомлюють власну відповідальність за загальний результат діяльності, докладають максимум зусиль для досягнення поставлених цілей. Завдання внутрішнього маркетингу – створення всередині підприємства середовища, що максимально орієнтоване на клієнта. Визначальну роль в таких умовах відіграє керівник, що має діяти як лідер, що згуртовує колектив, формує конструктивні завдання та сприяє їх виконанню. Ключовим чинником успіху при цьому є ефективні мотиваційні механізми, які стимулюють контактний персонал надавати послугу на високому рівні, тобто підвищувати якість послуг, яка була розглянута в теорії К.Грьонроса [3, с. 104]. Науковець запропонував функціонально-інструментальну модель якості обслуговування, згідно з якою якість послуги поділяються на дві складові:

- інструментальна якість – відображає те, що споживач отримує в результаті споживання послуги;
- функціональна якість – відображає те, як проходить процес надання послуги.

Згідно даної моделі, загальні та спеціальні компетенції визначені в стандартах вищої освіти за спеціальностями та рівнями освіти, є показниками інструментальної якості послуг закладу вищої освіти, а рівень організаційного, педагогічного та навчально-методичного забезпечення процесу навчання – показниками функціональної якості. Варто зазначити, що саме функціональна якість послуг вищої

освіти детермінує процес набуття знань, вмінь та навичок студентів, впливає на результативність та успіх навчальної діяльності, тобто визначає рівень інструментальної якості послуг вищої освіти.

Внутрішній маркетинг спрямований на контактний персонал фірми і передбачає таку політику керівництва фірми, в тому числі запровадження дієвих мотиваційних механізмів, яка б призводила до підвищення функціональної якості обслуговування. В практиці освітніх закладів внутрішній маркетинг має бути спрямований на поєднання мотивації співробітників і формування їх професійних характеристик у відповідності до стратегії позиціонування закладів вищої освіти. Так, джерелом забезпечення висококваліфікованої підготовки є високий рівень знань, вмінь та стимулювання науково-педагогічного складу. Майстерність викладачів, що забезпечує рефлексію та результативність процесу навчання, залежить від рівня кваліфікації та досвіду, а тактовність, лояльність, ініціативність, підтримка позитивного іміджу закладу визначаються задоволеністю від діяльності, рівнем економічної та морально-психологічної мотивації.

Як наслідок одночасності виробництва послуг закладів вищої освіти і споживання їх студентами, важливим елементом забезпечення їх якості є, також, реалізація принципів інтерактивного маркетингу та впровадження їх в систему внутрішнього забезпечення якості вищої освіти навчального закладу.

Під інтерактивним маркетингом розуміється та додаткова функція маркетингу, яку запропонував у своїй моделі Дж. Ратмел, як функцію, що направлена на процес взаємодії між виробником та споживачем послуги [3, с.101]. Основними факторами успішного інтерактивного маркетингу при цьому є розробка процесу якісного обслуговування та забезпечення відповідної поведінки персоналу, що надає послугу. Результатом ефективного інтерактивного маркетингу закладу вищої освіти є розроблена технологія комунікування з потенційними та дійсними клієнтами засобами електронного зв'язку та в соціальних мережах. Особливого значення методи інтерактивного маркетингу набули в умовах карантину та переходу до дистанційного навчання. Відеопрезентації, інтернет-конференції, прямі ефіри лекційних та семінарських занять забезпечують можливість отримання послуг при зміні умов їх надання, дозволяють спілкуватися в режимі реального часу та отримувати зворотній зв'язок від клієнтів навчального закладу.

Таким чином, концепції маркетингу послуг можуть бути покладені в основу принципів та процедур забезпечення якості вищої освіти та забезпечити високий рівень надання освітніх послуг.

Література:

1. Закон України «Про вищу освіту». Відомості Верховної ради України. 2019. №243–VIII. 2300 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-19>. (дата звернення: 02.04.2021).
2. Закон України «Про освіту». Відомості Верховної ради України. 2019. №2657-VIII. 2661 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>. (дата звернення: 02.04.2021).
3. Іванова Л. О. Маркетинг послуг : навчальний посібник / Л. О. Іванова, Б. Б. Семак, О. М. Вовчанська. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2018. 508 с.

Гудзь М. В.,
д.е.н., проф.
професор кафедри економіки та митної справи

Новік Д. А.,
магістр гр. МТЕз-210м
Національний університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя

ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ МЕНЕДЖЕРІВ В ЕПОХУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Компетентність є мірою актуалізації компетенцій в процесі їх змін, пов'язаних із самоактуалізацією індивідуальності фахівця у окремих видах менеджерської діяльності. Виходячи з цього, компетентність є основою професіоналізму, яка формує базис для підвищення майстерності фахівця. Окрім того, категорія «компетенція» є первинною за категорію «компетентність» щодо реалізації потенціалу робітника в підвищенні якості його роботи. Ці категорії можуть відобразити різницю майбутнього і актуального у життєвому циклі професіоналізму. Тому значимість підходу з врахуванням компетенцій до управління людськими ресурсами підприємства чи організації в епоху цифрової економіки полягає в забезпеченні розвитку системи предметних і основних компетенцій робітників в підвищенні якості та продуктивності їх роботи [1].

Мета роботи – формування ключових компетенцій менеджерів та дослідження аспектів компетенційного підходу, його використання в управлінні персоналом підприємства. Щоб краще зрозуміти сутність досліджуваної теми, виділимо такі особливості застосування підходу з врахуванням компетенцій в сфері управління людськими ресурсами підприємства:

- формування системи компетенцій робітників та її застосування на всіх етапах управління людськими ресурсами організації;
- постійна орієнтація на ріст компетентності співробітників організації;
- корекція акцентів з теоретичної поінформованості працівників підприємства на практичне застосування їх умінь та навичок щодо використання інформації для вирішення проблем;
- спостереження рівня сформованості у працівників системи компетенцій в результаті їх навчання та розвитку;
- можливість проявляти свої особистісні, професійні та ділові якості, можливість успішніше за інших працівників реалізувати власний потенціал за несприятливих умов, які склалися на підприємстві;
- здатність до нестандартного мислення, стратегічності, креативності, вміння відмічати ефект від діяльності управління та його вплив на організаційну структуру підприємства;
- здатність до об'єктивного оцінювання рівня організаційної культури підприємства для забезпечення відповідності реалізації функцій управління встановленим цілям підприємства в рамках обраної стратегії розвитку;
- прагнення до постійного покращення компетентності, розширення арсеналу ключових компетенцій [2].

На практиці розрізняють такі менеджерські компетенції:

– учбово-пізнавальна компетенція – це сукупність умінь і навичок пізнавальної діяльності. Ця компетенція передбачає оволодіння механізмами цілеутворення, планування, аналізу, рефлексії, самооцінки успішності власної діяльності, прийомами дій в нестандартних ситуаціях, евристичними методами вирішення проблем.

– інформаційна компетенція – це здатність самостійно шукати, аналізувати, відбирати, обробляти і передавати необхідну інформацію.

– комунікативна компетенція – це володіння навичками взаємодії з людьми, уміння роботи в групі. Знайомство з різними соціальними ролями [3].

Варто погодитися з розповсюдженим підходом до класифікації компетенцій на практиці є виділення компетенцій за рівнями управління:

– корпоративні компетенції – ділові і особові якості, які повинні бути властиві кожному співробітникові компанії незалежно від посади і змісту діяльності;

– позиційні компетенції – компетенції, якими повинен володіти співробітник залежно від його формального статусу в організаційній ієрархії. Позиційні компетенції поділяться на: 1 – управлінські (менеджерські) компетенції - здібності і особисті якості, сукупність умінь і навичок, які необхідні керівникам для успішного досягнення бізнес-цілей. Управлінські компетенції розробляються як для керівного складу організації в цілому, так і для керівників певного рівня управління. 2 – компетенції фахівця – здібності і особисті якості, які необхідні фахівцям для успішного виконання своєї роботи;

– технічні компетенції – спеціальні (професійні) знання, уміння і навички, необхідні для ефективного виконання співробітниками своїх посадових обов'язків. Технічні компетенції характеризують виключно сферу спеціальних знань та умінь працівника [4].

Після аналізу практики застосування компетенційного підходу в управлінні персоналом виділяємо такі переваги для організації:

– можливість управління індивідуалізованими навчальними програмами, орієнтованими на розвиток основних компетентностей працівників;

– сприяння формуванню структури неперервного навчання в організації;

– виявлення специфічних талантів працівників, спостереження за їх прогресом і здобування визнання своїх досягнень;

– отримання коучами визнання своїх талантів та досягнень при оцінюванні їх наставницької роботи;

– планування HR-менеджерами досліджень, які б стимулювали керівництво на пошук шляхів поліпшення освітніх програм і освітньої політики організації в цілому;

– проведення ефективної політики в галузі людських ресурсів, заснованої на забезпеченні якісного професійного навчання, працевлаштування і подальшого професійного зростання фахівців;

– ефективний обмін інформацією між співробітниками;

– підвищення самостійності лінійних співробітників і автономії;

– досягнення узгодженості дій і справедливості в роботі з персоналом;

– покращення ефективності спілкування у вільний час і контактів між працівниками (мережний розподіл інформації).

Висновок. Головною особливістю компетентнісного підходу в управлінні персоналом є орієнтація на завдання більш вищого стратегічного рівня, відхід від

оперативних проблем кадрової специфіки. Тепер недостатньо лише навчити співробітників, створивши правила поведінки і регламент; результатом усіх управлінських дій має бути підвищення продуктивності праці, залученості персоналу, мотивація, а отже, підвищення ефективності роботи організації в цілому. Вважаємо, що використання компетентнісного підходу є перспективним напрямом формування менеджерського підходу управління персоналом в епоху цифрової економіки.

Література:

1. О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко Технології управління персоналом.: монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського».
2. Беляев А. И. Методология развития персонала крупных производственно-хозяйственных систем: автореф. дис...д-ра екон. наук. М., 2009. 42 с.
3. Ягупов В. В., Свистун В. І. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти URL: http://209.85.129.132/search?q=cache:qcJ_UOQRo8J:www.library.ukma.kiev.ua/elib/ (дата звернення: 02.04.2021).
4. Агеева Н. Как разработать модель технических компетенций. *Кадровое дело*. 2004. №11. URL: <http://www.hr100.ru/wmc/readme/article/article03/?id=1154942121> (дата звернення: 02.04.2021).

Глевацька Н. М., кандидат економічних наук, доцент
Музиченко А.С., доктор економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ ЯК ЧИННИКА ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ

За даними аналітичного огляду [1], аналітики Світового банку, проаналізувавши дані 157 країн, припускають, що залежно від сукупної тривалості жорсткого карантину та закриття шкіл, реальні втрати навчального часу будуть дорівнювати від 0,3 до 0,9 років шкільного навчання.

В Україні ще до пандемії недостатня якість шкільної освіти призводила до того, що близько 2,8 року загального часу навчання марнувалися[1].

У випадку України, експерти Світового банку прогнозують зниження успішності учнів на 10% через закриття шкіл під час карантину [2]. Якщо школи були закриті 4 місяці в середньому в країні, то навчання буде втрачено на 8%. Це величезні втрати. І більше того, відсоток учнів і студентів, які будуть мати погані результати з навчанням, буде зростати на 10%. Експерти СБ переконані, що навіть в разі успішної вакцинації, освітній процес все одно зазнає значної шкоди через пандемію COVID-19.

Водночас, згідно з [3], Україна не матиме широкого доступу до вакцини від COVID-19 до 2023 року. Нинішніми темпами вакцинація може розтягнутися на роки, а тривалі карантини та дистанційна освіта – закріпитися в новій реальності. Тому вже зараз важливо чітко фіксувати і оцінювати те, що приніс нам карантин, і як це вплине на майбутнє вищої освіти.

На жаль, жодних ґрунтовних досліджень стосовно запровадження дистанційного навчання та життя громадян в умовах карантину в Україні ще не

проводилось. Проте онлайн-опитування засвідчують, що у 55,53% шкіл дистанційне навчання було проблемою, оскільки вони раніше не мали такого досвіду, тому не були готові до навчання під час карантину, як і 47,5% викладачів, які раніше не використовували технології дистанційного навчання у своїй педагогічній діяльності [4].

На сьогодні немає і об'єктивних даних щодо того, як карантин вплинув на навчальні результати здобувачів освіти, бо централізований облік відвідування не відбувався, точних даних щодо того, який відсоток учнів «випали» з освітнього процесу немає. За результатами опитування Державної служби якості освіти, зовсім не виходили на зв'язок лише близько 3% учнів загальноосвітніх шкіл. Щодо здобувачів освіти інших рівнів – інформації немає взагалі.

Немає поки що і можливості встановити, як карантин вплинув на рівень знань учнів. Єдиним показником зниження рівня знань можна вважати суттєве збільшення тих, хто зареєструвався на ЗНО, але не з'явився на тестування: таких 10,7% проти 0,5% минулого року, і найбільше серед них випускників сільських шкіл.

Навчаються студентів під час карантину, та робота викладачів складається по-різному. Згідно аналізу внутрішньоуніверситетських документів та спілкування з викладачами, більшість з них не отримали жодних рекомендацій щодо методики проведення дистанційного навчання або навчання за допомогою освітніх онлайн-інструментів [5]. Безумовно, для них стали б у пригоді поради щодо того, як пояснювати новий матеріал, давати зворотній зв'язок, тренувати навички, оцінювати прогрес та визначати тривалість уроків в умовах дистанційного навчання. Великою проблемою, яка заважала ефективній роботі як вчителів, так і здобувачів освіти, стала відсутність необхідного обладнання вдома (67,35%), а 46,9% опитаних вказали на низьку якість під'єднання до інтернету.

Були також проблеми з педагогічним аспектом процесу навчання, зокрема: подання навчальних матеріалів; тривалість занять і наповнення груп; форми контролю.

Ці труднощі очікувані: більшість викладачів не мають досвіду та навичок, потрібних для ефективної роботи зі студентами в новому, незвичному форматі. Питання в тому, як вирішується ця проблема на рівні університетів та/або окремих викладачів.

На жаль, слід визнати, що в більшості випадків університети значно менше уваги приділяють цьому питанню, а навчально-методичні відділи, які мали б допомагати, частіше очікують від викладачів звітів, аніж надають підтримку.

У результаті, викладачам залишається покладатися на себе та своїх колег. І деякі насправду блискуче впорюються з цими викликами. Проте частина викладачів пішла іншим шляхом і де-факто замість дистанційного навчання просто перевела навчання у формат самостійної роботи студентів. Найчастіше на практиці це означає, що студентів просять писати "реферати" чи "відпрацювання" кожної з тем, які вони мають вивчити самостійно. Як наслідок, студенти вимушені писати величезну кількість письмових робіт.

Як наслідок, вал письмових робіт посилює стрес і психологічне навантаження, в якому студенти вже перебувають у зв'язку з карантинном та відсутністю звичної соціальної активності. А такий стан, своєю чергою, прямо корелює з рівнем засвоєння навчального матеріалу.

Крім того, якщо заняття онлайн замінити додатковим домашнім завданням, студенти втрачають можливість взаємодіяти. Тому якість навчання і цікавість до нього істотно падають.

Коронавірус дійсно підняв багато важливих проблем у вищій освіті. Та для того, щоб перетворити проблеми на можливості, університети вже зараз мають пильно моніторити, наскільки ефективно вони реалізують дистанційне навчання (у тому числі отримувати якісний зворотній зв'язок і від викладачів, і від студентів). Бо зараз дистанційне навчання відбувається через те, що до цього змушують обставини, хоча насправді воно збільшує доступність освіти, а змішане навчання, – поєднання дистанційної і очної форм, – цілком може стати нашим майбутнім [6].

Література:

1. ГО «Ініціатива ХОЛОН». 2021. Здоров'я та освіта: Як пандемія COVID-19 вплинула на доступ до публічних послуг в Україні. Аналітичний огляд. URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2021/03/Analitychnyy-oglyad.pdf> (дата звернення: 15.04. 2021).
2. Дистанційна освіта в школах погіршує якість освіти – Світовий банк. URL: <https://suspilne.media/103487-distancijna-osvita-v-skolah-prizvodit-do-vtrati-akosti-navcanna-svitovij-bank/> (дата звернення: 15.04. 2021).
3. Освіта і пандемія: що українці думають про дистанційне навчання та як оцінюють ЗНО. URL: https://dif.org.ua/article/osvita-i-pandemiya-shcho-ukraintsi-dumayut-pro-distantsiyne-navchannya-ta-yak-otsinyuyut-zno?fbclid=IwAR1ncF_B6s-T_sEWAufA2ECHAotsQ4HciMCXHT72IYMIhoXZcbfmAJvoBZA%20%20Turn%20on%20screen%20reader%20support%20%20https://www.economist.com/graphic-detail/2021/01/28/vaccine-nationalism-means-that-poor-countries-will-be-left-behind (дата звернення: 14.04. 2021).
4. Навчальний рік в онлайні: про наслідки змін в освіті у період карантину. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/01/15/kolonka/aleksandr-radchuk/suspilstvo/navchalnyj-rik-onlajni-pro-naslidky-zmin-osviti-period-karantynu> (дата звернення: 13.04. 2021).
5. Обираючи дистанційне навчання, ми не повинні обирати між доступністю і якістю. URL: https://zn.ua/ukr/EDUCATION/obirayuchi-distanciynenavchannya-mi-ne-povinni-obirati-mizh-dostupnistyu-i-yakistyu-344794_.html (дата звернення: 15.04. 2021).
6. Шість проблем української вищої освіти, які виявив карантин. URL: <https://osvita.ua/vnz/74767/> (дата звернення: 15.04. 2021).

Коваленко М. О.

кандидат економічних наук

Національний університет «Запорізька політехніка»

м. Запоріжжя, Україна

ВИЩА ОСВІТА В УМОВАХ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Освітня система – це інтелектуальна основа розвитку будь-якої держави. Вона не тільки створює умови для здобуття знань, необхідних на тому чи іншому етапі розвитку, але також формує компетенції, необхідні для подальшого вдосконалення

професійного досвіду та його адаптації до сучасних вимог. В даний час зростає розрив між потребами ринку та професійними навичками, система генерування та передачі знань сильно змінюється, знання швидко старіють, при постійному збільшенні їх обсягу. В цих умовах оновлення знань і вмінь, навчання та перепідготовка стають основними чинниками, що підвищують конкурентоспроможність особистості, організації та суспільства.

Кісь С. Я. визначає інтелектуалізацію соціально-економічних систем в якості гармонізованого функціонування сфери виробництва, освіти, науки та персоналу. Інтелектуалізація трудового потенціалу – це розвиток здатності персоналу до творчого застосування знань і виробництва інтелектуальних продуктів [1, с.25-33].

В трудовій сфері інтелектуалізація розглядається як зміни у змісті праці, тобто збільшення питомої ваги розумової праці у загальному обсязі суспільно корисної праці), умов та форм її організації [2, с.84-88].

Головним і відмітним компонентом здібностей до творчої праці виступає інтелектуальна активність, завдяки якій репродуктивна трудова діяльність наповнюється креативністю. Людський капітал як функціональна складова інноваційного виробництва - це знання, навички, практичний досвід, утілені в інтелектуальній активності, яка виступає формою реалізації інтелектуальних, морально і культурно орієнтованих здібностей людини до створення нового, раніше невідомого знання, що забезпечує отримання інтелектуальної ренти і різного роду переваг перед конкурентами. Отже, інтелектуальна активність є тим компонентом, який відрізняє здатність до творчої праці від здібностей до виконавської праці, людський капітал від простої робочої сили, визначає умови і природу процесу «капіталізації» здібностей до праці.

Більшість дослідників підкреслюють первинність саме людської складової інтелектуального капіталу. Зокрема, підкреслює О. А. Грішнова, розглядаючи інтелектуальний капітал як інтелектуальні здібності людей, а також матеріальні й нематеріальні засоби, які ними створені й використовуються в процесі діяльності, підвищують ефективність праці та доходи [3, с. 34].

Особливість інтелектуальної економіки полягає в тому, що її головний ресурс - знання, інформація, на відміну від всіх інших ресурсів не характеризується ні обмеженістю, ні вичерпністю в їх традиційному розумінні. Основною умовою, що лімітує долучення до цього ресурсу, виступають специфічні якості самої людини - наявність або відсутність здатності до інтелектуальної активності, як формі накопичення, переробки та генерації нових знань. Формується інтелектуальний людський капітал за рахунок знань, навичок, здатності й мотивації до навчання, здібностей до творчості, соціальних навичок, потреби ділитися знаннями та інформацією. Найсуттєвіший вплив на зазначені складові здійснює система вищої освіти. Дослідження вказують на те, що сфера освіти в сучасному світі визнається не тільки як спосіб зміни соціально-економічного статусу індивіда, але і як чинник прискорення темпів економічного розвитку держави. Питома вага наукової та освітньої інфраструктури суттєво впливає на якість людського капіталу та відповідно формування ВВП [4, с. 69-76]. Саме тому, розвиток системи вищої освіти сьогодні набуває стратегічного значення для забезпечення конкурентоздатності національної економіки.

Зважаючи на те, що освітні системи країн зростають і розширюються за рахунок провайдерів як формальної, так і неформальної освіти, конкуренція за

ресурси (студенти, професорсько-викладацький склад, фінансування) на освітніх ринках збільшуватиметься. Існуючі системи освіти будуть все більш сегментуватися в залежності від своєї готовності адаптуватися до мінливих вимог. За здатністю закладів вищої освіти впливати на інтелектуалізацію людського капіталу можна виділити два основних сегменти:

1) Лідери, які освоїли практики нової освіти і активно використовують їх в своєму освітньому процесі: акцент на формуванні та утриманні своєї унікальної конкурентної переваги - освіти, яка може бути отримана тільки в рамках цього університету (доступ до носіїв унікальних компетенцій, унікальні освітні підходи, тощо); наскрізне цифрове середовище, що підтримує весь процес освіти, а також розробку курсів та взаємодії зі стейкхолдерами; наявність у кожного студента індивідуальної освітньої траєкторії (включаючи прогнозу кар'єрну траєкторію) з можливістю отримання освіти, яка об'єднує основний освітній процес і позанавчальну діяльність, і супровід цієї траєкторії менторами (робота з менторами як одна з конкурентних переваг установи); гнучка система оцінки, орієнтована на підтримку мотивації і формування компетенції самовдосконалення у самого студента; підтримка комунікацій всередині і навколо навчального закладу, сильні зв'язки з місцевою громадою, бізнес-структурами, владою); тощо. У провідних освітніх установах світу ці рішення багато в чому реалізовані, що дозволяє говорити про те, що, наприклад, американські топ-університети зберігатимуть своє лідерство.

2) Масовий сегмент, орієнтований на впровадження комбінації рішень з традиційної і нової педагогіки, що забезпечують передачу як стандартного, так і нешаблонного змісту. Стратегія масового сегмента буде частково імітувати рішення лідерів (з урахуванням обмежень по ресурсах і компетенцій), в т.ч.: унікальна перевага полягає в «нішевій» стратегії - або концентрація на потребах території (університет буде ставати центром суспільного життя місцевої громади), або концентрація на обслуговуванні цілей галузі промисловості або сектора економіки; псевдо-індивідуальні траєкторії (обрані з набору «брендованих» траєкторій), які мають індивідуальні компоненти, але є «ядро» загального змісту, і освіта залишається багато в чому синхронною (тобто «курси» зберігаються, тому що це знижує витрати адміністрування); «змішана» педагогіка з використанням значного обсягу онлайн-курсів; партнерські програми з іншими інститутами, розвиваючі мобільність студента, його знайомство з різними культурами країни і світу, вміння працювати в різних контекстах; інвестиції в механізми довгострокової лояльності учнів, такі як: нематеріальна мотивація молодих талантів, робота з спільнотою випускників і т.д.

Процес, який відбувається на наших очах - це перетворення системи освіти (яку регулює держава) в сферу освіти (учасниками якої, нарівні з державою, є учасники спільнот практиків, безліч незалежних освітніх проєктів і окремих професіоналів, готових на постійній або тимчасовій основі передавати свої знання і досвід). Технологічні і культурні трансформації створюють принципово новий ландшафт освіти.

Література:

1. Кісь С. Я. Проблеми інтелектуалізації розвитку соціально-економічних систем. *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. Тернопіль, 2014. Т. 18. № 1. С. 25-33.

2. Поляков М. В. Сутність та прояви інтелектуалізації світогосподарського розвитку. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип.13. С. 84–88.

3. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 34.

4. Алексенко Т. М., Максименко О. П. Підвищення якості людського капіталу шляхом вдосконалення освіти та наукової діяльності – стратегічний чинник розвитку держави. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки*. 2020. Вип. 39. С. 69–76

Лутай Л. А.

доктор економічних наук, професор
Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України
м. Київ, Україна

ФІНАНСУВАННЯ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ЯК ЧИННИК ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

В проекті закону України, «Про освіту дорослих», який зараз винесено для громадського обговорення визначено, що освіта дорослих - освіта, яку доросла особа здобуває з метою особистісного та професійного розвитку, адаптації до соціальних, економічних та інших змін в суспільстві [7].

Важливим фактором функціонування освіти дорослих є її фінансування. Фінанси освіти – це система грошових відносин з приводу формування, розподілу й використання різноманітних фінансових ресурсів або фондів грошових коштів. В результаті реалізації цих відносин в освітянській діяльності утворюються різноманітні фонди фінансових ресурсів, призначенням яких є забезпечення ефективного функціонування закладів системи освіти [2, с. 136]. В статі 25 проекту Закону України «Про освіту дорослих» перелічені джерела державного фінансування освіти дорослих, передбачено створення Фонду підтримки освіти дорослих, джерелами фінансування якого є кошти державного бюджету, добровільні внески, дивіденди та грантові кошти. Зазначені джерела фінансового забезпечення освіти дорослих є такими, що практично не використовуються, відсутні сучасні ваучерні програми на здобуття освіти дорослих, надання відповідних пільг роботодавцям у разі компенсаційних витрат на здобуття освіти тощо. Все це потребує ґрунтовних системних досліджень.

Як показали дослідження європейських вчених, вимоги та очікування до університетів, зокрема, процесу навчання та наукових досліджень, швидко зростають. Проте державні інвестиції у вищу освіту дуже замалі, а витрати, пов'язані з діяльністю університетів збільшуються, тому забезпечення фінансової стійкості є основним завданням для університетів. Дослідники підкреслюють необхідність визначення реальних витрат на їх діяльність [4, с. 6]. Що стосується аналітичних даних про фінансування освіти дорослих, то такої статистики досі немає, а заклади освіти постійно відчувають брак коштів на надання освітянських послуг для дорослого населення.

За деякими оцінками, людський капітал становить ліву частку національного багатства багатьох розвинених країн (від 2/3 до 3/4 від загальної величини

національного багатства) [8]. Розвиток людського капіталу в Україні визнано одним з найголовніших завдань, визначених Середньостроковим планом пріоритетних дій Уряду до 2020 р. [9].

В останні роки в Україні зростає тенденція збільшення частки літніх людей (старше 60 років); частка людей працездатного віку (у віці 15-60 років) знаходиться на рівні 50-60%; відносно незначною є частка дітей і людей молодого віку. Станом на початок 2020 року частка населення України у віці 0-14 років (дітей і людей молодого віку) становить 15,3%, частка населення у віці 60 років і старше дорівнює 23,9%, а частка населення у віці 15-59 років (працездатного віку) становить 60,8% [5, с. 38]. У 2000 році частка осіб у віці до 14 років у загальній кількості населення становила 17,9%, а у віці понад 65 років – 13,9%; у 2010 – 14,2 і 15,7%; у 2020 році 15,3 та 17,1% відповідно [6]. За шкалою демографічного старіння ООН: населення країни вважається «старим», якщо питома вага осіб у віці понад 65 років у загальній кількості її населення перевищує 7%; «старість» світового населення становить 8,68% (станом на 2017 р.).

В зв'язку із чим, актуальним науковим завданням є визначення особливостей фінансування освіти дорослих для розуміння особливостей формування та стану людського капіталу в національній економіці.

Тенденції фінансування освіти в Європі, як і у всьому світі, в останнє десятиліття зазнало значних змін [1, с. 1]. Ці тенденції варіюються як в різних країнах, так і в межах кожної країни та становлять контекст для поточної широкомасштабної фінансової жорсткості вищої освіти, а також нових політичних рішень, які, хоча постійно змінюються як між країнами, так і всередині країн, проте, є дуже чіткими та подібними.

Першою тенденцією є збільшення витрат на навчання одного студента. Фундаментальна фінансова проблема вищої освіти у всьому світі і причина того, що навіть багаті інституції можуть відчувати потребу в економії, починається з того факту, що університети стикаються з щорічним зростанням витрат [3, с. 4] Така тенденція підвищення витрат на одного студента понад рівень інфляції – це виробнича функція вищої освіти, якщо конкретніше, її природна стійкість до безперервного заміщення праці капіталом, що є основним джерелом продуктивності та зростання в загальній економіці. Державні видатки на вищу освіту у відсотках від державних видатків на освіту в цілому в Україні складають 25 % і відповідають рівню розвинутих країн з високим рівнем доходів: у Німеччині – 26 %, Польщі – 23 %, Великій Британії – 26 %, Росії – 22 %.

Порівняно з іншими країнами світу видатки на 1 студента в Україні найнижчі, у 2016 р. вони склали 0,86 тис. дол. США, у Великій Британії – 16,9 тис. дол., Німеччині – 14,25 тис. дол., Польщі – 3,1 тис. дол. [10, с. 17-18].

Другою тенденцією є коливання державних, а саме податкових доходів. Уряди в усьому світі все частіше борються зі збільшенням податкового тягаря щодо соціального страхування і зростанням витрат на початкову та середню освіту, охорону здоров'я, державну інфраструктуру, безпеку та інші витрати на соціальне забезпечення.

Третій чинник, який впливає на фінансування вищої освіти практично у всіх країнах – це збільшення частки світового виробництва, особливо в розвинутих країнах, основним сектором економіки яких є послуги або так звана економіка знань, що базується на високих технологіях, дизайні, фінансах, управлінні. Ці обидва

ефекти сприяють не лише подальшому прискоренню зростання, але й також зростанню витрат на навчання, що створює основу для збільшення інвестицій як студентів (або батьків), так і урядів [3, с. 7-8].

Посилення глобалізаційних явищ є наступною причиною змін в освіті. Децентралізація, деволуція, і дерегулювання – це заключні тенденції або набір пов'язаних тенденцій в більшості країн і є рухом держави в напрямку зменшення державного сектору, децентралізації державної влади, приватизації агентств та заохочення приватних організацій надавати послуги, що раніше забезпечували певні державні установи. Хоча великий державний сектор і перерозподіл податків залишаються в багатьох країнах, наприклад, скандинавських, на зміну державній власності на засоби виробництва та панування державної бюрократії, приходить нове ефективне державне управління .

Зрештою, вплив децентралізації, деволуції та дерегуляції на фінансування вищої освіти полягає у заохоченні розвитку приватної вищої освіти та приватизації державної вищої освіти. Незалежно від правового суспільного спрямування своїх місій або їхньої постійної залежності від державних доходів, університети у всьому світі, як державні так і приватні, рухаються із статусу державних установ до статусу державних корпорацій та виконують всі функції, притаманні приватній формі власності.

Що стосується фінансування освіти дорослого населення, то можна виявити наступні проблеми [7]: відсутність цілісного законодавчого регулювання системи освіти й навчання дорослих, формування державної бюджетної політики освіти й навчання дорослих; відсутність відокремленості. У більшості країн світу освіта дорослих розглядається і функціонує як особлива і самостійна сфера освітніх послуг, а в Україні є часткою загально освітнянського процесу; недостатній розвиток фінансових основ освіти дорослих і їхнього практичного застосування; навчання дорослого населення ґрунтується на традиційних педагогічних принципах і технологіях, що значно знижує ефективність навчання; відсутність фінансування щодо підготовки фахівців з освіти дорослого населення (андрогогів); - відсутність належного рівня інформаційної підтримки освіти дорослих як на рівні навчальних закладів, так і на рівні пошукувачів здобуття освітніх послуг; відношення замовника до навчання як до розважального заходу, тільки тематично орієнтованому на бізнес, про що свідчать навчальні плани Університетів третього (срібного) віку. В основному, це туризм, спорт, культурний розвиток. Це пов'язано з небажанням роботодавців працевлаштовувати людей віком 45+.

Згідно ст. 29 проекту закону України «Про освіту дорослих» значну роль у фінансуванні освіти дорослих відіграють провайдери. Джерелами фінансування провайдерів освіти дорослих можуть бути: державний бюджет, місцеві бюджети; плата за надання освітніх послуг у сфері освіти дорослих; кошти українських, міжнародних та зарубіжних організацій; Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та інші джерела, не заборонені законодавством [7].

В зв'язку з поширенням коронавірусної пандемії значне місце в фінансуванні освіти дорослих відіграє інтернет-навчання, яке було застосовано для вдосконалення дистанційного навчання шляхом додавання різноманітних посилень, змін або змішувань нових педагогічних підходів та технологій. Більшість сучасних дистанційних курсів включають одну або декілька з цих технологій або методологій.

Самі по собі технології радикально не змінили основні поняття дистанційного навчання чи університетської освіти з точки зору її основної соціальної функції. Проте існує процес заміщення, що може модифікувати освіту дорослих. Поступово освіта дорослих рухається від безпосереднього спілкування з використанням орієнтованої на викладачів зі знанням андрагогіки, що пропонується державними та національними університетами до он-лайн та гібридних курсів з використанням цифрових технологій для підтримки конструктивістської, спільної, андрагогіки, запропонованої кількома «мегауніверситетами», які працюють у глобальному масштабі [2, с. 59-60].

Таким чином, реформування фінансової складової освіти дорослих потребує нового підходу з урахуванням викликів економічної та соціальної політики держави, впливу глобалізаційних процесів, в тому числі, наслідків пандемії коронавірусу, поширенням наслідків трудової міграції на зайнятість дорослого населення, можливістю отримання нової професії, затребуваної на ринку праці. Проведені дослідження дозволяють стверджувати, що освіта дорослих все більше комерціалізується та набуває ознак приватного блага. А це вимагає кардинальних змін у політиці її фінансування.

Література:

1. Astrid Schwarzenberger. Public/private funding of higher education: a social balance. Astrid Schwarzenberger. Hannover: HIS: Forum Hochschule. 2008. 177 p.
2. Birutė Pranevičienė The Financing Methods of Higher Education System / Birutė Pranevičienė, Aurelija Pūraitė // Jurisprudence. 2010. Vol. № 8. P. 335-356.
3. D. Bruce Johnstone Worldwide Trends in Higher Education Finance: Cost-Sharing, Student Loans, and the Support of Academic Research / D. Bruce Johnstone, Pamela N. Marcucci URL : https://www.kiva.org/cms/worldwide_trends_in_higher_education_finance.pdf. (дата звернення: 29.03.2021).
4. Financially Sustainable Universities: Towards Full Costing in European Universities / The European University Association. 2008. 87 p.
5. Демографічний щорічник «Населення України» за 2019 рік. Київ, Державна служба статистики України, 2020. 181 с.
6. Державна служба статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення 10.02.2020).
7. Закон України «Про освіту дорослих» (проект): URL : <https://www.mon.gov.ua>. (дата звернення: 29.03.2021).
8. Проект постанови Верховної Ради України (2019). Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Збалансований розвиток людського капіталу в Україні: завдання освіти і науки», №10326 від 24.05.2019: URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DH7YU00A.html (дата звернення 29 березня 2020).
9. Розпорядження Кабінету Міністрів України (2017). Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року та плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік. План від 03.04.2017 № 275-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/275-2017-%D1%80>. (дата звернення 30 березня 2020).
10. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2031 роки. К. 2020. 71 с.

Малаховський Ю. В.,
кандидат економічних наук, професор
Липчанський В. О., доцент
Мохамад М., аспірант
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

МЕХАНІЗМ МЕНЕДЖМЕНТУ РЕСУРСІВ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ – ПАСАЖИРСЬКИХ АВІАПЕРЕВІЗНИКІВ

Головним ресурсом прискореного розвитку постіндустріальної економіки виступає потенціал сфери надання послуг, її найважливішої та найбільш мобільної частини – авіаційного транспорту. Реалізація моделі зростання є можливою лише за умови формування у цій сфері господарювання цілісного та комплексного організаційно-економічного механізму менеджменту стійкого розвитку, який охоплює широкий загальний питань управління системними елементами підвищення ефективності управління економічними ресурсами авіаційних підприємств (ЕРАП) з метою забезпечення безпеки польотів (БП): персоналом, технологіями, літаками, інформаційними потоками, системою мотивації, системою менеджменту якості. З метою удосконалення системи менеджменту ЕРАП для забезпечення безпеки польотів необхідно здійснювати цілеспрямоване деталізування та конкретизацію складу його функцій, спрямованих на діагностику, планування та впровадження заходів формування організаційних умов, що сприяють розвитку та використанню економічних ресурсів у повсякденній діяльності авіаційних компаній-членів глобальних авіаційних альянсів.

Публікацію присвячено поглибленню теоретико-методичних положень та розробленню рекомендацій щодо удосконалення організаційно-економічного механізму менеджменту ЕРАП – учасників глобальних альянсів пасажирських перевізників на прикладі африканського кластеру авіаперевезень.

На сучасному етапі розвитку транспортної галузі відбувається переосмислення проблем всебічного підвищення безпеки діяльності, особливо, авіаційних польотів. Менеджмент прийшов до розуміння необхідності змін за принциповими напрямками управління ЕРАП (УЕРАП) та створення умов для реалізації потенціалу їхніх працівників. При цьому є очевидним, що УЕРАП з метою підвищення загальної або секторальної безпеки є багатогранною проблемою, яка не лише дозволяє, але й вимагає використовувати різні підходи та концепції. Тому найважливішим для компанії є вибір підходу, який є найбільш прийнятним для умов діяльності і таким, який максимально вписується в загальну систему управління. Комплексний процес такого типу має здійснюватись на єдиній методичній основі, що вимагає дотримання базових принципів системного аналізу та його основ – системного підходу (СП). Сутність СП до управління авіакомпаніями полягає у всебічному вивченні результатів УЕРАП, розробленні напрямів та забезпеченні організаційної підтримки процесу вдосконалення такого управління (СПУЕРАП) з метою підвищення рівня безпеки польотів (БП).

Впровадження СПУЕРАП доцільно здійснювати з дотриманням низки принципів: цілісності, структурності, ієрархічності, взаємозв'язку системи та

середовища, адаптивності-гнучкості, мультиаспектності. УЕРАП доцільно здійснювати шляхом впровадження класичних функцій управління. Системний аналіз вимагає дотримання певних “правил”, за якими необхідно спочатку визначити параметри виходу, потім – вплив факторів навколишнього середовища, канали зворотного зв’язку, вимоги до входу, і, нарешті, розробити дизайн параметрів процесу в системі. Така послідовність означає, що спочатку оцінюється досягнутий рівень УЕРАП: якість, відповідність рівню запланованих витрат, вивчається специфіку діяльності. Потім порівнюються отримані показники з нормативними значеннями, визначаються відхилення і рівень бажаних результатів. Третім етапом в послідовності аналізу є вивчення зворотного зв’язку, тобто квантифікація зв’язку між отриманими виходами з рівнем безпеки польотів і доступними ресурсами.

Система управління безпекою польотів (СУБП) потребує планування організаційних заходів щодо ідентифікації та ліквідації ризиків інцидентів, співпраці з питань їхньої профілактики всіма учасниками авіаційної транспортної системи під час здійснення польотів, їхнього забезпечення та розслідування наслідків нестандартних подій. СУБП цивільної авіації визначено нами у вигляді впорядкованої діяльності щодо гарантованого забезпечення безпечних перельотів, що передбачає створення необхідних організаційних структур, виділення сфер відповідальності, керівних принципів, політики та процедур. СУБП створює для АП можливість передбачити і виправити проблеми ще до того, як вони можуть призвести до авіакатастрофи.

На початку XXI-го ст. власників АП почала цікавити інтернаціональна економіка. За останні 20-25 років у сфері їхньої діяльності з’явився, розвинувся і продовжує розвиватись такий напрям процесів та тенденцій, які в перспективі найближчих десятиріч буде визначати стан усього економічного життя сучасного світі – глобалізація. Окремі крупні АП з самого початку були засновані на концепції альянсу. Консолідація у них відбувалася за декількома напрямками: повне злиття рівноправних авіаційних компаній; об’єднання магістральних та регіональних авіаційних компаній; створення перших маркетингових та стратегічних альянсів. Умови створення альянсів були наступні: причини для вступу до альянсу повинні були бути більш серйозними, аніж просто усунення конкуренції; організаційна структура авіаційних компаній і культура управління ними повинні були бути порівнянними і схожими; партнери узгоджувати свої локальні та глобальні стратегії; внесок кожного на ринку повинен був бути врахованим та збалансованим; можливість перетворення партнера в конкурента в майбутньому дуже низька, оскільки їм відомі всі сильні та слабкі сторони один одного.

За класифікацією IATA (International Air Transport Association – Міжнародної асоціації повітряного транспорту) майже всі міжнародні авіаційні компанії, які виступають партнерами у сфері комерційної співпраці, мають форми стратегічних альянсів, глобальних альянсів, маркетингових альянсів.

Зростання пасажирського трафіку в Африці відбувається постійно з 2011 р. UNWTO повідомила, що на оціночна кількість пасажирів авіатранспорту у Африці 2018 р. становила 67 млн. осіб, – 4,8% від загальної кількості міжнародних туристів. Хоча конкурентні позиції країн Африки у сфері індустрії подорожей та туризму дещо покращилися, вони, як правило, відстають від глобальних середніх показників. Це пояснюється невідповідністю між потужністю АП і фактичним попитом, обмеженим характером комерційної співпраці між місцевими перевізниками, обмеженою

досяжністю і нескоординованістю всередині африканських мереж з іншими африканськими операторами. Авіаційний альянс (AA) AFRAA, членами якого є 43 континентальних АК, протягом тривалого часу продовжує розширювати свої авіаційні мережі як на внутрішніх африканських, так і міжнародних міжконтинентальних маршрутах.

Єдиний ринок повітряного транспорту Африки (Single Africa Air Transport Market – SAATM), африканська континентальна угода про вільну торгівлю (African Continental Free Trade Agreement – ACFTA) і протокол вільного руху (Free Movement Protocol) для робочої сили та товарів є флагманськими проектами Африканського Союзу (African Union), які, як очікується, посилюють внутрішній континентальний зв'язок, сприяючи тим самим подорожам, торгівлі, туризму, бізнесу і соціально-економічному розвитку всьому континенту.

SAATM є флагманським проектом програми Африканського Союзу 2063, призначенням якого є створення єдиного ринку повітряного транспорту на континенті. Повна реалізація цілей діяльності SAATM зможе забезпечити значну свободу та доступ до повітряного транспорту в Африці. Він передбачає реалізацію Домовленості Ямусукро (Yamoussoukro Decision – YD) щодо лібералізації ринку авіаперевезень в Африці у зв'язку з досягненням цілей порядку денного в Африканському Союзі 2063. AFRAA активно займається залученням держав та стейкхолдерів до об'єднання зусиль з зацікавленими сторонами. АК – члени AFRAA в цілому високо оцінюють вигоди, які несуть прояви лібералізації у процесі реалізації різних форумів і проєктів. Постійно відбувається пошук рішень, які би задовольняли АК та держави, які досі не підписали угоду.

YD запроваджено орган моніторингу, до складу якого входять представники Комісії Африканського Союзу (КАС), Економічна комісія організації Об'єднаних Націй для Африки (UNECA), Африканської комісії цивільної авіації (AFCAC) та Асоціація африканських авіакомпаній (AFRAA). Регіональні економічні об'єднання (RECs) також можуть допомогти моніторинговому органу за необхідності. Обов'язки моніторингового органу включають забезпечення повної реалізації плану SAATM. AFRAA як член моніторингового органу виражає інтереси всіх африканських АК. Орган моніторингу має важливе значення для функції нагляду, яка на нього покладається, і виконує консультативні обов'язки у процесі організації функціонування SAATM. Моніторинговий орган полегшує безперебійну роботу на стратегічному рівні організації континентального ринку, здійснює вагомий внесок у діяльність виконавчого комітету.

Кількість країн, які підписали свої урочисті зобов'язання, складає 30, з них 18 подали Меморандум про реалізацію. Нині продовжується діяльність щодо заохочення держав, які підписали відповідні угоди, до якомога більш повного забезпечення прогресу у реалізації угод.

AFRAA бере активну участь у лобюванні діяльності щодо сприяння кращому ціноутворенню на авіаційні перевезення у різних африканських напрямках. Ці заходи впроваджуються зусиллями Africa Fuel Working Group (AFWG), в якій AFRAA є членом. Основними локаціями діяльності AFWG є Аккра (Гана), Абіджан (Кот-д'Івуар) і Лусака (Замбія). На зустрічі представників AFRAA, IATA та представників АК на SIR Refinery в Абіджані з National Petroleum Authority (NPA) Гани у березні 2019 р. організаційно оформлено один з найважливіших авіаційних ринків у західній Африці.

29 січня 2019 р. запущено AFRAA Distribution Project. Проект спрямовано на створення платформи, яка буде відігравати важливу роль у розподілі подорожей в Африці. Через реалізацію проекту AFRAA прагне активно врегульовувати рішення, яке є важливими для вирішення широкого спектру потреб розподілу, створення максимально ефективних, надійних і масштабних можливостей для майбутньої діяльності.

AFRAA Aeropolitical Committee розпочав свою діяльність в липні 2019 р. Комітет повинен виступати радником виконавчого комітету та Генерального секретаря з усіх правових, галузевих і питань формування авіаційної політики, що стосуються АК-членів Асоціації. Питання для вирішення Aeropolitical Committee включають до свого складу наступний перелік: безпека, захист, послуги аеропортів, сприяння та інфраструктура, навігація повітряних об'єктів, послуги і процедури, правила, оподаткування, зборів і платежі, доступу на ринок (SAATM), навколишнє середовище, урядові, міжурядові та іншого рівня питання політики перевезень, вплив глобальних подій на операції африканських авіакомпаній.

AFRAA Technical and Operations Committee запущено у липні 2019 р. Комітет створив панель для реалізації ініціатив зі скорочення витрат, а також ефективного підвищення рівня безпеки. Основні напрями діяльності: обслуговування всього пулу авіаційних рейсів AFRAA (Додаток В4), обмін завданнями технічного обслуговування та ремонту і одночасного підтримання регіональних пріоритетів, що стосуються операцій, безпеки і захисту. На напрямі обслуговування системи польотів програма сприятиме підтримці авіаперевізників для здійснення обслуговування при одночасному зниженні витрат на згадані операції. Інший підхід стосується підвищення продуктивності співпраці за рахунок розвитку інженерного та технічного обслуговування.

Комітет також погоджуватиме діяльності щодо операцій, безпеки, захисту, оновлення АК-членів за стандартами IATA, AFCAC, ICAO. Учасники AFRAA повинні будуть розробляти спільні позиції, узгоджувати перспективи, які Секретаріат зможе висловлювати на регіональних та міжнародних форумах, таких як Africa and Indian Ocean (AFI) Air Traffic Service (ATS) Incident Analysis Group AIAG, IATA Regional Co-ordination Group for AFI RCG, AFI Planning and Implementation Regional Group APIRG.

AFRAA Aviation Stakeholders Convention укладено під слоганом “Winning Together” у співпраці з 8th Aviation Stakeholders Convention на Маврикії 12-14 травня 2019 р. До укладення Конвенції залучено понад 300 делегатів з більш ніж 40 країн світу. Метою Конвенції є сприяння діалогу між зацікавленими сторонами з метою розбудови стійких мереж управління ланцюгами поставок та створення конкурентного середовища для авіаційного бізнесу на африканському континенті.

AFRAA широко співпрацює з міжнародними урядовими організаціями: African Union Commission, NEPAD, AfDB; провідними індустріальними організаціями – IATA, AASA, AACO, ICAO, AFCAC, ACI-Africa; урядовими та неурядовими установами, регіональними економічними спілками – Regional Economic Communities (RECs) – ECOWAS, EAC, COMESA, SADC, PAPU, UEMOA, широким загалом виробників та постачальників послуг. Це співробітництво створює засади для прояву доброї волі, формування та розширення рамкових ресурсів і допомогу до вигоди членів об'єднання, захисту їхніх інтерес і забезпечення підтримку з метою поліпшення економічного середовища діяльності.

Плинокос Д. Д.

кандидат економічних наук, доцент,
керівник ННЦ Інтернаціоналізації та міжнародного співробітництва,
доцент кафедри підприємництва торгівлі та біржової діяльності,
Національний університет «Запорізька Політехніка»

РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ УНІВЕРСИТЕТІВ В УКРАЇНІ

Розвиток системи освіти, розширення автономії ЗВО, інтернаціоналізація та міжнародна діяльність університетів все більше потребують трансформації університетів, комерціалізації результатів освітньої і наукової діяльності, формування підприємницького університету. Все частіше в університетах замислюються над побудовою моделі, яка б дозволила забезпечити привабливість університету для студентів, гідні умови праці для співробітників, фінансову незалежність університету та можливість розвивати міжнародну діяльність університету, брати участь у міжнародних наукових проектах. Все частіше розглядають концепцію підприємницького університету. За висловом проф. Д. Шевчука - ідея підприємницького університету полягає в тому, що не можна вибудувати одну форму і завжди її дотримуватись, необхідно експериментувати з внутрішньою організацією, формами навчання, науковими проектами для того, щоб відповідати плинним умовам сучасності [1].

І якщо приватні навчальні заклади прийшли до такої ідеї та концепції раніше, то державні навчальні заклади ще не в повній мірі усвідомили необхідність такого переходу. У закладах вищої освіти наявність лише освітньої та наукової складової без реалізації виробленого продукту, освітніх послуг, не дасть можливості подальшого розвитку, навіть з врахуванням державного фінансування. Держава як власник навчальних закладів та розпорядник ресурсів буде зацікавлена в продовженні існування навчальних закладів державної форми власності, але навіть держава не зможе постійно утримувати неефективні навчальні заклади. За визначенням Кларка Бартона підприємницький університет, це університет, який постійно прагне оновлення і змін, активно впроваджує інновації для того, щоб бути у найбільш вигідному становищі [2].

Тобто ми можемо констатувати, що підприємницький університет це й процес змін, трансформацій і кінцевий результат, який полягає у становленні більш конкурентоспроможного та більш стійкого навчального закладу вищої освіти.

Проф. О. Романовський систематизував та надав визначення підприємницького університету, поняття академічного капіталізму, та академічного університетського підприємництва як нового типу діяльності у комерційно-орієнтованих підприємницьких університетах [3].

Така діяльність повинна бути чітко спланованою та організованою, так О. Ляшенко та В. Маргасова зазначають необхідність стратегічного управління вищим навчальним закладом на основі розгляду закладу вищої освіти, як відкритої, складної і динамічної соціально-економічної системи, яка постійно змінює свої характеристики, а відтак – і змінює конкурентну позицію на ринку освітніх послуг. Завдання механізму стратегічного управління вищим навчальним закладом полягає у забезпеченні зміцнення конкурентної позиції закладу за рахунок найбільш ефективного використання конкурентних переваг. В результаті чого університет

поступово перетворюється на специфічну «освітню корпорацію», яка надає освітні послуги відповідно до державних стандартів, а також інші послуги відповідно до статуту [4].

Тож ми можемо визначити основні стратегічні напрями трансформації закладів вищої освіти до «підприємницьких університетів»:

- Освітня діяльність – поступовий перехід від проведення освітньої діяльності закладом вищої освіти до концепції надання освітніх послуг найвищої якості. Розробка нових освітніх програм, впровадження в навчальний процес нових дисциплін, додаткових курсів і т.д. В тому числі разом зі стейкхолдерами – державними органами, комерційними підприємствами, громадськими організаціями, чудовим прикладом такої взаємодії у 2020 році стало впровадження в освітній процес курсу «Інноваційне підприємництво та управління стартап проектами» в університетах України. До впровадження якого долучилися Міністерство освіти і науки, Міністерство цифрової трансформації, мережа стартап-інкубаторів YEP, за підтримки Програми USAID «Конкурентоспроможна економіка України». Зазначений курс було впроваджено в понад 75 університетах з 30 міст України, до нього було залучено понад 3000 студентів і викладачів. Результатом цього проекту стало не тільки впровадження нового інноваційного курсу, але й конкретні стартап проекти, які були представлені наприкінці курсу [5].

- Наукова діяльність – комерціалізація наукових розробок ЗВО, ефективне поєднання освіти і науки, з обов'язковим урахуванням чинників, що впливають на комерціалізацію результатів НДР та які поділяються на дві групи. До першої групи належать чинники розвитку науково-освітнього та дослідницького середовища, інноваційної культури, нормативно-правового та інформаційного середовища, системи державної підтримки інтелектуальної діяльності; до другої – чинники розвитку інвестиційного та підприємницького середовища, бізнес-середовища в підприємницькому університеті [6].

- Інтернаціоналізація та міжнародна діяльність охоплює широкий спектр різноманітної активності спрямованої на вихід підприємницького університету на зовнішні ринки, участі у міжнародних програмах і грантах, програмах мобільності. Так, наприклад Національний університет «Запорізька політехніка» у 2020 році став грантхолдером та координатором міжнародного проекту: «Міждоменні компетенції для забезпечення здорової та безпечної роботи у 21 столітті», за програмою Erasmus+, в основі якого є розроблення нової форми співпраці між університетами та підприємствами в епоху цифрових технологій для покращення працевлаштування випускників; надання новітніх компетенції, що пов'язані з компетенціями, необхідними для працевлаштування, для формування робочого простору майбутнього; просування міжнародного та міждисциплінарного напрацювання навчального змісту моделі компетентності для роботи, розробку та впровадження нової освітньої програми. Участь у проекті беруть ЗВО з України, Азербайджану, Бельгії, Німеччини, Іспанії. Проект фінансується за рахунок гранту ЕС [7].

- Залучення на навчання іноземних студентів та науковців. Окремим загальноновизнаним та високоприбутковим напрямом здійснення комерційної освітньої діяльності є залучення на навчання іноземних студентів, стажистів, науковців. Саме цю діяльність, ми пропонуємо визначити як експорт освітніх послуг ЗВО, та розвивати як окремий вид діяльності. При реалізації цього напрями ЗВО стикаються з організаційними проблемами – пошук студентів за кордоном, запрошення на

навчання, організація прибуття, організація підготовчих курсів, але така діяльність безумовно приносить більший дохід, сприяє збільшенню контингенту студентів, підвищує міжнародний імідж і визнання університету у світі [8].

- Створення та розвиток бізнес екосистеми університетів, що включає в себе стартап екосистему, бізнес інкубатори, технохаби, коворкінги і т.д. така система дозволить підвищити зацікавленість студентів і викладачів у науковій діяльності, надасть можливість комфортно працювати та створювати інновації саме на базі університетів. Саме в цій сфері необхідно законодавчо узгодити питання пов'язані з можливістю університетів виступати засновниками стартап проєктів, мати можливість фінансувати певні види робіт і досліджень, дати змогу інвестувати у перспективні проєкти. Ця практика є доволі вживаною у багатьох країнах, найкращі стартапи, які перетворилися на всесвітньо відомі корпорації – Google, Coursera, Instagram, Netflix виходили з університетської екосистеми.

Одним з завдань розвитку підприємницького університету є створення та упровадження внутрішньої системи управління якістю. Система управління якістю ЗВО – це елемент загальної системи управління, який забезпечує якість послуг, що надаються. Системою управління якістю у ЗВО має займатися спеціальний підрозділ (відділ).

Одним із сучасних підходів до управління якістю у всьому світі визнано концепцію загального (тотального) управління якістю. Загальне управління якістю – це концепція, яка передбачає всебічне цілеспрямоване та добре скоординоване використання систем і методів управління якістю у всіх сферах діяльності, від досліджень і розробок до післяпродажного обслуговування, за участю керівництва та службовців усіх рівнів і за умов раціонального використання технічних можливостей. Саме на таких принципах пропонується проводити моніторинг працевлаштування випускників ЗВО, та відслідковувати кар'єрні зміни випускників, протягом певного періоду, відслідковувати ефективність впровадження наукових розробок.

Таким чином, створення підприємницького університету це складний, комплексний процес, який потребує залучення всіх підрозділів і співробітників університету, це нова візія, та нова місія університету, нова форма організації діяльності. На нашу думку саме такий підхід допоможе університетам реалізувати свої переваги, диверсифікувати джерела фінансування, залучити нових студентів та науковців, та створити ефективно діючий сучасний підприємницький університет.

Література:

1. Підприємницький університет як відповідь на виклик «лавини». // Офіційний сайт Острозької академії. URL: <https://www.ou.edu.ua/ua/info/news/2016/28-04-03> (дата звернення: 02.04.2021).
2. Clark B. R. *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformations*. Oxford: Pergamon-Elsevier Science, 1998. 180 p.
3. Романовський О. Сучасний університет у глобальному бізнес-середовищі. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2012. Вип. 105(2). С. 110-116.
4. Ляшенко О. М., Маргасова В.Г. Економічний розвиток вищого навчального закладу як об'єкт стратегічного управління. *Ефективна економіка*. № 8.

2016. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5105>. (дата звернення: 02.04.2021).

5. Підприємницький університет. URL: <http://www.yepworld.org/ua/uni/>. (дата звернення: 02.04.2021).

6. Плинокос Д. Д., Коваленко М.О. Проблеми комерціалізації результатів науково-дослідної роботи закладів вищої освіти. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2019. №3. С. 40–44.

7. Міждоменні компетенції для забезпечення здорової та безпечної роботи у 21 столітті // Офіційний сайт Національного університету «Запорізька Політехніка» URL: <https://zr.edu.ua/?q=node/8367> (дата звернення: 02.04.2021).

8. Левченко О. М., Плинокос Д.Д, Експорт освітніх послуг вищими навчальними закладами України у вимірі глобалізаційних процесів. *Економіка: реалії часу*. 2015. № 4(20). С. 210–216.

Плинокос Д. Д.

кандидат економічних наук, доцент Національний університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя, Україна

Дацько Н. М.

студентка групи БАД-417 Національний університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя, Україна

ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ ДЛЯ МАРКЕТИНГУ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Стрімкий розвиток мережі Інтернет значно впливає на всі області людської діяльності. Сьогодні Інтернет є найшвидшою та ефективною технологією в сфері маркетингу, маркетингових комунікацій, досліджень, рекламних стратегій. Також він є найрозвинутішою технологією для поширення інформації та донесення її до цільової аудиторії.

На сьогоднішній день будь-який користувач Інтернету зареєстрований в тій чи іншій соціальній мережі. Люди, які спілкуються в соціальних мережах, мають різні цілі: знайти старих знайомих, познайомитися з новими цікавими співрозмовниками; продемонструвати творчі здатності: поділитися написаною музикою, піснею, фотографіями або відеороликами. Кожна соціальна мережа збирає досить великі аудиторії, тому цим фактом намагаються скористатися компанії, що рекламують свої товари та послуги в соціальних мережах. З розвитком технологій все більший відсоток комунікацій відбувається через інтернет в цілому, і через соціальні мережі зокрема.

Сучасний ринок освітніх послуг став вкрай широкий і різноманітний, тому сучасним закладам вищої освіти потрібно не тільки створити конкурентоспроможні освітні послуги, визначити потрібну їм ціну й зробити їх привабливими для цільових клієнтів, але й вдосконалити свої маркетингові комунікації з метою залучення аудиторії, бути компетентними в тому комунікаційному середовищі, в якому функціонує їхній навчальний заклад. Заклади вищої освіти не завжди приділяють належну увагу маркетингу в соціальних мережах. При цьому абітурієнти – їх головна цільова аудиторія, також представляють інтерес для більшості соціальних платформ,

представлених в інтернет-просторі. В даний час соціальні мережі в середовищі потенційних та існуючих споживачів освітніх послуг стають одним з найпопулярніших засобів комунікацій. Соціальні мережі – це майданчики для гранично різного спілкування. На відміну від блогів соціальна мережа побудована на більш простих формах комунікацій через особисту переписку, фото, аудіо, відео, для блогів же характерні більшою мірою групові можливості, які мають певну схожість з соціальними мережами. Для соціальних мереж властиво застосування вікових, географічних, соціальних ознак, а також градація за інтересами та іншими ознаками. Соціальні мережі – найбільш поширений вид соціальних медіа та найбільш зростаючий канал на ринку освітніх послуг. Найпопулярніша соціальна мережа згідно Statista.com в Україні є Facebook, яким регулярно користуються 44% учасників опитування. Instagram посів друге місце з часткою 18%, а 13% респондентів взагалі не користувалися соціальними мережами.

Оцінити роботу університету в онлайн-просторі досить складно. Найчастіше для цих цілей використовують дві системи показників, які здатні лише в деякій мірі відобразити ефективність діяльності в соціальних мережах: кількісні (домінуючі) та якісні індикатори. Соціальні мережі закладів вищої освіти розглядаються за наступними кількісними показниками: загальна кількість користувачів / відвідувачів / передплатників, кількість публікацій та активність, реакція користувачів (зворотний зв'язок);

Також інтерес представляють головні сторінки сайту вузу як основне джерело для переходу на сторінки в соціальних мережах, основними показниками ефективності роботи соціальної мережі університету є:

- «Охоплення цільової аудиторії в соціальних мережах» (сумарна кількість передплатників всіх офіційних сторінок соціальних мереж вузу з урахуванням наявності / відсутності посилань-переходів з сайту);

- «Інтенсивність обговорення» (кількісний показник коментарів, в тому числі від імені вузів);

- «Рівень схвалення» (кількісний показник позитивних проявів до інформації, що публікується - «лайків»);

Для підвищення комунікації університетам слід розробити стратегію маркетингу в соціальних мережах.

На першому етапі розробки маркетингової стратегії просування освітніх послуг необхідно визначитися з цільовою аудиторією для подальшого правильного позиціонування, до складу якої входять студенти й майбутні абітурієнти ЗВО.

Другим важливим етапом виступає вирішення питання про цілі присутності освітнього закладу в рамках інтернет-простору.

На третьому етапі здійснюється вибір каналів просування освітніх послуг. Каналами просування в соціальних мережах є інтернет-майданчики, найбільш відвідуваними серед яких в даний час виступають: «Facebook», «Instagram».

На четвертому етапі організується складання бюджету просування в соціальних мережах, який складається з таких складових як:

- витрати на оплату праці фахівця з просування в соціальних мережах;
- витрати на розміщення реклами та платного контенту.

В рамках заключного етапу необхідно проводити оціночні заходи ефективності просування вузу і його послуг в соціальних мережах за такими параметрами як:

- кількість відвідувачів;

- число зареєстрованих користувачів;
- кількість і якість публікацій;
- активність аудиторії.

Кількість відміток «лайк», коментарів, репоста і обговорень показує, наскільки аудиторія конкретного співтовариства активна. Основними цілями просування освітніх послуг в соціальних мережах є: залучення нових студентів; формування комунікаційних зв'язків з цільовою аудиторією; брендинг вузу.

Таким чином, реалізація запропонованої маркетингової стратегії просування освітніх послуг в соціальних мережах дозволить підвищити інтерес до закладу вищої освіти цільової аудиторії як перед початком навчального року в період надходжень, так і підтримувати інтерес в цілому, підсилити його пізнаваність, а також лояльність майбутніх студентів. Грамотно використовуючи комунікаційні інструменти із застосуванням сучасних технологій, навчальний заклад може досягти не тільки залучення більшої кількості потенційних абітурієнтів, а й розширити межі своєї діяльності, що дозволить йому вигідно відрізнитися від своїх конкурентів. Така маркетингова стратегія повинна бути елементом стратегії з комерціалізації або стратегії розвитку ЗВО.

Література:

1. Соціальні мережі для бізнесу – використовуємо правильно!: веб-сайт. URL: <https://webprofit.com.ua/sotsialni-merezhi-dlya-biznesu/> (дата звернення: 15.04.2021).
2. Семенюк С. Планування рекламної кампанії закладів вищої освіти. Маркетингові технології підприємств у сучасному науково-технічному середовищі. *Галицький економічний вісник*. 2015. № 1 (48). С. 155–161.
3. Ринок освітніх послуг: виклики сучасності: Збірник матеріалів науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Київ, 11 черв. 2019 р.) [Укл: Т. Семигіна, О. Корчинська, О. Жук]. Київ: АПСВТ, 2019. 98 с.

СЕКЦІЯ 2

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК РЕАЛЬНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ, ГАЛУЗЕЙ ТА ІНФРАСТРУКТУРИ

Андрощук І. О.

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

ВИДИ ЗАВДАНЬ З НАДАННЯ ВПЕВНЕНOSTІ, ЩО НЕ Є АУДИТОМ ЧИ ОГЛЯДОМ ІСТОРИЧНОЇ ФІНАНСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ, ТА ЇХ ПОТЕНЦІАЛ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОТРЕБ УЧАСНИКІВ РИНКУ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОДУКТІВ

Сучасному етапу розвитку аудиту притаманний еволюційний характер. На сьогодні склалися дві основні концепції розуміння того, що слід вважати аудитом: по-перше, аудит у вузькому значенні слова, під яким розуміється головним чином лише перевірка дотримання бухгалтерських стандартів, а також правил подання бухгалтерської (фінансової) звітності; по-друге, аудит в широкому значенні слова, під яким в епоху інформаційного (постіндустріального) суспільства стали розуміти не стільки аудит звітності, скільки аудит всього бізнесу [2, с. 18]. Ця тенденція є логічною та передбачуваною, оскільки інформаційне суспільство вимагає від аудиторів розширення кола послуг і включення до кола його об'єктів будь-якої інформації.

Останніми роками ринок аудиторських послуг в Україні розширився та диференціювався за напрямками та інтересами замовників аудиту. Це пов'язано, насамперед, із розширенням можливості диверсифікації професійних послуг аудиторів, що певною мірою відкриває нові можливості як перед самими аудиторами та аудиторськими фірмами, так і перед замовниками їх послуг.

Відмінною рисою сучасного розвитку є поява високо інтегрованих (вертикального та горизонтального типу) структур, які відрізняються можливостями спільного використання технологій, людських та фінансових ресурсів, які спроможні розвивати високотехнологічні виробництва, і така концентрація зусиль особливо важлива, коли декілька ідей повинні поєднатися в одну життєздатну інновацію. Ринок інноваційних продуктів є сферою, в якій залучення аудиторів для виконання завдань з надання впевненості, є актуальним та іноді навіть необхідним, враховуючи його специфічні особливості, зокрема: значний вплив мають процеси інтеграції та глобалізації, оскільки в будь-якій країні лише незначна частка інновацій є суто місцевим продуктом, найчастіше інновації мають глобальний характер, що зумовлює участь суб'єктів з різних країн, які вимагають підтвердження будь-якої інформації професійною особою (аудитором); на даному ринку використовуються специфічні форми та методи продажів, його характерною рисою є відсутність певного «місця», де завжди представлені інноваційні продукти або їх каналів збуту, що вимагає залучення аудиторів для підтвердження достовірності певної інформації. Водночас його не можна віднести до категорії «простих» об'єктів аудиторських послуг,

оскільки він характеризується значним різноманіттям товарів (робіт та послуг), що пов'язано з унікальністю інноваційних продуктів.

З точки зору захисту інформаційних інтересів та потреб інноваційно-інтегрованих структур різних типів, які є однією з найбільш дієвих форм організації інноваційних процесів в державі, доцільним є розширення ринку таких видів аудиторських послуг, як завдання з надання впевненості, що не є аудитом чи оглядом сторичної фінансової інформації. Але аналіз ринку аудиторських послуг показує, що ці завдання не займають значної ніші на ринку аудиторських послуг.

До переваг таких завдань, які актуалізують перспективи їх розвитку, доцільно віднести:

1) їх предметами виступають системи, процеси, операції, тому даним видам завдань з надання впевненості в більшій мірі (у порівнянні із завданнями з аудиту фінансової звітності) властиві системний та комплексний характер, які враховують всю цілісність функціонування складної та великої господарюючої системи, а також взаємозв'язок та взаємодію окремих її підсистем (структурних ланок, бізнес-процесів) і елементів (бізнес-операцій);

2) виконуються такі завдання сертифікованими аудиторами, незалежність, поведінка та кваліфікація яких чітко регламентовані, з дотриманням суворих вимоги щодо незалежності та організації контролю якості (що якісно відрізняє їх від консалтингових послуг), за їх результатами формується письмовий документ з професійною думкою стосовно відповідності предмета завдання встановленим критеріям.

Для таких завдань використовують назву, яка охоплює такі елементи:

1) чітке зазначення об'єкту;

2) чітка вказівка, що це завдання з надання впевненості, інше ніж аудит чи огляд історичної фінансової інформації (наприклад: «завдання з надання (обґрунтованої або обмеженої) впевненості з ефективності (відповідності) використання виробничих потужностей при провадженні інноваційної діяльності» або «завдання з надання (обґрунтованої або обмеженої) впевненості з ефективності (відповідності) систем корпоративного управління інноваційною діяльністю».

Потенціал таких завдань характеризується їх можливими видами.

Всі завдання з надання впевненості, інші ніж аудит чи огляд історичної фінансової інформації, в залежності від поставленої мети (призначення), можна класифікувати наступним чином: завдання з надання впевненості об'єктної орієнтованості, при яких перевіряє підлягає або об'єкт в цілому (інноваційно-інтегрована структура) або окремі конкретні його елементи (дочірні підприємства, підрозділи, системи, засоби); завдання з надання впевненості проблемної орієнтованості, при яких перевіряють окремі проблеми функціонування об'єкту (економічної, соціальної, інноваційної, інвестиційної сфер); завдання з надання впевненості функціональної орієнтованості, при яких перевіряються функціональні сфери об'єкту (інноваційна, інвестиційна, управлінська тощо).

В залежності від функціональної спрямованості предмету завдання можна виділити такі види завдань:

1. завдання з надання впевненості правової спрямованості; завдання з надання впевненості організаційної спрямованості;
2. завдання з надання впевненості фінансово-аналітичної спрямованості;
3. завдання з надання впевненості соціально-трудоваї спрямованості;

4. завдання з надання впевненості технологічної спрямованості;
5. завдання в сфері безпеки суб'єкта господарювання;
6. завдання з надання впевненості маркетингового спрямування;
7. завдання з надання впевненості в сфері інформаційних систем;
8. завдання з надання впевненості операційно-виробничого спрямування;
9. завдання з надання впевненості інвестиційного спрямування;
10. завдання з надання впевненості інноваційного спрямування.

Класифікація завдань з надання впевненості на завдання з підтвердження («attestation engagement») та прямі завдання («direct engagement»), яка пропонується в Міжнародній концептуальній основі завдань з надання впевненості [1], обумовлює розподіл функцій між учасниками тристоронніх відносин та введенням особи, яка вимірює або оцінює предмет завдання та відрізняється від відповідальної особи.

Так, деякі завдання з надання впевненості передбачають, що оцінка або вимірювання предмету виконуються відповідальною стороною, а інформація з предмету завдання надається у вигляді твердження відповідальної сторони, яка й надається користувачам. Такі завдання носять назву «завдання з підтвердження». Виконуючі інші завдання з надання впевненості, практик безпосередньо виконує оцінку чи вимірювання предмету, а інформація з предмету завдання надається користувачам у звіті з надання впевненості. Такі завдання носять назву «завдання зі складання безпосереднього висновку» або прямі завдання. Наведені приклади ілюструють складність відносин, які супроводжують діяльність інноваційно-інтегрованих структур різного типу та організацію виконання завдань з надання впевненості.

Література:

1. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг. Видання 2016-2017 років. Частина III. URL: https://www.apu.net.ua/attachments/article/1151/2017_%D1%87%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8C3.pdf (дата звернення: 1.04.2021).
2. Ситнов А. А. Операционный аудит: теория и организация: учеб. пособ. М.: ФОРУМ, 2011. 240 с.

Hrabovska A. A.,
bachelor's student

Komandrovskaya V. Ye.
Scientific adviser PhD in Economics
associate professor
National Aviation University,
Kyiv, Ukraine

PROBLEMS OF FORMATION OF "GREEN" ECONOMY IN UKRAINE

The issue of Ukraine's economy worries every Ukrainian. During Independence, there were many blows to its stability. Every time a new president came to power, 90 countries experienced severe stress, as everyone came to power with their own program and

implemented new reforms. To improve the financial situation of every citizen and, in general, the country as a whole, we need to choose the best alternatives for economic growth.

Ukraine survived the crisis in 2008 and argued that the country's economy needed significant modernization. The next blow to the economy was in 2014 due to Russia's aggression. The resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine approved the forecast of economic and social development of Ukraine for 2020-2022. The document identifies possible scenarios for the development of the Ukrainian economy and ways to implement them. The scenarios are formed on the basis of the development of the domestic economy for 2016-2018. The rise of the economy is planned through business development and attracting investors.

The transformation of Ukraine's economy, which has remained resource- and energy-intensive for many years, must be achieved primarily through green investment, the creation of green jobs and the market for new products (eg, the ecosystem services market), and the reform of national sectors. capital, such as agriculture, fisheries, forestry and water management.

The main problems of the green economy in Ukraine:

- a large share of energy-intensive sectors of the economy;
- limited natural resources, which in turn poses a threat to national security;
- large losses on electricity transmission and distribution (% of output): as of 2014, Ukraine loses 10.8% of electricity from total output, which is too high, as the average loss in the European Union is 6.4%, and in Germany 3, 9%, such a high rate is characterized mostly by ineffective and outdated means [2];
- the initial state of implementation of alternative energy and renewable energy;
- lack of investment in "landscaping" of waste processing with a significant growth of the waste market;
- Lack of a "life cycle" concept for construction. That is, the design of buildings, production of inventories, operation and maintenance of buildings, as well as the removal, processing and reuse of building waste, construction and construction scrap;
- lack of congestion management program based on demand management by payment [1];
- increasing the area of deforestation;
- reduction of the area of "protection" of forests, which leads to the death of forest stands;
- negative trend in the capacity of water treatment facilities and too little capital investment in the system of sewerage, drainage and wastewater treatment;
- Lack of a single concept and strategy for "greening", so it is necessary to develop a joint document at the government level, which would include the basic principles of the "green economy".

Directions of production of author's innovative ideas. Of course, the implementation of the concept of "green economy" is based on the political aspect. That is, the characteristics developed by international institutions should be implemented by national governments at both the national and local levels. In addition, attracting foreign investment can only be in the case of trust of international partners in Ukraine, and for this it is essential to begin the process of combating corruption [4].

On the political side, the concept of "Energy efficiency and the transition to a green economy in Turkey" can be chosen. One of the central elements of Turkey's "green" economy is the integration of all aspects of energy efficiency at the stages of energy production, distribution and consumption. One of the main goals is to reduce carbon dioxide emissions. To this end, measures are planned in the field of pricing, competition, behavior change and technological development in all sectors of the economy. In addition, such areas of activity as electrification of transport, as well as modernization of housing and energy equipment are considered [3].

Investments in greening of fisheries should include the following areas: creation of a stock assessment program (for fisheries inspectors who need reliable statistics to obtain information on the state of fishery resources); monitoring and control program (monitoring and control programs allow fisheries inspectors to determine whether fishermen comply with catch quotas. Such programs are also needed to mitigate the impact of illegal and informal fishermen); creation of marine protected areas (marine protected areas try to maintain the health of fish resources, allocating a separate area in the sea, free from fishing, which provides fish maturation in such areas, thus ensuring future elasticity of fishing) [1]

Forest landscaping mainly involves increasing protected areas and investing in forest planting. For example, Costa Rica, where more than 1 million people visited protected areas annually for five years until 2006, earned more than \$ 5 million in ticket sales. USA. Natural areas in Latin America are visited by a large number of people, and these areas provide many jobs. For example, protected natural areas in Mexico registered 14 million visitors annually and provided 25 thousand jobs [1].

Increasing the number of renewable energy sources guarantees energy independence for countries. Getting energy in a "green" way will allow Ukraine to become energy independent of Russia, which is very important today. Also, energy modernization prevents overconsumption of energy and ensures efficient use of natural resources.

After analyzing information about the general state of Ukraine's economy and possible ways to improve it, we came to the conclusion that:

1. It is extremely important for our country to develop alternative energy sources that will help it become energy independent.
2. Adherence to the "green economy" will help expand the share of organic agriculture.
3. The introduction and development of such a program will involve a larger share of the population in political decision-making and increase the transparency of the economy.

List of references:

1. UNEP report "Towards a Green Economy". [Electronic resource]. Access mode: <http://www.cawater-info.net/green-growth/files/unep5.pdf>.
2. World Bank Open Data. [Electronic resource]. Access mode: <https://data.worldbank.org/>.
3. Assessment of European environmental assessments. "Green" economy. [Electronic resource]. Access mode: http://green.ucci.org.ua/wp-content/uploads/2016/11/3_green_economy_RU.pdf.
4. Miroshnichenko V. V., Törlo V.O. Problems of formation of green economy in Ukraine. *Scientific notes of NaUKMA. Economic sciences*. Kyiv, 2018.

Задорожна Ю. В.

ст. медична сестра Тернопільського міського лікувально-діагностичного центру Тернопільської міської ради, слухач магістратури Західноукраїнського національного університету, м. Тернопіль, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я НА ЗАСАДАХ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА

В умовах реформування сфери охорони здоров'я вагомої прагматики набуває публічно-приватне партнерство. Публічно-приватне партнерство відображає систему відносин між державним та приватним партнерами, при реалізації яких ресурси обох об'єднуються з відповідним розподілом ризиків, відповідальності та винагород між ними, для взаємовигідної співпраці на довгостроковій основі у створенні нових або модернізації наявних об'єктів, які потребують залучення інвестицій, та у користуванні такими об'єктами [1].

Очевидно, що публічно-приватне партнерство є специфічною та інноваційною формою співпраці держави або територіальної громади з приватним бізнесом задля реалізації суспільно значущих, складних і значних за вартістю проектів [2].

Як стверджують вітчизняні науковці, одним із принципів реформування системи охорони здоров'я є розвиток економічних відносин багатоукладної системи охорони здоров'я, тобто створення поряд із державною безоплатною системою охорони здоров'я розвинутого приватного сектору. Слід зазначити, що в Україні сьогодні фактично вже існують ці два сектори охорони здоров'я – державний, що фінансується з державного та місцевого бюджетів, та недержавний, який має позабюджетні джерела фінансування [3].

Таким чином, реформа медичної сфери, що зумовлює автономізацію державних та комунальних закладів охорони здоров'я, формує інституційні передумови для поглиблення співпраці між державою та приватним сектором у сфері охорони здоров'я. При цьому ключовою необхідністю є забезпечення відповідних закладів охорони здоров'я належним матеріально-технічним оснащенням, а тому враховуючи обмеженість бюджетних ресурсів доцільним є залучення ресурсів від приватних партнерів.

Поєднання зусиль державного та приватного партнерів є бажаним в умовах наявної потреби у будівництві та оснащенні онкологічних центрів, центрів реабілітації, діагностичних центрів, діалізних та перинатальних центрів тощо – об'єктів інфраструктури, поява яких є критично важливою для розвитку системи охорони здоров'я та на які існує платоспроможний попит з боку як держави (як найбільшого замовника медичних послуг в особі Національної служби здоров'я України, яка починаючи з 2020 року виконує функції єдиного національного замовника медичних послуг за програмою державних гарантій медичного обслуговування населення), так і потенційних споживачів (які придбаватимуть відповідні медичні послуги понад обсяги, передбачені програмою медичних гарантій), що забезпечує зацікавленість у реалізації відповідних проектів як для державних і комунальних закладів охорони здоров'я та їх власників, так і для приватного партнера [4].

Доцільною формою застосування механізму публічно-приватного партнерства у сфері охорони здоров'я є концесія, оскільки саме ця форма має довгостроковий характер, що дозволяє сторонам здійснювати стратегічне прогнозування та планування своєї діяльності, дає можливість ефективно управляти ризиками, розподіливши їх між сторонами, завдяки чому істотно поліпшується життєздатність концесійних проєктів. характерною особливістю є те, що за умови застосування такої форми бізнес має високий рівень свободи у прийнятті інвестиційних, адміністративно-господарських та управлінських рішень. При цьому регулююча функція залишається за державним партнером, що є безумовною необхідністю, враховуючи специфіку функціонування сфери охорони здоров'я.

Відповідно до концесійної угоди, приватний партнер має право використовувати інфраструктурний об'єкт для надання послуг безпосередньо споживачам і отримує прибуток залежно від якості та кількості наданих послуг. Приватна сторона (концесіонер) відповідає за утримання об'єкта в належному стані та, у разі необхідності, здійснює його оновлення. Функція фінансування, як правило, також належить приватному сектору.

В рамках концесійної моделі публічно-приватного партнерства у сфері охорони здоров'я доцільно застосовувати його наступні види:

1. BOT (Build – Operate – Transfer) – «Будівництво – управління – передача». Концесіонер здійснює будівництво та експлуатацію протягом встановленого строку, після чого об'єкт передається державі;

2. BTO (Build – Transfer – Operate) – «Будівництво – передача – управління». Концесіонер будує об'єкт, який передається державі у власність одразу після завершення будівництва, після чого він надається в експлуатацію концесіонеру. Ця схема найвигідніша для держави, оскільки передбачає високий ступінь державного контролю над об'єктом концесії і у випадку необхідності держава в будь-який час може вплинути на діяльність концесіонера.

3. ROT (Rehabilitate – Operate – Transfer) – «Реконструкція-управління-передача». Ця схема аналогічна BOT, тільки замість будівництва нового об'єкта передбачена реконструкція існуючого.

4. DBFO (Design – Build – Finance – Operate) – «Проектування – будівництво – фінансування – експлуатація». При такому підході вся відповідальність за проектування, будівництво, фінансування та експлуатацію пов'язана воедино та передана приватному партнеру [5].

Загалом залучення до сфери охорони здоров'я приватного капіталу матиме позитивний ефект для суспільства в цілому, що проявлятиметься у покращенні матеріально-технічного забезпечення медичної галузі, що створить передумови для надання вчасних та комплексних медичних послуг; підвищенні якості та доступності медичних послуг, імплементації транспарентних механізмів взаємодії публічного та приватного секторів, що знизить рівень тінізації ринку медичних препаратів та послуг. При цьому залучення додаткових коштів у сферу охорони здоров'я зумовить настання мультиплікативного ефекту через створення додаткових робочих місць, підвищенні заробітної плати медичних робітників та мотивації їх роботи.

Література:

1. Про державно-приватне партнерство. Закон України від 01.07.2010 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2404-17>. (дата звернення: 15.04.2021).

2. Овсянюк-Бердадіна О. Ф. Навчально-методичний комплекс з дисципліни "Механізм державно-приватного партнерства". Тернопіль: ТНЕУ, 2017. 60 с.
3. Турчак Д. В. Інституційне забезпечення реалізації державно-приватного партнерства у сфері охорони здоров'я. Менеджер. *Вісник Донецького державного університету управління*. 2019. № 1. С. 161-167.
4. Методичні рекомендації для державних та комунальних закладів охорони здоров'я для впровадження проектів державно-приватного партнерства у сфері охорони здоров'я. 2018. URL: <https://moz.gov.ua/uploads/1/7840-1234567890.pdf>. (дата звернення: 15.04.2021).
5. Петрик С. М. Форми реалізації проектів державно-приватного партнерства у сфері охорони здоров'я. URL: <http://ema.ztu.edu.ua>. Article. (дата звернення: 15.04.2021).

Журавльов В. М.

старший викладач

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СТАДІЇ РОЗВИТКУ СТАРТАПУ ТА ДЖЕРЕЛА ЙОГО ФІНАНСУВАННЯ

Кожен стартап, варто розглядати як проект, який має певні етапи свого розвитку. Поділ на етапи є приблизний і залежить від мети і спрямованості стартапу, від сфери його діяльності та інших критеріїв, які будуть впливати на швидкість розвитку, і на кількість і рівень інвестицій в стартап. Тому універсального підходу до опису розвитку стартапів не існує. Найчастіше згадується скорочена класифікація стадій розвитку стартапів, згідно з якою стартап проходить в своєму розвитку 5 стадій [1]:

1. Посівну стадію (seed stage). Це стадія появи ідеї. Яка основна причина, по якій ви прийшли до бізнес-ідеї? Зазвичай це відбувається тому, що є люди, яким потрібні ваші товари або послуги. Деколи цю стадію розділяють на дві: pre-seed і seed. Це етап зародження ідеї, в основі якої лежить інноваційний продукт, послуга, технологія, здатна покращити чи полегшити життя, змінити існуючий товар, посилити ефект від дії товару чи послуги і так далі, в залежності від сфери діяльності. На цьому етапі формується команда однодумців, помічників, які вірять у свою діяльність, розробляється приблизний план розвитку ідеї, розглядаються варіанти пошуку інвесторів, а також апробується прототип продукту, послуги, технології, якщо він вже створений. Фінансування необхідно вже на цьому етапі, нехай навіть мінімальне. На цьому етапі використовують власні заощадження, або кошти друзів, родини чи партнерів. Використовується правило фінансування: 3F (Family, Friends, Fools). Також розробникам стартапу на цьому етапі є сенс звернутися в акселератор, бізнес-інкубатор чи брати участь у конкурсах які підтримують інноваційне підприємництво.

2. Стадію запуску (startup stage). Завдання стартаперів на цій стадії – налагоджувати систему просування продукту і шукати джерела фінансування. На посівній стадії розвитку стартапу вже існує робоча модель, створено злагоджену команду з чітко розподіленими функціями кожного її члена, складено детальну

стратегію просування проекту на ринок, оформлено юридичну особу, зроблено перші кроки в рекламі та пошуку інвесторів. Важливо, щоб команда вдосконалювала свій продукт і отримувала перші надходження від своїх клієнтів, таким чином буде легше залучити інвестора. Знайти фінансування діяльності на цьому етапі важливо, оскільки потрібно оплачувати роботу членів команди, оренду та утримання офісу, якщо він необхідний, накладні витрати. Знаходження інвестора на цьому етапі – завдання теж не з простих. Вкладень потрібно більше, ніж на початковій стадії, і прибутку поки немає або він не покриває поточні витрати. Ідеальним варіантом знайти бізнес-ангела, людини, який прорахує перспективність проекту і побажає вкласти в нього певну частину власних коштів, досвіду та контактів. Іншим джерелом фінансування в цей час є краудфандінг (народне фінансування) – отримання коштів від співтовариства людей, готових скласти грошима для надання допомоги, в даному випадку, для розвитку багатообіцяючого стартап-проекту.

3. Стадію зростання (growth stage). Завданням стартаперів на цьому етапі стає остаточне формування продукту, послуги, технології, виправлення виявлених дефектів, тобто доведення його до ідеального стану. Стадія зростання характеризується наявністю діючої компанії, яка приносить прибуток, займає помітне місце на ринку і має популярність серед користувачів продукту. Одночасно з цим триває просування товару на ринку, кошти інвестуються в рекламу з метою збільшення доходу або розширення кола користувачів. На цьому етапі необхідність додаткового фінансування все ще зберігається, оскільки витрати на утримання компанії і здійснення маркетингових планів ростуть, а прибуток хоч і є, але не покриває всіх витрат. Для залучення інвесторів стадія зростання – золотий час: вони самі знаходять стартапи на такому етапі.

4. Стадію розширення (expansion stage). Розширення – це стадія, коли компанія має завершений функціональний продукт, що приносить постійний прибуток. Маркетингова стратегія на цьому етапі відпрацьована до дрібниць, і компанія готова до масштабування, тобто збільшення обсягів продажу, розповсюдження в суміжних сферах діяльності або залучення масового кола споживачів. На стадії розширення укладаються контракти на реалізацію товару, послуги, технології, відкриваються нові магазини, збільшується кількість і якість реклами для залучення користувачів в інтернеті. Важливим завданням у цей час фахівці вважають правильне побудова як самої компанії, так і її відносин з інвесторами. Власники компанії повинні визначитися з її майбутнім. Якщо компанію передбачається продати або проект може відмінно функціонувати без безпосередньої участі засновника, то робота повинна бути спрямована на пошук відповідного інвестора, якому захочеться придбати контрольний пакет акцій за подібною ціною.

5. Стадію «виходу» (exit stage). Найчастіше на цьому етапі компанія починає випуск акцій, які приносять дохід її засновникам. В інших випадках компанію продають як готовий бізнес. В принципі, етап «виходу» говорить про те, що стартап-проект перетворився на серйозний бізнес, коли компанія займає на ринку лідируюче або близьке до нього місце, має високу окупність, штат компанії становить команда висококваліфікованих фахівців, і їх робота налагоджена.

Література:

1. Баб'ячок Р. І., Кульчицький І. І. Основні тенденції розвитку стартапів в Україні – проблеми, перешкоди і можливості. 2018. 28 с.

Корнєєва Т. С.

асистент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА МАКРО- ТА МЕЗОЕКОНОМІЧНОМУ РІВНЯХ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ТЕНДЕНЦІЙ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Підвищення ефективності праці на рівні національної економіки України є визначальним критерієм економічного зростання, незмінного підйому рівня життя, росту соціальної та трудової активності, а, на регіональному рівні, є необхідною умовою підвищення конкурентоспроможності продукції і ефективності функціонування підприємств.

Аналіз наукових досліджень свідчить, що поки не сформувалося комплексної системи показників, що оцінюють ефективність праці на макро- та мезоекономічному рівнях, а також немає систематизації та параметризації цієї сукупності [1; 5].

Завдання дослідження полягає в розробці комплексного підходу до оцінювання ефективності праці із застосуванням вже відомих та розроблених показників (індексів) з метою формування принципів державного управління ефективністю праці.

Проведене дослідження щодо оцінювання тенденцій динаміки ефективності праці на макроекономічному та мезоекономічному рівнях, базується на авторських методичних розробках, які систематизують 36 показників за основними групами: стан використання основного капіталу; інвестиційна діяльність; інноваційна діяльність; використання робочого часу; склад фонду оплати праці; формування і використання персоналу.

У групі чинників «Склад фонду оплати праці» зменшення заохочувальних та компенсаційних виплат і додаткової заробітної плати у фонді оплати праці за 2008-2018 рр. призвело до падіння індексу продуктивності праці на рівні національної економіки в 2009 р. до рівня 1,001 в.п., та у 2013 р. до рівня 1,041 в.п., та індексу продуктивності праці на рівні Кіровоградської області, відповідно, у 2009 р. до рівня 1,018 в.п. та у 2012 р. до рівня 1,099 в.п. Відсутність дієвого механізму управління ефективністю праці підтверджується тим фактом, що впродовж усього досліджуваного періоду, як на рівні національної економіки України, так і Кіровоградської області, темпи зростання середньомісячної заробітної плати випереджали темпи зростання продуктивності праці. Так, індекс продуктивності праці на рівні національної економіки становив: у 2016 р. - 1,212 в.п.; у 2017 р. - 1,260 в.п., у 2018 р. - 1,178 в.п. У той же час, індекс середньомісячної номінальної заробітної плати одного працівника, за відповідний період, дорівнював: 1,236; 1,371 та 1,248 в.п. Аналогічна тенденція прослідковується й на регіональному рівні.

При дослідженні групи чинників «Формування і використання персоналу» найбільший взаємозв'язок індексу продуктивності праці виявлено з: коефіцієнтом «Підвищення кваліфікації середньооблікової кількості штатних працівників»; коефіцієнтом «Навчено новим професіям по відношенню до середньооблікової

кількості штатних працівників», індексом питомої ваги зайнятого населення, яке має повну вищу освіту (ступінь магістра або ОКР спеціаліста).

У групі чинників «Інноваційна діяльність» найбільший вплив на підвищення продуктивності праці чинить загальний обсяг витрат на інноваційну діяльність. Так індекс загального обсягу витрат на інноваційну діяльність національної економіки досягнув максимальної позначки в 2011 р. - 1,782 в.п. та в 2015 р. - 1,795 в.п., що забезпечило максимальне зростання індексу продуктивності праці на рівні національної економіки в 2011 р. до рівня 1,201 в.п. і в 2015 р. до рівня 1,377 в.п. У Кіровоградській області аналогічна тенденція зміни показників прослідковувалась у 2012 р., 2016 р. та 2017 р. [6].

Дослідження чинника $X_{18_пт}$ - придбання нових технологій (придбання інших зовнішніх знань) на рівні національної економіки України свідчить, що в 2007, 2008, 2011 і 2015 роках було найбільше фінансування придбання нових технологій (відповідно 328,4 млн.грн.; 421,8 млн.грн.; 324,7 млн.грн.; 84,9 млн.грн.). Чинник $X_{18_пм}$ - придбання машин обладнання та програмного забезпечення в національній економіці також мав максимальні показники в 2007, 2008, 2011, 2015 і 2016 роках (відповідно, 7441,2 млн.грн.; 7664,8 млн.грн.; 10489,1 млн.грн.; 11141,3 млн.грн.; 19829,0 млн.грн.). Вплив наведених вище чинників призвів до максимальних значень індексу продуктивності праці на рівні національної економіки (IY) у той самий період, так у 2007 р. - 1,313; у 2011 р. - 1,201; у 2015 р. - 1,377.

Встановлено, що в групі чинників «Стан використання основного капіталу» підвищення продуктивності праці на макро- та мезоекономічному рівнях України забезпечує коефіцієнт оновлення основних засобів, а в групі чинників «Інвестиційна діяльність» - коефіцієнт інтелектуалізації інвестицій в основний капітал.

У групі чинників «Використання робочого часу» як на рівні національної економіки України, так і Кіровоградської області, на зниження величини індексу продуктивності праці значний вплив справляє зростання коефіцієнту втрат фонду робочого часу (серед причин зростання втрат робочого часу в досліджуваному періоді слід відзначити збільшення втрат робочого часу за рахунок неявок у зв'язку з переведенням на скорочений робочий день, тиждень та неявок з дозволу адміністрації).

Доведено вагомість впливу на зростання продуктивності праці як на рівні національної економіки, так і на рівні Кіровоградської області таких груп чинників: «Формування і використання персоналу», «Інноваційна діяльність», «Склад фонду оплати праці», «Стан використання основного капіталу», «Інвестиційна діяльність», що підтверджує необхідність їх врахування під час розробки заходів, спрямованих на удосконалення механізму управління ефективністю праці в умовах інноваційно-орієнтованого розвитку.

Запропоновано, що наведений вище розгляд значень чинників розвитку носить описовий характер. Що свідчить про необхідність розробки методики побудови моделі визначення коефіцієнтів рейтингу впливу чинників розвитку на ефективність праці.

Література:

1. Методичні рекомендації щодо розрахунку показників ресурсоемності валового внутрішнього продукту на рівні національної економіки за основними

групами ресурсів, продуктивності праці на рівні національної економіки, регіональному рівні та за видами економічної діяльності і коефіцієнта віддачі основних засобів на рівні національної економіки та за видами економічної діяльності. Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 06.06.2019р. № 965. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&tag=MetodichniRekomendatsii>. (дата звернення: 21.02.2020).

2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 16.01.2020).

3. Офіційний сайт Головного управління статистики у Кіровоградській області URL: <http://www.kr.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 12.02.2020).

4. Самойленко Г.І. “Ефективність” і “продуктивність” праці: відмінності, проблеми оцінки, удосконалення механізму управління. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону: науковий збірник*. Івано-Франківськ: Вид-во Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2011. Вип. 7. Т. 2. С. 131-140.

5. Шапиро С. А., Шилаев А.В. Факторы повышения эффективности труда персонала: монография. М.: ИД «АТИСО», 2012. 222 с.

6. Magopets O. A., Korneeva T. S. Comprehensive evaluation of labour efficiency at macro- and mesoeconomic levels in Ukraine. *Access to Science, Business, Innovation in Digital Economy*. 2021. 2(1). P. 50-77. DOI: [https://doi.org/10.46656/access.2021.2.1\(5\)](https://doi.org/10.46656/access.2021.2.1(5)).

Крупка М. І.

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри фінансів, грошового обігу і кредиту
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна

Руцишин М. О.

аспірантка кафедри фінансів грошового обігу і кредиту
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ФАКТОРИ ВПЛИВУ

Однією із ключових світових тенденцій є перехід від сировинної та індустріальної економіки до економіки, яка переважно формується на інтелектуальних та інформаційних ресурсах, високих і наукомістких технологіях. Економіка найбільш розвинених країн орієнтується на інновації. Сучасна система взаємовідносин між наукою, агропромисловими підприємствами і суспільством відводить інноваціям провідну роль стимулу розвитку, що визначає найважливіші напрями наукової діяльності.

Динаміка основних індикаторів інноваційної діяльності вказує на те, що інноваційна система, яка існує на даному етапі, в повній мірі не сприяє інноваційному розвитку країни, регіонів та підприємств. Тому пошук нових теоретико-методичних та практичних підходів щодо механізмів інноваційного

розвитку з урахуванням нагромаджених економічною наукою знань, передового зарубіжного та набутого вітчизняного досвіду зумовив актуальність теми дослідження.

Згідно з Законом України «Про інноваційну діяльність» «інновації – це новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного чи іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери, а інноваційна діяльність – це діяльність, яка спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг» [2]. Цю діяльність необхідно постійно вдосконалювати відповідно до об'єктивних вимог ринку, вона стає реальністю, коли базована на чітко окресленій політиці, досконалій методиці запровадження нововведень та оцінювання їх результативності.

На наш погляд, інноваційний розвиток передбачає ефективне використання інноваційного потенціалу, реальних інноваційних можливостей, їх подальше вдосконалення і використання в діяльності підприємств задля формування, виявлення та забезпечення максимального задоволення потреб й запитів споживачів, активне впровадження і просування на ринок продуктивних інновацій найбільш ефективним способом для створення конкурентних переваг у мінливому зовнішньому середовищі.

Підвищити конкурентоспроможність вітчизняних підприємств можна тільки на основі впровадження інноваційних технологій. Інновації, забезпечуючи ефективність використання всіх видів ресурсів, зменшуючи негативний вплив на навколишнє середовище і створюють умови для їх збалансованого та сталого розвитку в довготерміновому періоді. Однак в короткотерміновому періоді інновації руйнують традиційні форми господарювання, уповільнюють темпи економічного зростання і знижують стійкість [1].

Інноваційний розвиток підприємств – це визначений безперервний рух, що ґрунтується на впровадженні і реалізації інновацій, які зумовлюють поліпшення кількісних та якісних характеристик діяльності підприємства, забезпечують зміцнення його ринкових позицій та створюють умови для його прогресивного розвитку. Він базується на поглибленні поєднання його мети з цілями кожної особистості, яка працює в колективі, вдосконаленні бізнес-процесів для досягнення загальних стратегічних орієнтирів. Сучасні умови ведення інноваційної діяльності на підприємствах формують завдання з організації безперервного процесу нарощування конкурентних переваг у всіх напрямках ресурсного забезпечення впровадження нововведень. Їх головним джерелом на сьогодні є так звані нематеріальні активи і, перш за все, інтелектуальні ресурси, професіоналізм і знання, як упорядкована специфічна сфера, яка націлена на вирішення певних завдань впровадження інновацій [3, с. 1].

Інноваційний розвиток підприємств залежить від факторів впливу, які наведені у табл.1.

Таблиця 1

Фактори впливу на інноваційний розвиток підприємств

№	Характеристика факторів узгодження успіху інноваційного розвитку підприємства:
1	цілей інноваційного розвитку підприємства і цілей розвитку зовнішнього середовища;
2	ресурсних потреб та інноваційних можливостей підприємства.
3	стратегії і тактики розподілу ресурсів у продовж конкретної фази життєвого циклу підприємства
4	всіх видів господарсько-технологічних процесів підприємства в єдиному алгоритмі.
5	функціональної діяльності усіх підрозділів підприємства
6	всіх комунікацій між підрозділами підприємства
7	дій оперативного регулювання і координації діяльності підрозділів
8	кадрової політики підрозділів, системи навчання та перепідготовки персоналу
9	цілей і завдань підприємства та інтересів персоналу у системі мотивації
10	факторів системи якості підприємства і рівня задоволення потреб споживачів.
11	маркетингової політики підприємства і його аналітико-дослідницького потенціалу
12	фінансових перспектив та ресурсних можливостей підприємства

Джерело: [3, с. 2]

Важливий напрямом удосконалення та активізації інноваційної діяльності на підприємстві є розроблення ефективних інноваційних стратегій, які сприятимуть успішному функціонуванню та розвитку вітчизняних підприємств. Орієнтирами для інноваційного розвитку вітчизняних підприємств є прийнята

Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року, яка полягає у розбудові національної інноваційної екосистеми для забезпечення швидкого та якісного перетворення креативних ідей в інноваційні продукти та послуги, підвищення рівня інноваційності національної економіки, що передбачає створення сприятливих умов для розвитку інноваційної сфери, збільшення кількості впроваджуваних розробок, підвищення їхньої економічної ефективності, залучення інвестицій в інноваційну діяльність [1].

В умовах глобалізації інноваційний розвиток підприємств ґрунтується на креативних ідеях, цілях та шляхах їх досягнення через механізми державного регулювання економіки і ринкову самоорганізацію, зумовлену переважною орієнтацією ланок всіх сфер економіки на виробництво інноваційних продуктів і послуг на базі сприятливих умов для розвитку інновацій, комерціалізації впроваджуваних розробок, підвищення соціально-економічної ефективності через залучення необхідних інвестицій в інноваційну діяльність.

Отже, інноваційний розвиток є визначальним фактором росту ефективності діяльності підприємств, підвищення якості продукції, економного використання ресурсів. Тільки за умови досягнення високого рівня інноваційної діяльності підприємств економіка країни займе значне місце у світовому процесі економічного розвитку. Саме інновації, сприяє динамічному саморозвитку та забезпечує конкурентоспроможність на всіх ієрархічних рівнях економіки.

Література:

1. Закон про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua>. (дата звернення: 15.04.2021).
2. Інноваційний розвиток підприємств. URL: <https://www.pdatu.edu.ua>. (дата звернення: 15.04.2021).
3. Підкамінний І. М., Ціпуринда В. С. Системні фактори впливу на інноваційний розвиток підприємства. *Ефективна економіка*. 2015. С. 1-4.

Магопець О. А.

кандидат економічних наук, доцент

Корнєєва Т. С

асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності.

Магопець М. С.

здобувач вищої освіти

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

ОЦІНЮВАННЯ ТЕНДЕНЦІЙ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Машинобудування являється базовою, системоутворюючою галуззю національної економіки, яка спеціалізується на проектуванні, виробництві та експлуатації машин та інструментів, об'єднує кілька десятків видів економічної діяльності й включає [1]: виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції; виробництво електричного устаткування; виробництво машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань; виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів [1].

На сьогодні підприємства машинобудівного комплексу становлять велику галузь переробної промисловості України. Ця галузь є основою технічного та технологічного прогресу розвитку національної економіки в цілому. У структурі промисловості економічна частка машинобудування становить 7% [3].

Розвиток машинобудування – основа науково-технічного прогресу в усіх сферах національної економіки, значна підтримка конкурентоспроможності країни. Створюючи найбільш активну частину основних виробничих фондів (знаряддя праці), машинобудівна промисловість суттєво впливає на темпи і напрями науково-технічного прогресу в усіх сферах національної економіки та забезпечує зростання показників, які визначають ефективність розвитку суспільного виробництва. Тому наразі оцінювання тенденцій інноваційного розвитку машинобудівних підприємств є виключно важливим.

Для оцінки загального рівня розвитку сфери машинобудування в структурі промисловості на сучасному етапі проаналізуємо кількість промислових підприємств за видами діяльності та інноваційною активністю (табл. 1).

Таблиця 1

Кількість промислових та машинобудівних підприємств України за інноваційною активністю

Види діяльності, показники	Роки						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Промислові підприємства							
Кількість промислових підприємств, од.	10189	10010	4767	4421	4699	4733	4949
з них кількість інноваційно активних промислових підприємств, од	1715	1609	824	834	759	777	782
Кількість підприємств, що впроваджували інновації, од	1312	1208	723	735	672	739	687
у тому числі:							
- впроваджували нові технологічні процеси, од	665	614	400	526	456	451	336
Кількість підприємств, що реалізовували інноваційну продукцію, од	1031	905	570	632	450	674	442
Підприємства сфери машинобудування							
Кількість підприємств сфери машинобудування, од.	1378	1333	1377	684	729	735	689
з них кількість інноваційно активних підприємств в сфері машинобудування, од	397	359	409	213	193	219	194
Кількість підприємств, що впроваджували інновації, од	388	306	215	194	172	214	170
у тому числі:							
- впроваджували нові технологічні процеси, од	160	142	103	118	109	136	107
Кількість підприємств, що реалізовували інноваційну продукцію, од	293	256	190	188	135	199	125

Джерело: складено на основі [2].

У 2019 році інноваційною діяльністю в промисловості займалися 782 підприємства, або 15,8% від зареєстрованих промислових підприємств – юридичних осіб, із середньою кількістю працівників 50 осіб і більше.

Серед регіонів вищою за середню в Україні частка інноваційно активних підприємств була в Харківській, Тернопільській, Миколаївській, Черкаській, Кіровоградській, Івано-Франківській, Сумській, Запорізькій областях та м. Києві [2].

В сфері машинобудування інноваційною діяльністю у 2019 р. займалися 194 підприємств, або 28,2% обстежених підприємств. Найбільш інноваційно активними у сфері машинобудування є підприємства, що здійснюють виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції – 34,4% від усіх підприємств даного виду діяльності та підприємства з виробництва інших транспортних засобів – 28,0%.

У 2019 році з усіх інноваційно активних машинобудівних підприємств 35,0% підприємств витрачали кошти на внутрішні НДР, 10,8% - на зовнішні НДР, 62% підприємств витрачали кошти на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення. Загальна кількість коштів, яку витратили машинобудівні підприємства на інновації становить 2086929 тис. грн., що складає 14,7% від загальних витрат на інновації в цілому по промисловості [2]. Найбільше коштів на інновації, з числа машинобудівних підприємств, витрачено підприємствами з виробництва машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань (48,9%) та підприємствами з виробництва електричного устаткування (23,1%).

Основним джерелом фінансування інноваційних витрат машинобудівних підприємств залишаються власні кошти підприємств – 1954412 тис. грн. (або 93,7% загального обсягу витрат на інновації). З числа машинобудівних підприємств у 2019 р. бюджетне фінансування інноваційної діяльності не провадилося взагалі, в той час як ще у 2018 р. бюджетне фінансування отримували підприємства з виробництва автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів у розмірі 175328,7 тис. грн., що складало 19,0% від їх загальних витрат на інноваційну діяльність. В 2018 р. 11,3% витрат на інноваційну діяльність на підприємствах з виробництва автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів покривалися за рахунок коштів інвесторів-резидентів. В 2019 р. машинобудівними підприємствами України лише 6,3% витрат для фінансування інноваційної діяльності покривалося за рахунок коштів із зовнішніх джерел.

У 2019 році 87,6% інноваційно активних машинобудівних підприємств упроваджували інновації. З числа цих підприємств 107 підприємств впроваджували нові технологічні процеси. За результатами інноваційної діяльності в 2019 р. 125 машинобудівних підприємств реалізовували інноваційну продукцію (що становить 64,4% від загальної кількості всіх машинобудівних підприємств, що здійснювали інноваційну діяльність, в 2018 р. цей показник становив 90,9%), з числа яких 35,2% підприємств реалізовували продукцію нову для ринку, а 76,8% - реалізовували продукцію нову лише для підприємства.

Порівнюючи показники інноваційної діяльності машинобудівних підприємств в динаміці за останні роки, слід вказати на їх погіршення у 2019 році порівняно із 2018 р., певне покращення показників у 2018 році порівняно із 2017 р. та 2016 р., та значне відставання за всіма показниками, що характеризують інноваційну діяльність з трендами 2013-2015 рр. Підтвердженням цьому є наведені в табл. 1 дані, які свідчать про скорочення інноваційної активності підприємств машинобудування впродовж останніх років.

Література:

1. Класифікація видів економічної діяльності за КВЕД 2010. URL: http://kved.ukrstat.gov.ua/KVED2010/kv10_i.html. (дата звернення: 10.04.2021).
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 16.04.2021).
3. Пігуль Н. Г., Пігуль Є. І. Сучасний стан та перспективи розвитку машинобудівного комплексу України. *Економіка і суспільство*. 2018. № 15. С. 444-449.

Мединська Т. В.

кандидат економічних наук, доцент

Руцишин Н. М.

кандидат економічних наук, доцент

Львівський торговельно-економічний університет

м. Львів, Україна

ПОДАТКОВЕ СТИМУЛЮВАННЯ БАНКІВСЬКОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

В умовах економічних загроз та викликів для національної економіки, важливим є реалізація стратегії зі створення сприятливого середовища для ведення бізнесу та активізації інвестиційних процесів у реальному секторі економіки.

Світовий банк прогнозує зростання української економіки на рівні 3,6 % у 2021 р. [1] за умови підтримки економічних реформ щодо стимулювання надходження інвестицій, які сприятимуть у перспективі економічному підйому та зростанню обсягів інвестицій.

Постає необхідність якісного реформування багатьох сфер: антимонопольного законодавства, захисту права власності, судової системи, фінансових інститутів тощо. Також необхідне вдосконалення державної податкової політики з метою створення необтяжливих для бізнесу умов оподаткування, які не перешкоджатимуть інтеграції економічних суб'єктів з глобальною економікою. На цьому етапі варто застосовувати та ефективно використовувати інструменти податкової політики держави [2, с. 59].

Застосовуючи стримуючу чи стимулюючу державну податкову політику можна впливати і на діяльність банків, які реагують на зміни методів та інструментів податкового регулювання банківської діяльності, що можуть як стимулювати та і провокувати мінімізацію податкових зобов'язань банків шляхом приховування фінансових результатів чи ухилення від оподаткування [3]. Забезпечуючи потреби держави, оптимальна податкова політика має за мету не порушувати відтворювальних процесів, котрі відбуваються, у банківській сфері, в тому числі інвестиційній.

Деякі науковці зазначають, що стимулювання інвестиційної діяльності комерційних банків «варто розпочати зі створення стабільних умов розвитку економіки, що передбачає стійку нормативно-правову базу та режим оподаткування, підтримку фінансової стійкості учасників інвестиційних проектів, а також розробку чіткого механізму зниження ризикованості банківського інвестування» [4]. Стимулювання інвестиційної діяльності банківських установ можна вважати умовою держави для забезпечення результативності банківського сектору та структурної перебудови вітчизняної економіки в цілому.

Упродовж останніх років активізувалася банківська інвестиційна діяльність (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка інвестиційних вкладень та їх частки в активах банків України за 2016-2020 рр.

Показники	На початок року					Відхилення (+, -) 2020/2016р.
	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	
Інвестиційні вкладення, млн. грн.	285 823	393 798	326 179	395 341	606 898	321 075
Активи банків України, млн. грн.	1 258 643	1 876 037	1 934 709	1 982 628	2 210 647	952 004
Темп приросту інвестиційних вкладень, %	55,76	37,78	-17,0	21,20	53,51	-2,25
Частка інвестиційних вкладень в активах банків України, %	22,71	20,99	16,86	19,94	27,45	4,74

Джерело: складено авторами за даними [5]

У період 2016-2020 рр. відбулося збільшення активів банків України на 952 004 млн. грн. або в 1,76 рази і на початок 2021 р. вони склали 2 210 647 млн. грн. Суми інвестиційних вкладень банків також зросли на 321 075 млн. грн., або в 2,12 рази, тобто з 285 823 млн. грн. на 01.01.2017 р. до 606 898 млн. грн. на 01.01.2020 р. Упродовж 2016-2017 рр. розмір банківських інвестицій зріс в 1,4 рази, проте в продовж 2018 р. він зменшився на 67 619 млн. грн. і на кінець 2020 р. перевищив обсяг кінця 2017 р.

За досліджуваній період частка інвестиційних вкладень в активах банків України зросла на 4,74 % і на початок 2021 р. склала 27,45 %. Понад 20 % даний показник становив на початок 2017 р. (22,71 %) та на початок 2018 р. (20,99 %). Щорічне зростання частки інвестиційних вкладень в активах банків України свідчить про підвищення інтересу банків до розміщення коштів у об'єкти інвестицій.

Банки України найбільших темпів приросту інвестиційних вкладень досягли на початок 2017 р. 55,76 % в порівнянні з початком 2016 р. та на початок 2021 р. – 53,51 % по відношенню з початком 2020 р.

Динаміка складу інвестиційного портфеля банків України за 2016-2020 рр. наведена в табл. 2.

Упродовж аналізованого періоду в банках України відбулось зростання суми інвестиційного портфеля за рахунок збільшення вкладень в цінні папери на 327 989 млн. грн. або в 2,2 рази, тобто з 265 877 млн. грн. на 01.01.2017 р. до 593 866 млн. грн. на 01.01.2021 р. Це зумовлено тим, що вітчизняні банки зосередили основну увагу на підвищенні ліквідності вкладень, а саме у фінансові інструменти, які можна в будь-який момент продати за сприятливими цінами.

Інвестиції банків в асоційовані та дочірні компанії за 2016-2020 рр. мали тенденцію до зменшення з 887 млн. грн. на 01.01.2017 р. до 300 млн. грн. на 01.01.2021 р., тобто в 0,3 рази або на 587 млн. грн. Аналогічно зменшилися вкладення в інвестиційну нерухомість в 0,7 рази тобто на 6 328 млн. грн. і на початок 2021 р. вони склали 12 731 млн. грн.

Таблиця 2

Динаміка складу інвестиційного портфеля банків України за 2016-2020 рр.

Показники	На початок року					Відхилення (+, -) 2020/2016р.
	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	
Інвестиційний портфель банків України (млн. грн.), у тому числі:	285 823	393 798	326 179	395 341	606 898	321 075
1. Інвестиції в цінні папери	265 877	376 653	309 137	378 719	593 866	327 989
2. Інвестиції в асоційовані та дочірні компанії	887	827	457	425	300	-587
3. Інвестиційна нерухомість	19 059	16 318	16 585	16 197	12 731	-6 328

Джерело: складено авторами за даними [5]

Отже, розглянувши інвестиційні вклади банків за видами, можна стверджувати, що достатня за обсягом та належним чином збалансована ресурсна база банків є важливою передумовою їхньої прибутковості. Податкове стимулювання варто здійснювати через: зниження ставок податку на прибуток за кредитами банківським установ, які скеровуються на активізацію інноваційно-інвестиційних проектів та підвищують інноваційний потенціал; звільнення банків від сплати податку на прибуток за інвестиційними кредитами, які спрямовуються відповідно до урядових програм на фінансування розвитку пріоритетних галузей економіки; надання податкових канікул зі сплати податку на прибуток, який скеровується на капіталізацію банку і поживить інвестиційну активність банку.

Література:

1. World Economic Outlook, April 2020: Chapter 1. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020>. (дата звернення: 15.04.2021).

2. Удосконалення податкової системи України в контексті викликів та загроз, спричинених поширенням COVID-19 / авторський колектив, за заг. ред. О. Драган, С. Брехова, О. Нагорічної. Ірпінь: НДІ фіскальної політики, 2020. 96 с.

3. Мединська Т. В., Руцишин Н. М., Ніконенко У. М. Податкове регулювання інвестиційної діяльності банків України. *Бізнес Інформ*. 2020. № 11. URL: https://www.business-inform.net/annotated-catalogue/2020_11. (дата звернення: 15.04.2021).

4. Пшик Б. І., Печенко О. О. Актуальні проблеми розвитку банківської інвестиційної діяльності в Україні. *Збірник наукових праць Університету банківської справи НБУ*. URL: http://fkd.khibs.edu.ua/archive_2%2817%292014_ukr.html. (дата звернення: 15.04.2021).

5. Офіційний сайт Національного банку України URL: <http://www.bank.gov.ua/control/uk/index>. (дата звернення: 15.04.2021).

Сторожук О. В.

кандидат економічних наук, доцент,
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: РОЛЬ МОТИВУВАННЯ ВИКЛАДАЧІВ

Вибух пандемії COVID-19 серйозно вплинув на всі сфери життєдіяльності людей по всьому світу. Екстрене застосування карантинних заходів та безпрецедентні масштаби переведення університетів на дистанційну освіту зумовили зміни в системі менеджменту вищої освіти: університети змушені були в короткі терміни адаптуватися до надзвичайних подій, інвестувати додаткові кошти для прискореної цифровізації, нашвидкуруч приймати рішення часто без урахування можливих негативних наслідків. Шкідливу дію пандемія здійснила і на міжнародне співробітництво в галузі освіти і науки: були скасовані міжнародні поїздки, припинені програми обмінів та академічної мобільності здобувачів вищої освіти і науково-педагогічних кадрів, багато програм науково-дослідного співробітництва поставлені на паузу. Необхідність дотримання режиму ізоляції змусила викладачів швидко організувати навчальний процес за допомогою дистанційних технологій навчання на основі різних способів формування електронного контенту і доступних інструментів комунікації між здобувачами вищої освіти і викладачами в електронному інформаційно-освітньому середовищі.

За цих умов питання максимального збереження продуктивності викладачів та їх мотивування до активної творчої роботи набуло особливої гостроти, адже ефективність підходів до мотивування персоналу університету зумовлює якість викладання та наукової діяльності та впливає на соціально-психологічний клімат колективу, особливо ураховуючи негативний контекст довкола. Зрештою, від системи мотивування викладачів до прояву творчої активності залежить рейтинг університету, що в свою чергу зумовлює його популярність серед потенційних вступників.

Практика показує, що велику силу впливу на трудову активність викладача має внутрішня мотивація, спрямована на самореалізацію, саморозвиток та самоствердження [2; 3]. Дійсно, пізнавальний інтерес, задоволеність результатами своєї наукової і педагогічної діяльності та позитивні емоції є важливими спонукальними мотивами педагогів до праці [4]. Проте в стресовій ситуації і при значному навантаженні викладача на тлі таких стрімких змін в його роботі ці мотиви можуть слабнути. В цьому зв'язку важливою є психологічна підтримка педагогів з боку керівництва та готовність показати відповідальне ставлення до співробітників за їх безпеку, надання технічної та організаційної підтримки.

Стосовно мотивування, як виду управлінської діяльності в закладі вищої освіти, спрямованого на спонукування викладачів до активної наукової і педагогічної праці, то тут слід визнати, що він, на жаль, сьогодні недостатньо забезпечений фінансовими засобами. Так, розмір заробітної плати у сфері освіти в Україні на початку січня 2021 року склав 10 310 грн (для порівняння: середня заробітна плата в Україні – 12 337 грн) [1]. Водночас заклади вищої освіти мають певний набір нематеріальних інструментів стимулювання викладачів.

Обставини, пов'язані з пандемією COVID-19, особливо тотальне застосування цифрових технологій навчання вимагають пошуку сучасних адекватних підходів до мотивування викладачів. Річ у тому, що певна частина викладачів досить негативно ставиться до онлайн-форматів навчання, що пов'язано із необхідністю збільшення витрат часу педагога. В умовах, коли робочий день викладача і так ненормований, збільшення обсягу додаткових робіт з переведення навчально-методичних матеріалів в цифровий формат та формування відкритих освітніх баз даних, (створення якісного електронного курсу, запис відеолекцій, формулювання практичних завдань для індивідуальної роботи з кожним здобувачем вищої освіти) істотно перевантажує педагога. Крім того, довгий час роботи за комп'ютером негативно впливає на стан здоров'я викладача. Під час онлайн-занять напруга викладача збільшується ще й тому, що йому не видно зворотної реакції всіх студентів. Щоб утримувати інтерактивність на занятті та стежити за чатом, викладачу доводиться докладати додаткових зусиль.

У цьому зв'язку зростає роль соціально-психологічних методів мотивування викладачів. Для підтримки атмосфери емпатії у закладі вищої освіти менеджерам потрібно підкреслювати успіхи університету, кафедри і окремих педагогів, проводити заходи з об'єднання колективу, обговорювати успіхи і труднощі в роботі співробітників (застарілість обладнання, відсутність можливості вчасно провести онлайн-заняття через несподівані відключення електроенергії чи Інтернету тощо) для спільних пошуків вирішення цих проблем, а також для публічного визнання успіхів окремих викладачів.

Готовність університету підтримувати розвиток творчого потенціалу викладачів колективу є іншим дієвим способом мотивування [5]. Так, набуття педагогами нових вмій використовувати цифрові технології сприяє підтриманню комунікації, співпраці, організації та проведення наукових досліджень, розвитку творчості та підвищенню якості навчання. Університет може організаційно та інформаційно підтримувати, а також частково компенсувати витрати на навчання викладачів на курсах та тренінгах з організації дистанційного навчання та ознайомлення з платформами для проведення вебінарів.

Ще одним дієвим інструментом мотивування викладачів може матеріальна допомога у випадку захворювання на COVID-19. Безсумнівно: пандемія коронавірусної інфекції змінила ставлення викладачів до здоров'я, тому цінність заходів безпеки серед них зросла. Керівники закладів вищої освіти, які дають своєму колективу можливість подбати про здоров'я за рахунок університету, виграють в боротьбі за якісні науково-педагогічні кадри.

Особливим питанням мотивування в університетах є, на наш погляд, створення сприятливих умов та заохочення співробітників до опанування навичками утримування балансу між роботою і особистим життям (Work-life balance) для запобігання професійному вигоранню викладачів. Так, дослідження свідчать, що більше половини викладачів університетів, які мають сім'ї та виховують дітей, стверджують, що якби не сім'я, то вони би працювали ще на 5 годин більше протягом тижня [6]. Водночас слід підкреслити, що активне використання месенджерів, соціальних мереж, мобільних телефонів тощо не лише порушує баланс між роботою і особистим життям, але й призводить до ще більшої непередбачуваності професійної діяльності, коли суттєво ускладнюється планування викладачем власної роботи. Так, останнім часом все частіше не здобувач вищої

освіти, а викладач змушений підлаштовуватись під графік здобувача.

Підсумовуючи, варто підкреслити, що монетарні потреби безумовно стимулюють викладачів університетів, але сьогодні на перший план для них виходять такі мотиви, як цікава робота, зручний графік, сприятлива соціально-психологічна атмосфера у колективі, можливості реалізації власного творчого потенціалу, сприятливі умови для саморозвитку, піклування з боку керівництва про захист життя і здоров'я співробітників університету.

Література:

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. (дата звернення: 15.04.2021).
2. Кузьмін О. Є., Бодарецька О. М. Взаємозв'язок понять "мотивація" та "мотивування" у системі мотивування персоналу підприємств. *Бізнес Інформ*. 2015. № 1. С. 347–352.
3. Технології управління персоналом: монографія / О. А. Гавриш та ін. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
4. Storozhuk O., Zaiarniuk O. Creative potential management of university teachers. *ENECO PROCEEDINGS OF ENERGY ECONOMIC RESEARCH CENTER*. 2020. Vol. 4. Issue 4. P. 25-26.
6. Storozhuk O., Zaiarniuk O. Talent management in the system of administrating economic security of a university. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/9173/1/Storozhuk%20O.%2C%20Zaiarniuk%20..pdf>. (дата звернення: 15.04.2021).
7. Work-life balance: як викладачу віднайти цей баланс? URL: <http://gohigher.org/work-life-balance-yak-vykladachu-vidnaiti-tsei-balans>. (дата звернення: 15.04.2021).

Школенко О. Б.

кандидат економічних наук, доцент
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

Стрюк М. О.

студент 2 курсу
ОПП «Підприємництво та бізнес-технології»
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ЗЕЛЕНИЙ КУРС: УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Альтернативна енергетика поступово розвивається і поступово стає однією з основних галузей в світовій економіці. Відновлювальні джерела енергії не лише дозволяють зменшити залежність від традиційних джерел енергії, але також надають значні конкурентні переваги для країн, які їх ефективно використовують.

Європейський Союз поставив собі за мету до 2030 року отримувати 32% енергії з відновлювальних джерел. Станом на 2020 рік доля відновлювальної енергетики в ЄС становить приблизно 20%.

У 2017 році в Україні було прийнято «Енергетичну стратегію України», згідно з якою до 2035 року Україна планує збільшити долю відновлювальної енергетики у своєму енергобалансі до 25%. Станом на 2020 рік доля відновлювальної енергетики в

Україні становить приблизно 3-4% і, схоже, що на такому рівні це зростання припиниться надовго [1].

Понад 170 країн запланували використання відновлюваних джерел енергії (ВДЕ), 150 з них впровадили політику стимулювання інвестицій в чисту енергію. Лідерами в розвитку «зеленої» енергії на сьогоднішній день є Китай, Данія, Ісландія Німеччина, Австрія, Франція Швеція, Польща, Італія, Румунія, Бельгія [2]:

Китай одногосно визнається світовим лідером з інвестицій в екологічно чисті технології в енергетиці. Країна багато інвестує як в будівництво станцій на відновлюваних джерелах енергії, так і виробництві екологічно чистих енергетичних технологій - батарей і електротранспорту. Хоча енергетика Китаю все ще залежить від вугілля, ВДЕ складають значну частку енергобалансу країни. Прогнозується, що частка Китаю в глобальній «зеленій» енергетиці до 2022 року складе 42% сонячної енергії, 35% Гідро- і 40% енергії вітру. Також Китай сприяє виробництву обладнання і зосередив 60% світового виробництва сонячних батарей.

Данія - світовий лідер у розвитку вітроенергетики. У 2017 році виробництво електроенергії з вітру поставило черговий рекорд - 43% всіх потреб в електроенергії покрили вітроелектростанції. З усіх країн ОЕСР, у Данії - найвищі показники з виробництва електроенергії з вітру на душу населення протягом останніх років 15 років. Данці планують, що до 2030 року більше 50% електроенергії повинні виробляти станції на ВДЕ, а до 2050 року - всі 100%. Але темпи зростання «зеленої» енергії свідчить, що країна досягне ці цілі набагато швидше [2].

Існує багато механізмів стимулювання розвитку «зеленої» енергетики. У державах-членах ЄС застосовуються такі основні підходи:

1. Пільгові системи («зелені» тарифи та надбавки), які базуються на інструментах ціноутворення. Уряд фіксує ціну, ринок вирішує кількість

2. Регулювання квотами із застосуванням системи зелених сертифікатів, яке базується на кількісному принципі. Уряд фіксує кількість, ринок встановлює ціну

Вказані інструменти можуть бути використані в різних формах. Практично всі держави-члени ЄС застосовують одночасно декілька моделей підтримки, з яких одна-дві є для країни основними. У багатьох випадках пільгові системи доповнюються іншими інструментами політики, наприклад інвестиційними грантами [3].

- «Зелений» тариф. «Зелений» тариф являє собою спеціально підвищений тариф на електроенергію, за яким виробник гарантовано може її продати. Зазвичай він встановлюється на довготривалий період з поступовим зменшенням його величини і диференціюється для різних технологій і потужностей установок (Німеччина, Австрія, Данія, Франція) [4].

- Квотування. Регулятор встановлює певну мінімальну частку «зеленої» електроенергії, яка має бути в загальній структурі електроенергії. При цьому регулятор накладає зобов'язання з використання «зеленої» електроенергії шляхом встановлення відповідних квот. Система таких квот часто поєднується з використанням «зелених» сертифікатів (Швеція, Польща, Італія, Румунія, Бельгія).

- «Зелені» сертифікати. Зобов'язана за квотою сторона видає відповідний сертифікат на обсяги виробленої електроенергії. Якщо виробляється більше «зеленої» енергії, ніж передбачено квотою, виробник може продати ці обсяги за сертифікатом іншому суб'єкту, який ще не виконав свої зобов'язання за квотами [5].

У європейських країнах також поширені «зелені» аукціони, на яких потенційні виробники «зеленої» електроенергії пропонують тарифи, за якими вони готові продавати енергію з новозбудованих потужностей [6].

Розвиток «зеленої» енергетики допоможе Україні збалансувати ринок електроенергії, який переживає тяжкі часи через зростання боргової кризи внаслідок пандемії й карантину, що створює загрозу для всієї національної енергетичної безпеки. Україна має досить прогресивне законодавство в сфері зелених тарифів, проте на нашу думку цього недостатньо. Впровадження часткової компенсації державою вартості приватних електростанцій з альтернативних джерел енергії може значно прискорити розвиток даної галузі.

Література:

1. Розвиток зеленої енергетики в Україні. URL: <https://ecoindustry.pro/avtorski-statti/rozvytok-zelenoyi-energetyky-v-ukrayini> (дата звернення: 15.04.2021).
2. П'ять світових лідерів в зеленій енергетиці. URL: <http://rener.com.ua/news/364> (дата звернення: 15.04.2021).
3. Кращі європейські практики реалізації вимог Директиви 2009/28/ЄС щодо заохочення використання відновлюваних джерел енергії. URL: <http://www.reee.org.ua/assets/2014/09/best-european-practices.pdf> (дата звернення: 15.04.2021).
4. Гелетуха Г. Г., Железна Т. А., Дроздова О. І. Аналіз механізмів стимулювання розвитку «зеленої» електроенергетики в Європейському Союзі. *Промышленная теплотехника*. Т. 33, № 5., 2011. С. 35–41.
5. Альтернативна енергетика: міжнародний досвід, проблеми та перспективи URL: https://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA009783 (дата звернення: 17.04.2021).
6. «Зелена» революція в Україні URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2018/02/16/634141/> (дата звернення: 19.04.2021).
7. Механізми стимулювання розвитку відновлювальних джерел енергетики (формування «зелених» тарифів та використання «зелених» аукціонів) URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29501.pdf> (дата звернення: 20.04.2021).

Фрунза С. А.

кандидат економічних наук, доцент
Економіко-технологічний інститут ім. Р. Ельворті
м. Кропивницький, України

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО МАШИНОБУДУВАННЯ

Розвиток ринку сільськогосподарського машинобудування в Україні залежить від пріоритетних умов для нарощування інтелектуальних ресурсів та ефективного використання новацій в технологічному процесі виготовлення продукції. Подальше вдосконалення нових технологій позитивно впливає на підвищення рівня

продуктивності праці, зниження матеріалоемності виробництва, забезпечення більш якісної та конкурентоспроможної продукції як в державі так і за її межами.

Науково-технічний прогрес повинен забезпечити активізацію виробничої діяльності в галузі сільськогосподарського машинобудування. Проте, відсутність необхідної для інноваційної діяльності державної підтримки впливає на уповільнення інноваційного розвитку в сучасних ринкових умовах. Тому, стан сільськогосподарського машинобудування не відповідає потребам АПК України, перевага надається іноземній сільськогосподарській техніці. Адаже, часта реалізація вітчизняної техніки не перевищує 30%, і держава щорічно втрачає 4-6 млрд. гривень, які інвестуються на придбання імпоротної техніки. Обсяги виробництва посівних агрегатів та агрегатів для внесення добрив зменшилась у 30-50 разів, тракторів майже на половину (виробничі потужності в Україні дозволяють виробляти понад 100 тис. тракторів, проте вони завантажені лише на 3-5%), виробництво комбайнів кукурудзозбиральних та бурякозбиральних відсутнє (через суттєве скорочення посівних площ, завезення імпоротної техніки з Німеччини). Отже, дана галузь поступово втрачає свій внутрішній ринок [1].

Належне правове забезпечення для розвитку ринку сільськогосподарського машинобудування здійснюється за допомогою таких нормативних актів як: Закону України «Про стимулювання розвитку вітчизняного машинобудування для агропромислового комплексу», Державна програма активізації економіки та інші. В даних нормативних актах не зазначені заходи, щодо забезпечення фінансової допомоги аграрному сектору для інноваційного розвитку [2, с. 83].

Серед факторів, які стримують інноваційну діяльність АПК можна зазначити такі як: недокапіталізація підприємств; збільшення ціни на інноваційні продукти; довготривалість економічного ефекту від впровадження високих технологій; відсутність компетентних співробітників, здатних керувати надскладною технікою або системами; недосконалість законодавчої бази; відсутність науково-дослідної, дослідно-конструкторської, техніко-технологічної та сервісної бази.

У світі, технології які використовують в аграрній сфері, вирішують глобальні завдання. Штучне м'ясо, вертикальні ферми, виведення нових сортів рослин це деякі лише види інноваційних продуктів які впроваджені за кордоном. У сфері селекції рослин показник витрат на інновації складає не менше 15% від обороту. Більшість компаній інвестують кошти на науково-дослідну роботу, обладнання лабораторій та діджитал.

Характеризуючи державні пріоритети в Україні, рішення приймаються в напрямку посилення контролю і протикорупційним заходам, а не на збільшення нової потужної сільськогосподарської техніки, що покращить врожайності та загальної ефективності виробництва.

Основними проблемами в напрямку інноваційної політики підприємств сільськогосподарського машинобудування в Україні є:

1. Неєфективне використання коштів для ведення інноваційної діяльності внаслідок дублювання однакових видів інноваційних робіт двома конкуруючими підприємствами.
2. Недостатня реалізація потенціалу спільного виробництва інноваційних товарів з іноземними партнерами.
3. Нерозвиненість дослідних, дослідно-конструкторських, інноваційних підприємств сільськогосподарського машинобудування.

4. Недостача кваліфікованих кадрів, погіршення вікової структури працівників галузі.

5. Руйнування зав'язків з підприємствами провідних підприємств країн СНД.

6. Неефективне виконання окремих цільових програм для розвитку сільськогосподарського машинобудування.

7. Низький рівень використання підприємств цієї галузі інституційних джерел інформації щодо інноваційних розробок та можливостей їх впровадження.

Для посилення інноваційної активності сільськогосподарських підприємств, в напрямку машинобудування, першочерговими заходами є покращення їх фінансового стану [3, с. 94].

Отже, напрямами для підвищення інноваційного потенціалу сільськогосподарського машинобудівної галузі є:

- для ефективного використання ресурсів та інноваційного потенціалу підприємств розширення напрямів міждержавного кооперування;
- збільшення інвестицій на проведення технічної модернізації, здійснення науково-дослідних робіт, виробництво нових видів продукції;
- створення агротехнопарків, технологічних інкубаторів на базі науково-дослідних установ;
- з боку держави, забезпечення дієвого механізму ринку праці, стимулювання високотехнологічного виробництва, фінансового забезпечення в напрямку інновацій в сфері АПК.

Тому, держава і суспільство мають здійснити масштабні заходи з метою захисту сільськогосподарського виробника від руйнівної сили неолібералізму і створення економічних, правових, організаційних, соціальних та інших умов для спрямування реформ на забезпечення інноваційного розвитку цього найважливішого для нормального життя країни і суспільства сектору економіки.

Доцільним є акцентування уваги на реалізації інноваційного підприємництва, спрямованого на створення інноваційних продуктів, технологій та надання послуг, передусім на основі адаптаційної здатності підприємства до зовнішніх впливів, виважених організаційно-управлінських підходів, що забезпечить у перспективі гарантований інноваційний розвиток [4].

Література:

8. 1. Коваленко Г. О., Коваленко О. Г. Сучасний стан конкурентоспроможності підприємств сільськогосподарського машинобудування. *Економічні науки*. 2021. №3. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8749>. (дата звернення: 15.04.2021).

2. Сарибекян М. С. Сучасний стан конкурентоспроможності вітчизняного ринку сільськогосподарського машинобудування на міжнародній арені. *Право та інновації*. 2018. № 3. С. 82-85.

3. Гейц М. Інноваційна Україна 2020 : національна доповідь. НАН України. К., 2015. 336 с.

4. Мушеник І., Бурлаков В. Проблеми інноваційного розвитку агропромислового комплексу України. *Інноваційна економіка*. 2018. 33-4 (74). С. 23-28.

Шалімов В. В.

кандидат економічних наук, доцент,

Решетов В. І.

кандидат економічних наук, доцент,

Центральноукраїнський національний технічний університет,

м. Кропивницький, Україна

ПРИНЦИПИ ОПОДАТКУВАННЯ ТА НЕОБХІДНІСТЬ СТИМУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО Й ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Стимулювання економічного розвитку в цілому та інноваційного зокрема має відбуватися на основі належним чином побудованої інституціональної системи, яка має функціонувати на основі певних принципів. Але врахування цілей соціально-економічного та інноваційного розвитку не простежується в принципах податкової системи (основних засадах податкового законодавства), хоча беззаперечним є факт того, що податки як фіскальні інструменти мають сприяти стимулюванню економічного розвитку, стимулюванню та активізації інноваційної діяльності.

В Податковому кодексі України інноваційний розвиток, інновації, інноваційна діяльність, навіть як терміни, не згадуються взагалі. Так, Податковим кодексом визначено такі засади оподаткування: загальність оподаткування; рівність усіх платників перед законом, недопущення будь-яких проявів податкової дискримінації; невідворотність настання визначеної законом відповідальності у разі порушення податкового законодавства; презумпція правомірності рішень платника податку; фіскальна достатність; соціальна справедливість; економічність оподаткування; нейтральність оподаткування; стабільність; рівномірність та зручність сплати; єдиний підхід до встановлення податків та зборів [1]. Серед них відсутня як згадка про необхідність забезпечення соціально-економічного та інноваційного розвитку, так і принцип стимулювання.

Змістовий аналіз принципів показує, що вони зорієнтовані, по-перше, на захист платників податків: відсутність можливості впливу на збільшення або зменшення конкурентоздатності платника податків (принцип нейтральності оподаткування), установлення податків відповідно до платоспроможності платника податків (соціальна справедливість), забезпечення однакового підходу (рівність усіх платників), презумпція правомірності рішень платника податку, якщо норми припускають неоднозначне трактування прав та обов'язків платників податків або контролюючих органів), недопущення змін правил та ставок протягом бюджетного року (стабільність), зручність сплати. По-друге, основні засади податкового законодавства враховують інтереси бюджетної системи в цілому, а саме: обов'язковість сплати (невідворотність настання відповідальності), збалансованість бюджету (фіскальна достатність), співставність обсягів надходжень податків з витратами на їх адміністрування (економічність оподаткування), забезпечення своєчасного надходження коштів до бюджету для здійснення витрат бюджет (рівномірність та зручність сплати).

Податковим кодексом пропонуються наступні підстави для надання податкових пільг – особливості, що характеризують певну групу платників податків, вид їх діяльності, об'єкт оподаткування або характер та суспільне значення здійснюваних ними витрат. Разом з тим, відсутні критерії визначення таких особливостей, хоча й

передбачено широкий перелік способів надання податкових пільг: податкове вирахування (знижки), що зменшує базу оподаткування до нарахування податку та збору; зменшення податкового зобов'язання після нарахування податку та збору; встановлення зниженої ставки податку та збору; звільнення від сплати податку та збору.

В контексті розгляду проблеми оцінки ролі системи оподаткування для забезпечення соціально-економічного та інноваційного розвитку варто звернути увагу на такий цікавий етап розвитку світових систем та світової економіки, як: розробка Світового Податкового Кодексу – Basic World Tax Code (BWTC) [2]. Метою було створення прикладу системи законів, необхідних для формування дієвої та ефективної податкової системи, забезпечення спеціалістів в країнах, які здійснюють реформи, певною структурною схемою та переліком того, що потрібно (або не потрібно) для створення основ податкової системи. Перше, так зване «Попереднє видання» Світового Податкового Кодексу, було опубліковано в 1992 році, а в 1996 році було опубліковано Видання 1996 року.

У BWTC міститься кілька загальних принципів або припущень (assumptions or principles) побудови податкових систем. Перший принцип передбачає необхідність узагальнення всіх законів, що відносяться до оподаткування, в єдиному документі, з тим, щоб потреби в податкових надходженнях могли бути оцінені з однієї загальної точки зору, враховуючи, що простота, ясність і зрозумілість є бажаними цілями законодавства. Четвертий принцип полягає в тому, що, з огляду на специфіку економіки країн, що розвиваються, основна частина доходів повинна формуватися за рахунок непрямих податків (indirect taxes) (мити, ПДВ і акцизи) і податку на прибуток корпорацій, а прибутковий податок з фізичних осіб та майнові податки не повинні відігравати суттєву роль. П'ятий принцип передбачає інтеграцію в єдиний прибутковий податок (income tax) всіх податків, що стягуються з усіх видів доходів без необхідності подавати податкову декларацію. Також BWTC базується на припущенні, що розробка і написання законів є тільки прелюдією до головного в податковій реформі – розвитку ефективної системи адміністрування, адже наявність чесною і високо компетентною податковою адміністрацією є абсолютною необхідністю.

Але варто окремо відмітити другий третій принципи, які є корисними саме в контексті стимулювання соціально-економічного розвитку та інновацій. Другий принцип передбачає, що економіка буде розвиватися найкращим чином, якщо вона стане ефективним виробником в світовій економіці. Тому вважається, що не в інтересах країни приймати протекціоністські системи оподаткування, в яких віддається перевага вітчизняному капіталу перед іноземними інвестиціями, або при яких окремим секторам економіки надаються привілеї за допомогою тимчасового звільнення від податків або інших податкових пільг. Згідно з третім принципом вважається, що надання податкових пільг (tax preferences) менш ефективно, ніж виплата прямих бюджетних субсидій (direct subsidy), так як податкові пільги важко піддаються контролю. У BWTC відкидається ефективність пільг, звільнення, тимчасового звільнення («податкових канікул») та інших спеціальних преференцій і угод.

BWTC майже не досліджується вітчизняними науковцями, хоча його принципи є актуальними і мають бути критично проаналізовані в контексті необхідності підвищення ефективності вітчизняної системи оподаткування та забезпечення соціально-економічного та інноваційного розвитку.

Варто відмітити, що такі принципи стимулювання та захисту набули актуальності в сучасних умовах і яскраво ілюструються ситуацією із заходами щодо підтримки малих та середніх підприємства в умовах Covid-19. Навіть якщо ці заходи розглядати в контексті соціальної справедливості, захист платників податків не має бути кінцевою ціллю їх застосування, важливим є подальше стимулювання економічного та інноваційного розвитку, що має бути відображено в принципах оподаткування.

Література:

1. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року №2755-VII (зі змінами та доповненнями). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення 15.04.2021).

2. Basic World Tax Code. URL: [http://www.taxhistory.org/www/bwtc.nsf/PDFs/basica.pdf/\\$file/basica.pdf](http://www.taxhistory.org/www/bwtc.nsf/PDFs/basica.pdf/$file/basica.pdf) (дата звернення 15.04.2021).

Гайденко О. М.,

кандидат технічних наук, старший науковий співробітник, вчений секретар, завідувач відділу маркетингу та наукового забезпечення трансферу інновацій

Кренців Я. І.,

кандидат сільськогосподарських наук, завідувач сектору інформаційно-консалтингового забезпечення інноваційного розвитку, ІСГС НААН, м. Кропивницький, Україна

НАУКОВО-ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ІСГС НААН

Інститут сільського господарства Степу Національної академії аграрних наук України (ІСГС НААН) – єдина в регіоні науково-дослідна установа аграрного профілю, яка є головною установою Центру наукового забезпечення АПВ Кіровоградської області.

ІСГС НААН наукову діяльність спрямовує на вирішення актуальних для сільськогосподарського виробництва питань, виходячи з потреб агропромислового комплексу Центрального регіону. Науковці установи, спільно з фахівцями Департаменту АПР Кіровоградської ОДА та під методичним керівництвом провідних науково-дослідних установ системи НААН, визначають пріоритетні напрями наукового забезпечення, які закладаються в основу науково-технічних програм та реалізації завдань регіональних програм науково-технічного й інноваційного розвитку області, Програми розвитку АПК Кіровоградської області до 2020 року, у розробленні проекту Стратегії розвитку області на 2021–2027 роки та Плану заходів з її реалізації на 2021–2023 роки. За період 2015–2020 років, науковцями установи розроблено та внесено 68 пропозиції законодавчим та виконавчим органам влади щодо підвищення ефективності АПК.

До основних напрямків наукових досліджень установи слід віднести: - розробка систем сучасного землеробства у короткочасних сівозмінах та вдосконалення технологій вирощування с.-г. культур; - створення і випробування

нових сортів сої, ячменю, еспарцету, гібридів кукурудзи; - насінництво нових і перспективних сортів та гібридів с.-г. культур різного еко типу; - розробка перспективних напрямків та моделей розвитку галузі тваринництва.

У 2020 році установа здійснювала дослідження за 9 ПНД НААН за 13 завданнями, 7 з яких – фундаментальні. Науковцями розробляються і впроваджуються технологічні прийоми вирощування нових сортів сої, ячменю, пшениці озимої, гороху, коріандру, гібридів кукурудзи, соняшнику, способи застосування нових регуляторів росту рослин, макро- та мікродобрив. Визначається економічна ефективність виробництва продукції тваринництва, що сприяє отриманню максимального прибутку при оптимальних затратах виробничих ресурсів. Маркетингові дослідження підтверджують конкурентоспроможність наукових розробок установи.

У 2020 році науковцями установи проводилося випробування 7 наукових розробок в галузі рослинництва, серед яких слід відмітити: "Вивчити вихідний матеріал і створити голозерний та плівчастий сорти ярого ячменю з високою продуктивністю, стійкістю до комплексу хвороб, осипання і вилягання"; "Науково-практичні рекомендації з оптимізації ресурсозберігаючих біоадаптивних елементів технології вирощування кукурудзи в умовах Північного Степу"; "Науково-практичні рекомендації вирощування ячменю ярого в умовах нестійкого зволоження північного Степу"; "Виявити особливості варіювання та успадкування морфобіологічних ознак в інтродукованих генетичних зразків сої та створити нову модель сорту" та інші.

У 2020 році науковці ІСГС НААН впроваджували 22 розробки у різних галузях агропромислового виробництва у 84 агроформуваннях різних форм власності 5 областей України (Кіровоградська, Київська, Миколаївська, Дніпропетровська, Одеська), на що було укладено 96 договорів на комплексне науково-консультаційне забезпечення, купівлі-продажу та трансферу інноваційної продукції. Серед інноваційних розробок, які мали найбільші обсяги впровадження, слід відмітити такі: "Моделі високопродуктивних екологічно збалансованих коротко-ротаційних сівозмін з ринковою орієнтацією"; сорти ячменю ярого Смородок, Сосонівський, Статок, Святомихайлівський; "Удосконалені агротехнологічні підходи формування продуктивності сортів озимих зернових культур в умовах недостатнього зволоження північного Степу України", "Науково-практичні рекомендації щодо застосування ресурсозберігаючих біоадаптивних технологій вирощування кукурудзи в агроформуваннях північного Степу з різним ресурсним забезпеченням"; "Науково-практичні рекомендації щодо вирощування ячменю ярого в умовах нестійкого зволоження Степу України"; "Науково-практичні рекомендації з підвищення генетичного потенціалу тварин "Закономірності формування основних господарськи корисних ознак новостворених вітчизняних порід ВРХ молочного напрямку продуктивності"; "Рекомендації науково-методичного обґрунтування розвитку сільськогосподарського виробництва в степовій зоні України".

З метою підтримки позитивних тенденцій (сильних сторін) діяльності ІСГС НААН, як головної установи Центру наукового забезпечення АПВ регіону:

- сприяє просуванню на аграрний ринок наукових розробок і сучасних технологій, які сприяють формуванню в регіонах степової зони інноваційної складової розвитку сільськогосподарського виробництва;

- має потужний кадровий потенціал, в науковій установі працює 30 дослідників, з яких 15 є дорадниками та експертами-дорадниками з різних напрямків

агропромислового виробництва, науковий потенціал – 3 доктора та 12 кандидатів сільськогосподарських, технічних, економічних та історичних наук;

- впродовж 2016–2020 років, науковцями установи проводилося випробування 47 та впровадження більше 80 наукових розробок у 304 агроформуваннях різних форм власності 12 областей України (Кіровоградської, Київської, Житомирської, Хмельницької, Черкаської, Харківської, Полтавської, Дніпропетровської, Луганської, Миколаївської, Херсонської, Одеської), відповідно до 325 укладених договорів.

- банк інновацій нараховує понад 100 завершених наукових розробок, що рекомендуються для освоєння в агроформуваннях;

- налагоджено систему курсів підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів АПВ, у 2020 році проведено: конференцій – 25, семінарів – 8, нарад – 38; “круглих столів” – 36, курсів – 1, шкіл – 3, “Днів поля” – 3, виставок, аукціонів, ярмарок – 3. Агровиробникам Кіровоградської області та регіону було надано 6025 консалтингових послуг. Результати досліджень опубліковані у 4 монографіях, збірниках та видано 8 рекомендацій, статей у газетах, журналах – 84, інформаційних листків та буклетів – 4, виступів на радіо – 18, телебаченні – 13, проведено навчання 5500 фахівців АПК;

- в мережі Internet діє сайт установи www.agronauka.com.ua, проводиться постійна популяризація результатів наукових досліджень та напрацювань науковців у соціальних мережах;

- з метою рекламування та впровадження у виробництво високопродуктивних сортів та гібридів сільськогосподарських культур селекції наукових установ НААН щорічно закладаються 9–12 науково-технологічних та демонстраційних полігонів, де висіваються сорти і гібриди 14 сільськогосподарських культур різних селекційних центрів та НДУ НААН, на базі ДП “ДГ “Елітне” діють 2 модельні ферми вирощування ВРХ та свиней;

- з метою забезпечення умов для своєчасного і високоякісного проведення наукових досліджень та випробування створеної інноваційної продукції, сприяння виробництву Базового (БН) та Сертифікованого (СН) насіння сільськогосподарських культур, вирощування племінного молодняка тварин надається методична допомога та здійснюється науково-консультаційне забезпечення трансферу інновацій в підпорядкованих дослідних господарствах. Налагоджено систему бізнес-пропозицій високоякісного насінневого матеріалу сільськогосподарських культур і науково-консультаційних послуг установи через електронні ресурси мережі Internet.

Щоголєва І. В.

кандидат педагогічних наук, доцент

Соколовський В. А.

ст. викладач

Льотна академія Національного авіаційного університету

м. Кропивницький, Україна

РОЗВИТОК ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ ЯК НАПРЯМ РОЗГАЛУЖЕННЯ СІЛЬСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

На теперішній час туризм є глобальним явищем, свого роду феноменом, який став і галуззю економіки, і невід'ємною частиною життя громадян різних країн. Туризм, як явище, є результатом суспільного розвитку людства і знаходить прояв у різноманітних формах і видах. Результати туристичної діяльності мають як позитивні так і негативні наслідки для певних територій та населення, яке на них проживає.

Наприкінці ХХ ст. усе частіше можна було спостерігати негативні наслідки масового туризму. Розповсюдження і пропагування альтернативного туризму відбувалося передусім завдяки І. Кріпендорфу. За його визначенням, альтернативний туризм – це суспільний рух з метою популяризації тих видів туризму, які надають користі всім його учасникам, тобто туристам, місцевому населенню, туристичним підприємствам, за мінімальних екологічних, суспільних і економічних витрат [2]. Автор, також, наголошує на необхідності збереження рівноваги у задоволенні потреб відвідувачів і відвідуваних; повазі щодо матеріальної та духовної культури місцевого населення; взаємній економічній вигоді, тобто низьких витратах відпочинку з одного боку та додатковому доході – з іншого боку.

Сільський зелений туризм і є одним із видів альтернативного туризму, тому що задовольняє всім вищезазначеним критеріям. Розвиток підприємницької діяльності в сфері сільського зеленого туризму є засобом розгалуження сільської економіки, який дасть змогу перейти від моно до поліфункціональної економіки, яка буде запорукою розвитку сільських територій, зростання зайнятості сільського населення й покращення якості його життя. Отже, сільський зелений туризм може стати дієвим способом вирішення соціально-економічних проблем села.

У більшості країн світу сільський зелений туризм розглядається як істотна складова комплексного соціально-економічного розвитку регіонів і країни в цілому. Масовий розвиток сільського зеленого туризму в світі почався з другої половини 20 століття, коли у Великобританії та США виникла концепція «Bed & Breakfast» – тимчасове проживання близько 7 діб в порожніх кімнатах будинків незалежно від їх розташування [5].

Сільський зелений туризм (green rural tourism) особливо популярний в США і країнах Західної Європи. Туристи отримують можливість провести деякий час в умовах сільського способу життя. Крім цього, вони мають змогу тривалий час проводити на природі, знайомитися з надбаннями місцевої культури, ужиткового мистецтва, з національною музикою і танцями, звичаями, які підтримують місцеві жителі, брати участь у святах, а також долучатися до тих видів праці, які є притаманними для сільської місцевості.

Зародження сільського туризму в Україні почалося з кінця ХІХ століття і було пов'язане з промисловою революцією і процесами масової урбанізації. Перебування

в сільській місцевості зводилося до відпочинку городян у приватних садибах і маєтках селян. Така діяльність ще не розглядалась як туризм і не була організованою. Становлення приватних форм сільського туризму відбулося в 60-90 роках ХХ століття, проте в більшості випадків така діяльність зосереджувалася в орендованих приміщеннях на території курортів, а не в сільській місцевості, характеризувалася стихійним характером і була нелегальною та неврегульованою законодавчо [1].

Сільський зелений туризм, як об'єкт наукових досліджень, перебуває в полі зору багатьох дослідників, хоча до теперішнього часу він не має законодавчого закріплення. Під «сільським зеленим туризмом» у контексті статті 1 Закону України «Про особисте селянське господарство» [4] слід розуміти специфічну форму послуг, що спрямовані на забезпечення відпочинку в сільській місцевості з використанням майна та трудових ресурсів членів особистого селянського господарства, природно-рекреаційних особливостей місцевості, а також культурної, історичної і етнографічної спадщини регіону. Це один із видів самозайнятості населення, який підвищує роль краєзнавства, поєднує елементи активної діяльності і відпочинку, відтворює життєве середовище, наближене до природи.

Сільський зелений туризм, аграрний туризм і екотуризм відрізняються основними цілями використання вільного часу. Сільський зелений туризм передбачає стаціонарний відпочинок з можливістю радіальних виїздів, походів та залученням до традиційних видів сільського господарства. Екотуризм – це безперервний рух, ознайомлення з природою, традиціями, культурою певного середовища, а аграрний туризм являє собою відпочинок із залученням рекреанта до сільськогосподарської діяльності [6].

Від інших видів туризму цей вид туризму відрізняється тим, що природні об'єкти мають пріоритетність перед культурно-історичними; наявні ресурси, що пропонуються туристам, мають екологічну спрямованість; послуги сільського зеленого туризму мають невисоку ресурсоемність та суттєву специфічність.

За часи набуття Україною самостійності та до теперішнього часу в соціально-економічному розрізі не відбулося суттєвих позитивних змін, більш того в останні роки рівень зайнятості сільського населення в Україні становив близько 62,2%, рівень безробіття серед сільського населення – 2,4%, в той самий час у міських поселеннях – 1,1%. Понад третини сільських жителів є трудовими мігрантами. За останні 10 років чисельність сільського населення скоротилася приблизно на 16% [3].

Крім того, існує низка факторів, яка не сприяє розвитку сільського зеленого туризму, а в окремих випадках істотно гальмує цей розвиток. Мова йде про економічні, політико-правові, інфраструктурні, інноваційні фактори та фактори безпеки.

В більшості країн світу сільський зелений туризм розглядається як невід'ємна складова програми соціально-економічного розвитку села. Уряд України також усвідомлює важливість розвитку сільського зеленого туризму як одного із напрямів відродження села. Для того, щоб розвиток сільського зеленого туризму був ефективним, необхідно удосконалити нормативно-правове забезпечення підприємницької діяльності у цій сфері, створити сприятливе економічне середовище та умови для залучення інвестицій, визначити організаційно-економічні важелі на державному та регіональному рівні, а також на рівні територіальних громад. Розвиток зеленого туризму в сільській місцевості буде позитивно впливати на

розвиток регіонів України, а підтримка підприємництва у сфері сільського зеленого туризму стане ефективним засобом диверсифікації сільського господарства.

Література:

1. Дубодєлова А. В., Малкуш Х. Ю. Особливості та тенденції розвитку сільського туризму в Україні. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. Вип. 23.2. С.118–123.
2. Кудла Н. Є. Сільський туризм: основи підприємництва та гостинності: навч. посіб. Київ. ЦУЛ, 2015. 152 с.
3. Понад третина сільських жителів України – трудові мігранти. URL: <https://agropolit.com/news/12783-ponad-tretina-silskih-jiteliv-ukrayini--trudovi-migranti--ekspert> (дата звернення 02.04.2021).
4. Про особисте селянське господарство: Закон України від 15.05.2003 р. N 742-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/742-15> (дата звернення: 20.04.2021).
5. Чеглей В. М. Світовий досвід розвитку сільського зеленого туризму. *Науковий вісник УжНУ. Серія Економіка*. Спецвипуск 33. Частина 3. 2011. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/5801> (дата звернення: 20.04.2021).
6. Черниш І. В. Конспект лекцій з дисципліни «Сільський та зелений туризм» для студентів напряму підготовки 6.140103 «Туризм». Полтава. ПНТУ, 2015. 101 с.

СЕКЦІЯ 3 ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Nataliia Shalimova

Doctor of Economics, Professor
Central Ukrainian National Technical University,
Kropyvnytskyi, Ukraine

Halyna Kuzmenko

PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences), Associate Professor
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
Kyiv, Ukraine

“DOING BUSINESS” AND BUSINESS ENVIRONMENT OF PUBLIC SECTOR ENTERPRISES

The public sector plays a major role in society. In most economies, public expenditure forms a significant part of gross domestic product (GDP) and public sector entities are substantial employers and major capital market participants. The public sector determines, usually through a political process, the outcomes it wants to achieve and the different types of intervention. These include enacting legislation or regulations; delivering goods and services; redistributing income through mechanisms such as taxation or social security payments; and the ownership of assets or entities, such as state owned enterprises [1]. Public sector entities may contribute to wealth generation through the application of economic stimulus measures and fiscal interventions. Governments also make decisions on the distribution of resources between different sectors of the economy. Unlike most private sector entities, the future existence of public sector entities is not dependent upon the generation of profits. The size of the public sector and the goods and services that it provides are dependent upon factors such as political ideology and the size of the economy [3]. Despite these features, public sector enterprises play an important role in the economy of each country and an assessment of their functioning environment is an important factor in improving the quality of their services and the effectiveness of their functioning.

At present, a unified rating that would allow evaluating the conditions that are created for the functioning of public sector enterprises has not been developed yet. The most popular international ranking in the world assessing the economic conditions is “Doing Business” which has existed since 2003 and is prepared by The World Bank Group. “Doing Business” index determines the quality of business regulations which enhance or constrain business activity, the use of the regulations in different countries, regions and selected cities. Among the areas of evaluation much emphasis is put on tax system. The “Paying Taxes” indicator which is an important component of the above-mentioned ranking is additionally published in separate reports “Paying Taxes” which are compiled by the World Bank in collaboration with the auditing firm PricewaterhouseCoopers (PwC) to

assess the quality of the tax system for business. The number of countries covered by the ranking is constantly increasing: in 2017-2019 – 190 countries.

Currently the international ratings “Doing Business” consist of 11 indicators including ten basic and two extra. Analyzing the basic indicators, it can be concluded that seven indicators (“dealing with construction permits”, “getting electricity”, “getting credit”, “paying taxes”, “trading across borders”, and “enforcing contracts”) fully comply with the need to evaluate the operating environment of public sector enterprises. Other indicators should be taken into account with restrictions, regarding the peculiarities of creating and functioning of public sector enterprises: “starting business” should be considered taking into account the fact that public sector enterprises are created by the state and not by private individuals; “registering property” fully complies with the specifics of the functioning of public sector enterprises, since they also act as equal subjects in the operations of buying and selling property, but subject to restrictions in the field of state property; “protecting minority investors” has a limited impact on the assessment and can be taken into account when analyzing the operating environment of enterprises that are not 100% owned by the state; “resolving insolvency” should be taken into account that unlike most private sector entities, the future existence of public sector entities is not dependent upon the generation of profits and the procedures of resolving insolvency have limitations and specifics

The public sector entities have certain characteristics. But the further increasing of the ranking in the world economy in general and in different areas in particular (trade, financial, social, etc.) is impossible without forming a solid basis for internal development for public sector entities by improving institutional, administrative and economic instruments in this sphere. This basis must be founded on the principle that economic activity benefits from clear rules: rules that allow voluntary exchanges between economic actors, set out strong property rights, facilitate the resolution of commercial disputes, and provide contractual partners with protections against arbitrariness and abuse. Taking into account the globalization of the economy and the intensification of European integration processes, an important part of evaluating the public sector should be a comparative analysis of the overall operating environment with the relevant systems of other countries of the world.

In order to evaluate the conditions of their functioning, it is advisable to combine general international ratings in the sphere of conditions for business activity and taxation and special international ratings in the sphere of public procurement. The ratings of World Bank such as “Doing Business” are very useful. But the following limitations in data usage can be distinguished: insufficient detail of the data, there is no complete comparison between the data because the last report “Benchmarking Public Procurement” has been published in 2017. Moreover On August 27, 2020 The World Bank Group issued the statement on the Doing Business Report [2]. A number of irregularities have been reported regarding changes to the data in the Doing Business 2018 and Doing Business 2020 reports, published in October 2017 and 2019. The changes in the data were inconsistent with the Doing Business methodology. The publication of the Doing Business report will be paused as World Bank conduct assessment.

The importance of such comparative studies is explained by the numerous facts. Public sector entities in economies with good public procurement systems face lower losses from shipping to domestic markets, and experience lower incidence of bribery. Moreover, the impact of reforms in the sphere of public procurement goes beyond effective public

procurement because it affects management of public funds, efficiency in their expenditure, and accountability of public officials. It also fosters innovation in the delivery of projects, potentially leading to cost savings for governments worldwide. For all governments, the administration of tax is a priority. Paying tax is one of the most universal, frequent and potentially contentious interactions that public sector entities have with their government.

The results of such comparative analysis will allow identifying risk areas, and relevant information can be used in developing of recommendations and proposals for improving the effectiveness of the operation environment. However, it is important to avoid activities that “artificially” increase the ranking without real improvement as this may adversely affect the image and reputation of the country causing distrust to the governance.

References

1. Chartered Institute of Public Finance and Accountancy (CIPFA), “Good Governance in the Public Sector - Consultation Draft for an International Framework. Consultation Draft,” International Federation of Accountants (IFAC), 2013, URL: <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Good-Governance-in-the-Public-Sector.pdf>. (дата звернення: 15.04.2021).
2. “Doing Business – Data Irregularities Statement,” URL: <https://www.worldbank.org/en/news/statement/2020/08/27/doing-business---data-irregularities-statement>. (дата звернення: 15.04.2021).
3. International Public Sector Accounting Standards Board (IPSASB), “Key Characteristics of the Public Sector with Potential implications for Financial Reporting,” International Federation of Accountants (IFAC), 2018, URL: https://www.ifac.org/system/files/publications/exposure-drafts/IPSASB_ED_Key-Characteristics-of-Public-Sector.pdf. (дата звернення: 15.04.2021).
4. World Bank Group, “Doing Business 2020,” Washington, DC: World Bank, 2019, URL: DOI:10.1596/978-1-4648-1440-2. (дата звернення: 15.04.2021).

Дурман О. Л.

кандидат наук з державного управління,

Лінецька Я. М.

студентка третього (освітньо-наукового)

рівня вищої освіти спеціальності 281

«Публічне управління та адміністрування,

Херсонський національний технічний університет

м. Херсон, Україна

ДЕРЖАВНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ І НАУКИ

Стимулювання національної економіки шляхом використання регуляторних інструментів різного характеру цілеспрямовано впливає на соціально-економічні процеси в суспільстві і забезпечує досягнення цілей та реалізацію пріоритетних напрямів державної соціально-економічної політики. При цьому правові регуляторні впливи визначають поведінку суб'єктів господарювання на ринку, а економічні

регулятори через ринковий механізм спрямовують їх діяльність і ринку у цілому на досягнення поставлених цілей [1].

Українська інноваційна політика рухається двома паралельними напрямками – підтримка науки і підтримка промисловості, які в більшості країн перетинаються на самому початку або перетинаються декілька разів (циклічно) на всьому шляху інвестицій. Більшість розробок, виконаних вітчизняними науковцями, не мають практичного застосування в жодній галузі економіки країни [2]. Дослідження різних авторів свідчать, що державі слід робити ефективні кроки в напрямку стимулювання розвитку інноваційної діяльності через створення умов для симбіозу наукових розробок з їх наступним запровадженням в економіку.

Як зазначає В. Ковальчук, основним завданням державної інноваційної політики мають бути заходи, спрямовані на створення умов для органічного поєднання науково-технологічного і підприємницького середовища. Держава має посилити безпосередню підтримку інноваційного процесу у вигляді сприяння створенню інноваційної інфраструктури, становленню науково-виробничих об'єднань тощо, але лише істотні нововведення держава повинна заохочувати фінансово, наприклад через пільгове оподаткування або за рахунок бюджетних асигнувань. Такий підхід дасть змогу не розпорощувати державні кошти на підтримку малоперспективних нововведень і сприятиме інноваціям, спрямованим на економічний прорив і забезпечення стійкого зростання [3].

На нашу думку, також необхідно звернути увагу інформаційну підтримку технологічних розробок та трансферт технологій в різні напрямки (промисловість – наука – промисловість чи імпорт – доопрацювання – експорт тощо). Держава вже працює у цьому напрямку, створюючи законодавчо-нормативне підґрунтя для регулювання як інноваційної діяльності в науці та економіці (виробництві), так і розробляє регуляторні інструменти для стимулювання їх спільної інноваційної діяльності. Останнім із законопроектів, який спрямований на державне стимулювання інноваційного розвитку, є проект Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо стимулювання діяльності у сфері трансферу технологій» [4]. Його норми передбачають підвищення рівня впровадження (комерціалізації) результатів наукових досліджень через різні механізми та інструменти державної фінансової допомоги та забезпечення доступу до комерційних інформаційних систем, такі як:

фінансова підтримка

– запровадити субсидювання проєктів із створення вітчизняними промисловими підприємствами за участю вітчизняних наукових установ або закладів вищої освіти високотехнологічних виробництв;

– визначити механізм здійснення закордонного патентування за кошти державного бюджету та особливості закупівлі технологій за бюджетні кошти;

інформаційна підтримка

– забезпечити доступ установ та організацій державної системи науково-технічної інформації до кон'юнктурно-економічної і патентної інформації з іноземних баз даних;

– створити та забезпечити діяльність вебпорталу щодо інноваційної діяльності та трансферу технологій [там же].

Ухвалення цього законопроекту враховує як потреби підприємців (промисловості та виробничого сектору економіки), так і потреби держави та

наукового середовища. Так, підприємці отримують підвищення ефективності та рівня комерціалізації науково-технічних розробок, держава – забезпечення проведення моніторингу технологічного рівня і готовності до впровадження технологій, створених за бюджетні кошти, а наука – залучення додаткових інвестиційних коштів через створення державно-приватних партнерств та партнерств університетів та бізнесу у сфері інновацій.

Ще одним додатковим позитивним моментом ухвалення цього законопроекта є його відповідність операційній цілі 13.5 «Розвиток науки та інновацій» Програми діяльності Кабінету Міністрів України та напрямку 3.2 «Міжнародна торгівля, інвестиції та інновації» Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених COVID-19, адже вказує на те, що держава починає рахувати власні кошти та направляти їх на цілі, що визначені пріоритетними в стратегічних програмних документах.

Як висновок можна зазначити, що ухвалення цього законопроекту є інструментом державного стимулювання інноваційного розвитку, дасть поштовх до поглибленої співпраці реального сектору економіки і науки, і, в майбутньому, буде стимулювати розвиток ефективних галузей економіки та направляти прикладні наукові розробки в ті напрямки, які необхідні економіці.

Література:

1. Дурман М. О. Використання соціально-економічних механізмів та методів державної регуляторної політики для стимулювання економіки. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2021. № 1. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1941>. (дата звернення: 15.04.2021).
2. Федулова Л. І. Особливості розвитку інноваційної політики Європейського Союзу, виклики для України. *Проблеми науки*. 2014. № 7–8. С. 40–46.
3. Ковальчук В. Сучасні тенденції розвитку державного регулювання інноваційної сфери. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія. Державне управління*. 2018. С. 130–139.
4. Про внесення змін до деяких законів України щодо стимулювання діяльності у сфері трансферу технологій: проект Закону України від 21.01.2021 р. №4623. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70870. (дата звернення: 15.04.2021).

Гріненко А. Ю.

кандидат економічних наук

Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Г. Сковороди
м. Переяслав, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Проблеми безпеки й небезпеки, а також загроз у різних економічних відносинах мають як різні причини походження, глибину прояву, суттєві відмінності, так і сам характер їх прояву. Таким чином, саме вони викликають потребу в різних за своїм змістом спеціальних дослідженнях, що й сприяє розробці адекватних заходів безпеки. Проведені нами дослідження засвідчують, що вивчення проблем безпеки мають багатовікову історію [1], деякі з них були започатковані ще у VI–VII ст. до н.е. Другу хвилю досліджень у галузі безпеки ми віднесли до XVIII–XIX століть, початок третьої хвилі – до XX-го століття і, головним чином, до його другої половини.

Проблема збереження безпеки визначилася паралельно з утворенням держави. Для підтвердження цього ми сформуваємо основні віхи розвитку поняття «економічна безпека» (рис. 1.).



Рис. 1. Процес еволюції дефініції «безпека»

З рисунка 1 бачимо, що залежно від того, який зміст укладається в поняття «безпека» та його похідне визначення «економічна безпека», відповідно формується й історична база самої суті цього поняття.

Визначаючи суть та структуру економічної безпеки, варто опиратися на теоретичні концепції національної економічної безпеки, які розкривають сутність, зміст, види економічної безпеки, розуміння її основних загроз і механізмів забезпечення, формування державою основних напрямів економічної політики. На наш погляд, сформульована в сучасній економічній думці теорія безпеки дає певним чином викривлену картину соціально-економічної реальності на національному, регіональному і глобальному рівнях, що знаходить своє відображення, насамперед, у трактуванні змісту економічної безпеки.

Методологічну основу дослідження у сфері економічної безпеки складають ідентифікація та характеристика економічної категорії безпеки на суб'єктному, асоційованому, національному, регіональному і глобальному рівнях та їх узгодження з теоретичними визначеннями основних шкіл економічної теорії. Сьогодні в умовах агресії сусідніх країн серед науковців все частіше формується думка про те, що національна безпека становить здатність держави протистояти ворожим силам і захищати інтереси народу. А безпека держави – це стан внутрішніх та зовнішніх відносин, який характеризується здатністю держави протистояти ворожим силам, що зазіхають на неї, і захищати суспільство та інтереси кожного громадянина

Напрацювання авторів у царині тлумачення терміну «економічна безпека» мають багато спільного і, водночас, деякі розбіжності стосовно визначення бази, фундаменту, на який опираються дослідники (табл. 1).

Таблиця 1

Систематизація наукових підходів до тлумачення сутності поняття «економічна безпека»*

Науковці, що дали визначення поняттю «економічна безпека»	Суть визначення поняття «економічна безпека»
Абалкін Л., Жаліло Я., Мунтіян В., Піскунов А.	Економічну безпеку характеризує стійкість економічної системи, що відзначається міцністю та надійністю її елементів, вертикально-горизонтальних зв'язків усередині системи, здатністю витримувати тиск в умовах дії непрогнозованих чинників
Бузан Б., Пастернак-Таранушенко Г., Предборський В., Сенчагов Р.	Економічну безпеку держави характеризує оптимальний стан економіки, за якого забезпечується збалансований розвиток усіх сфер національної економіки в умовах ризиків та підвищеної нестабільності економічного середовища
Бандурка О., Геєць В., Лепіхов О., Шлемко В.	Економічну безпеку характеризує здатність економіки формалізувати механізми захисту своєчасного та ефективного протистояння дестабілізуючим впливам загроз
Васильців Т., Власюк О., Грієр Б., Сухоруков А.	Економічна безпека опирається на організацію міжгосподарських зв'язків з метою раціонального використання наявного природно-ресурсного потенціалу держави та зростання її конкурентоспроможності
Архіпов А., Городецький А., Губський Б., Новікова О.	Економічна безпека держави загалом розглядається як економічна можливість держави захищати національні інтереси, оборону держави, добробут населення та постійно нарощувати економічний потенціал

*Розроблено автором за [2], [3], [4].

Економічну безпеку варто розглядати як стійкість національної економіки стосовно оперативного протистояння ризикам і загрозам, що виникають у процесі соціально-економічних відносин, при недосконалому формуванні інституційного середовища.

Дослідження проблем економічної безпеки стають актуальними як в Україні, так і в інших країнах світу. У зв'язку із зовнішньою агресією, проявами тероризму, пандемією ХХІ століття намітилася тенденція відходу від концепції «державної (національної) безпеки» і перенесення центру тяжіння на глобальний рівень вирішення проблем усього людства.

Економічна безпека становить складну систему, сформовану на основі державних інтересів у даній сфері. За нинішніх умов, де мають місце низький рівень економічного зростання та значне збільшення еміграції висококваліфікованої робочої сили, потреба забезпечення економічної безпеки істотно зростає. «Неминучі економічні й соціальні втрати цієї фази багато в чому деформують фактори й критерії безпеки й разом з тим додатково обтяжують усі механізми підтримки стабільності в суспільстві, звужують його можливості розробляти й реалізовувати програми економічної компенсації і стабілізації» [5].

Таким чином, економічна безпека посідає чільне місце в системі національної безпеки держави, оскільки вона є базовою для будь-яких інших своїх напрямів, проявів та відгалужень.

Саме тому виникає потреба у комплексному дослідженні усього різноманіття контентного наповнення даного поняття, теорії і практики формування, створення умов для ефективної реалізації механізмів гарантування економічної безпеки на будь-якому суб'єктному рівні. З урахуванням особливої актуальності проблематики економічної безпеки та спроб забезпечити її регулювання на нинішньому етапі розвитку України важливо визначити її чіткі пріоритети, які сприятимуть стабілізації економіки і соціально-культурному розвитку держави.

Література:

1. Орлик В. М., Орлик С. В. Теоретико-методологічні та джерелознавчі проблеми економічної історії України. *Універсум історії та археології*. 2019. Том. 2 (27) Вип 2. Дніпро. С. 5-27. <https://doi.org/10.15421/26190201>.
2. Кейнс Дж. М. *Общая теория занятости, процента и денег*. М.: Гелиос АРВ, 2002. 352 с.
3. Концепція економічної безпеки України / кер. проекту В. М. Геєць. Київ: Логос. 1999. 56 с.
4. Лист Ф. *Национальная система политической экономии*. М.: Европа, 2005. 452 с.
5. Гріненко А. Ю. Соціально-економічні та соціально-психологічні фактори економічної безпеки. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки*. 2018. Вип. 28 (1). С. 9–12.

Дмитренко Р. М.,
к.е.н., доцент, докторант кафедри фінансів,
банківської та страхової справи
Міжрегіональна академія управління персоналом

КОНСЕНСУС-ПРОГНОЗ ЗА ДЕКАПЛІНГ-ПІДХОДОМ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ В АГРОБІЗНЕСІ

Трансформаційні процеси у світовому співтоваристві та Україні ставлять нові вимоги до обґрунтування вибору шляхів розвитку майбутнього країни, які відображаються в державній політиці, стратегіях, програмах і планах розвитку, а отже, і до результатів прогнозування, що ґрунтуються на оцінці сучасного стану і результатах досліджень попередніх тенденцій змін економічних, соціальних, екологічних та інших процесів у внутрішньому і зовнішньому середовищі країни [1, с. 6].

Впродовж років незалежності в українській практиці державного регулювання уряд та політики керуються прогнозами Інституту економіки та прогнозування НАН України, Національного інституту стратегічних досліджень, НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського» та іншими науково-дослідними інститутами, здійсненими за сценарним, доктринальним, форсайт- та іншими підходами. Однак допущені при їх розрахунку тактичні та стратегічні помилки, ставлять під сумнів не лише реалістичність прогнозів, а й можливість розбудови економіки країни взагалі.

Зокрема, як свідчить досвід попередніх років, здійсненні численні реформи, що базувались на прогнозах очікуваних результатів, призвели до спаду економіки країни на 60% від рівня обсягів випуску продукції 1991 р., а також до загострення низки кризових явищ у соціально-економічній системі, супутніх цінових і девальваційних шоків тощо. Відтак досягнення незначних темпів зростання ВВП (не більше 3–4 % на рік) не дасть можливості оминати борговий зашморг країни як на середньо-, так і довгострокових часових горизонтах, а навпаки, призведе до суверенного дефолту, що значно ускладнить доступ України до світових ринків капіталу та остаточно закріпить за нею статус країни третього світу [2, с. 21].

За експертними оцінками, для стрімкого зростання Україна має мобілізувати свої зусилля й досягти рівня, що становить більше 10 % щорічного економічного зростання. За нижчого рівня - Україні не вдасться здолати кризові явища [2, с. 33].

Однак, нагадаємо, що в умовах кліматичної кризи прискорення економічного зростання доцільне лише за умови його супроводження декаплінг-ефектом. А отже, наразі виникає необхідність при формуванні державної політики керуватись результатами консенсус-прогнозування майбутнього країни, здійсненого за декаплінг-підходом.

Поняття «декаплінг» у вітчизняній практиці до тепер не набуло широкого вжитку. Тлумачення його змістовної складової переважно спираються на етимологію запозиченого англomовного терміну [3]. Натомість із запровадженням UNEP складання звіту Decoupling Natural Resource Use and Environmental Impacts from Economic Growth поняття «декаплінг» набуло більш ширшого трактування, а саме як ключового принципу узгодженості традиційно сформованих взаємопов'язаних процесів розвитку економічного зростання, обсягів споживаних природних ресурсів і

забруднення довкілля, що передбачає задоволення зростаючих потреб суспільства при мінімізації природонавантаження [4]. Тобто ефект декаплінгу присутній за умови перевищення темпів економічного зростання над темпами змін негативного впливу на довкілля.

Враховуючи глобальну компанію РКЗК ООН з об'єднання політиків та бізнесу, держав, регіонів та міст у забезпеченні «кліматичної нейтральності», Інститутом економіки та прогнозування НАН України у рамках за Проекту ЄБРР «Підтримка Уряду України щодо оновлення національно-визначеного внеску» за сценарним підходом розроблено моделі динаміки викидів парникових газів за різних сценаріїв економічного зростання [5], результати якого, зокрема, по агробізнесу наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Результати моделювання сценаріїв викидів парникових газів для другого Національно-визначеного внеску України до Паризької угоди [5]

Сценарій	індекси скорочення викидів ПГ в агробізнесі відносно 1990 р., %		індекси зростання потреб у капітальних інвестиціях в агробізнес відносно 2018 р %		індекси зростання валової продукції агробізнесу відносно 2018 р.,%	
	2030	2050	2030	2050	2030	2050
1 ВАУ Сценарій	48	48	120	152	107,8	120,7
2 Референтний сценарій	46	44	156	176	111,2	127,8
3 Сценарій кліматично-нейтральної економіки	44	40	172	370	117,6	131,2

Однак визначені прогнози за запропонованою авторською моделлю засвідчують, що прогнозні розрахунки, здійснені зазначеним інститутом є нереалістичними і не забезпечать в перспективі отримання очікуваних результатів. Обсяги капітальних інвестицій, передбачені на період до 2030 та 2050 рр., є недостатніми для реалізації сценаріїв викидів парникових газів та досягнення амбітних цілей, визначених Національно визначеним внеском України до Паризької кліматичної угоди.

Для переходу України до «кліматичної нейтральності» обсяги капітальних інвестицій в агробізнес мають бути збільшені не менше ніж на 15% у порівнянні з їх обсягом, передбаченим до 2050 року за Сценарієм 3, що забезпечить скорочення обсягів викидів CO₂ відповідно до амбітних цілей, визначених Стратегією низьковуглецевого розвитку України до 2050 року. Прогнози очікуваних обсягів вуглецевих викидів в агробізнесі за умови збільшення обсягів капітальних інвестицій характеризуються даними, поданими в табл. 2.

Таким чином, приходимо до висновку, що консенсус-прогноз, незважаючи на його неспроможність передбачати вплив подій «чорного лебедя», варто визнати дієвим інструментом державного регулювання трансформаційних перетворень. Він має стати потужним запобіжником від занадто завищених прогнозних очікувань від трансформаційних перетворень як в політиці, так і в економіці країни.

Таблиця 2

Прогнози очікуваних викидів парникових газів агробізнесом в 2030 р. та в 2050 р. при збільшенні обсягів капітальних інвестицій

Показники	2030 рік			2050 рік		
	I сценарій	II сценарій	III сценарій	I сценарій	II сценарій	III сценарій
Викидів ПГ за авторською методикою, всього	41611,59	40044,15	40294,09	41733,37	41667,25	36982,93
в т.ч.:						
в рослинництві	35231,62	34607,4	35159,56	36126,1	36537,24	34346,64
в тваринництві	6379,976	5436,746	5134,522	5607,276	5130,017	2636,289

Література:

1. Бобровська О. Ю. Еволюція прогнозування розвитку соціально-економічних процесів: стан і напрямки удосконалення.
2. УКРАЇНА 2030: Доктрина збалансованого розвитку. Вид. 2-ге. Львів: Кальварія, 2017. 164 с.
3. Декларація тисячоліття ООН. Резолюція Генеральної асамблеї ООН від 08.09.2000 р. № 55/2. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_621#Text (дата звернення 14.02.2021).
4. Tkachenko A., Levchenko N., Pozhuieva T. and Chupryna N. (2019). Innovative Approach to Evaluation of the Decoupling Phenomena in Making Decision on Investment of Agro-Business. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*. 8, 38-44.
5. Крушко Н. Другий НВВ України: результати моделювання. 2020. URL: <https://mail.google.com/mail/u/0/?pli=1#inbox/FMfcgxwLsmbcJrLGfKzZpkSsDkSPJkTn?projector=1&messagePartId=0.1>. (дата звернення: 15.04.2021).

Музичка О. М.

кандидат економічних наук, доцент

Голдак С. М.

студентка

Львівський торговельно-економічний університет

м. Львів, Україна

РОЛЬ СУЧАСНИХ ПЛАТІЖНИХ ІНСТРУМЕНТІВ В АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ЕКОНОМІКИ

В умовах поглиблення інноваційно-інвестиційних процесів у національній економіці актуалізується потреба у розвитку та впровадженні новітніх платіжних інструментів як основи ефективної реалізації інтересів суб'єктів економічних відносин. Необхідно відмітити, що за період своєї еволюції платіжні інструменти, зокрема гроші та технології їх використання постійно видозмінювались, тому існують сотні інновацій та відкриттів у сфері грошового обігу та кредиту.

У ХХ ст. існування валюти і валютний курс також зазнав неодноразових і радикальних змін. Валюта змінилася з паперових форм на платіжні картки, електронні гроші, зашифровану валюту, електронні гроші та кредитний оборот. На сучасному етапі розвитку в грошово-кредитній та банківській сферах паралельно існують, поєднуються, розвиваються традиційні та новітні електронні і цифрові технології використання грошових та кредитних продуктів.

В усьому світі інноваційні карткові продукти стали невід'ємним атрибутом сучасної людини. У розвинених країнах настільки укорінилися безготівкові розрахунки, що головним при розробці нових продуктів та послуг для банків, підприємств сфери послуг, торгівлі є максимальна зручність клієнта при здійсненні безготівкових розрахунків.

В Україні банки також активно впроваджують інноваційні карткові продукти. Зокрема на основі мобільних пристроїв послуги віддаленого банкінгу дозволяють клієнтам управляти своїм рахунком без відвідування банку та здійснювати платежі різного характеру, зокрема, комунальні платежі, сплачувати штрафи, страховку, відправляти та отримувати міжнародні перекази, отримувати готівку у банкоматах без наявності платіжної картки, надавати команди щодо управління рахунком у голосовому режимі чи фотографувати квитанції для оплати платежів та відсилати у банк для виконання їх банківськими працівниками. Інноваційним є впровадження безконтактних технологій, що призводить до збільшення зручності та швидкості обслуговування клієнтів у торговельних мережах. Яскравим прикладом цього служить безконтактна технологія PayPass, яка дозволяє сплачувати покупки на невеликі суми без участі касира. Карта-стікер піднесена до зчитувального пристрою на касі чи терміналі дозволяє клієнту одразу списати кошти з рахунку. Такий вид послуг за кордоном уже досить успішно реалізується. Однак, незважаючи на широкі інноваційні можливості та активну роботу банків щодо випуску та обслуговування платіжних карток, основна мета широкомасштабного впровадження та якісного використання карток в Україні не впроваджена.

Вагомою перевагою збільшення частки безготівкових розрахунків для банків є позитивний вплив на підвищення ліквідності банківської системи та зростання її ресурсних можливостей.

Збільшення обсягів готівки в обігу негативно впливає на процеси економічного розвитку та зумовлено такими факторами як:

- високий рівень тіньової економіки та велика кількість неконтрольованих стихійних ринків;
- нестабільність депозитного та валютного ринків, внаслідок чого періодично спостерігається вилучення вкладниками депозитів, оскільки населення надає перевагу заощадженням у готівці;
- низький рівень доходів населення; нерозвиненість фінансових ринків;
- незначна частка безготівкових форм розрахунків населення;
- економічна та політична нестабільність;
- девальваційні та інфляційні очікування;
- наявність ризиків при використанні безготівкових форм розрахунків;
- відсутність у населення досвіду користування безготівковими платіжними інструментами;
- обмеженість використання безготівкових форм розрахунків у сільській місцевості та інші [1, с. 1-2].

З двадцятого до початку двадцять першого століття розроблялись та впроваджувались інновації в галузі розрахунково-платіжних технологій. Зокрема, вагомим кроком у даному напрямі стала поява електронної та криптовалют, зокрема віртуальної валюти «Біткойн». Це значно розширило можливості учасників економічних відносин щодо реалізації їх функцій та фінансових інтересів.

Вагомою перевагою та сутнісною характеристикою електронних грошей є те, що вони зберігаються в електронному форматі спеціального пристрою, незалежно від того, в якій формі та де зберігаються, можуть бути сплачені через телекомунікаційну систему та обертатися поза банківською системою без сторонньої особи або безпосереднього зв'язку з банківським рахунком.

Класифікувати електронні гроші можна за такими ознаками:

- за видом носія: засновані на банківському рахунку (пластикова картка, електронний чек, електронний гаманець) і мережеві / програмні;
- за функцією управління грошових систем: централізовані, децентралізовані та мобільні субсистеми; за формою обігу: безготівкові та готівкові [2, с. 1-2].

Крім електронних грошей, ще більш інноваційним винаходом у грошовій сфері став біткойн (Bitcoin, BTC), що отримав назву «криптовалюта» або «віртуальна валюта» в офіційних звітах Світового банку та Європейського центрального банку (ЄЦБ). Правове визначення інтернет-валюти біткойн дало Міністерство фінансів Німеччини, а Міністерство фінансів США у 2013 р. визнало біткойн як децентралізовану віртуальну валюту, що відповідає критерію «форма грошей», а отже, за прецедентним правом на неї поширюються фінансові закони та норми [2, с. 2].

Особливі характеристики віртуальної валюти: забезпечення унікальності коду «електронних монет», які не можуть бути використані двічі; висока швидкість і повна анонімність трансакцій; висока захищеність фінансових операцій, відсутність фінансової цензури та зовнішнього втручання в систему обігу; високий рівень волатильності ціни.

Ключові особливості віртуальної валюти біткойн: децентралізованість, тобто незалежність від центрального банку; використання пірингової архітектури – системи рівноправних взаємовідносин програм користувачів; процес емісії (майнінг) – експлуатація обчислювальних потужностей комп'ютерних систем, безперервність процесу визначає тривалість життєвого циклу віртуальної валюти. Тобто на противагу національним валютам від центробанків цю валюту створюють самі користувачі системи її обігу – «майнери», називаючи цей вид робіт «видобуванням». Користувачі можуть особисто видобувати одиниці валюти або скористатися послугами вебслужб, які ще називають «пулами», надаючи їм свої обчислювальні потужності для розв'язання складних математичних задач у рамках функціонування системи обігу віртуальної валюти. Серед таких завдань найважливішим є перевірка відсутності в системі дублювання біткойн-монет [2, с. 2].

Отже, під впливом активізації розвитку сучасних економічних процесів з'являються новітні платіжні інструменти, які удосконалюються, модифікуються та видозмінюються у напрямі адаптації до інноваційних пріоритетів суб'єктів економіки. Впровадження новітніх платіжних інструментів є "інноваційним проривом" у сфері грошового обігу та кредиту, сприяє розвитку новітніх банківських та небанківських продуктів і послуг, розширенню можливостей для інституційних структур у реалізації регуляторних функцій, забезпеченню ефективного

функціонування реального сектора економіки, що суттєво розширює перспективи їх подальшого розвитку.

Література:

1. Варцаба В. І., Огородник В. О. Грошовий ринок України у контексті трансформаційних процесів. *Економіка та держава*. 2017. № 10. С. 9–12.
2. Глущенко С. В. Сучасні інновації на грошово-кредитному та банківському ринках. *Наукові записки НаУКМА. Економічні науки*. 2017. Т. 2. Вип. 1. С. 21–27.

Пітел Н. С.

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ У МІЖНАРОДНОМУ ВИМІРІ

Сучасне економічне зростання базується на засадах науково-технічного прогресу та інтелектуалізації основних факторів виробництва. На частку нових знань, відтворених у технологіях, обладнанні, кваліфікації кадрів, припадає 70-95% приросту ВВП.

Відповідно, у глобальній економічній конкуренції виграють ті країни, які забезпечують сприятливі умови для наукових досліджень та інноваційного розвитку. Ефективність та динамізм інноваційної сфери перетворилися на вирішальний чинник забезпечення конкурентоспроможності економіки та значною мірою визначають місце кожної країни в світі. Так, місце України на світовому ринку залежить від підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки на основі інноваційних зрушень.

Сучасні досягнення України у міжнародному вимірі конкурентоздатності економіки, рівня розвитку і, 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.

Маємо зазначити той факт, що в Україні існує багато перепон, які стримують її інноваційний розвиток, а в результаті й економічне зростання, посилення міжнародної конкурентоспроможності, а також її формування як цілісного та рівноправного члена світової спільноти.

Загальний інноваційний індекс Європейського інноваційного табло вимірює порівняльну інноваційну спроможність 27 країн Євросоюзу, їх основних конкурентів (США, Японія) та країн, що охоплені політикою сусідства з ЄС. За цим показником, до речі, Україна знаходиться в останній за рівнем інновативності – у четвертій групі «країн, що наздоганяють». Порівняно з іншими країнами ЄС відставання України становить: від «країн лідерів» – приблизно у 3 рази (Швеція – 0,68), від «країн послідовників» – 2 рази (Великобританія – 0,48), від країн «помірних інноваторів» – 1,6 рази (Норвегія – 0,35). З точки зору інноваційного розвитку, Україна знаходиться на рівні Росії та Болгарії [3].

На наш погляд, таке непривабливе становище обумовлено як браком коштів, так і відсутністю в останні роки дієвої державної системи стимулювання інноваційної діяльності. Проте, низький рівень наукоємності вітчизняного виробництва визначається не тільки дефіцитом грошей, браком стимулів або пільг, а й домінуванням низькотехнологічних галузей виробництва.

У 2020 році Україна зайняла 45 позицію в загальному рейтингу «Глобальний інноваційний індекс 2020» та набрала 37,4 балів зі 100. Однак, маємо кращі досягнення результатів у галузі інноваційного виробництва, на відміну від інноваційних ресурсів у 2020 році. Цього року Україна посідає 71 місце за обсягами інновацій, що перевищив показник минулого року. Що стосується результатів інноваційної діяльності, то Україна посідає 37 місце, що є нижчим показником від 2019 року [1].

Позитивним кроком на шляху інноваційних зрушень стало приєднання у 2020 році України до топ-30 країн у глобальному рейтингу стартапів – StartupBlink (оцінює стартап екосистеми серед 100 країн і 1000 міст світу) та зайнявши 29 позицію у рейтингу.

Наразі, в Україні рівень результативності інноваційної діяльності та інноваційного розвитку, порівняно з країнами ЄС, є дуже низьким.

Аналізуючи статистичні показники, що впливають на інноваційний розвиток економіки України, маємо зниження ВВП України у 2020 році на 5,4% у порівнянні з минулим. Основним драйвером відновлення економічної активності продовжують виступати галузі зі швидким оборотом коштів, зокрема, роздрібна торгівля, фізичні обсяги якої у 2020 році зросли на 7,8% у порівнянні з минулим роком. Водночас, інвестиційна активність підприємств є критично низькою – обсяг капітальних інвестицій підприємств 2020 року був на 35,4% нижчим від показників минулого року, а виробництво промислових товарів інвестиційного призначення у 2020 року – на 19,3% нижчим від 2019 року [2]. Нестача капітальних інвестицій консервує стан вітчизняного виробництва товарів із високою доданою вартістю та обмежує економічний потенціал вітчизняної економіки.

Слабка інвестиційна активність вітчизняних підприємств погіршується низьким рівнем інвестицій в економіці, який і до пандемії перебував на низькому рівні (до 18% ВВП), а в період кризи суттєво погіршився. У 2020 році валове нагромадження основного капіталу становило лише 12,6% ВВП. При цьому, серед джерел фінансування інвестицій кредити українських банків склали лише 4,3% (в 2019 р. було 5,6%). Значною мірою інвестиційний процес 2020 р. підтримувався за рахунок державних інвестицій в інфраструктурні проекти (частка коштів державного бюджету серед джерел інвестицій зросла до 6% проти 4,9% в минулому році) [2]. Як бачимо, надходження іноземних інвестицій залишається низьким, що стримується настроями потенційних зовнішніх інвесторів, внаслідок гальмування структурних реформ та невизначеності перспектив впливу пандемії на українську економіку.

До ключових проблем, які потребують першочергових стратегічних змін в державній інноваційній політиці, належать: глобалізація вітчизняної економіки; безальтернативність сталого економічного розвитку країни; нарощування темпів технологічного прогресу відповідно до світових, перехід національної економіки на найвищі технологічні уклади; поліпшення демографічної ситуації шляхом збільшення якості трудових ресурсів та ефективного регулювання міграційних процесів на користь збереження наявного національного потенціалу тощо.

Іншим важливим завданням інноваційної політики є визначення тих секторів економіки і виробництва, які мають пом'якшити критичну залежність України від імпорту, надмірні масштаби якого обумовлюють вимивання в теперішній час з економіки країни величезних коштів в інтересах інвестування країн імпортерів своєї продукції в Україну, унеможливають створення нових робочих місць в Україні, необхідних для забезпечення повної зайнятості робочої сили, та сприяння інноваційному розвитку цих секторів.

В умовах, коли процеси глобалізації створюють широкі можливості для швидкого пересування між країнами нових знань, ідей, технологій та інформації, а також устаткування, машин, висококваліфікованих спеціалістів, конкурентні позиції тієї чи іншої країни визначаються не стільки їх здатністю створювати нові знання і технології, а перевагами у випередженні можливих конкурентів щодо впровадження інновацій у виробництво і запропонування виробленої на їх основі продукції споживачеві.

Література:

1. Глобальний індекс інновацій (GII) 2020. URL: <https://www.globalinnovationindex.org/analysis-economy> (дата звернення: 07.04.2021).
2. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 07.04.2021).
3. Неустроєв Ю. Г. Механізм інноваційного розвитку та його вплив на систему економічної безпеки України. *Інвестиції: практика та досвід*. №10. 2021. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/4_2021/13.pdf (дата звернення: 07.04.2021).

Сочинська-Сибірцева І. М.

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ

Дієвим фактором економічного зростання, підвищення добробуту населення, підтримки високого рівня конкурентоспроможності товарів і послуг на міжнародних ринках є забезпечення інноваційного розвитку національної економіки. Постійна загроза виникнення глобальних кризових явищ, всесвітні екологічні проблеми вимагають пошуку наукових шляхів їх подолання з поширенням міжнародного співробітництва й інноваційного партнерства. В зв'язку з цим проблеми технологічного оновлення, модернізації виробничого базису покладені в основу програм подальшого соціально-економічного розвитку країн світу. Це передбачає збільшення обсягу інвестицій на наукові дослідження, інноваційну діяльність задля досягнення високого рівня технологічного лідерства.

Оцінка рівня інноваційного розвитку країни здійснюється за допомогою відповідних міжнародних індексів, що дає змогу вимірювати, аналізувати і регулювати існуюче положення відповідно до ринкової ситуації. Така оцінка дозволяє провести порівняльний аналіз статусу країни відповідно до інших учасників рейтингу. Міжнародний досвід підтримки та стимулювання інноваційного розвитку

країни є досить різноплановим та має ряд відмінностей. Кожна країна діє згідно з державною стратегією економічного розвитку, що забезпечує баланс між реальними потребами економіки та темпами розвитку інноваційної підсистеми.

Дослідження потенційних можливостей національної економіки України щодо інноваційного розвитку та їх недостатньої практичної реалізації створює дуже протирічну картину, яку відбиває глобальний індекс інновацій (The Global Innovation Index - GII) та відповідний йому рейтинг країни в світі [1].

Глобальний індекс інновацій (ГИИ) – відображає рейтинг країн світу за рівнем інноваційності, який розраховується за методикою міжнародної школи INSEAD (Франція) з 2007 р. [2]. Вимірювання глобального індексу інновацій сприяє створенню такого середовища, в якому інноваційні фактори підлягають безперервному оцінюванню, що дає змогу своєчасно корегувати та вдосконалювати державну політику в сфері інновацій. Для оцінки рівня інноваційного розвитку використовується наступний механізм: рейтинг кожної країни визначається на основі статистичного аудиту Об'єднаного статистичного центру Європейської комісії (Joint Research Centre - JRC). Спеціалісти JRC дослідили головні показники й розробили спільно з Організацією економічного співробітництва та розвитку (Organization for Economic Co-operation and Development - ОЕСО) методику їх визначення.

Глобальний інноваційний індекс представляє собою багат шарову модель для оцінки та аналізу інноваційних тенденцій. Щорічно критерії переглядаються та оновлюються з метою забезпечення актуальності відображення стану глобальних інновацій. Глобальний інноваційний індекс має певні одиниці структури, що формують його в сукупності для визначення коефіцієнта ефективності. Таким чином визначається значення рівня розвитку інноваційного потенціалу країни з урахуванням чинників, що на нього впливають.

Для проведення щорічної оцінки розроблена спеціальна модель розрахунків, всі показники якої розподілені на вхідні та вихідні під-індекси. Показники вхідного під-індексу визначають і оцінюють фактичний стан інноваційного потенціалу країн, вихідний під-індекс оцінює їх ефективність, тобто ступінь реалізації цього потенціалу в практичній діяльності. Глобальний інноваційний індекс визначається як середнє арифметичне вхідного та вихідного під-індексів, а коефіцієнт ефективності інновацій - як їх співвідношення. Вхідний інноваційний підіндекс оцінює інноваційний стан національних економік з урахуванням складових інституційного середовища, людського капіталу, інфраструктури, ринкового та бізнесового досвіду. Вихідний інноваційний підіндекс визначає результати інноваційної діяльності в економіці з урахуванням знань і технологічних виходів та творчих продуктів. Коефіцієнт ефективності інновацій показує, скільки інноваційних продуктів дана країна отримує в якості своїх входів.

Дослідження базується на аналізі 81 показника, які об'єднані у дві великі групи, одна з яких дозволяє виміряти наявність інноваційного потенціалу (Innovation Input Sub - Index), а друга - його практичне втілення (Innovation Output Sub - Index). Підсумковий індекс ГИИ відображає співвідношення витрат та ефекту щодо інноваційного розвитку економіки кожної країни. За таким індексом визначається рейтинг країни в світовій економіці (рис. 1).

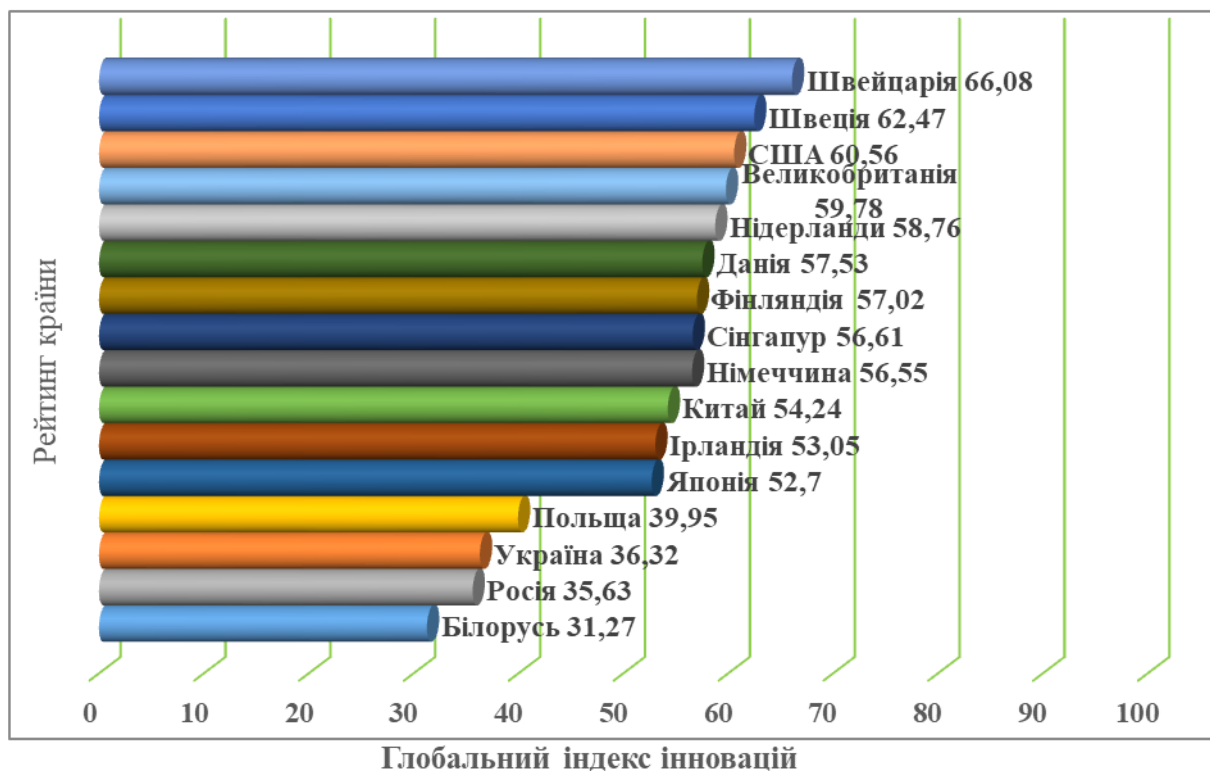


Рис. 1. Рейтинг країн світу за глобальним індексом інновацій (ГІІ) у 2020 р. [3]

Україна у 2020 р. посіла 45 місце з індексом 36,32 (покращила свій минулорічний результат на 2 сходинки). Україна демонструє загальне зростання в рейтингу інноваційного індексу та в субіндексах, здобувши +20 позицій в освіті та +10 в R&D (research and development). Україна також зберегла 2 місце серед країн із доходом нижче середнього. Однак, не може бути задовільним такий рейтинг країни за рівнем інноваційності національної економіки, навіть з певним покращенням. Більш детальний розгляд складових ГІІ України у 2020 р. показує, що інноваційний потенціал (Innovation Input Sub - Index) складає 40,14, тоді як його використання (Innovation Output Sub - Index) – 32,49. Отже, ефективність використання інноваційного потенціалу дорівнює 80,9%.

Література:

1. Інформаційні матеріали щодо стану інноваційної діяльності. Режим доступу: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=69b9a9bf-5fbc-4035-8c0f-ac26b853c0eb&title=InformatsiiniMaterialiSchodoStanuInnovatsiinoiDiialnosti>. (дата звернення: 15.04.2021).
2. About the Global Innovation Index. Режим доступу: <https://www.globalinnovationindex.org/about-gii#:~:text=The%20GII%20relies%20on%20two,economy%20that%20enable%20innovative%20activities>. (дата звернення: 15.04.2021).
3. The Global Innovation Index 2020. Report. Режим доступу: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2020.pdf. (дата звернення: 15.04.2021).

Терон І. В.

кандидат економічних наук, провідний науковий співробітник
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені В. М. Птухи НАН України
м. Київ, Україна

МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ПРОДУКТИВНОГО СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В ДЕРЖАВНІЙ ІННОВАЦІЙНІЙ ПОЛІТИЦІ УКРАЇНИ НА ПЕРСПЕКТИВУ

Соціальний капітал тлумачиться як суспільний ресурс, закладений в «структурі відносин» у суспільстві [2, с. 234]. Соціальні норми, зобов'язання, правила, ефективні санкції й спільні цінності, довіра та очікувана реципрокність, соціальні мережі та надійні соціальні зв'язки можуть виступати каналом надходження різноманітних ресурсів підтримки і взаємодопомоги, що перетворює соціальний капітал на важливий драйвер ефективності інноваційної діяльності. Зокрема, у працях [3; 4] зазначається, що соціальний капітал може мультиплікувати створення і дифузії знань та підсилювати ефективність інших технологічних чинників, зокрема ресурсів, інвестованих у науково-дослідні розробки.

Відтак нагромадження потужного продуктивного соціального капіталу, його залучення до державотворчих та соціально-економічних процесів є необхідною передумовою поступового переходу України на європейські стандарти життя, які наразі залежать від ефективності й темпів інноваційно-інформаційного розвитку економіки країни. Зазначимо циклічну взаємозалежність даних процесів: інноваційний розвиток відкриває нові можливості продуктивного використання наявного соціального капіталу, який надалі готує надійну суспільну платформу для науково-технологічного і економічного стрибка. Своєю чергою, загальні технічні та економічні революції, зміни технологічного ядра та основних рушійних сил суспільно-економічного базису та провідного напрямку науково-технічного прогресу стають серцевиною подальшої якісної трансформації функціональної потужності соціального капіталу, знаменують початок якісно нового етапу його розвитку.

М. Грейбіл стверджує, що державне управління, засноване на підпорядкуванні суспільному благу і відкритості, створює базу для довіри і громадянської єдності, що своєю чергою зміцнює соціальний капітал. Політичні, інституційні та юридичні умови, що панують в державі, можуть підтримувати зв'язки і норми, на яких базується соціальне співробітництво [1]. Ми вбачаємо особливу значимість державної інноваційної політики щодо формування продуктивного соціального капіталу, оскільки:

- формування продуктивного СК зумовлено необхідністю реалізації цілей і завдань державного управління, які прямо та опосередковано передбачають забезпечення умов формування цього капіталу;
- держава є незалежним регулятором системи суспільно-економічних відносин, встановлюючи з урахуванням міжнародних норм та згідно із ключових загальноприйнятих у суспільстві соціальних норм і установок правові норми і правила функціонування спільнот різного в усіх напрямках інноваційного розвитку економіки, у тому числі легалізує процедури взаємодії та мережевих зв'язків соціальних суб'єктів;

- держава є ключовим суб'єктом соціальних відносин та найбільшим комплексним інститутом - носієм загальнодержавних інтересів у сфері інноваційного розвитку економіки, а у державній інноваційній політиці безпосередньо втілюється ціннісне ядро, етична основа функціонування і розвитку держави, що має суттєвий вплив на соціальні відносини в цілому та на забезпечення довірчої комунікації учасників інноваційного процесу, особливо важливої за мінливості та невизначеності умов будь-якої креативної діяльності;

- держава виступає гарантом основоположних прав індивідуальних та групових соціальних суб'єктів – учасників інноваційного процесу, що забезпечуються через розробку організаційних і процедурних форм соціального діалогу та партнерства, правил взаємодії цих інноваторів, установлення обґрунтованих соціальних стандартів взаємодії та урегулювання конфліктів;

- держава виступає координатором зусиль по реалізації системних цілей інноваційного розвитку економіки та забезпечує своєчасне підключення кожного соціального та економічного суб'єкта до процесу взаємодії в соціальній мережі, через участь у виконанні взаємозалежного ланцюга операцій інноваційної діяльності;

- держава забезпечує виконання законів за допомогою актів керування, контролю і нагляду у різних сферах інноваційного розвитку економіки, це унеможливує або ж мінімізує ймовірність виявів опортуністичної поведінки соціальних суб'єктів у процесі інноваційної діяльності;

- у «суспільстві ризику» через арбітражні функції примирення держава створює сприятливі умови для ведення переговорів, інтеграції (реінтеграції) соціальних суб'єктів - учасників інноваційної діяльності та вирішення конфліктів ними, мінімізуючи та упереджуючи соціальну напруженість та локальні деструктивні явища тощо;

- система державного управління як керівний суб'єкт, організатор і реалізатор державної інноваційної політики має реальні засоби впливу на об'єкти управління, тобто суттєві ресурси (правові, інформаційні, матеріальні, технічні тощо) – для забезпечення державної політики - умови формування СК.

Наразі Україна в аспекті інноваційного розвитку економіки характеризується низьким рівнем продуктивності соціального капіталу: через низький рівень життя, зменшення можливостей легальної зайнятості, низьку оплату інноваційної праці, незахищеність інтелектуальної власності та економічно активне населення недостатньо мотивоване до інноваційної активності, а соціальні групи та населення в цілому мають низький рівень довіри до органів влади тощо. В українському суспільстві переважає закритий соціальний капітал локальних груп, почасти деструктивна конкуренція яких за обмежені ресурси аж ніяк не сприяє консолідації суспільства, прийняттю та реалізації спільних загальносхвалюваних заходів щодо модернізації економіки. Ми в цьому вбачаємо вади чинної системи державного управління та відсутність дієвих державних механізмів формування соціального капіталу: державна бюрократія не лише тільки не зацікавлена, а й подекуди чинить опір впровадженню результатів інноваційної діяльності; через брак фінансування усталено відтворюється недостатня ефективність науково-технічної діяльності; у більшості вітчизняних політиків та державних службовців відбувся занепад моральних цінностей та соціальних норм тощо. Донині формування й використання соціального капіталу задля інноваційного розвитку економіки країни та їх

регулювання засобами державної політики залишаються другорядною сферою стихійних рішень і ситуативних інтересів, що може спричинити некеровані, стихійні деструктивні явища в українському соціумі та інші тривалі негативні наслідки для економіки країни.

Література:

1. Грейбил М. М. Социальный и человеческий капитал как факторы благосостояния и развития [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.5ka.ru/66/37208/1>. (дата звернення: 15.04.2021).
2. Патнам Р. Д., Леонарді Р., Нанетті Р. Й. Творення демократії: Традиції в сучасній Італії: пер. з англ. Київ: Основи. 2001. 302 с.
3. Asheim B., Coenen L. The role of regional innovation systems in a globalizing economy: comparing knowledge bases and institutional frameworks of Nordic clusters. Paper to be presented at the DRUID Summer Conference (Elsinore, Denmark, June 14-16, 2004). URL: https://www.researchgate.net/publication/5004569_The_Role_of_Regional_Innovation_Systems_in_a_Globalising_Economy_Comparing_Knowledge_Bases_and_Institutional_Frameworks_in_Nordic_Clusters (Last accessed: 18.06.2012).
4. Miguelez E., Moreno R., Artis M. Does social capital reinforce technological inputs in the creation of knowledge? Evidence from the Spanish regions. IAREG Working Paper 5/10. AQR-IREA, University of Barcelona, October 2009. 43 p.

СЕКЦІЯ 4

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК СУЧАСНИХ ІННОВАЦІЙНО-ІНТЕГРОВАНИХ СТРУКТУР

В'юник О. В.

кандидат економічних наук, доцент,

Кубальський Р. М.

аспірант

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНО-ІНТЕГРОВАНИХ СТРУКТУР В УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ

Сучасні реалії соціально-економічного розвитку країн світу висувають на перший план необхідність налагодження ефективної горизонтальної взаємодії між усіма суб'єктами: органами державної влади й місцевого самоврядування, територіальними громадами, підприємствами реального сектору економіки та сфери послуг, науковими та освітніми інституціями, представниками громадянського суспільства. Однією із визнаних у всьому світі форм інтенсифікації такої співпраці на взаємовигідних засадах є створення інноваційно-інтегрованих структур різних типів.

Найбільш поширеними видами інноваційно-інтегрованих структур виступають: науково-технічні альянси, технопарки, технополіси, інноваційні бізнес-інкубатори, інноваційні кластери, інноваційні центри, венчурні фірми, центри трансферу технологій, регіональні фонди підтримки підприємництва, спінаут-компанії, спінофф-компанії, технологічні платформи, зони розвитку нових і високих технологій, регіони науки і технологій [2].

Посилення уваги до становлення інноваційно-інтегрованих структур визначається відповідними характерними рисами їх функціонування, які полягають у здатності найбільш ефективно використовувати низку матеріальних, виробничих, технологічних, наукових, освітніх та інших ресурсів в контексті прискорення сталого соціально-економічного розвитку територій, регіонів, країн та отримувати синергетичний ефект від взаємодії [4].

За рівнем кластеризації у 2019 році країни Європейського Союзу та пострадянського простору характеризувалися такими даними (рис. 1).

Високий рівень кластеризації мав місце в Італії (74,9 балів за 100-бальною шкалою), Німеччині (73,5 балів), Нідерландах (70,4 балів), Данії (67,1 балів), Великобританії (65,9 балів), Австрії (65,7 балів). В Україні значення показника було нижчим за середнє і складало 40,9 балів. Ще нижчі значення зафіксовані у Молдові (26,1 балів), Казахстані (33,9 балів), Грузії (34,8 балів).

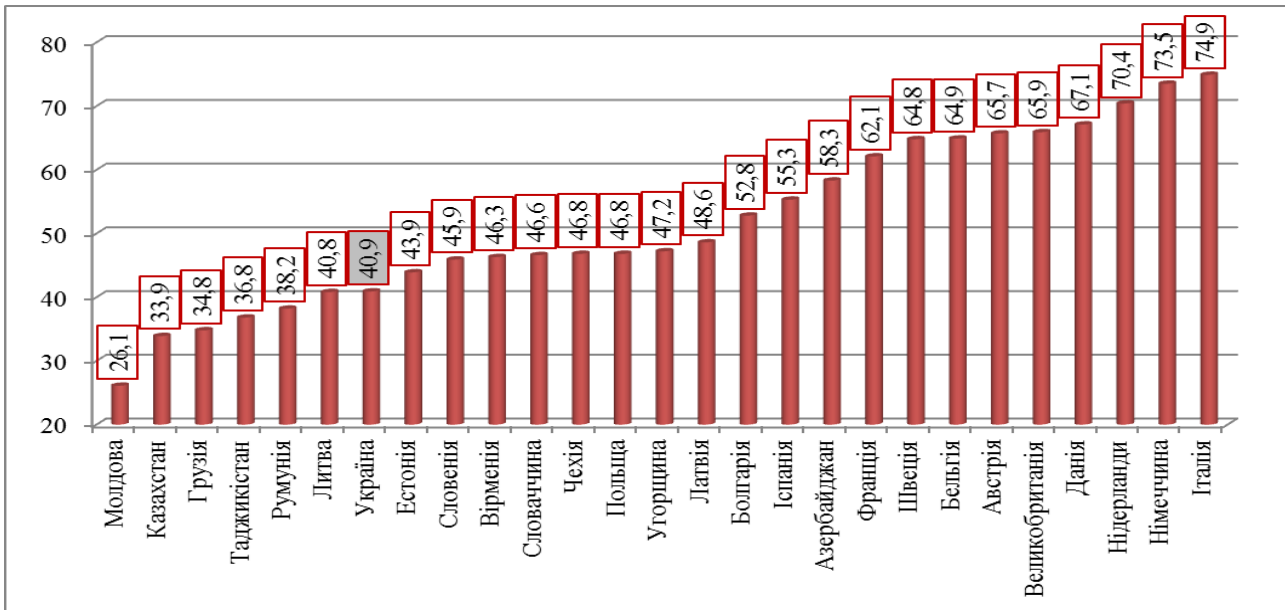


Рис. 1. Рівень кластеризації країн Європейського Союзу та пострадянського простору у 2019 році

Джерело: побудовано за даними [6].

Рівень інноваційної активності вітчизняних промислових підприємств залишається низьким (рис. 2). За останні десять років частка промислових підприємств України, що впроваджували інновації, була найвищою у 2016 році (16,6%), натомість, у 2019 році вона знизилася до 13,8%.

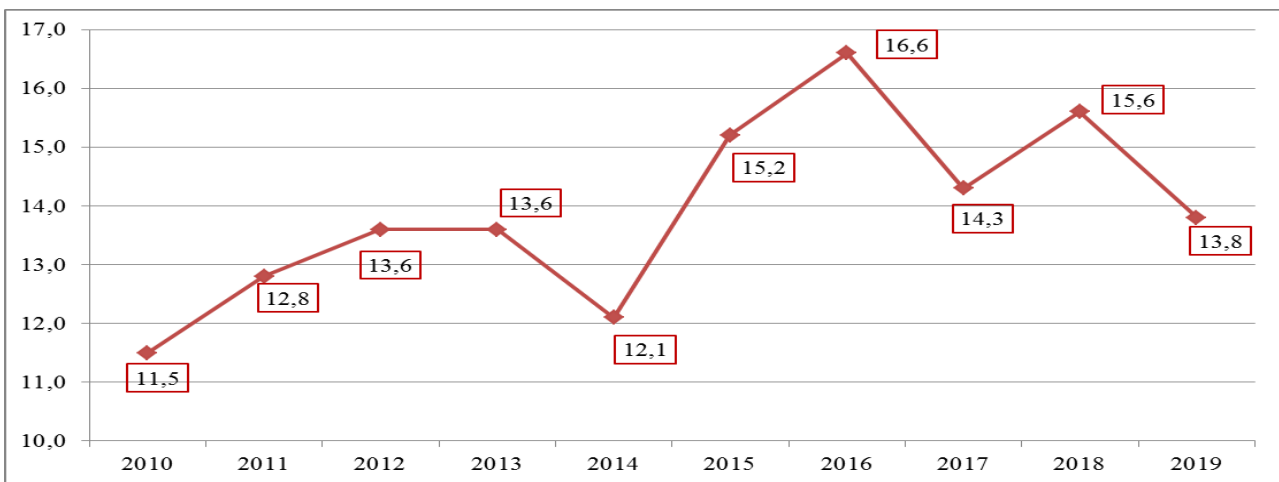


Рис. 2. Частка промислових підприємств України, що впроваджували інновації у 2010-2019 роках, %

Джерело: побудовано за даними [1].

Отже, питання стимулювання формування і розвитку інноваційно-інтегрованих структур різних типів залишається вкрай актуальним для України. При цьому слід враховувати, що інноваційно-інтеграційні процеси перебувають під впливом низки факторів, серед яких можуть бути виділені: економічні й технологічні, політико-правові, організаційно-правові, соціально-психологічні і культурні [3]. Формування та розвиток інноваційно-інтегрованих структур можливі за одночасного врахування й поліпшення комплексу взаємопов'язаних аспектів, що лежать в площині

організаційної підтримки, державного регулювання, фінансового забезпечення, кадрового забезпечення, освітньо-професійної підготовки, інформаційної підтримки [5].

До напрямів сприяння розвитку інноваційно-інтегрованих структур вважаємо за доцільне віднести: удосконалення законодавчо-нормативної бази та її адаптацію до міжнародних вимог і стандартів; підготовку фахівців інноваційного типу з метою задоволення кадрових потреб таких структур; впровадження низки податкових та інших пільг для суб'єктів інноваційної діяльності; поліпшення інформаційного забезпечення діяльності інноваційно-інтегрованих структур; розвиток партнерських відносин; запровадження стратегічних програм інноваційної інтеграції на рівні держави й територій.

Література:

1. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 01.04.2021).
2. Левченко О. М., Ткачук О. В., Царенко І. О. Інноваційно-інтегровані структури в сучасній економіці: їх класифікація. *Ефективна економіка*. 2017. № 10. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2017_10_4. (дата звернення: 30.03.2021).
3. Пузирьова П. В. Основні фактори впливу на процес формування та розвитку інноваційного потенціалу інтегрованих структур бізнесу. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2020. №10. С. 72–81.
4. Сторожук О. В., Заярнюк О. В. Перспективи формування інноваційно-інтегрованих структур в економіці регіону. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2018. Вип. 1. С. 49–55.
5. Levchenko O., Tkachuk O., Haidoura H. The priorities of forming and development of innovative-integrated structures in Ukraine under the modern conditions. *PIRETC*. 2020. Vol. 08, Issue 01. P. 35–39.
6. The Global Competitiveness Report (2019). URL: <https://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2019> (Last accessed: 01.03.2021).

Гуцалюк О. М.

доктор економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

Срібний О. М.

аспірант
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ІНТЕГРАЦІЇ СФЕР ДІЯЛЬНОСТІ ТА ВИРОБНИЧИХ ПРОЦЕСІВ ПРИ РІЗНИХ ФОРМАХ ОБ'ЄДНАННЯ ПІДПРИЄМСТВ

Важливою ознакою, за якою можна характеризувати корпоративні інтеграційні об'єднання (КІО) підприємств є географічно-просторовий розподіл відносин учасників спільної діяльності.

При цьому доцільним рекомендується виокремлення таких видів КЮ:

- локальні (інтеграційні об'єднання, до складу яких входять підприємства, діяльність яких націлена на певне одне місто, або якийсь район; звичайно, це невеликі об'єднання, що тільки захоплюють ринки збуту, або починають свою діяльність та мають за мету подальший розвиток в напрямку зміцнення конкурентних позицій на цільовому географічному сегменті ринку);
- регіональні (об'єднання, місце діяльності яких – один певний регіон);
- міжрегіональні (діяльність яких розгортається в межах декількох регіонів);
- національні (діють в межах всієї країни);
- транснаціональні (в свою чергу, поєднують підприємства, що охоплюють декілька, але небагато країн);
- глобальні (інтеграційні об'єднання включають до свого складу багато підприємств, діяльність яких націлена на ринки багатьох країн, майже всього світу).

Таблиця 1

Порівняльний аналіз інтеграції сфер діяльності при різних формах об'єднання підприємств [1]

Форми інтеграції	Виробництво	Маркетинг, збут	Бізнес-планування	Фінанси	Облік
Концерн	Тісне співробітництво	Спільний збут	Спільне планування усієї діяльності	Тісні зв'язки, спільна участь у капіталі	Юридично-самостійні підприємства, але облік єдиний
Конгломерат	Самостійне виробництво у кожному з підрозділів	Окремий збут кожного з продуктів	Досить самостійне, але з елементами контролю	Єдиний фінансовий контроль	Юридично-самостійні підприємства, але облік єдиний
Консорціум	Самостійне виробництво у кожному підприємстві	Самостійний збут продукції	Узгоджене планування для досягнення певних спільних цілей	Самостійні фінанси	Юридично самостійні підприємства з відокремленим обліком
Синдикат	Відокремлене виробництво	Спільний збут однакової продукції	Узгоджене планування питань, пов'язаних зі збутом продукції	Самостійні фінанси	Юридично самостійні підприємства з відокремленим обліком
Асоціація	Відокремлене виробництво	Самостійний збут продукції, можуть мати місце деякі рекомендації	Узгоджене планування, яке носить рекомендацій-ний характер	Самостійні фінанси	Юридично самостійні підприємства з відокремленим обліком
Пул	Самостійне виробництво, але норми витрат встановлюються з центру	Самостійний збут продукції	Самостійне планування з елементами узгодження	Прибуток надходить у загальний фонд і потім розподіляється	Юридично самостійні підприємства з відокремленим обліком
Трест	Учасники втрачають виробничу самостійність	Спільний збут продукції	Спільне планування	Спільні фінанси	Підприємства втрачають юридичну самостійність

Крім того, для узагальнення характеристик різних форм інтеграції та видів інтеграційних утворень важливим є також урахування таких ознак та характеристик:

- ступінь добровільності проведення процедури об'єднання (інтеграційні об'єднання, що виникли за згодою всіх учасників, тобто дружні – стратегічний альянс, дружнє злиття акціонерних товариств тощо; інтеграційні об'єднання, в яких відносно хоча б до одного з учасників були здійснені примусові заходи – недружнє або вороже поглинання одного господарського товариства іншим);

- умови проведення процедури інтеграції (інтеграція на рівних умовах, тобто при дотриманні вимоги справедливості та рівноправ'я, за які права власників господарських товариств, що є учасниками інтеграційного процесу, враховуються в однаковій мірі; інтеграція на нерівних умовах, що передбачає при утворенні об'єднання можливість певного заземлення прав та інтересів окремих учасників через здійснення недружнього поглинання або вимушеного злиття);

- глибина проведення інтеграційного процесу (повні інтеграційні об'єднання – КІО, для учасників яких передбачено сполучення усі сторін та аспектів господарської активності учасників; часткові об'єднання – інтеграційні структури, в яких учасникам дозволяється збереження певного рівня самостійності при здійсненні окремих видів діяльності та операцій автономно від загального процесу функціонування КІО);

- спільність контурів інформаційного обміну та ведення звітності (інтеграційні об'єднання, що використовують або консолідовану – концерн, або взагалі єдину звітність – при злитті учасників в єдине корпоративне утворення; інтеграційні об'єднання, що не мають консолідованої звітності, наприклад – стратегічний альянс);

- за видами ресурсів, що залучаються до спільної діяльності (інтеграційні об'єднання, в яких впроваджено тільки інформаційний обмін та комунікаційна взаємодія; інтеграційні об'єднання, що здійснюють обмін окремими видами ресурсів – матеріально-сировинних, фінансових, людських тощо; інтеграційні об'єднання, що у повній мірі об'єднують власні логістичні системи).

Для утворення кожного з означених типів корпоративних інтеграційних об'єднань важливим є здійснення ефективного економічного обґрунтування, що враховувало б усі важливі моменти здійснення інтеграції, такі як мета інтеграції, вигоди, що планується отримати від неї, вплив на локальні та загальні конкурентні переваги учасників тощо.

Література:

1. Гуцалюк О. М. Організаційно-економічні форми утворення корпоративних інтеграційних об'єднань. Корпоративне управління: процеси, стратегії, технології: колективна монографія. Херсон: Гельветика, 2015. С. 46–66.

2. Гуцалюк О. М. Управління інтеграційним розвитком корпоративних підприємств: теорія, методологія, практика: монографія. Запоріжжя: Гельветика, 2018. 424 с.

Кирилова О. С.
магістр групи ОКД-20М-1,4

В'юник О. В.
кандидат економічних наук, доцент,
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЛЬ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується стрімкими змінами, що відбуваються у різних областях людської діяльності. Успіх країни, галузі, підприємства або окремо взятої людини сьогодні багато в чому залежить від здатності швидко адаптуватися до змін, що відбуваються, та зростаючих вимог зовнішнього середовища. Таким чином, для планування і успішної реалізації своєї діяльності вже недостатньо старих методів управління. Саме цим пояснюються поява і широке поширення останнім часом, у тому числі і в Україні, нових методів управління, які вже довели свою ефективність.

Проектний менеджмент – це професійна діяльність, заснована на використанні сучасних наукових знань, навичок, методів, засобів і технологій та орієнтована на отримання ефективних результатів шляхом впливу на працівників для успішного здійснення проектів [1].

Він являє собою методологію організації, планування, координації і використання людських і матеріальних ресурсів упродовж всього періоду життєвого циклу проекту, спрямовану на ефективне досягнення цілей проекту шляхом застосування системи сучасних методів, техніки і технологій управління [1].

У країнах ринкової економіки стандарти і методи управління проектами набули широкого поширення при здійсненні найрізноманітніших програм – від будівництва невеликого об'єкта до космічних проектів і державних реформ.

Професія проектного менеджера завжди практикувалася неформально, але почала складатися як самостійна в середині ХХ-го століття. Багато що змінилося в 2020 році, оскільки управління проектами ускладнилося в результаті поширення пандемії COVID-19. Існують різні риси вискоелективних менеджерів проектів. У поєднанні з необхідними технічними навичками, ці якості роблять більш затребуваним професію менеджера проекту, створюючи міцний фундамент, який дозволить адаптуватися до постійно мінливої динаміки проекту, в той же час ставлячи на перше місце потреби зацікавлених осіб.

Організація проекту – це структура, яка сприяє координації та здійсненню діяльності за проектом. Її основна задача полягає в створенні умов, які сприяють взаємодії між членами групи з мінімальною кількістю збоїв, накладок та конфліктів. Одним із важливих рішень з управління проектом є форма організаційної структури, яка буде використовуватися для проекту.

Усі організаційні структури управління проектом можна розділити на три види: централізовані, координаційні, матричні.

У централізованих структурах об'єктом управління виступають проекти, цілком орієнтовані на досягнення однієї мети. Вони передбачають повну відповідальність за

виконання програм лінійного керівника, створюються на тимчасовій основі та застосовуються, як правило, під час виконання складних, довгострокових проектів (наприклад, будівництво особливо важливих об'єктів).

Програмно-цільові структури координаційного типу характеризуються введенням у структуру управління додаткових координаційних органів, що узгоджують міжфункціональні взаємодії по горизонталі на основі інформаційно-регулюючої діяльності, спільного прийняття рішень щодо проекту і контролю за його виконанням. Такі органи діють від імені одного з керівників організації, але безпосередніми правами розпоряджатися не наділяються.

Матричні структури засновані на використанні особливого механізму взаємодії лінійно-функціональних і програмно-цільових підсистем апарату управління проектом [2].

Процеси управління проектами діляться на п'ять груп: ініціювання; планування; виконання; моніторинг і контроль; закриття.

Знання в галузі управління проектами спираються на десять областей: інтеграція; галузь застосування; час; вартість; якість; закупівлі; відділ кадрів; повідомлення; ризик-менеджмент; управління зацікавленими сторонами [3, с. 16].

Управління проектами приносить унікальний фокус, що формується цілями, ресурсами і графіком кожного проекту. Найкращий спосіб вивести компанію у лідери забезпечується завдяки ефективній діяльності проектного менеджера. Цінність такого фокусу підтверджується швидким зростанням масштабів управління проектами в усьому світі.

Кожен менеджер проекту знає, що проекти виконуються вчасно і в рамках бюджету. Хороші менеджери проектів також докладають усіх зусиль для послідовного виконання вимог проекту. Але ефективні керівники проектів не тільки реалізують проекти в рамках вимог, але й є підзвітними, стратегічними бізнес-партнерами, повністю націленими на організаційний успіх.

Отже, раціональний та ефективний підхід до управління проектами в умовах сьогодення повинен бути орієнтованим на досягнення оптимального балансу між такими параметрами, як «якість», «час» та «витрати», реалізацію кінцевої мети проекту та дотримання інтересів замовників. Цьому сприятиме злагоджена робота команди проекту та високий рівень кваліфікації керівника проекту. Важливе значення має також забезпечення планування усіх процесів та витрат, здійснення контролю, моніторингу та оцінки під час реалізації проекту.

Література:

1. Чичерин Ю. А., Суворова Н. Н. Проектный менеджмент: систематизированное изложение теоретических основ. *Успехи современного естествознания*. 2012. № 4. С. 148–150.

2. Чорна М. В. Проектний аналіз. Харків: Консум, 2003. 228 с. URL: <https://buklib.net/books/34045/> (дата звернення: 15.03.2021).

3. Управління проектами : навч. Посіб. до вивч. Дисц. для магістрів галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спец. 073 «Менеджмент» спеціалізації: «Менеджмент і бізнес-адміністрування», «Менеджмент міжнародних проектів», «Менеджмент інновацій», «Логістика» / уклад.: Л. Є. Довгань, Г. А. Мохонько, І. П. Малик. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. 420 с.

Матвійчук Л. О.

кандидат економічних наук, доцент
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна

BANCASSURANCE ЯК ФОРМА ІНТЕГРАЦІЇ БАНКІВСЬКОГО ТА СТРАХОВОГО КАПІТАЛУ

В сучасних економічних умовах та на новому етапі розвитку ринку фінансових послуг, ми спостерігаємо поліпшення політичної та економічної ситуації в країні, що є поштовхом до розширення послуг, які сьогодні надають банки та страхові компанії. В умовах загострення конкурентної боротьби серед фінансових організацій, що працюють на ринках, постає важливе питання визначення ціленаправлених стратегій розвитку бізнес-ідей, удосконалення структури менеджменту компаній. Плани розвитку компанії сьогодні набувають таких ознак, як стійкість і стабільність, наявність чітко визначених перспектив у фінансовій діяльності. Тому, якщо компанії ще досі не визначилися з своїми цілями на майбутнє, то її діяльність в умовах невизначеності породжує проблему виникнення ризику. Чітко налагоджений процес управління ризиками - єдино можливий сьогодні спосіб досягнення стійкості і стабільності бізнесу.

Досягнення збалансованої стійкості при веденні бізнесу поряд з досягненням взаємовигідної результату – ось головна мета, в прагненні до якої, необхідно будувати партнерські відносини.

Діяльність страхових компаній суттєво відрізняється від інших видів підприємницької діяльності, не тільки прагненням приймати на себе ризики, які притаманні різним суб'єктам господарювання, а й здатністю об'єктивно здійснювати оцінку і керувати ними. Банки, навпаки, в процесі здійснення своєї діяльності приймають на себе значні ризики, в основному, економічного характеру.

Побудова взаємовигідних відносин між страховою компанією і банком таким чином, що частина ризиків, яка приймається банком, передається страховику, вигідно як для банку, так і для страхової компанії. Оскільки банк може зосередити свою увагу безпосередньо на наданні банківських послуг, що дає йому можливість працювати в більш гнучкому режимі при визначенні стратегії. Страхова компанія, приймаючи на себе ризики, забезпечує стійкість і надійність банку, що в свою чергу відіграє важливу роль з позиціонування банківських продуктів.

Банківський та страховий ринки змінюються швидкими темпами під впливом помірного економічного середовища та світових тенденцій, і тому їм потрібно просувати існуючі та знаходити нові канали збуту, щоб залишатися конкурентоспроможними на ринку. Фінансовий ринок зараз у світовій економіці достатньо забезпечений фінансовими ресурсами, і тому фінансові установи повинні самостійно знаходити для себе нових клієнтів не витрачаючи на це велику кількість ресурсів, але і мають бути такі умови, щоб покращувалась якість, зручність, швидкість. Однією із сучасних форм співпраці банків та страхових компаній є bancassurance.

Світова практика виробила такі найбільш поширені форм взаємодії банків і страхових компаній в межах «bancassurance», як:

1. Початкова форма співпраці, яка обмежується спрямуванням клієнтів в компанію партнера (у вигляді рекомендацій), досвідом залучення клієнтів тощо. Ця форма ще не є по суті формою конвергенції, оскільки відсутні конвергенція каналів продажів і загальних продуктів.

2. Форма агентських відносин, яка припускає поширення страхових послуг за угодою з банком через його агентську мережу та включає крос-продаж банківських та страхових продуктів.

3. Форма кооперації, за якої партнери утворюють альянс, створюючи на договірній основі режим найбільшого сприяння в усіх галузях співробітництва. Ця форма має більш глибокий ступінь проникнення банку і страхової компанії один в одного. При цьому банк і страхова компанія залишаються незалежними юридичними особами і вибудовують власні бізнес-процеси незалежно один від одного.

4. Форма контролю реалізується шляхом входження банків і страхових компаній у фінансово-промислову групу або холдинг, через участь банків і страхових компаній у капіталі партнера та шляхом створення банко-страхових груп, що дозволяє ефективно використовувати канали продажів, розширити і диверсифікувати продуктивний ряд тощо.

5. Форма фінансового супермаркету за якої структури банку і страхової компанії стають тісно інтегровані між собою не тільки на рівні фронт-офісних структурних підрозділів, які забезпечують загальне використання каналів продажів фінансових послуг, а й на рівні головного офісу [1, с. 276].

Результатом форм взаємодії банків і страхових компаній в межах «bancassurance» виступає інтегрований фінансовий продукт. Можливість надання інтегрованого фінансового продукту банками і страховими компаніями в багатьох країнах визначається і регулюється законодавством: при цьому об'єктом регулювання є не тільки операції зі взаємних продажів, а і з взаємного виробництва.

Банки налагоджують співпрацю з успішними вітчизняними страховими компаніями, які лідирують за обсягами страхових премій, таким чином створюючи позитивне ставлення до продуктів, що продаються.

Проте незважаючи на наявність таких партнерів, активність банків залишається все ще доволі низькою, що викликано вузьким колом надійних позичальників, високим рівнем невизначеності розвитку економіки та завищених вартостей кредитних ресурсів. Банківське страхування часто починається з продуктів, пов'язаних з банками, таких як: кейси особистого страхування життя, кредитні та банківські страхування (іпотечне страхування, споживчий кредит, кредитні картки). При продажі кредитних та банківських страхових продуктів банки пропонували додаткове обслуговування клієнтів. Це дало їм вільний доступ до страхових продуктів, простий спосіб оплати та вигідне фінансове покриття. Адаптація страхових продуктів до банківської мережі також є необхідною умовою, тобто такі продукти повинні бути легкодоступними та зрозумілими як для клієнтів, так і для продавців [2, с. 96].

Таким чином, інтеграція банківського та страхового сектору сприяє підвищенню рівня прибутковості, фінансової стійкості та конкурентоспроможності для кожного із суб'єктів господарювання задіяних у співпраці. Конвергенція банків та страхових компаній дозволить мінімізувати банківські ризики, розширити канали продажу страхових продуктів за допомогою мережі банківських відділень та інших видів взаємодії, зміцнити фінансові інститути, стимулюватиме підвищення якості

надання страхових та банківських послуг, сприятиме створенню нових фінансових продуктів та розвитку фінансово-кредитної системи України.

Основними компонентами, які сприятимуть розвитку bancassurance в Україні та на які необхідно звернути увагу, як фінансовим установам учасникам конвергенції так і державі в цілому, є: забезпечення зростання довіри клієнтів до фінансових установ; удосконалення нормативно-законодавчої бази; підвищення рівня страхової культури населення; підвищення рівня фінансової грамотності потенційних клієнтів, збільшення рівня фінансової стійкості та конкурентоспроможності як банків, такі страхових компаній.

Література:

1. Шакура О. «Bancassurance» - як перспективна форма конвергенції банків та страховиків. *Інноваційна економіка*. 2013. № 8. С. 275–280.
2. Садура О., Агрес О. Bancassurance як цінний інструмент розвитку фінансового ринку. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: "Проблеми економіки та управління"*. 2020. Том 4. № 1. С. 93–100.

Томашина Г. П.

кандидат історичних наук

Інститут сільського господарства Степу Національної академії аграрних наук
України

с. Созонівка, Кропивницький р-н, Кіровоградська область, Україна

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ РОБОТИ НАУКОВИХ УСТАНОВ АГРАРНОГО СПРЯМУВАННЯ НА ЗАСАДАХ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА

Одним із факторів забезпечення ефективності аграрного виробництва є його насиченість інноваційною продукцією та технологіями, що мають розроблятися, випробовуватися та рекомендуватися науковими установами для широкого впровадження. У сучасних ринкових умовах діяльність наукових установ аграрного спрямування обумовлена: дефіцитом власних інвестиційних ресурсів на забезпечення безперервного нарощування масштабів інноваційних процесів через мінімальну державну підтримку за рахунок регіональних і муніципальних коштів; недостатніми обсягами бюджетних асигнувань на виконання наукових розробок; ціновою неефективністю державної експертизи науково-технічних та інноваційних проектів; невідповідність рівня пріоритетних напрямів розвитку вітчизняної аграрної науки сучасним стандартам світових лідерів; недостатнім забезпеченням с.-г. виробників сучасними матеріально-технічними засобами; дефіцитом висококваліфікованих наукових кадрів, здатних застосовувати досвід зарубіжних компаній в умовах інноваційних пріоритетів агропромислового розвитку; неготовність суб'єктів аграрного виробництва до ресурсної підтримки наукових установ через відсутність державного юридично-правового механізму такої взаємодії.

Розвиток державно-приватного партнерства в аграрному секторі має сприяти реалізації пріоритетних завдань, що недостатньо забезпечені бюджетними ресурсами. Підтримка діяльності галузевих науково-дослідних установ шляхом взаємовигідної співпраці органів державного управління та приватних підприємств має активізувати

науково-консультаційне забезпечення суб'єктів аграрного виробництва та покращити матеріально-фінансовий стан сільськогосподарських науко-дослідних установ.

Основною державно-приватного партнерства є вибір форми організаційно-правових відносин, що забезпечує:

1) для держави – підвищення рівня соціально-економічного розвитку регіонів, галузей економіки, населення, країни загалом;

2) для наукових установ аграрного спрямування – високий рівень доходів, в т.ч. від використання об'єктів права інтелектуальної власності, що відшкодовуючи витрати на розробку наукових проєктів і поширення надбань дослідних установ у виробничу діяльність, створюють новітню матеріально-технічну базу для здійснення досліджень та забезпечують достатній рівень соціального забезпечення науково-технічного персоналу;

3) для приватного бізнесу – гарантоване отримання доходу, забезпечення розвитку, підвищення конкурентоздатності.

При визначенні пріоритетних форм взаємодії наукових установ, органів державного управління різного рівня (загального, муніципального, галузевого, наукового та виробничого) важливо враховувати гарантії відкритості та прозорості дій кожного з учасників, а також можливість отримання всіма учасниками процесу максимальних вигод, що забезпечують підвищення економічного, виробничого й наукового потенціалу. З урахуванням того, що наукові заклади аграрного спрямування переважно є державними неприбутковими установами, що фінансуються з державного бюджету України, та, як правило, відносяться до мережі Національної академії аграрних наук, або ж Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, їх взаємодія з приватним бізнесом виключає концесію, створення спільних підприємств та венчурних фондів. Основними формами взаємодії національної, регіональної, муніципальної влади, бізнес-структур та державних сільськогосподарських наукових установ можуть бути: контракти; оренда; науково-технологічні центри; спільна діяльність угоди про розділ продукції.

Важливим аспектом моделювання державно-приватного партнерства щодо сприяння розвитку сільському господарству є визначення комплексу форм і методів, що забезпечують цілеспрямованість управлінських дій органів влади та ефективне функціонування державно-наукової та виробничо-бізнесової взаємодії в аграрній сфері.

При цьому, органи державної влади (галузеві, або регіональні) мають забезпечувати: визначення перспективних пріоритетних напрямів розвитку галузі в регіоні; відбір кращих бізнес-проєктів, що відповідають критеріям пріоритетного інноваційного розвитку; формування економічних стимулів для учасників державно-приватного партнерства в аграрному секторі; організацію моніторингу та контролю за здійсненням заходів із реалізації визначених завдань.

Діяльність наукових установ аграрного спрямування на засадах державно-приватного партнерства має бути забезпечена при дотриманні всіма учасниками процесу наступних принципів:

а) комплексності, що передбачає поетапну реалізацію заходів та послідовну роботу органів державної влади;

б) адаптивності, дозволяючи учасникам ДПП оперативно реагувати на зміни, що виникають у процесі діяльності;

в) ефективності, відображаючи облік економічних, природних, трудових, матеріальних витрат кожної зі сторін ДПП;

г) узгодженості, що сприяючи досягненню учасниками ДПП власних цілей, забезпечує загальний ефект, задля якого створювався інноваційний проєкт аграрного спрямування;

д) сумісності, що забезпечує спільну діяльність наукових установ, бізнесових структур та посередників;

е) розподілу, акцентуючи увагу на відповідальності щодо ризиків та дольової участі в досягнутих результатах;

є) публічності, відображаючи висвітлення в ЗМІ процесу реалізації інноваційних державно-приватних проєктів у галузі сільського господарства.

Дотримання цих принципів у спільній діяльності сільськогосподарських науково-дослідних установ та приватних бізнесових структур дозволить забезпечити ефективність для всіх учасників зазначених процесів та прискорить впровадження наукоємної продукції в аграрному виробництві, забезпечуючи йому перехід на інноваційну модель розвитку.

Важливими елементами державно-приватного партнерства в науково-виробничому секторі аграрної сфери мають бути:

стабільна нормативно-правова база, що чітко регулює відносини між її учасниками;

розвинена та доступна мережа фінансово-кредитних послуг;

цілісна освітня система з підготовки висококваліфікованих спеціалістів для сільськогосподарського виробництва та дослідництва;

інформаційна інфраструктура, що висвітлюючи результати ДПП стимулює до подібної співпраці інших агровиробників, що в свою чергу забезпечує розширення обсягів впровадження інноваційної продукції та доведення її переваг (продуктивних, споживчих, ринкових, фінансових).

Спрямованість механізму державно-наукової та виробничо-бізнесової взаємодії в аграрній сфері має бути підпорядковане поетапному вирішенню наступних проблем:

- в умовах дефіциту асигнувань із державного та місцевих бюджетів – забезпечувати сучасний високотехнологічний розвиток вітчизняної аграрної науки, що дозволяє проводити дослідження на рівні світових аналогів та гарантуючи достатнє матеріальне забезпечення науково-технічному персоналу, запобігаючи його відтоку;

- на основі активізації інноваційної діяльності агропідприємств та збільшення обсягів трансферу вітчизняних наукоємних агротехнологій і продукції (сорти, породи тварин, засоби захисту регулятори росту рослин та ін.) – сприяти підвищенню ефективності сільськогосподарського виробництва.

Література:

1. Пакулін С., Ципкін Ю., Пакуліна А. Розвиток державно-приватного партнерства в регіоні в умовах уповільнення темпів глобалізації економіки. *Теорія науки*. 2017. Т. 3, № 1. С. 4.9–4.23.

2. Чуприна Ю. Державне регулювання організацією територіальних кластерів на основі державно-приватного партнерства. автореф. дис. ... д. ек. наук : 08.00.03. Київ, 2019. 44 с.

СЕКЦІЯ 5

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ВАЖЕЛІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПАРАДИГМИ РОЗВИТКУ

Boldyrieva L. M.

Doctor of Economics

Ariri Jerry

student of 401-EM group

National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»

FEATURES OF MANAGEMENT LOGISTICS ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

The sphere of practical implementation of the logistics concept and logistics approach is the logistics activities of the enterprise. Some scientists consider the logistics activities of business entities as a practical implementation of complex logistics functions and basic logistics operations.

Given that the purpose of logistics is to harmonize the interests of producers, suppliers and consumers, its main areas are: improving the parameters of incoming resource flows based on improving relations with suppliers; improvement of internal flows, ie results and coordination of actions of divisions of the enterprise; improving relations with consumers, ensuring the most accurate compliance of outgoing flows of goods and services with their requirements.

Logistic activity of the enterprise can also be considered from the point of view of realization of the basic logistic processes – coordination: activities with an operational and calendar plan for the supply of raw materials and semi-finished products; transport and warehousing works with supplies; activities with a plan of physical distribution during production; in-plant movement of materials, raw materials, spare parts and finished products, loading and unloading operations, transport and warehousing operations for work in progress, etc .

Economic activity with a marketing plan during the sale of products, demand forecasting, service, operational and calendar planning, processing customer orders, warehousing and transportation.

Logistics processes include processes related to changes in the parameters of space (location), time, shape, properties of logistics flows. For example, the formation of economic relations for the supply of goods, delivery of resources from suppliers, management of warehousing operations, forecasting the need for transportation, transportation and all necessary related operations, delivery of products to stores, representative offices, as well as management processes that ensure effective planning, control and regulation of flows.

Thus, the implementation of logistics activities in industrial enterprises gives grounds to consider it as an integral part of logistics systems. Most researchers consider logistics activities through implementation of logistics functions, which in turn are divided into logistics processes and logistics operations (Table 1) [1; 2].

Table 1

Logistics activities through the implementation of logistics functions

Logistics process	
time-organized sequence of logistics operations, which allows to achieve the set goals	
Logistics operation	Logistic function
part of the logistics process performed at one workplace or with one technical means; it is a set of actions aimed at transforming logistics flows that is not subject to decomposition	consolidated set of logistics operations aimed at implementing a specific task of the logistics system, such as transportation, warehousing, order management, inventory management and more

The study of the content of logistics activities requires consideration of its components. However, currently there is no single approach to the allocation of types of logistics activities, logistics functions. In particular, Professor EV Krykavsky proposes to classify the types of logistics activities on two grounds: phase and functional (Table 2) [1; 2].

The efficiency of logistics activities at the enterprise depends on the development of logistics infrastructure, thanks to which all necessary logistic processes and operations with material and other accompanying streams are carried out. The logistics infrastructure of the enterprise is a system, which regulates and regulates the structure and speed of material flows based on the necessary criteria for the effectiveness of the enterprise.

Table 2

Classification of logistics activities

Основні види логістичної діяльності	
phase	functional
supply logistics	order management
production logistics	transportation
sales (distribution) logistics	warehousing
recycling logistics (reuse and disposal)	packaging
financial logistics	inventory management
information logistics	logistics service

The infrastructure allows to perform the following logistics tasks:

warehousing of products (warehouse buildings, structures, equipment); movement of products (vehicles and handling equipment (movement in warehouses, shops, trading halls for short distances);

product protection (packaging system, which also provides the formation of transport units, information transfer, etc.);

transformation of information of logistic processes.

The quality and cost of performing the following logistics tasks significantly depends on the technical conditions in which the logistics processes are performed: the number, size and geographical location of the elements of the infrastructure network.

Design and formation of logistics infrastructure as part of the logistics system of the enterprise – an important task of logistics managers. The logistics infrastructure is

considered at the macro and micro levels and, accordingly, distinguish between external and internal infrastructure objects of the logistics processes of the enterprise.

The company may have its own logistics infrastructure, and may use the relevant facilities of other companies and organizations. In today's competitive environment, constant modification of the logistics infrastructure is needed to adapt to changing market requirements. Choosing the best location for the infrastructure network can be the first step for the company to gain a competitive advantage.

Thus, types of phase logistics activities are divided into logistics functions and processes, which in turn consist of logistics operations. The logistics activities of enterprises, which are carried out taking into account the overall corporate strategy of the enterprise, are an effective means of competition. Therefore, in today's business environment, many organizations decide to transfer the implementation of individual logistics processes (or the entire logistics complex) to specialized logistics providers. Thus, the principles of forming an efficient logistics infrastructure should be aimed at applying project approaches, taking into account the current state of infrastructure and existing problems, form the logistics infrastructure on the principle of optimizing the total cost per unit of its capacity.

Literature:

1. Krykavs'kyi Ye. V., Chukhray N.I., Chornopys'ka N.V. (2007) *Lohistyka: kompendium i praktykum [Logistics: compendium and workshop]*. Kyiv, Ukraine.

2. Smerichevs'ka S. V., Zhabolenko M. V., Chernysheva S. V. (2013) *Marketynh i lohistyka: kontseptual'ni osnovy ta stratehichni rishennya: navch. posibnyk u skhemakh i tablyttsyakh [Marketing and logistics: conceptual foundations and strategic decisions: textbook. manual in diagrams and tables]*. Lviv, Ukraine.

Грінка Т. І., доцент

Журавльов В. М., ст. викладач

Центральноукраїнський національний технічний університет

ПРІОРИТЕТНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Актуальність розвитку соціального підприємництва сьогодні набуває нового сенсу, є викликом, реакцією на суспільні проблеми в країні. Обмежені можливості держави підштовхують бізнес-діячів до висловлення своєї громадської позиції щодо розв'язання болючих соціальних питань: низький рівень матеріального забезпечення людей, масове безробіття, висока частка вразливих груп населення та ін. Вирішення головних проблем розвитку соціального підприємництва в Україні є важливим чинником підвищення рівня господарського потенціалу країни.

Метою даного дослідження є систематизація та окреслення ключових проблем соціально-підприємницького сектору української економіки для визначення пріоритетних шляхів їх розв'язання.

Розробку і аналіз проблем пов'язаних із створенням та розвитком соціального підприємництва можна знайти у працях таких дослідників: Білик О, Гончарової М., Гусак Н., Корнецького А, Назарука В., Наумова М., Свинчука А., Семикіної М., Туманової А. та ін. Проте, особливості серйозних перешкод функціонування соціального підприємництва в Україні зазнають з часом змін, що потребує подальшого вивчення.

Моніторинг досвіду реалізації цієї форми підприємницької діяльності показує, що соціальне підприємництво поєднує ділову винахідливість з власними матеріальними ресурсами, виступаючи механізмом виявлення та ефективного вирішення суспільних протиріч. Поряд із тим, питання проблем створення, розвитку і популяризації соціального підприємництва набувають поширення.

Загальновідомо, що під проблемою розуміють ситуацію, яка характеризує розходженням між необхідним (бажаним) і існуючим станом керованої системи, що перешкоджає її нормальному функціонуванню, розвитку і досягненню мети.

Дослідження показали, що сьогодні існує широке коло проблем, що виникають на шляху створення та розвитку соціального підприємництва в Україні, які можна згрупувати наступним чином (рис.1):

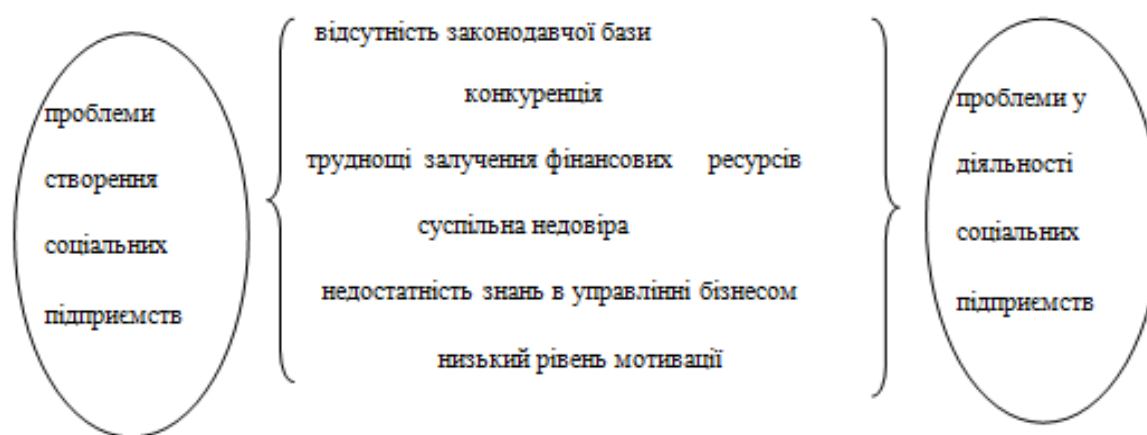


Рис. 1. Основні проблеми соціального підприємництва в Україні

Першою помітною перешкодою щодо розвитку соціального підприємництва в Україні є відсутність належного інституційно-правового забезпечення, яке б чітко визначало і регламентувало діяльність соціальних підприємств та підприємців. Окремі положення, які опосередковано стосуються соціального підприємництва, трапляються в Господарському Кодексі України і Законі України "Про громадські об'єднання", проте спроби розгляду та ухвалення закону про соціальне підприємництво поки що залишаються спробами.

Плутанина з поняттями і відсутність чіткої правової бази утруднює підтримку соціального підприємництва з боку міжнародних спеціалізованих фондів, банківських установ чи потенційних інвесторів, які у світовій практиці ефективно співпрацюють у сфері інвестиційного та кредитного фінансування підприємницьких соціальних ініціатив. Відсутність закріпленого правового статусу унеможлиблює також диверсифікацію фіскальної політики, яка б забезпечила привабливіші передумови для започаткування і здійснення соціально орієнтованої підприємницької діяльності.

Більшість соціальних підприємців при анкетуванні зазначили, що виникали труднощі у заснуванні власної справи: конкуренція на ринку із некомерційними громадськими організаціями – 17%, у формуванні стартового капіталу та недоступності фінансових ресурсів – 24%, обмежені соціальні очікування та суспільна недовіра – 11%, відсутність або недостатність знань та вмінь в управлінні

бізнесом – 10%. Для 9% соціальних підприємств перешкодою є низький рівень оплати праці співробітників. Також серед інших перешкод вказувались вузький та непідготовлений ринок, труднощі із підбором та навчанням персоналу, низький рівень мотивації, бюрократичні перепони та інше [6].

Отже, для активізації розвитку соціального підприємництва, на нашу думку, в Україні нині необхідним є:

- прийняття (затвердження) закону про соціальне підприємництво, що визначав би чіткі критерії соціального підприємництва та створив правові механізми підтримки соціальних підприємств;
- інформування українського суспільства про переваги та важливість такої форми господарських відносин;
- збільшення кількості позикових та кредитних програм для залучення фінансових коштів як на першопочатковому етапі створення, так і на етапі розвитку соціального підприємництва;
- впровадження програм з професійного навчання бажаючих керувати діяльністю у сфері соціального підприємництва;
- нарощення соціального капіталу для підвищення рівня взаємодовіри та взаємодії у суспільстві.

І ще: у якості майбутнього партнера у питаннях просування соціального підприємництва 37% соціальних підприємств вважають представників іншого традиційного бізнесу, 34% традиційно вбачають тут головну роль неурядового сектору, 17% бажають бачити у якості провідних партнерів органи центральної державної влади, 6% соціальних підприємств вбачають своїми партнерами у цьому питанні місцеві органи самоврядування та донорів[6].

Таким чином, якісно новий рівень розвитку соціального підприємництва в Україні буде залежати від налагодженої міжсекторальної співпраці ключових партнерів: органів державної влади та місцевого самоврядування (нормативно-правове забезпечення, основного механізму фінансової підтримки), бізнесу (менторство, грантова підтримка), ЗМІ (популяризація діяльності), навчальних закладів (навчальні курси із ведення соціального підприємництва), громадських організацій (безпосередня робота з населенням із метою роз'яснення основних принципів діяльності соціальних підприємств)

Література:

1. Господарський Кодекс України: станом на 27.02.21..№ 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення 15.04.21).
2. Про громадські об'єднання: Закон України. від 28.03.2012. № 4572-VI. (Ост. ред. 28.04.20 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#Text> (дата звернення 15.04.21).
3. Давидовська Г. І. Проблеми соціального підприємництва в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Випуск 7, частина 1. С. 106–109.
4. Довгаль О. В. Проблеми розвитку соціального підприємництва. *Ефективна економіка*. 2014. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2666>. (дата звернення: 15.04.2021).

5. Свинчук А. А., Корнецький А. О., Гончарова М. А., Назарук В. Я., Гусак Н. Є., Туманова А. А. Соціальне підприємництво: від ідеї до суспільних змін: посібник. Київ: ВІЕНЕЙ, 2017. 188 с.

6. Соціальне підприємництво в Україні. Економіко-правовий аналіз EU4YOUTH- розкриття потенціалу молодих соціальних підприємців в молдові та Україні. Аналітичний звіт / під ред Каменко І. С. 2020. 26 с. URL: https://www.euneighbours.eu/sites/default/files/publications/2020-11/Legal%20report%20in%20Ukraine_Ukrainian_0.pdf. (дата звернення: 15.04.2021).

Ковальова М. Л.

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та бізнес-технологій
Національний авіаційний університет
м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

В сучасних умовах господарювання практично будь-яке підприємство здійснює зовнішньоекономічну діяльність, а підприємницька діяльність на зовнішньому ринку неминуче пов'язана з ризиками, що загрожують різним майновим інтересам учасників зовнішньоекономічної діяльності.

В законі України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» визначено, що «ризик – ступінь імовірності певної негативної події, яка може відбутися в певний час або за певних обставин на території об'єкта підвищеної небезпеки і/або за його межами». Відповідно, управління ризиком – процес прийняття рішень і здійснення заходів, спрямованих на забезпечення мінімально можливого ризику [1].

Проте необхідно зазначити, що більшість вчених вважають, що вірогідність настання ризику та відхилення від поставленої мети безпосередньо пов'язана з невизначеністю, яка, в свою чергу, є досить широким поняттям, що фактично відображає неможливість отримання абсолютно точної інформації про внутрішні та зовнішні умови функціонування підприємства та стовідсоткового прогнозування результатів своєї діяльності. Під невизначеністю, яка породжує ризик, розуміють передусім ситуацію, коли в певній мірі не вистачає інформації про структуру та можливі стани як самого об'єкта дослідження, так і оточуючого його середовища. Причинами можуть бути неповнота інформації, неструктурованість, неінтерпретованість даних, несприйнятливність поточної ситуації тощо.

З огляду на вище сказане, можна стверджувати, що ризик фактично є складовою невизначеності, та при його аналізі необхідно виокремити ще поняття загрози. Загроза в даному випадку розглядається як сукупність явищ та факторів, які дестабілізують поточну ситуацію та можуть становити небезпеку для конкретної людини або суспільства.

Ефективне управління ризиками в зовнішньоекономічній діяльності нерозривно пов'язане з управлінням митними ризиками та займає центральне місце в сучасних митних процедурах, забезпечуючи досягнення балансу між сприянням торгівлі, з одного боку, та контролем з метою недопущення порушень митних правил, з іншого.

Розвиток вітчизняної системи управління митними ризиками розпочався з приєднання України до Міжнародної конвенції про гармонізацію і спрощення митних процедур (далі – Кіотська конвенція), яка є одним із базових міжнародних стандартів, що визначає принципи й основні напрями діяльності органів митного контролю у ракурсі управління ризиками, до якої Україна приєдналась лише у 2011 р. [2].

За своєю суттю Кіотська конвенція є сукупністю стандартних правил митного контролю і управління ризиками. Відповідно до Кіотської конвенції ризик – ймовірність недотримання митного законодавства. Аналіз ризику передбачає систематичне використання доступної інформації для визначення ймовірності настання певного виду митного ризику. При цьому аналіз повинен бути всебічним як відносно опису товару та його коду, так і товаросупровідних документів.

Таким чином, управління ризиками – це системний підхід до виявлення, аналізу, мінімізації та моніторингу ризиків. Умовно процес управління ризиком можна поділити на чотири етапи:

1. Виявлення ризиків
2. Аналіз та розстановка пріоритетів.
3. Мінімізація ризиків та підготовка відповідних звітів.
4. Моніторинг ситуації.

Митне оформлення товарів (та послуг) є складовою зовнішньоекономічної діяльності, що є тією сферою діяльності підприємства, яка найбільше піддається ризикам. Особлива важливість урахування ризиків у цій сфері пояснюється тим, що під час проведення зовнішньоекономічної операції відбувається складний процес переміщення значного обсягу грошових та товарно-матеріальних засобів, а також оборот юридичних документів з врахуванням особливостей міжнародного права, митного законодавства як мінімум двох країн тощо. Отже, під ризиком ЗЕД розуміють можливість зниження розрахункової прибутковості від проведення зовнішньоторговельної операції.

Серед багатьох джерел виникнення ризиків ЗЕД можна виокремити наступні основні:

- процедура укладання та підписання зовнішньоекономічного контракту з врахуванням особливостей міжнародного права та національного законодавства принаймні двох країн;
- логістика перевезень;
- порядок проведення розрахунків між покупцем та продавцем;
- процедура митного оформлення в країні експортера та імпортера, можливого транзиту через треті країни.

Для управління ризиками використовуються різні методи та засоби, які дозволяють з певною вірогідністю прогнозувати настання ризику та, відповідно, мінімізувати можливі збитки. Отже, при розробці системи управління ризиками ЗЕД доцільно скласти наступний алгоритм дій:

1. Аналіз закордонних ринків, на які планує виходити підприємство, та основних конкурентів на цих ринках.
2. Аналіз діяльності майбутніх закордонних партнерів.
3. Аналіз митного законодавства своєї країни та країни партнера.
4. Розробка стратегії та вибір методів управління майбутніми ймовірними ризиками.

5. Встановлення критеріїв ризику. Найбільш важливі критерії ризику є загроза людському життю, величина оподаткування, можливі несвоєчасні виконання обов'язків по зовнішньоекономічних контрактах

6. Аналіз ризику. Оцінка ймовірності настання несприятливої події та кількісний аналіз можливої шкоди.

7. Визначення рейтингової шкали ризиків. Ранжування збитків відповідно до ймовірності настання та важкості збитків, оперативне прийняття рішення щодо мінімізації впливу ризику.

8. Прийняття рішення по ризику;

9. Моніторинг і аналіз результатів.

Таким чином, система управління митними ризиками має забезпечувати аналіз поточної ситуації та варіанти «реагування» при виявленні певного виду ризику на кожному етапі здійснення зовнішньоекономічної діяльності та митного оформлення, зокрема, за допомогою сучасних технологій, мінімізуючи при цьому ступінь впливу людського фактору при застосуванні попередньо визначених інструментів й прийняття рішень при виявленні відхилень від поставленої мети та можливих порушень в процесі митного оформлення.

Література:

1. Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» від 18.01.2001. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2245-14> (дата звернення: 14.04.2020).

2. Міжнародна конвенція про спрощення і гармонізацію митних процедур (Кіотська конвенція) База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_643#Text (дата звернення: 14.04.2021).

Крупа О. В.

кандидат економічних наук, магістрант
Донецький національний університет імені Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

АУТСОРСИНГ В ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах інтелектуалізації економіки, посилення глобалізаційних та інтеграційних процесів відбувається зміна принципів та методів управління суб'єктами господарювання. Сьогодні конкурентне середовище, в якому функціонують вітчизняні підприємства, зумовлює необхідність застосування нових стратегій діяльності, які будуть забезпечувати гнучкість, раціональне використання ресурсів і стабільне зростання підприємства. Одним із напрямів для пристосування бізнесу до сучасного ринку є впровадження аутсорсингу.

Термін «аутсорсинг» («outsourcing») походить з англійської мови та є скороченням англійського терміну «outside source using», що означає застосування (використання) зовнішніх джерел або ресурсів.

Поняття «аутсорсинг» з'явилося в практиці управління у 80-тих роках минулого століття, а до теорії управління увійшло у 90-ті роки. Воно невід'ємно супроводжує розвиток виробничої діяльності, адже господарська діяльність, навіть в її простих формах, спирається на взаємодію різних господарських суб'єктів. Хоча у

тій чи іншій формі він використовувався ще від початку економічної кооперації між людьми, які намагались взаємодіяти у виробництві товарів чи послуг, враховуючи ключові переваги кожного із членів такої взаємодії.

Піонером сучасного аутсорсингу визнається фірма EDS Росса Перо, яка у 1963 році першою запропонувала концерну Frito-Lay послуги, що полягали у платній реалізації його інформаційних функцій. Цю послугу було визначено тоді як управління обладнанням (англ. - facilities management).

У сучасному світі значення аутсорсингу стрімко зростає про що свідчить той факт, що частка іноземних компаній, які передають частину операції своєї діяльності стороннім організаціям, за останнє десятиліття зросла більш ніж у півтора рази. Так, обсяг аутсорсингових відносин у світовій економіці на сьогоднішній день перевищує \$100 млрд. Із цього обсягу більше 55% припадає на частку Американського континенту, 45% – на частку Європи й тільки 3% – на частку Азіатсько-Тихоокеанського регіону. Фінансовий сектор аутсорсингу охоплює 33% всіх контрактів і становить 26% їхньої загальної вартості, виробничий сектор – 17% і 15% відповідно, телекомунікації – 13% і 12%, ділові послуги – 9% і 12% та інші послуги – 9% і 5% [1, с. 130].

Керуючись одним з важливих аспектів аутсорсингу – побудовою бізнес-відносин на рівні «замовник – виконавець», виділяють такі моделі аутсорсингу: горизонтальну (американську), пірамідальну (японську) та змішану. На відміну від горизонтальної моделі, за якої для вирішення одного поставленого завдання використовується більша кількість виконавців, пірамідальна модель передбачає більш довгострокову співпрацю на перспективу з можливістю розвитку галузевих і міжгалузевих кластерів. При цьому в практиці аутсорсингу європейських країн, простежується змішання пірамідальної та горизонтальної моделей.

Що стосується України, то поняття «аутсорсинг» було введено у теорію і практику господарювання відносно нещодавно і набуло актуальності в зв'язку з формуванням економіки ринкового типу.

Аутсорсинг в Україні має свої особливості щодо популярності окремих його видів. Згідно з проведеними дослідженнями в Україні частіше на аутсорсинг передають: ІТ-послуги (40,5 %), логістику (35,1 %), ресурсне забезпечення виробничих процесів (27 %), маркетингові послуги (21,6 %), рекрутмент (18,9 %), бухгалтерський облік (13,5 %), розрахунок заробітних плат (13,5 %), обробку й систематизацію інформації (8,1 %), аутсорсинг медичних представників (8,1 %), облік кадрів та кадровий супровід (5,4 %), адміністративні функції (2,7 %) [2].

З метою визначення сутності аутсорсингу, вважаємо за доцільне розуміти аутсорсинг як управлінську технологію, яка полягає у передачі окремих функцій та/або бізнес-процесів зовнішній організації з метою оптимізації господарського процесу та збільшення конкурентних переваг за рахунок концентрації на ключових компетенціях для підприємства, та вид діяльності, спрямований на виконання функцій та/або бізнес-процесів делегованих іншим суб'єктам господарювання, що регламентується відповідними цивільно-правовими договорами, здійснюється на платній основі та носить тривалий характер.

Основними мотивами, що спонукають підприємства до прийняття рішення щодо використання аутсорсингу, є потреба в поліпшенні обслуговування клієнтів, зниженні витрат, підвищенні гнучкості діяльності, зосередженні на основних її видах, уникненні додаткових інвестицій, зниженні певних ризиків тощо.

Широко поширена передача в аутсорсинг обслуговування обладнання, обробки даних, ведення бухгалтерського обліку та ряду допоміжних адміністративних функцій компаніям, що спеціалізуються на цій діяльності, це знижує ризик, пов'язаний зі змінами технології та / або купівельних переваг, це підвищує організаційну гнучкість і оперативність прийняття рішень, скорочує час розробки і виведення на ринок нових товарів, знижує витрати на координацію, це дозволяє компанії зосередитися на основному бізнесі.

Окрім цього, аутсорсинг як метод ведення бізнесу дозволяє досягти організаційно-управлінських переваг, а саме скоротити розмір підприємства до більш керованого рівня, зменшити штат співробітників, позбутися від обтяжливих структури непрофільних функцій.

Звичайно, застосування аутсорсингу як і будь-якого іншого виду кооперації між підприємствами пов'язане із певними ризиками та загрозами.

Одним із найбільш вагомих аргументів проти звернення до аутсорсингової компанії є втрата контролю над власними ресурсами; втрата керівництвом компанії функції нагляду за певною частиною бізнесу, внаслідок чого можуть ухвалюватись неадекватні рішення.

Крім того, при роботі з аутсорсерами можливе збільшення витрат при передачі другорядних функцій або навіть зниження якості їх виконання при несумлінності аутсорсера.

Також, істотним недоліком аутсорсингу в Україні є реальний ризик витоку інформації при передачі на аутсорсинг одразу декількох важливих функцій з одночасною появою нового конкурента, який використовує досвід і знання підприємства, що замовило аутсорсинг [3].

Таким чином, аутсорсинг є сучасним інструментом, який сприяє підвищенню ефективності діяльності вітчизняних суб'єктів.

Використання послуг зовнішніх підрядників – фахівців у тій чи іншій галузі, допомагає одночасно підвищити конкурентоспроможність своєї компанії в галузях, що динамічно розвиваються, а також одержати доступ до необхідних професійних ресурсів при певному зниженні власних витрат для вирішення поставлених завдань.

Фактично аутсорсинг може використовуватись на будь-якому управлінському рівні і розглядатись як інструмент стратегічного операційного та тактичного менеджменту. Проте під час прийняття рішення про передачу частини своїх бізнес-процесів необхідно ретельно підходити до вибору аутсорсера аби запобігти небажаним ризикам. Важливо також проаналізувати та виокремити основні види аутсорсингу для вибору найкращих його форм у кожному конкретному випадку підписаної угоди чи проекту.

Література:

1. Тищенко О., Хаустова В. Проблеми економіки. 2012. № 4. С. 129–135.
2. Красношарпа В., Трохимець І. Аутсорсинг та його застосування на підприємствах України. *Ефективна економіка*. 2015. № 5. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_5_65. (дата звернення: 15.04.2021).
3. Беліков О. Аутсорсинг як делегування функцій управління. *Юридичний журнал*. 2007. № 7–8. С. 157–160.

Заярнюк О. В.

кандидат економічних наук, доцент,
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

HR-МЕНЕДЖМЕНТ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ

Інноваційна активність та конкурентоспроможність сучасної компанії визначається насамперед конкурентоспроможністю, якістю та кваліфікацією персоналу, його творчістю та креативністю. Все це актуалізує роль HR-менеджменту у пошуку нових підходів до управління персоналом в контексті розвитку його навичок і здібностей, мотивації до пошуку нестандартних підходів у вирішенні проблем тощо. Саме тому завдання побудови сучасних підходів до управління конкурентоспроможністю персоналу на інноваційній основі є важливим і актуальним.

Питання HR-менеджменту, мотивації, управління персоналом з позиції підвищення його конкурентоспроможності розвивали такі вчені, як: Д. Саллівен [7], П. Блохін [1], Д. Козлов [3], О. Костюченко [5], А. Колот, В. Данюк, О. Герасименко [4], М. Семикіна [8] та інші.

Водночас сьогодні постає питання дослідження інноваційних підходів до управління персоналом, спрямованих на активне впровадження цифрових технологій в сфері HR, адаптацію та мотивацію співробітників у режимі роботи онлайн, підтримку соціально-психологічного клімату та залученість персоналу під час криз та реформ.

Перш за все, потрібно наголосити, що конкурентоспроможність – досить багатогранна економічна категорія, яка у літературних джерелах трактується по-різному відповідно до специфіки досліджень. Термін «конкурентоспроможність персоналу» по суті означає колективну конкурентоспроможність співробітників компанії. Вона відображає ступінь їх відповідності вимогам ринку праці, формується за рахунок сукупності набору якісних і кількісних характеристик, дозволяє розширювати ресурсні можливості компанії та підвищити її конкурентоспроможність.

Розвиток цифрової економіки кардинально змінює усі традиційні функції управління компанією, і в першу чергу, сферу HR-менеджменту. Щоб залишатися конкурентоспроможною, кожна компанія прагне активно використовувати цифрові технології для оптимізації бізнес-процесів, підвищення ефективності діяльності і поліпшення досвіду взаємодії зі своїми споживачами. Поняття цифрового HR об'єднує соціальні мережі, чат-боти, мобільні додатки, хмарні технології, доповнену реальність. У сучасних умовах важливо зробити інформацію більш доступною і простою у використанні: для співробітників, претендентів на робоче місце, суміжних відділів.

В умовах цифровізації компанії цінність і конкурентоспроможність співробітника, який володіє цифровими навичками багатократно зростає. В сучасному HR-менеджменті все більше необхідні такі знання і уміння персоналу, як розуміння основ кібербезпеки, володіння інструментами для внутрішніх комунікацій,

здатність працювати з базами даних (уміння користуватися Excel та іншими інструментами бізнес-аналітики), а також клієнтоорієнтованість, креативність, оригінальність, критичне мислення, швидкість прийняття рішень, уміння управляти людьми та емоційний інтелект. HR-менеджменту потрібно заохочувати своїх співробітників розвивати ці навички.

Іншим важливим завданням сучасного HR-менеджменту є управління людськими ресурсами дистанційно. Як відомо, у зв'язку із світовою пандемією COVID-19 проблема віддаленої роботи набула особливої гостроти. Перед HR-менеджментом постало питання, як забезпечити управління персоналом, як управляти продуктивністю співробітників, організувати командне навчання та контролювати виконання завдань поза межами робочого місця. Робота в режимі онлайн для працівників має багато переваг: це знижує ризик зараження вірусною інфекцією, зменшує необхідність спілкування з неприємними колегами, допомагає поєднувати робочі та домашні обов'язки. Але водночас дистанційна робота посилює почуття ізольованості, особливо у співробітників старшого віку, яким складно працювати із електронними засобами комунікації. Крім того, відсутність підтримки з боку колег і керівництва знижує продуктивність праці таких співробітників та викликає стресові відчуття. До того ж формат віддаленої зайнятості порушує баланс між роботою і особистим життям.

Виходячи з цих позицій, HR-менеджмент має постійно підтримувати зв'язок зі своїми співробітниками та забезпечити організацію безперервного навчання працівників новим засобам комунікації за допомогою різних онлайн-курсів. Це підвищує мотивацію праці персоналу, бажання підняти свою конкурентоспроможність, дає можливість задовольнити потребу в особистісному зростанні та саморозвитку.

Віддалена робота передбачає самостійність співробітника стосовно організації робочого часу, підвищення своєї результативності та продуктивності. Проте не всі працівники здатні до самодисципліни. З метою вирішення питання контролю виробничих завдань HR-менеджерам доцільно моніторити ситуацію для утримання співробітників у робочому режимі. Для цього важливим є встановлення чітких правил формулювання і контролю строків виконання робочих завдань. Наприклад, на початку і в кінці робочого тижня запланувати проведення відео-нарад, обговорення успіхів і робочих проблем, обмін досвідом і порадами. Обов'язковим при цьому має бути контроль виконання завдань один раз наприкінці тижня, але тотальним щоденним контролем роботи співробітників зловживати не можна, оскільки це може призвести до зниження їх продуктивності.

HR-менеджмент є вагомим елементом управління компанією в майбутньому, з урахування нових підходів до бачення цього поняття. Завданням сучасних компаній є створення індивідуальних підходів до кожного співробітника з метою визначення найефективнішого для компанії роду діяльності, тобто створення мобільності персоналу, вивчення сильних та слабких сторін персоналу, можливостей та потенціалу.

Інноваційні технології в сфері навчання і розвитку персоналу, які отримали найбільшого поширення сьогодні, це коучинг і тимбілдінг, слід використовувати для розкриття потенціалу кожного і побудови команди. Стресменеджмент, управління конфліктами також є дієвими технологіями для поточної роботи з персоналом із точки зору інноваційного підходу.

Таким чином, персонал та його конкурентоспроможність на рівні теорії та практики сучасного HR-менеджменту розглядається як рушійна сила підвищення конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності функціонування будь-якої компанії. Управління персоналом перетворюється на найважливішу складову системи управління сучасною компанією, оскільки всі цілі організації досягаються за рахунок креативних ідей та генерованих персоналом інновацій. HR-менеджмент українських компаній потребує поліпшення методів роботи з персоналом та впровадження успішних зарубіжних практик. Це вимагає кардинальних змін у баченні ролі персоналу в розвитку сучасної компанії, в розумінні важливості його професійного зростання. Нові умови роботи вимагають застосування нових організаційно-економічних та соціально-психологічних методів управління персоналом на інноваційній основі.

Література:

1. Блохін П. В. Роль HR менеджменту у розвитку компанії: матеріали 1 Міжнар. наук.-практ. конф. «Конкурентні стратегії розвідки України в глобальній економіці». Київ: МУФ, 2018, 9 с. Режим доступу: [iuf.edu.ua/wp-content/uploads/images/stories/confe...onferenceiuf2018.pdf](http://iuf.edu.ua/wp-content/uploads/images/stories/conferenceiuf2018.pdf). (дата звернення 18.04.2021 р.).
2. Заярнюк О. В. Конкурентоспроможність і ключові компетенції персоналу в умовах цифровізації: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України», 14 квіт. 2020 р., м. Кропивницький. С. 282–284. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/9782/1/Proceedings-3thISPC-2020-282-284.pdf> (дата звернення 18.04.2021 р.).
3. Козлов Д. HR-професіонал в епоху штучного інтелекту. 2017. Режим доступу: <https://business.ua/biznes/item/2017-hrprofesional-v-epokhu-shtuchnoho-intelektu>. (дата звернення 18.04.2021 р.).
4. Колот А. М., Данюк В. М., Герасименко О. О. та ін. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.
5. Костюченко О., Полякова Е. Роль HR-менеджера в побудові ефективної роботи. Режим доступу: <http://yur-gazeta.com/publications/legal-business/rol-hrmenedzhera-v-pobudovi-efektivnoyi-roboti.html>. (дата звернення 18.04.2021 р.).
6. Руденко О. М., Штурхеуцький С. В., Шершньова О. В., Філіпова Н. В. HR-менеджмент у публічному управлінні: навч. посіб. Ч.: НТУ, 2016. 16 с.
7. Саллівен Дж. Стратегічна роль HR-служби, розуміння ролі управління людськими ресурсами в контексті моделі «П'ять рівнів вкладу HR». URL: <http://www.management.com.ua/hrm/hrml25.html>. (дата звернення 18.04.2021 р.).
8. Семікіна М. В., Беляк Т. А. Корпоративна культура в системі соціально-трудова відносин: [монографія]. Кропивницький: КОД, 2018. 248 с.
9. Чавичалов І. І. Методи оцінки ефективності управлінського персоналу підприємства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 1. С. 41–44. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2018_1_9 (дата звернення 07.04.2021 р.).

Кіріченко О. В.

асистент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПОЗИЦІЙ ЛЮДИНИ НА ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ

Підходи до забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів динамічно змінюються в процесі загального економічного і суспільного поступу, обумовлюючи появу нових найбільш пріоритетних конкурентних переваг, методів, важелів та інструментів підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Для сучасної глобалізованої інформаційно-мережевої економіки характерною є наявність декількох тенденцій. З одного боку, все більш поглиблюються територіальні асиметрії щодо можливостей забезпечення конкурентних позицій людських ресурсів на міждержавному, міжрегіональному та локальному рівнях, зважаючи на вкрай нерівномірні тенденції розвитку країн і територій. З іншого боку, відбувається суттєва трансформація у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, зважаючи на стрімкий розвиток різноманітних форм дистанційної зайнятості, нестандартної та гнучкої зайнятості, за якої конкретна людина часто може працювати незалежно від місця свого фізичного перебування.

Крім того, на сьогодні можна констатувати значну зміну пріоритетів у сфері забезпечення високих конкурентних позицій, наприклад, таких як наявність формальної професійної освіти, на користь фактичного рівня знань, умінь та компетентностей людини, отриманих в процесі трудового досвіду, саморозвитку, участі у різних формах неформальної та інформальної освіти.

У свою чергу, це обумовлює необхідність трансформації методів, важелів та інструментів організаційно-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, роблячи акцент, у першу чергу, на тих навичках і компетентностях, які є затребуваними в умовах інформаційно-мережевої економіки [6].

Стосовно першого аспекту, для України характерною є значна диференціація за рівнем соціально-економічних передумов та конкурентоспроможності людських ресурсів у розрізі територій. Розглядаючи рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, можемо відмітити, що найвищі значення мали місце у місті Києві (63,1%), Харківській (62,1%), Сумській (59,8%) та Дніпропетровській (59,5%) областях.

Найнижчі значення зафіксовано у Кіровоградській (55,6%), Закарпатській (55,4%), Тернопільській (53,8%), Волинській (50,9%) та Донецькій (50,9%) областях. В цілому по Україні зазначений показник склав 58,2% [1].

Водночас, характеризуючи освітню складову забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, необхідно констатувати наявність певних переваг стосовно працевлаштування осіб з повною вищою освітою. Так, рівень зайнятості населення у віці 15-70 років з повною вищою освітою в усіх регіонах перевищував загальний рівень зайнятості населення за всіма рівнями освіти. Проте, і цей показник доволі суттєво диференціювався у розрізі регіонів: якщо у Житомирській області він склав 77,2%, у місті Києві – 76,1%, у Київській області – 75,7%, в Луганській області – 75,3% і Рівненській області – 75,3%, то у Херсонській

області – 67,9%, Волинській області – 67,3%, Донецькій області – 65,9% та у Чернівецькій області – 63,3%.

Значне занепокоєння викликає переважання частки звільнених працівників над чисельністю їх прийому за всіма територіями країни.

Основними причинами переважання питомої ваги звільнених працівників над обсягами прийняття є: загальна тенденція старіння населення призводить до нарощування тенденції щодо звільнення працівників старших вікових груп у зв'язку із виходом на пенсію; працівники молодшої і середньої вікових груп звільняються унаслідок незадоволеності умовами та оплатою праці, відбувається їх міграція до більш розвинених регіонів та за кордон; відбувається структурна трансформація ринку праці, за якої запровадження сучасних технологій потребує меншої кількості працівників, особливо низькокваліфікованої праці [4].

Суттєво диференціюється і рівень оплати праці за регіонами України. Так, якщо у місті Києві середньомісячна заробітна плата штатних працівників у 2019 році складала 15776 грн, то у Чернівецькій області – лише 8066 грн. Низький рівень оплати праці в країні (порівняно з країнами ЄС) та значні розбіжності в її розмірі у територіальному вимірі призводять до інтенсифікації виїзду робочої сили за межі конкретних територій (до більш розвинених регіонів) та держави в цілому (за кордон).

В умовах становлення інформаційно-мережевої економіки особливої актуальності набувають специфічні навички людських ресурсів, насамперед, рівень цифрової грамотності та володіння навичками використання сучасної комп'ютерної техніки. Зазначений показник за даними Державної служби статистики України є доволі низьким у межах багатьох регіонів. Так, якщо у місті Києві питома вага населення, що має навички роботи, пов'язані з комп'ютером, у 2019 році становила 76,9%, то для низки регіонів України цей показник був меншим за 50% (Волинська, Вінницька, Тернопільська, Хмельницька, Житомирська, Луганська, Донецька, Рівненська області) [5].

Окрім територіальних асиметрій, на сьогодні суттєво змінюються й самі підходи до забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів [2].

Враховуючи викладене, пріоритетними напрямками забезпечення і підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки вважаємо наступні:

- розвиток навичок застосування сучасних інформаційно-комунікативних технологій серед населення країни;
- формування високого рівня інноваційної та інформаційної культури;
- стимулювання готовності до конструктивної співпраці та взаємодії у рамках мережевих структур різних типів;
- розвиток м'яких навичок (soft skills), включаючи комунікативні здібності, лідерство, здатність до командної роботи, креативний потенціал та здатність до генерування інноваційних ідей та нововведень.

Отже, за результатами проведеного дослідження можемо констатувати, що процес забезпечення конкурентоспроможності в умовах сучасних реалій значно трансформується.

На рівень конкурентних переваг робочої сили чинять вплив традиційні фактори, пов'язані з освітнім рівнем населення, якістю робочих місць, рівнем умов та оплати праці тощо, проте домінуючими стають новітні чинники впливу, що лежать у

площині забезпечення високої цифрової грамотності, інформаційної культури, необхідності систематично працювати з великими та надвеликими обсягами інформації, користуватися сучасними інформаційними мережами та засобами зв'язку. Значно зростає роль горизонтальної мережевої взаємодії та інтеграції між усіма учасниками соціально-трудова та економічних відносин.

Література:

1. Геращенко І. М. Оцінювання рівня конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці на основі компетентнісного підходу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2015. Вип. 3. С. 71–76.
2. Залужний А. Л. Інформаційно-мережеві виміри сучасної економіки. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 50 (1). С. 59–63.
3. Карпенко А. В. Розвиток інтелектуальних активів людського потенціалу: теорія та практика: монографія. Запоріжжя : Мокшанов В. В., 2018. 510 с.
4. Levchenko O., Tkachuk O., Haidoura H. The priorities of forming and development of innovative-integrated structures in Ukraine under the modern conditions. *PIRETS*. 2020. Vol. 08. Issue 01. P. 35–39.
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 10.11.2020).
6. Пляшко О. С. Методичні засади визначення конкурентоспроможності людських ресурсів. *ScienceRise*. 2015. № 4(3). С. 58–62.

Пінік В. В.

здобувач вищої освіти

Кіріченко О. В.

асистент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Стрімкий розвиток сучасної цифрової економіки суттєво видозмінює традиційні методи і підходи до організації функціонування суб'єктів економічної і соціальної сфер. Не виключенням є і сфера забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, на яку вплив цифрової економіки є безпрецедентним. Каталізатором трансформації соціально-трудова відносин, ринку праці та масового впровадження нових форм зайнятості стало поширення пандемії коронавірусу у світі у 2020 році. Всі перелічені процеси мали місце і до початку пандемії, проте вона значно прискорила їх перебіг, оскільки більшість суб'єктів господарювання вимушені були у терміновому порядку перелаштовувати свою діяльність та запроваджувати дистанційну зайнятість в усіх сферах, де це можливо.

Зважаючи на викладене, на сьогодні можна стверджувати про суттєву зміну пріоритетів стосовно домінуючих конкурентних переваг людських ресурсів, невід'ємними елементами високої конкурентоспроможності людини у багатьох сферах діяльності виступають висока цифрова грамотність, вміння користуватися

сучасними засобами зв'язку, креативність. Отже, тематика пошуку шляхів підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів на сьогодні є надзвичайно актуальною та потребує детального вивчення з теоретичної, методичної та практично-прикладної точок зору [3].

У сучасних умовах формування та стрімкий розвиток інформаційної економіки створює як численні переваги, так і містить низку ризиків та загроз в контексті забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів. З одного боку, працівники повністю або частково вивільняються від виконання багатьох видів важкої й монотонної праці, значно прискорюються процеси інформаційного обміну і взаємодії, зростає кількість часу, який може бути використаний для креативної творчої праці, саморозвитку тощо [4].

Результатами інноваційного розвитку людського капіталу є як забезпечення зростання якісного рівня самого людського потенціалу, так і накопичення, поширення та подальша матеріалізація нових знань у продуктах і послугах. У цьому контексті актуальності набуває процес безперервного оновлення знань працівників за рахунок формальної та неформальної освіти, а також створення умов для гідної праці зайнятого населення (рівень оплати, умови праці тощо) [5].

З іншого боку, як відзначають фахівці, найближчим часом варто очікувати на появу нового чинника соціально-економічної нерівності: ті, хто має кращий доступ до мережі і краще адаптований до її особливостей, матимуть переваги над іншими [1]. Тобто, й надалі відбуватиметься значне зниження конкурентоспроможності працівників, які не зможуть своєчасно адаптуватися до вимог та викликів сучасної економіки.

Відзначимо, що із подальшим розвитком цифровізації конкурентні переваги тих працівників, які в достатній мірі не володіють вищевказаними навичками і характеристиками, будуть систематично знижуватися, зростатиме рівень їх соціальної незахищеності, актуалізуватимуться потреби у законодавчому врегулюванні нестандартної зайнятості.

Активне впровадження у соціально-трудоу сферу досягнень автоматизації і роботизації, технологій штучного інтелекту призводять до зміни структури, кількості і якості наявних робочих місць. З одного боку, новітні технологічні рішення сприяють полегшенню виконання складних трудових функцій, зростанню продуктивності і результативності праці, рівня та якості життя в цілому, вивільняючи додатковий обсяг часу для розвитку і самореалізації. З іншого боку, за умов поглиблення тотальної соціально-економічної нерівності вони створюють загрозу соціальній безпеці населення певних країн і територій, ще більш загострюючи існуючі протиріччя у боротьбі за соціальні та економічні блага [2].

Ще одним важливим аспектом є віртуалізація робочого простору. Цифрові технології дедалі більше розповсюджуються в усіх сферах життєдіяльності людства. На відміну від традиційних даних у паперовому вигляді, цифрові дані фактично без будь-яких обмежень у часі і просторі можливо копіювати, накопичувати, зберігати та аналізувати. Тобто, відбувається поступове доповнення традиційної фізичної реальності цифровою або ж віртуальною реальністю, створюючи нові підходи до організації праці, комунікації та взаємодії між суб'єктами [6, с. 39].

Враховуючи викладене, пріоритетними напрямками забезпечення і підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах цифрової економіки вважаємо наступні:

- розвиток навичок застосування сучасних інформаційно-комунікативних технологій серед населення країни;
- формування високого рівня інноваційної та інформаційної культури;
- стимулювання готовності до конструктивної співпраці та взаємодії у рамках мережевих структур різних типів.

Отже, можемо зробити висновок, що процес забезпечення конкурентоспроможності в умовах сучасних реалій значно трансформується. На рівень конкурентних переваг робочої сили чинять вплив традиційні фактори, пов'язані з освітнім рівнем населення, якістю робочих місць, рівнем умов та оплати праці тощо, проте домінуючими стають новітні чинники впливу, що лежать у площині забезпечення високої цифрової грамотності, інформаційної культури, необхідності систематично працювати з великими та надвеликими обсягами інформації, користуватися сучасними інформаційними мережами та засобами зв'язку. Значно зростає роль горизонтальної мережевої взаємодії та інтеграції між усіма учасниками соціально-трудоових та економічних відносин.

Таким чином, позитивні аспекти впливу сучасної економіки на рівень конкурентоспроможності людських ресурсів полягають у наступному: створюються передумови для зростання конкурентних переваг працівників, які володіють хорошими навичками використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, застосування різноманітних платформ дистанційного зв'язку, швидко працювати з великими обсягами інформації, високим рівнем креативного мислення, емоційного інтелекту, гнучкістю, адаптивністю й самоорганізованістю. Натомість, з подальшим розвитком цифрової економіки конкурентні переваги тих працівників, які в достатній мірі не володіють вищевказаними навичками і характеристиками, будуть систематично знижуватися.

Література:

1. Бусарєва Т. Г. Мережева економіка як нова форма розвитку економіки. *Бізнес-навігатор*. 2018. Вип. 4. С. 9–13.
2. Єрмоленко А. Б. Вплив глобальних цивілізаційних трансформацій на формування вимог до післядипломної освіти в Україні. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки*. 2019. Вип. 10. С. 57–73.
3. Кіріченко О. В. Особливості забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2020. № 6 (117). С. 144-150.
4. Кіріченко О. В. Формування інформаційно-мережевої економіки: вплив на рівень конкурентоспроможності людських ресурсів. Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., 14 квіт. 2020 р. Кропивницький: ЦНТУ, 2020. С. 299–301.
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. Піщуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Київ: Центр Разумкова, Заповіт, 2020. 274 с.

Ситник О. Ю.

кандидат економічних наук, доцент
Льотна академія національного авіаційного університету
м. Кропивницький, Україна

НЕЙРОМАРКЕТИНГ: СУТНІСТЬ ТА ЕТИЧНІ АСПЕКТИ

Безупинне зростання інтенсивності конкуренції між виробниками товарів та послуг вимагає від них пошуку та впровадження нових підходів впливу на поведінку споживача. Традиційні методи проведення маркетингових досліджень та просування товарів не є повністю достовірними. Тож сучасні маркетологи звертаються до різних наук, намагаючись вдосконалити існуючі підходи впливу на поведінку споживача. Результатом даних пошуків є розвиток нового напрямку маркетингу - нейромаркетинг, який ґрунтується на досягненнях таких наук, як психологія та нейробіологія.

Нейромаркетинг змінює класичні підходи до «чорного ящика» споживача. Більшість дослідників зазначають, що він є третім революційним методом маркетингових досліджень, окрім кількісного та якісного, який дозволяє зазирнути прямо у підсвідомість представників цільової аудиторії.

Нейромаркетинг є комплексом методів вивчення поведінки покупців, з метою подальшого впливу на їх емоційні і поведінкові реакції, який ґрунтується на останніх здобутках таких наук як маркетинг, когнітивна психологія, нейрофізіологія, нейробіологія. Безперечно, головною перевагою нейромаркетингу є скорочення вартості маркетингових досліджень та отримання більш достовірної маркетингової інформації. Даний ефект досягається за рахунок відслідковування не свідомої як в традиційних методах маркетингових досліджень, а підсвідомої реакції споживача на певні подразники.

Основною нейромаркетингу є вивчення процесів взаємодії свідомого (розум, раціональне), підсвідомого (мозок, ірраціонального), тіла (репрезентантині системи особи: тактильні, смакові, аудіальні, візуальні), суспільства (соціальні норми і закони, стадії розвитку, ментальні поведінкові реакції).

Варто зауважити, що теоретичні основи нейромаркетингу ґрунтуються на теорії триєдиного мозку, яка стверджує, що людських мозок розділений на три різних функціональних блоки: мозок рептилії, мозок ссавця (лімбічна система), раціональний мозок (неокортекс).

Перший функціональний блок - мозок рептилії, який контролює примітивну сторону особи і такі рефлексії, як виживання і розмноження. Його завдання - дуже швидко вирішувати, яка стратегія поведінки повинна бути використана (діяти, відступити або почекати) з метою задоволення первинних потреб (фізіологічних, сексуальних, безпеки, захисту території тощо). Мозок ссавців, або лімбічна система, відповідає за емоції, які передаються в рептильний мозок як хороші так і погані відчуття, тим самим готуючи базу для прийняття рішення. Дана система пов'язана з емоціями, почуттями, увагою, загальним настроєм, спогадами, відносинами з іншими людьми. Зовнішній шар кори мозку (неокортекс) управляє пізнавальною діяльністю, пам'яттю. Він аналізує і вирішує проблеми, використовує мову і логіку, відповідає за раціональну пам'ять і творче мислення. Його рішення враховують попередній досвід, переконання, особисті цінності, самооцінку.

Таким чином, методи нейромаркетингу ґрунтуються на фіксації подразників, які викликають емоційний відгук, дослідження причин прояву уваги, емоційних реакцій, пам'яті, різних функціональних станів головного мозку. Увесь цей комплекс методів і дозволяє виявити ступінь емоційної уваги та особливості когнітивної поведінки споживача як відгук на упакування, розташування товару, його вигляд, смак, аромат, рекламні зображення, структуру сайту тощо [1].

Сьогодні все більше відкривається лабораторій на базі ЗВО, які пропонують проведення нейромаркетингових досліджень. Подібні послуги надають також приватні і державні медичні установи, лабораторії, наукові інститути тощо.

Основою проведення даних досліджень є застосування позитронно-емісійної томографії, нейролінгвістичного програмування, електроенцефалографії, магнітоенцефалографії, електронейроміографії, магніто-резонансної спектрографії, викликані потенціали, транскраніальної магнітної стимуляції.

Слід зазначити, що виділяють найступні розділи нейромаркетингу: маркетингові дослідження з визначенням реакцій мозку; аромаркетинг; аудіомаркетинг; психологія кольору [2]. Маркетингові дослідження з визначенням реакцій мозку – вид нейромаркетингу, в якому дослідження реакцій мозку на вплив зовнішніх подразників і фіксація підсвідомих процесів сприйняття дають можливість виявити закономірності, причинно-наслідкові зв'язки між таким впливом і поведінкою споживача [2, с. 59].

Згідно теорії нейролінгвістичного програмування людина має такі репрезентативні системи як візуальна, аудіальна, тактильна та смакова. Даними каналами сприйняття і обумовлено виникнення таких видів нейромаркетингу як аромаркетинг (нюх); аудіо маркетинг (слух); психологія кольору (зір). При цьому тактильні відчуття не менш важливі, але саме цей канал сприйняття важко ефективно застосовувати при просуванні товару через засоби масової інформації, телебачення, рекламні оголошення тощо. Проте перед масовим виробництвом товару, більшість виробників проводять додаткові маркетингові дослідження з метою вдосконалення товару для більш приємного сприйняття через тактильний контакт для кінестетів.

Відмітимо, що більшість осіб є візуалами, чим і обумовлено виникнення окремого напрямку нейромаркетингу – психологія кольору.

Таке глибоке занурення у психологію споживачів породжує сьогодні багато дискусій стосовно етичності застосування нейромаркетингу як дієвого інструменту просування товарів та послуг на ринку. В даному контексті головними проблемними питаннями в даному контексті є. Перше, нейромаркетинг є засобом маніпуляції (відомим є фактом є те, що реалізація навичок отриманих при вивченні нейролінгвістичного програмування особами з низькими моральними цінностями допоможе останнім легко маніпулювати будь-якою особою, яка не має відповідних знань у даному напрямі). Друге, межі за які не можна заходити при проведенні нейромаркетингових досліджень не визначені, а законодавче їх закріплення взагалі відсутнє. Третє, не визначена відповідальність за використання отриманих під час нейромаркетингових досліджень даних. Четверте, чітко не визначені питання та сфери, які повинні залишатися конфіденційними під час проведення даного роду досліджень.

Зазначені аспекти не є новими і характерні для більшості традиційних маркетингових досліджень. Адже, бажання підвищити рівень продажу товарів та сформуванню лояльності споживачів, підштовхує виробників до застосування різних

методів, які дозволять краще вивчити психологію поведінки споживача, щоб вплинути на його рішення щодо купівлі товару чи послуги.

На підтримку розвитку нейромаркетингу можна навести дві існуючі на сьогодні в світі тенденції.

По-перше, докладне дослідження споживачів дозволяє покращувати товари та послуги, та переорієнтовувати виробництво саме на вироблення необхідних товарів та послуг.

По-друге, сьогодні однією з топових тенденцій є захоплення психологією та активне застосування її у повсякденному житті, на що спрямовані безліч популярних психологічних тренінгів. А обізнаним в даних питаннях споживачем маніпулювати складно або майже неможливо, оскільки він усвідомлено робить свій вибір, або так само усвідомлено дозволяє себе схилити до купівлі, що давно вже враховують при розробці своїх маркетингових планів провідні виробники товарів і послуг в усьому світі.

Отже, саме потужність такого інструменту як нейромаркетинг і породжує значні суперечки та увагу до зазначених вище питань. Які безперечно потребують подальших розробок і вирішення як на рівні виробників, так і на макроекономічному рівні, що і є предметом подальших досліджень.

Література:

1. Фігун Н. В., Фігун А. В. Методологія нейромаркетингу: суть, класифікація, перспективи розвитку. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 24.5. С. 362–370.
2. Окландер М., Губаєва Ю. Нейромаркетинг – теорія та практика впливу на підсвідомість споживача. *Економіст*. 2014. № 11. С. 59–62.

Тушевська Т. В.

асистент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІВЕНТ-МЕНЕДЖМЕНТУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В період стрімких трансформацій соціально-економічних процесів розвитку бізнесу здатність утримувати конкурентоздатність для вітчизняних підприємств стає чи не першочерговою задачею. Конкуренція примушує організації всіх типів та форм діяльності постійно відслідковувати ринкові тенденції, моніторити вартість матеріальних та трудових ресурсів, зменшувати собівартість продукції чи послуги, покращувати їх якість, а отже підвищувати свою конкурентоспроможність.

Останнім часом для набуття конкурентних переваг передові підприємства користуються можливостями івент-менеджменту, який спрямований на отримання не одноразового ефекту, а довготривалого процесу в формуванні іміджу організації, його вплив на інтереси і потреби споживача.

Виникає необхідність забезпечення ефективності їх проведення для досягнення очікуваного результату, проаналізувати основні перешкоди на шляху до ефективного управління визначною подією. У разі неправильного вибору формату заходу чи не раціональної організації можуть виникнути непередбачувані обставини, які, своєю

чергою, негативно вплинуть на репутацію підприємства та/або приведуть до невиправданих витрат. З огляду на це актуальним є дослідження стану розвитку івент-менеджменту як такого, і в Україні зокрема.

У сучасних умовах івент-менеджмент став предметом вивчення та підґрунтям застосування практичних навичок та вмій, що спрямовані на розроблення, виробництво та управління запланованими подіями, змістовними фестивалями, святкуваннями, розважальними заходами, рекреативними подіями, політичними, державними, науковими та театральними подіями [1]. До цього переліку можна також додати події місцеві, окремі ділові чи корпоративні події, а також події приватного характеру, включаючи різного роду вечірки, одруження та соціальні події певних родинних груп [2, с. 113].

Таким чином, івент-менеджмент – це окремий напрямок управління, що спрямовує свою діяльність на планування, організацію, координацію та контроль за проведенням спеціальних подій, як внутрішнього характеру, так і тих, що направлені на привернення уваги з боку споживачів.

Так, фахівець у сфері івент-менеджменту М. Поплавський акцентує увагу на бінарності поняття івент-менеджменту. Його трактовка спирається на два основних аспекти:

- по-перше, це використання спеціальних заходів для досягнення різних корпоративних і суспільних цілей;
- по-друге, це методи і прийоми управління унікальними подіями, які розглядаються як окремі бізнес-проекти [3].

Окремої уваги заслуговує персонал підприємства, що завдяки своїм компетенціям здатний адекватно виконувати свої функції відповідно поставлених задач та вимогам ринку. Фактично, персонал є головним ресурсом підприємства, а отже, і головним фактором забезпечення його конкурентоспроможності.

Формування компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в ринкових умовах, є запорукою стратегічного досягнення успіху підприємством. Лише мотивовані працівники із високим рівнем інтелектуально-професійного розвитку здатні належним чином налагодити працюючі системи продажу, фінансів, логістики, маркетингу тощо.

Івенти внутрішньо-організаційного характеру покликані зміцнити корпоративний дух в компанії, збільшити відчуття приналежності та групової ідентифікації. Водночас, корпоративні свята позитивно відображаються на статусі підприємства та формують лояльність до бренду з боку потенційного споживача.

Організація подій, що мають бізнес-спрямування сприяють популярності бренду, просуванню продукції, підвищують конкурентоспроможність підприємства. Такі івенти все частіше включається в процес функціонування підприємств, а на їх проведення виносяться окрема стаття витрат.

Шляхом організації спеціальних заходів компанія може успішно доносити свої цінності до цільової аудиторії, формуючи необхідне ставлення до себе, своїх продуктів і послуг. Найважливішим завданням у цьому випадку стає створення цілісної івент-політики фірми, яка об'єднує розрізнені заходи в єдину систему для досягнення обраних цілей. Від загальних цілей і завдань, що стоять перед івент-менеджером при організації конкретної події, залежать такі параметри, як формат заходу, бюджет заходу, терміни реалізації проекту.

Важливо також враховувати, що унікальності заходу надає його яскравість та незвичність, що сприяє запам'ятовуванню події та позитивного сприймання підприємства та його торгової марки.

Типовими цілями проведення івентів для підприємств, що мають на меті просування товару/послуги, є:

- створення або підтримання необхідного іміджу фірми;
- підвищення лояльності цільової аудиторії і, як наслідок, підвищення продажів;
- підвищення впізнаваності компанії, продукту, послуги.

Отже, івент доцільно розглядати, як можливість зустрічі зі своєю цільовою аудиторією за-для розуміння її потреб та формування пріоритетів при виборі того чи іншого продукту.

Організатору важливо не втратити своєї стратегічної цілі, тому на сцену мають виходити професіонали, які організують захід на найвищому рівні.

Ринок івент-послуг в Україні має тенденцію до розвитку. Проте науковцями визначено ряд перепон, що гальмують вітчизняну івент індустрію. Серед них найсуттєвішими є:

- неготовність українських клієнтів до креативних рішень та їх фінансування;
- нестача кваліфікованих кадрів, здатних професійно спланувати та провести івент.

У західних джерелах івент-менеджмент досліджується більш активно. Він входить до складу інструментів стратегічного маркетингу, підкреслюючи значення організації заходів у процесі комунікації з клієнтами: компанії проводять івенти, спрямовані на просування для того, щоб полегшити комунікації з потенційними клієнтами та стейкхолдерами [3].

Таким чином, раціональна організація та ефективне управління подіями, як в корпоративному секторі, так і в бізнес-проектах допомагає привернути увагу споживачів, сформувати в них лояльність до підприємства або торгової марки, вплинути на широкий загал і навіть побічно здійснити вплив на тих, хто не потрапив на захід, але входить в цільову аудиторію. У центрі уваги івент-менеджменту лежать питання щодо правильного планування, послідовної організації та професійної координації всієї події.

Література:

1. Хитрова О. А. Стан і тенденції розвитку івент-менеджменту в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент.* 2018. Вип. 30. С. 27–31. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2018_30_8. (дата звернення 18.04.2021 р.).
2. Event-менеджмент: учебник / У. Хальцбаур, С. Йеттінгер, Б. Кнаузе, Р. Мозер, М. Целлер. М. : Эксмо, 2006. 384 с.
3. Поплавський М. М. Event-менеджмент у індустрії дозвілля. *Питання культурології.* 2017. Вип. 33. С. 186–197. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pkl_2017_33_19. (дата звернення 18.04.2021 р.).

Тушевська Т. В., асистент
Журавльов В.М., ст. викладач
Бабак О., студентка 3 курсу, групи МЕ-19-3ск
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ТІМБІЛДІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОМАНДОУТВОРЕННЯ

Розглядаючи соціально-психологічні аспекти управління персоналом, науковці у даній царині розглядають команду, як рушійну силу при розробці та реалізації стратегічних програм розвитку підприємства. Команда, з точки зору системного підходу, являє собою сукупність особистих та професійних якостей її членів, які об'єднавшись посилюють можливості один одного, чим створюють додатковий ефект від своєї взаємодії. Тому логічно командування розглядати як потужний управлінський інструмент, здатний максимально використовувати як особистісний потенціал окремого працівника, так і в цілому потенціал трудових ресурсів організації.

Однак, не кожна сукупність людей, яка взаємодіє між собою може називатися командою. Так, В. Р. Тлемешок вважає наступні риси, притаманні команді і які відрізняють її від формальної групи:

- спільність цілей для всіх членів і кожного з представників групи;
- відсутність суперечок між груповими і особистими цілями;
- мотивація на досягнення групових цілей;
- загальна ідеологія;
- специфічний характер взаємодії всередині групи, характерний саме їй;
- ефективну діяльність з досягнення цілей [1].

Отже, формування команди – важлива частина управління персоналом, яка потребує професійного підходу. Взаємовідносини в команді впливають не тільки на емоційний стан кожного співробітника, а й на загальну ефективність роботи колективу [2]. Саме тому необхідно тримати ситуацію під контролем та вчасно використовувати дієві інструменти для роботи з командами.

Один із найефективніших способів формування команди є тимбілдинг. Останнім часом даний спосіб командування використовують як комерційні підприємства, так і громадські організації. Менеджмент всесвітньо відомих компаній давно прийшов до висновку, що успіх бізнесу залежить не тільки від професіоналізму працівників та лідера, що стоїть за ними, а і від рівня згуртованості колективу.

Тимбілдинг – це корпоративний захід, спрямований на увімкнення командної взаємодії, відчуття підтримки та довіри між учасниками [2]. Командування може виступати в різних форматах, кожен з яких має свої особливості та спрямованість на досягнення тієї чи іншої мети.

Сигналом для проведення тимбілдингу може слугувати ряд проблем, що мають місце в компанії, наприклад:

- розлад комунікації;
- відсутність довіри в колективі;
- зниження мотивації до виконання своїх обов'язків в групових завданнях;
- відсутність командної взаємодії;

- применшення значущості роботи колег;
- «перекидання» відповідальності за результат на іншу людину.

Наявність хоча б одного з цих «симптомів» вже є тривожним дзвіночком для керівника команди. Якщо виявити ці недоліки вчасно, то в багатьох випадках подолати їх можна швидко та безболісно.

А.А. Крамаренко пропонує перш ніж розпочати тимбілдінг, розробити стратегію, яка буде сприяти поступовій трансформації формальної групи у результативну команду. Науковець рекомендує включити в план реалізації стратегії наступні етапи [3]:

1. Визначити, яку команду треба сформувати в кінцевому вигляді.
2. Створити атмосферу, яка робить виклик талантам.
3. Встановлювати чіткі та зрозумілі цілі.
4. Визначити роль кожного з учасників команди.
5. Посилити комунікативний зв'язок між членами команди.
6. Робити аналіз помилок та успіхів.

Порівнюючи тимбілдінг та заходи формату happy hours, доцільно виділили три головні відмінні риси, які характеризують командоутворювальний тренінг:

- складність проведення. Організувати тимбілдінг набагато складніше, аніж сходити всім разом в кафе. Для проведення командоутворення необхідно визначити проблеми колективу, підібрати програму тимбілдингу, провести її, проаналізувати результати, розробити план подальших дій. Happy hours цього не передбачає та має суто розважальний характер;

- методологічний базис. Кожна програма командоутворення має свою методологію проведення, адже містить спеціальні механіки взаємодії з учасниками, які необхідно знати та розуміти, як вони працюють. Це може бути дієвим HR-інструментом в руках спеціаліста, а може не принести жодної користі, опинившись у розпорядженні новачка;

- результат.

Таким чином, тимбілдінг дає можливість [4]:

- сформувати неформальну атмосферу в колективі;
- створити команду однодумців;
- виявити лідерів в колективі;
- згуртувати співробітників;
- сформувати навички колективної взаємодії.

Зазвичай тимбілдінг проходить в наступній послідовності: поділ на команди; вибір назви, девізу команди; розважальні ігри (можуть бути інтелектуального чи фізичного навантаження); підведення підсумків.

Проведення тимбілдингу завжди дає результат – певні зміни в команді, які можна ідентифікувати під час спостереження за роботою колективу, зміцнення довіри один до одного, налагодження командної взаємодії. Все це досягається зокрема за рахунок неформального спілкування та ігрового формату заходу. Ці зміни мають якісний характер та довготривалу дію, що так важливо для бізнесу.

Література:

1. Ремпель Ж. О. Соціально-психологічні аспекти командоутворення в недержавній організації. *Науковий вісник Миколаївського національного*

університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки. 2015. № 2. С. 110-115. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2015_2_20. (дата звернення: 03.04.2021).

2. Тімблдінг: розвага чи ефективний HR-інструмент? URL: <https://profpressa.com/articles/timbilding-rozvaga-chi-efektivnii-hr-instrument> (дата звернення: 03.04.2021).

3. Крамаренко А. А. Успешный тимбилдинг: базовые принципы и основные этапы. *Соціальна економіка*. 2016. №2. С. 98–102. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/se_2016_2_16. (дата звернення: 03.04.2021).

4. Гра – інструмент тимблдіngu: веб-сайт. URL: <http://gameblog.woc.org.ua/grajak-instrument-teambuildingu/> (дата звернення: 07.04.2021).

Тушевська Т. В.

асистент

Чернега Д. С.

студентка 3 курсу, групи УП-18

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАПОБІГАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ, СОЦІАЛЬНИХ І ПСИХОЛОГІЧНИХ ВТРАТ В МЕЖАХ ОРГАНІЗАЦІЇ

Проблема профілактики, виникнення та вирішення конфліктних ситуацій існує давно та торкається усіх сфер суспільної діяльності. На організаційному рівні конфлікти цікавлять науковців з огляду впливу їх наслідків на подальшу роботу підприємства. Актуальними залишаються питання впливу конфліктних ситуацій на показники діяльності персоналу, а також на формування соціально-психологічного клімату в колективі, що відображається на згуртованості працівників та відображається на ефективності роботи підприємства в цілому.

Беззаперечним є факт неможливості повного уникнення конфліктів в межах такого мікросоціума, як підприємство. Серед працівників завжди будуть розбіжності в силу їх відмінностей за віком, статтю, освітою, соціальним статусом, стажем роботи, професійним та життєвим досвідом, розходження в їх функціях та обов'язках, розмірах заробітної плати, цілях та завданнях, а також різноманітність особистих якостей, особливостей характеру та темпераменту, виховання, цінностей, установок, інтересів, поглядів на проблеми, що виникають у процесі роботи тощо.

Конфлікти завдають значної шкоди ефективній взаємодії у групах, стають причиною втрати економічних, соціальних та психологічних ресурсів, часу, а також знижують мотивацію до праці не тільки конфліктуючих сторін, а й пасивних учасників. Поряд з тим аналіз конфліктних ситуацій в ретроспективі та моніторинг передконфліктних настроїв створюють платформу для розробки механізму передбачення та профілактики інцидентів або ж прискорення протікання конфлікту та його вирішення оптимальним шляхом.

Конфлікти необхідно ретельно вивчати, досліджувати і формулювати рекомендації щодо їхнього регулювання, особливо тих конфліктів, які призводять до руйнувань та небезпечних наслідків.

Зусилля сучасних конфліктологів сконцентрувалися на вирішенні 3 основних проблем:

1. Виявлення сутності конфліктів, їхніх причин, етапів і учасників.
2. Визначення методів, формулювання способів регулювання конфліктних ситуацій, а також запобігання їх виникненню.
3. Встановлення основних форм конфліктів, їхня типологізація [1, с. 14].

Таким чином, завдання щодо вирішення зазначених проблем носять не тільки теоретичний, але й прикладний характер

Способи подолання кризових ситуацій на практиці, настільки ж унікальні та суб'єктивні, як і самі конкретні ситуації. Проте численні дослідження поведінки людей в організаціях і досвід практичного вирішення подібних проблем дозволяє перелічити оптимальні підходи до них:

1. Правила зміцнення «корпоративної моралі» і подолання слабкої дисципліни співробітників:

- забезпечення стабільності «робочого потоку» й ефективне управління виробничим процесом;

- чесна і конструктивна реакція на скарги і претензії співробітників організації з боку керівництва;

- заохочення «зворотного зв'язку» від співробітників не на словах, а на ділі, публічне визнання керівництвом корисності конкретних пропозицій щодо удосконалення організації роботи;

- адекватна похвала і вдячність за видатні досягнення в роботі;

- забезпечення того, щоб кожен співробітник точно знав, що від нього потрібно в термінах кількості та якості виконуваної роботи;

- інформування підлеглих про заплановані або майбутні зміни, якщо вони істотно торкаються їхніх інтересів;

- готовність реально допомогти співробітникам у вирішенні виробничих і особистих проблем;

- створення чіткої, простої і внутрішньо несуперечливої системи правил поведінки і дисциплінарних вимог для співробітників організації.

2. Основні підходи щодо подолання високої плинності кадрів організації:

- удосконалення системи підбору кадрів для організації;

- відпрацьовування вивіреної процедури «входження» нового співробітника в організацію, що включає повноцінну і докладну «співбесіду-знайомство»;

- надання новому співробітникові необхідної і достатньої інформації про організацію, її цілі й політику;

- забезпечення нового співробітника точною інформацією про роботу, яку він повинен буде виконувати, і перспективи на майбутнє;

- представлення нового співробітника робочому колективові;

- адекватна допомога на початковому етапі роботи і достатня кількість контактів у період адаптації;

- налагодження ефективного контролю за станом кадрових ресурсів організації і психологічного супроводу співробітників.

3. Організаційні методи профілактики стресових станів і емоційних зривів:

- децентралізація або процес ширшого розподілу владних повноважень в організації, що знижує відчуття безпорадності й залежності, які часто служать причиною стресу;

- зміни в системі заохочень у напрямку її більшої справедливості й «зрозумілості», які знижують ступінь стурбованості і тривоги з цього приводу;
- залучення співробітників до участі в прийнятті найважливіших для організації рішень;
- розширення каналів і поліпшення характеру спілкування в організації.

Але варто пам'ятати, що управління конфліктами передбачає не тільки врегулювання конфлікту, що вже виник, але й створення умов для його попередження, що є важливішим.

Профілактика конфлікту – вид управлінської діяльності, що полягає в завчасному усуненні або ослабленні конфліктних факторів і обмеженні таким чином можливості їх виникнення чи деструктивного розв'язання в майбутньому. Це така організація життєдіяльності суб'єктів соціальної взаємодії, що виключає чи зводить до мінімуму ймовірність виникнення конфліктів між ними [2, с. 331].

Профілактична діяльність повинна враховувати межі втручання, але вона необхідна, і розпочинати її потрібно із виявлення джерела конфлікту. А для цього потрібно:

1. Знати потенційно можливі причини виникнення напруги. Ними можуть бути як зовнішні, так і внутрішні проблеми. Зокрема до зовнішніх причин виникнення напруги відносяться деякі несприятливі обставини та умови, форми поведінки людей, недостатнє спілкування і розуміння, відмінності у планах, інтересах і оцінках, протистояння або групова опозиція, неправильні уявлення про чийсь дії, відсутність співчуття, упередженість, недовіра, дезінформація. Серед внутрішньо-особистісних проблем виділяють: роздратованість, деморалізація страхом або самонавіювання, переконаність у нездатності щось зробити, порушення внутрішньо-особистісної рівноваги.

2. Необхідність виявлення прихованих перешкод.

3. Корекція самої проблеми шляхом відповідної реакції. Можливими виходами є: налагодити спілкування; знайти компроміс; зайняти оборонну позицію; змінити стратегію і тактику [3, с. 51]

Отже, кінцевою метою управління конфліктними ситуаціями є не лише пошук та визначення способу вирішення конфлікту, але і направлення проблемної ситуації в конструктивне русло.

Технологія запобігання конфліктам є сукупністю знань про способи, засоби, прийоми впливу на передконфліктну ситуацію, а також послідовність дій опонентів і третіх осіб, унаслідок яких протиріччя, яке виникло вирішується. Впливати на проблемну ситуацію взаємодії можна в двох напрямках: впливати та контролювати свою поведінку і впливати на психіку й поведінку опонента [4].

Передумовами попередження конфліктів в більшості випадків є наявність у працівників компетенцій, пов'язаних із комунікативними навиками ділової взаємодії. Як варіант, в організаціях можуть бути організовані тренінги, покликані зробити комунікації більш ефективними.

Доцільно розвивати у працівників навички вчасно ідентифікувати момент, коли спілкування стає передконфліктним, і вміння «повернутися» із передконфліктної ситуації до нормальної взаємодії.

Таким чином, успішне вирішення конфліктних ситуацій в організації, їх профілактика потребує усвідомлення природи конфлікту з боку керівників, знання й оволодіння ефективними способами спілкування, вміння обирати доцільний спосіб поведінки в конфліктній ситуації, що виникають при довготривалих взаєминах. Контроль за конфліктною ситуацією є тим інструментом, оволодіти яким може кожен, а це допоможе вирішити практично будь-яку проблему.

Література:

1. Зінчина О. Б. Конфліктологія: навч. посіб. Харків: ХНАМГ, 2007. 164 с.
2. Конфліктологія: учебник для вузов / В. П. Ратников, В. Ф. Голубь, Г. С. Лукашова и др.; под ред. проф. В. П. Ратникова. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 512 с.
3. Мороз О. О. Сметанюк О. В., Лазарчук О. А. Теорія конфліктів в контексті побудови загальної моделі ефективності сучасного підприємства: монографія. Вінниця: ВНТУ, 2010. 256 с.
4. Шаваріна О. П., Кондратюк С. М. Засоби запобігання конфліктних ситуацій в учнівському середовищі. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна"*. 2014. № 1. С. 136–141. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2014_1_31. (дата звернення 18.04.2021 р.).

Христенко О. В.

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту і логістики

Пантюх В. О.

здобувач вищої освіти

Національний університет «Полтавська
політехніка імені Юрія Кондратюка»

м. Полтава, Україна

ПРАВИЛА ПРОВЕДЕННЯ НАРАД

Менеджмент потребує ефективного обміну інформацією, який здійснюється під час комунікацій. Якщо на підприємстві добре налагоджена система комунікацій, набагато швидше досягається мета. Робота з інформацією займає близько 90% в роботі менеджера. Це прийоми відвідувачів, наради, публічні виступи, ведення переговорів, ведення кореспонденції. Багато робочого часу керівник витрачає на проведення нарад і співбесід. Тому ефективність його роботи залежить від його вміння вести наради та умінь слухати. Для успішного проведення наради керівнику необхідно притримуватись певних правил. Розглянемо їх більш детально.

Визначити конкретний план проведення наради, перелік питань, на які необхідно знайти відповідь. Подумати про те, яку ціль ви як керівник ставите перед собою.

Обрати послідовність розгляду питань, виходячи із психологічних основ. Найбільш «важкі» пункти, що вимагають розширеного обговорення, найкраще помістити в другу третину наради, коли фізична і розумова працездатність групи досягає піку. Термінові питання, що не вимагають багато часу, можна вирішити в першу чергу, а «найпростіші» чи найбільш цікаві пункти – залишити насамкінець. Також бажано заготовити проєкт рішення, який потім слід обговорити.

Забезпечити вільний обмін інформацією між учасниками наради. Переконати, що вони можуть повідомити будь-яку інформацію, виразити свої погляди або сумніви з приводу всіх питань, які обговорюються.

Розділити в часі генерування ідей та їх оцінку: спочатку зібрати всі пропозиції, а потім обговорити плюси і мінуси кожної з них.

Кількість учасників не повинна перевищувати 5-7 осіб, збільшення кількості запрошених різко знижує віддачу присутніх.

Як правило, нарада має тривати не більше однієї години.

Кожен учасник повинний бути поставлений перед необхідністю висловитися. Максимально використовувати здібності учасників і стимулювати їх участь. Компетентність, досвід, інформація, ідеї всіх членів групи мають бути задіяні для розв'язання питань, які винесені на обговорення. Більшість менеджерів неохоче дозволяють своїм підлеглим надмірно ризикувати. Насправді слід тільки дивуватися тому, яких великих успіхів може досягти співробітник, який добре знається на своїй справі і одержує від свого керівника енергійну підтримку. Якщо працівник відчуває, що він самостійно формулює свої цілі, він зробить все, аби їх здійснити і довести ефективність свого методу.

Створити атмосферу довіри, з тим щоб всі учасники не соромилися відкрито і тактовно коментувати точки зору і ідеї, які не розділяють. Навчитись слухати, люди, які більше слухають отримують більше інформації для прийняття зваженого рішення. Усунути дратівливі моменти. Не варто допускати суперечок з переходом на особистості учасників і негайно вживати заходів у разі виникнення напруги. Потрібно, щоб всі почували себе вільно і впевнено вели дискусію. Адже загальне завдання керівника – організувати нараду таким чином, щоб за підсумками обговорення було прийнято оптимальне рішення.

Розглядати конфлікт як позитивний фактор і старатись ефективно ним управляти. На підприємстві конфлікти не лише можливі, а іноді – бажані. Адже «конфлікт» означає зіткнення. І це може бути і зіткнення ідей, що демонструє хто має особисту думку, власну позицію, готовий до плідного співробітництва, сумісного пошуку рішень. Менеджеру головне навчитись керувати конфліктом, намагатись вирішувати його конструктивно, без переходу на особистості, бути обізнаним у психології людських відносин, сприймати різні точки зору і критику так само спокійно як і конструктивні коментарі [1].

Закінчуючи нараду, коротко резюмуюте проведене обговорення і визначте наступні заходи, які планується здійснити в світлі прийнятих рішень. Але слід пам'ятати, що найважливіші рішення на підприємствах фактично ухвалюються не колективними органами, а окремими особами.

Відомий менеджер Лі Якокка, ділячись досвідом проведення нарад, писав: «Я завжди дотримувався політики дотримання принципів демократизму аж до моменту прийняття остаточного рішення. У цей момент я ставав безжальним начальником... Я всіх вислухав. А тепер послухайте, що ми будемо робити» [2].

Потрібно також не забувати дякувати всім учасникам, звернувши увагу на те, що їх спільні зусилля допомогли досягти потрібного результату.

Отже, можна зробити висновок, що нарада, яка проводиться згідно визначених правил є доволі ефективною і спрямована на плідну роботу всіх її учасників, задля досягнення успіху підприємства в цілому. Нарада являє собою один з найефективніших інструментів управління персоналом і є одним з найпоширеніших

методів обговорення і вирішення проблем, а також найкращим способом прийняття колективних рішень. Колективне розв'язання поставлених завдань дозволяє підходити до проблем широко, підвищує відповідальність всіх учасників за прийняті рішення. Організація та проведення нарад є досить складним процесом, який має свої особливості та обмеження. Саме через це, вирішення проблеми ефективного їх проведення для підприємства є досить важливим питанням.

Література:

1. Шрагіна Л. І. Основи організаційної психології, методичні рекомендації з організації самостійної роботи студентів. Одеса: Видавництво Бартенєва, 2014. 40 с.
2. Лі Якокка. Кар'єра менеджера. Мінськ: Попурі, 2001. 416 с.

Седляр Д. О.

доцент кафедри економіки та економіки освіти

Чобітько А. О.

студенка III курсу

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

м. Київ, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПАКУВАННЯ ХАРЧОВОЇ ПРОДУКЦІЇ

Харчова упаковка використовується для захисту харчових продуктів від навколишнього середовища забруднення та іншого впливу (такі як запахи, удари, пил, температура, фізичні пошкодження, світло, мікроорганізми та вологість), і це є ключовим для забезпечення якості та безпеки їжі, одночасно продовжуючи термін придатності та мінімізуючи втрати їжі.

Зі збільшенням кількості споживаної упаковки, вплив харчових пакувальних матеріалів на навколишнє середовище поступово стає головною проблемою у всьому світі, особливо для компаній і виробників.

Щоб досягти стійкості упаковки харчових продуктів, сприяти переробці пакувального матеріалу та зменшити забруднення навколишнього середовища, було здійснено ряд інноваційних досліджень, присвячених розробці упаковки на основі поновлюваних ресурсів.

В результаті цих досліджень було винайдено нові технології:

- **IOSP**–технологія, яка дозволяє контролювати стан упакованої їжі за допомогою датчиків або індикаторів (таких як електронні, хімічні та механічні тригери). Системи IOSP містять розумні пристрої (невеликі наклейки або етикетки), які можна надрукувати на етикетці або включити в харчові пакувальні матеріали для отримання, зберігання та передавання інформації про якість їжі зацікавленим сторонам-виробникам, роздрібним продавцям та споживачам;

- **AP** – нова та перспективна технологія упаковки харчових продуктів, що відповідає вимогам сучасного суспільства та споживачів. Ця технологія допомагає створити активну або розумну упаковку для харчових продуктів, призначену для сприяння бажаної взаємодії з упакованою їжею. Речовини, що відповідають за активну функцію упаковки («активні» компоненти) можуть бути безпосередньо включені в пакувальний матеріал або на його поверхню, в багатошарових структурах

або, зокрема, в елементах, пов'язаних з тарою, такі як пакетики, самоклеючі етикетки або кришки від пляшок;

• **SOGP** – технологія, спрямована на створення екологічно чистої упаковки. Такі види пакування були розроблені у відповідь на розвиток ринку, зміни в уподобаннях споживачів, а також необхідність зменшення шкідливого впливу на навколишнє середовище [3].

Пакування харчової продукції з кожним роком набирає все більшої цінності і є безкінечним об'ємом інформації. Ніколи раніше не було такої кількості споживачів, які б не йшли за «здоровими» трендами, і перш ніж придбати той чи інший продукт – детально вивчали товар, який хочуть придбати. Тому не дивно, що на даний момент, для виробників актуальною є тенденція «better-for-you».

Категорія функціональних продуктів, або better-for-you – це нове покоління товарів з доданою користю для організму – в них підвищена концентрація корисних речовин, наприклад, вітамінів, мінералів і білків. Такі продукти стали відповіддю на актуальний запит споживача – бажання піклуватися про себе без використання таблеток і біологічних добавок. Кожен з таких товарів вирішує конкретні завдання з підтримки здоров'я. Наприклад, білкові коктейлі, йогурти, снеки – відновлюють м'язи, спреди з вітамінами групи А і D – підтримують здоров'я серця і судин. Деякі функціональні продукти розробляють для певних груп споживачів з певними фізіологічними потребами: молочні продукти без лактози, кондитерські вироби на основі замінників цукру. Проте, більшість товарів спрямована на всіх покупців, які просто втомилися від традиційної лінійки супермаркетів і шукають цікаві та корисні варіанти – наприклад, морозиво без цукру або десерти зі зниженою калорійністю [2].

Упаковка повинна бути:

- безпечною (шкідливі речовини не повинні перейти на товар),
- екологічно чистою (упаковка не повинна завдавати шкоди навколишньому середовищу),
- надійною (повинна зберігати механічні властивості),
- економічно ефективною (мати невелику вартість).

Україна також крокує в напрямі вдосконалення упаковки товарів. На конференції «Інновації у пакуванні 2017», що проходила у Києві, представники Dow розповідали про нові технології для створення надсучасної упаковки:

✓ технологія упаковки PACXPERT™ – інноваційна технологія, яка дає змогу перейти з традиційної твердої тари великих обсягів до більш гнучких видів упаковки. Дана еластична упаковка передбачає більше переваг, зручностей і менше викидів вуглекислого газу. Це особливі еластичні вертикальні пакети, які відрізняються міцністю, малою вагою і вигідні за ціною. При цьому, незважаючи на свою еластичність, упаковка кубічної форми однаково стійка й у вертикальному положенні, й на боці. Конструкція полегшеної упаковки пропонує закриття кришки і вбудовані ергономічні подвійні ручки, що забезпечують точну заливку, легке повторне закриття і зручне перенесення;

✓ POUCHG™ – інноваційна сенсорна упаковка Dow, яка сприяє диференціації брендів і відкриває перспективи інновацій для виробників упаковки. Технологія заснована на досвіді Dow у поєднанні нетканних матеріалів, полімерів для виробництва пакувальних матеріалів і адгезивів для ламінування;

INNATETM – вузькоспеціалізовані полімери для створення пакувальних матеріалів, які усувають деякі із сьогоднішніх більш складних проблем з якістю упаковки завдяки балансу міцності та жорсткості в поєднанні з відмінною стійкістю до роздирання і проколу.

✓ RETAINTM – полімерний модифікатор, що робить легшу переробку постіндустріальних бар'єрних плівок без шкоди для продуктивності або естетики.

✓ ADCOTETM L86-500 – бар'єрний клей, який дає змогу змінити поліетилен, метал та алюміній в пакувальній структурі на повністю поліолефінове рішення [1].

На ринках Західної Європи, США, Японії набувають популярності пакувальні матеріали, які виробляються на основі полівінілового спирту і руйнуються у воді за 15-45 хвилин, тобто матеріали швидко піддаються утилізації за допомогою вологи, тому використовуються для упаковки товарів, що не містять вологи. З цього матеріалу виробляють пляшки, плівки, литі вироби.

Технології упаковки харчових продуктів постійно вдосконалюються у відповідь на зміни способу життя та постійно зростаючий попит на високоякісні та безпечні продукти.

Харчова упаковка допомагає розширюватися термін придатності та підтримувати сенсорні властивості, якість та безпеку упакованої їжі, а дослідники, які вивчають упаковку, прагнуть сприяти екологічній стійкості.

Проте, додаткові зусилля повинні бути зосереджені на подоланні високої вартості упаковки, що, на сьогодні, є основним фактором, який перешкоджає широкому впровадженню нових типів пакувальних матеріалів у харчовій промисловості.

Досягнення нанотехнологій дають великий потенціал для подолання існуючих проблем, пов'язаних з пакувальними матеріалами.

Література:

1. Інновації у пакуванні. 2017. URL: <https://ua.dow.com/uk-ua/news/dow-unveiled-its-line-of-products-at-innovations-in-packaging-2017>. (дата звернення 18.04.2021 р.).

2. Функціональні продукти, світові тенденції URL: <https://milknews.ru/longridy/funkcionalniye-produkty.html>. (дата звернення 18.04.2021 р.).

3. The Future of Rigid Plastic Packaging to 2022 [Electronic resource] / Market report. Smithers Pira. 2017. Access mode : <https://www.smitherspira.com/industry-market-reports/packaging/the-future-of-rigid-plastic-packaging-to-2022>. (дата звернення 18.04.2021 р.).

СЕКЦІЯ 6

КІЛЬКІСНІ ТА ЯКІСНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Гудзь М. В.
доктор економічних наук, професор
Коляда Т. Г.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ЗРОСТАННЯ РОЛІ SOFT-SKILLS В ПРОФЕСІЙНОМУ ТА КАР'ЄРНОМУ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРІВ У ПОСТКОВІДНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Швидке розповсюдження пандемії COVID-19 та режим карантину в багатьох країнах загострили цілу низку соціально-економічних проблем.

Уряди країн ввели необхідні обмежуючі заходи щодо стримування розповсюдження вірусу, які унеможливають стандартний режим праці та змушують переглянути нові форми зайнятості. А разом з тим змінюються і погляди на список необхідних навичок сучасного менеджера. Якщо раніше вміння користуватися персональним комп'ютером було просто перевагою, то сьогодні це - необхідність, без якої неможливо влаштуватися на посаду не тільки менеджера, а й багатьох інших професій. І цьому сприяло не тільки активне розповсюдження інтернет-бізнесу, а й умова залишитись працевлаштованим в умовах пандемії COVID-19.

Мета дослідження – обґрунтування попиту на фахівців-менеджерів з навичками soft-skills у постковідному середовищі бізнесу та ринку.

Дослідження агентства McKinsey показало, що до 2030 року автоматизація торкнеться практично всіх професій. Прогнозуючи середні темпи впровадження та масштаби – близько 400 млн працівників можуть бути витіснені автоматизацією в період 2016-2030 років [1].

Технологічна революція змушує компанії по всьому світу шукати способи перенавчання співробітників. За даними звіту ІВМ, через активний розвиток інновацій на підприємствах, впровадження штучного інтелекту, автоматизації та встановлення режиму дистанційної праці по всьому світі 120 млн працівників протягом найближчих трьох років повинні будуть пройти перепідготовку.

Проблема посилюється тим, що продовжують виникати нові вимоги до навичок, в той час як інші навички застарівають. Та хоча цифрові навички залишаються життєво важливими для менеджерів - соціальні навички перевершують їх за важливістю [2].

Світовий бізнес вважає, що запорука успіху і просування по службі – в навичках, які не мають нічого спільного з новими технологіями.

Міжнародна соціальна мережа по пошуку та встановленню ділових контактів LinkedIn все більше фокусується на формуванні нових навичок, щоб підготуватися до майбутнього. У 2020 р. швидкі темпи технологічних змін змушують професіоналів L&D зосередитися на допомозі співробітникам у формуванні нових навичок: майже половина з них планують перенавчання частини своїх співробітників в цьому році. Учасники опитування Workplace Learning Report 2020 з числа корпоративних фахівців з навчання та розвитку персоналу виділили три головних навички, розвиток яких допоможе менеджерам просунути службу сходами в цьому році:

лідерство і управління: 57% опитаних з числа L&D назвали його найбільш важливим;

творче рішення завдань і дизайн-мислення: 42%;

комунікації: 40%. [3]

Лідерство – це незмінно важлива якість менеджера навіть під час дистанційної праці. Команда, яка має сильного лідера, що здатен регулювати конфлікти, об'єднувати та направляти діяльність її членів, має більше шансів на успіх та меншу плинність кадрів, аніж команда із звичайним формальним керівником. Особливо важливим завданням лідера в стресових умовах ринку сьогодні є вміння регулювати конфлікти, що виникають в процесі співпраці робітників, та здатність зробити його корисним. Патрік Ленсіоне вважає, що страх конфліктів - один з п'яти вад у роботі команди, який заважає Єдина мета робочого конфлікту - створити найкраще рішення в найкоротший термін [4].

Компаніям потрібні менеджери, які вирішують складні завдання та мають інноваційні ідеї - роблять те, що не вміють і навряд чи скоро навчаться робити роботи. Компанії шукають кандидатів з розвиненими "м'якими" навичками (творчим підходом, здатністю до переконання і співробітництва, адаптивністю і емоційним інтелектом). Однак через конкуренцію на ринку праці та висока ціна найму нових талантів, більш економічно ефективними стають перенавчання та розвиток менеджерів всередині компанії з числа працюючих співробітників [5; 6]. Як факт, протягом останніх п'яти років сервіс LifeLabs Learning, який спеціалізується на навчанні менеджерів і лідерів, щороку подвоював клієнтську базу [3].

Згідно з опитуванням мережі LinkedIn, адаптивність - один з найбільш необхідних навичок в 2020 році [3]. Співробітники тепер повинні швидко реагувати і пристосовуватися до щоденних змін, особливо в умовах пандемії та дистанційної форми роботи.

За даними дослідження TalentSmart, за 58% успіху в будь-якій професійній діяльності відповідає саме емоційний інтелект.

Поняття емоційного інтелекту включає в себе не тільки суму навичок та здібностей людини до розпізнавання емоцій, мотивів та намірів інших людей або власних, а й також вміння керувати своїми емоціями та емоціями інших людей з метою вирішення практичних завдань [4]. Зараз, коли люди виснажені самоізоляцією, відчувати емоційний стан співробітника або опонента на переговорах особливо важливо.

Таким чином, можна зробити висновок, що менеджер сьогодні має бути готовим до постійного навчання та розвитку, згідно з запитамі вимогливого сучасного ринку та автоматизації. Водночас компанії надають перевагу менеджерам-

лідерам, що вміють мислити креативно, знаходити нестандартні рішення проблеми та налагоджувати комунікації. Однак, вміння зберігати спокій в стресових ситуаціях та не реагувати на негативний вплив різних зовнішніх факторів - виходить на перший план важливих корисних якостей менеджера. Адже без адаптації, в тому числі й емоційної, до нових режимів роботи - всі інші навички менеджера стають неважливими в посткарантинному середовищі.

Література:

1. Kevin Sneader, James Manyika. (2018). AI, automation, and the future of work: Ten things to solve for. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/ai-automation-and-the-future-of-work-ten-things-to-solve-for#>. (дата звернення 15.04.2021 р.).
2. Annette La Prade, Janet Mertens, Tanya Moore and Amy Wright (2020). The enterprise guide to closing the skills gap. URL: <https://www.ibm.com/downloads/cas/EPYMNBJA>. (дата звернення 18.04.2021 р.).
3. Bruce M. Anderson. (2020). The Most In-Demand Hard and Soft Skills of 2020. URL: <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/linkedin-most-in-demand-hard-and-soft-skills>. (дата звернення 18.04.2021 р.).
4. Patrick Lencioni: (2021). What destroys teams. URL: <https://www.thegrowthfaculty.com/blog/patricklencionivideosteamdysfunction>. (дата звернення 18.04.2021 р.).
5. Lippman L. H., Ryberg R., Carney R., Kristin A. Workforce connections: key “soft skills” that foster youth workforce success: toward a consensus across fields. Child Trends Publication, 2015. 56 p.
6. Івоніна А. І., Чуланова О. Л., Давлетшина Ю. М. Сучасні напрямки теоретичних і методичних розробок в галузі управління: роль soft-skills і hard skills в професійному та кар'єрному розвитку співробітників. *Інтернет-журнал «наукознавство»*. 2017. Том 9. №1. С. 1–18. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf>. (дата звернення 18.04.2021 р.).

Левченко А. О.

кандидат економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЛЬ ЦІННОСТЕЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Унаслідок стрімкого розвитку цифрових технологій перед суб'єктами господарювання постає необхідність трансформації цінностей, стратегічних завдань та пріоритетів у напрямі переходу від орієнтації переважно на досягнення показників результативності та ефективності до зміщення уваги на досягнення відкритості, креативної організації усіх процесів, демократизації соціально-трудова та комерційних відносин, соціальної взаємодії, розгалужених мережевих горизонтальних зв'язків, врахування у своїй діяльності багатоваріантності та нелінійності потенційних траєкторій подальшого зростання [1]. Тенденції розвитку

економіки і суспільства на сучасному етапі варто розглядати у дуальному вимірі: з одного боку, вагоме місце займають суто економічні інтереси і пріоритети, з іншого боку, все більше зростає значущість гуманітарних, екологічних, національних, соціальних та інших потреб людства [2].

Ціннісно-орієнтований підхід відіграє значну роль у забезпеченні ефективного професійного розвитку людських ресурсів. Домінуючі ціннісні настанови мають значний вплив на зацікавленість у професійному розвитку, продуктивність та результативність трудової діяльності в цілому. Для порівняння важливості певних цінностей в житті людини та пріоритетів у вихованні молодого покоління проведемо аналіз за трьома країнами з відмінними культурними традиціями (США, Україна, Ліван). Результати досліджень за даними «World Values Survey Wave 7 (2017-2020)» наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Високий рівень важливості цінностей у житті людини, %
(за результатами опитування)

Цінності	США	Україна	Ліван
Особисті життєві цінності:			
Сім'я	91,0	86,0	96,8
Друзі	50,7	34,0	52,6
Вільний час	39,5	34,3	49,9
Політика	14,9	8,4	14,9
Робота	39,4	39,9	72,8
Релігія	37,1	22,0	64,1
Виховання у дітей навичок щодо:			
- незалежності	55,5	35,0	42,2
- важкої праці	67,9	71,6	44,4
- відчуття відповідальності	59,3	62,5	56,9
- творчої уяви	29,8	12,1	24,3
- толерантності та поваги до людей	70,8	47,9	65,0
- економії грошей і речей	27,2	38,9	34,7
- рішучості, наполегливості	38,6	45,8	30,9
- слухняності	20,5	33,1	9,8

Джерело: складено за даними [7].

Отже, у порівнянні зі США та Ліваном в Україні дещо менш пріоритетною є цінність сім'ї (86,0% респондентів визнали її найбільшим пріоритетом, тоді як у США – 91,0%, а в Лівані – 96,8%), значно менш пріоритетною є цінність друзів (лише 34,0%), має місце незначна цінність політики (8,4%) та релігії (22,0%), а найвищу пріоритетність роботи визнали 39,9% українців (у США – 39,4%, а в Лівані – 72,8%). Щодо пріоритетів у вихованні молодого покоління в Україні порівняно більш важливими є здатність до важкої праці (71,6%, тоді як у Лівані – 44,4%), відчуття відповідальності (62,5%), економії грошей і речей (38,9%), рішучості та наполегливості (45,8%), слухняності (33,1%). Проте, значно меншими перевагами у порівнянні зі США та Ліваном користується в Україні виховання таких навичок у дітей, як творча уява (лише 12,1%), толерантність та повага до інших людей (47,9%), незалежність (35,0%). Щодо показника «Якість професійного розвитку персоналу», за даними «The Global Competitiveness Report (2019)» його значення склали: в Україні – 50,4 (за 10-бальною шкалою), 46,9 – в Лівані та 72,3 – у США [6].

Система цінностей у межах забезпечення сталого розвитку містить: економічні цінності (наявність приватної власності, грошових коштів, матеріальних благ); екологічні цінності (екологічна відповідальність, збереження природних ресурсів, захист довкілля, ощадливе природокористування); соціальні цінності (пов'язані з освітою, культурою праці, вихованням молодих поколінь, правовим захистом, розвитком інституту сім'ї та ін.) [3].

Економічні цінності формують відповідний тип економічної культури, під якою розуміють «процес і результат засвоєння економічних знань, навичок, формування здібностей, що регулюються цінностями і нормами» [5].

В контексті проголошеного Україною курсу європейської інтеграції цілком слушною є думка про необхідність розвитку європейських цінностей, які лежать в площині ефективного поєднання як загальних суспільних, так і особистих інтересів, включаючи раціональну господарську діяльність, сталість грошового обігу, забезпечення як економічного зростання, так і соціальної рівноваги у суспільстві [4].

На наше переконання, підвищенню ефективності професійного розвитку людських ресурсів в Україні сприятиме усвідомлення більш високої вагомості цінностей, пов'язаних із незалежним і креативним мисленням, толерантним відношенням до інших людей, пріоритетів гуманістичного мислення у цілому. Вагомого значення набуває раціональне поєднання економічних, соціально-культурних та екологічних пріоритетів, розвиток соціальної згуртованості та соціальної інклюзії, соціального діалогу між суб'єктами соціально-трудових відносин. На державному, регіональному та мікроекономічному рівнях доцільним є сприяння становленню системи безперервного професійного розвитку, фінансування та створення умов для професійного зростання, розвитку інноваційного потенціалу. Не менш важливу роль відіграє також розвиток емоційного інтелекту, загального рівня інформаційної та інноваційної культури, забезпечення цифрової трансформації вітчизняної економіки та підвищення цифрової грамотності населення.

Література:

1. Гудзь О. Є. Цифрова економіка: зміна цінностей та орієнтирів управління підприємствами. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2018. № 2. С. 4–12.
2. Коннова Н.О. Економіка цінностей та філософія економіки. *Грані*. 2020. Т. 23, №3. С. 27-37.
3. Мареха І. С. Аналіз впливу системи цінностей на економіку країни та міжкраїнні порівняння. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2017. Вип. 2. С. 28–33.
4. Стеблій Г. Я., Тувакова Н. В., Панчишин С. М. Соціальна спрямованість економіки України в контексті реалізації європейських цінностей. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2017. Вип. 2. С. 11–15.
5. Шайгородський Ю. Динаміка економічних цінностей в умовах ринкових трансформацій. *Політичний менеджмент*. 2011. № 6. С. 145–157.
6. The Global Competitiveness Report (2019). URL: <https://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2019>. (Last accessed: 03.03.2021).
7. World Values Survey Wave 7 (2017-2020). URL: <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp>. (Last accessed: 12.03.2021).

Доренська А. О., асистент
Журавльов В. М., ст. викладач
Вакуленко Д. О., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет

БЕЗПЕКА ОСОБИСТОСТІ В ГІБРИДНОМУ РЕЖИМІ РОБОТИ ОРГАНІЗАЦІЙ

Пост-пандемічний графік роботи набуває нових зручних та модернізованих форм – третього варіанту організації роботи – гібридний формат. Гібридний формат роботи персоналу стає новою нормальністю в графіку роботи сучасного бізнесу і прийшов на зміну старим: дистанційному та офісному.

Гібридний формат праці — це модель організації роботи працівників компанії, за якої співробітники частину свого часу проводять у офісі компанії, а частину — дистанційно. Кількість часу, проведеного дистанційно та офлайн не нормується, визначається залежно від виду робіт та поставлених задач. Такий формат дозволяє поєднати плюси від обох моделей: спілкуйтеся з колегами 2-3 дні в тиждень на роботі, а решту часу працюйте з дому.

Підтвердженням правильності модернізації формату роботи працівників є результати дослідження міжнародної компанії Ernst & Young спитала 16 тисяч працівників різних індустрій в 16 країнах, чи хочуть вони відмовитися від дистанційної роботи та повертатися до офісу. [1] Результати опитування були наступними:

- 9 з 10 опитаних хочуть гнучкості в графіку роботи;
- 54% респондентів можуть звільнитися після пандемії, якщо вони не зможуть самі обирати, де і коли працювати;
- 2-3 дні на тиждень люди в середньому хочуть працювати віддалено;
- 33% опитаних хочуть скоротити свій робочий тиждень;
- 67% вважає, що їхню продуктивність можна виміряти незалежно від місця для праці.

У відповідь на такі настрої у 2021 році у світі з'явився новий бізнес-тренд — «гібридний офіс». Опитування Gartner показало, що 82% компаній планують дозволити співробітникам працювати віддалено і після завершення пандемії. [1]

Гібридний режим роботи організація та гібридна форма організації праці працівника дозволяють об'єднати в собі і гарантувати достатній рівень безпеки працівникові, в тому числі і «особистої безпеки».

Поняття «особиста безпека» — це така система заходів, яка гарантує захист особистості від небезпек, дає можливість ними управляти, вміти їх передбачати та не допускати того, щоб людина опинялася в критичних ситуаціях.

Для кожної людини особиста безпека є невід'ємним елементом безпечного існування, завдяки цьому вона почувається захищеною і може про потреби вищого порядку – соціальні та духовні.

Безпека особистості має декілька аспектів: безпека особистості розглядає відносини людини з найближчим колом її оточення, зв'язок з довкіллям; безпека — це не тільки базова потреба, а й інструмент, який дозволяє реалізуватися кожній особистості в цьому світі, досягти балансу в усіх сферах життя; безпека асоціюється з впевненістю в завтрашньому дні, відсутністю тривоги, та переживань.

В нашому світі існує безліч загроз, які порушують відчуття особистої безпеки, їх класифікують за джерелами виникнення:

- фізична небезпека – це кримінальні правопорушення (пограбування, напади), недбалість (байдужість), стихійні лиха;
- психічна небезпека – це аморальний спосіб життя, знуцання, психологічне насилля;
- духовна небезпека – це жага до грошей, заздрощі, пиха, ледарство, крадіжки;
- інформаційна небезпека – це інформаційні засоби комунікації та вся інформація, яка там транслюється може негативно впливати на формування характеру особистості та здатна завдати шкоди здоров'ю людини.

Щодо об'єкту безпеки розрізняють:

- фізична безпека - керівництво, провідні фахівці, інший персонал;
- психологічна безпека - психоемоційний стан особистості та її потреби;
- духовна (інформаційна, культурна) безпека - мотивація та стан свідомості особистості. [2]

Поєднання офісу та дистанційної роботи першочергово дає можливість урівноважити всі рівні безпеки, але потребує планування, чіткої організації та контролю дотримання графіку роботи та виконання завдань.

Перебування в офісі під час гібридної форми роботи дає можливість неформального спілкування в колективі, вибудовувати емоційні зв'язки, для полегшення взаєморозуміння і досягнення духовної безпеки персоналу, адаптувати новачків (що ускладнено дистанційно), використовувати обладнане місце роботи для вирішення завдань, що потребують додаткової техніки.

В той же час гібридна форма дає можливість роботи у власному ритмі, заощаджувати час та гроші (проїзд та харчування в офісі), уникнення ризику зараження і лікарняного, більше часу для власних комунікацій і покращення духовного, соціально-психологічного стану, кращий відпочинок чи навіть подорожі при дистанційній роботі, зручності перебування в звичній атмосфері, можливість сконцентруватись на виконанні завдань (не відволікаючись на колег), мобільність пересування і можливість зміни локацій для уникнення рутинності та монотонності праці.

Гібридний режим роботи самого підприємства дозволяє зайняти йому більш вигідну конкурентну позицію та бути більш привабливим для працівників, менше витрачаючи на привернення нових та утримання старих. Виявлена довіра до власних працівників, що працюють дистанційно – є стимулом підвищення продуктивності праці, орієнтації на результат, а не на відтягування роботи на весь робочий день. До переваг також можна віднести: можливість зниження витрат на утримання великих офісів та обслуговуючого персоналу; можливість долучати й наймати кращих фахівців для яких дистанційна робота є головною умовою.

В той же час підприємство при гібридному режимі роботи має допомогти працівникові вирішити питання проблеми самоконтролю в організації власної роботи та досягненні результатів в окреслених задачах, спланувати графік командної комунікації та співпраці, щоб уникнути нестачі соціалізації (але при цьому лишити можливість творчого усамітнення). Гібридна форма роботи працівників допомагає вирішити 3 найболючіші питання дистанційної роботи: відсутність ізольованого робочого місця (коли працівник в домашніх умовах фізично не має простору для виконання поставлених задач якісно), стан фізичного здоров'я та працездатності

працівників (правильний розпорядок та режим харчування, тренувань та фізичних навантажень), відсутність можливості кар'єрного зростання працівників, які працюють тільки на дистанційному режимі через відсутність належного зворотного зв'язку і неможливість оцінки їх здібностей та перспектив в повному обсягу. Все це дозволяє підвищити рівень особистої безпеки працівників підприємства з гібридним режимом, але й підвищує відповідальність топ менеджменту компанії.

Література:

1. Нове життя офісу: як компанії переходить на гібридний формат роботи. URL: <https://hub.kyivstar.ua/news/hibrydnyy-format-robochoho-rezhymu/>. (дата звернення 18.04.2021 р.).

2. Півень А. О. Психологія стресу та стрес-фактори у діяльності працівників аварійно-рятувальних служб. XLII наукова конференція викладачів, аспірантів та співробітників КНТУ «День науки-2011» : матеріали конф., 14 трав. 2011 р. Кіровоград, 2011.

Іванченко Г. В.

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та адміністрування

Іванченко А. В.

здобувач освітнього ступеня «бакалавр»

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ,

м. Вінниця, Україна

КЛАСИФІКАЦІЯ ТАЛАНТІВ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Нова економіка, головними рисами якої є розвиток інтелектуального капіталу, висуває нові вимоги до ведення бізнесу, функціонуванню організацій, створення і впровадження інновацій. «Нова економіка» сьогодні формується за рахунок технологій і нематеріального людського капіталу, поєднання дає можливість створювати різного роду інновації, і в основному ґрунтується на інтелектуальний потенціал співробітників в компаніях, в основному таких галузей як інформаційні технології, телекомунікації, біотехнології, освіта, наука і інтелектуальні послуги, консалтинг. Нова економіка заснована на інноваційному типі мислення, який перетворює зміни в ключовий фактор успіху [1] на рівні продукту, технології в організації. У зв'язку з цим, розвиток людського та інтелектуального капіталу організації є передумовою для «підштовхування» співробітників до інновацій.

Поняття «талант» є одним з ключових в концепції управління людським капіталом як в наукових дослідженнях, так і в практичній діяльності. Існує різні думки з приводу розуміння даного поняття, які можна розділити на три різні групи, виходячи з його джерела: природний дар, управлінський і талант як сама людина.

В науковій літературі виділяють такі підходи щодо управління талантами:

1. Ресурсний підхід – людина як ресурс компанії. В даному випадку розглядається не управління людьми, як процес, а управління ресурсами – актив компанії, керуючи яким можна отримати прибуток.

2. Підхід капіталізації – людина як капітал компанії. В рамках даного підходу можна говорити про співвідношенні потенціалу і продуктивності праці

співробітника. Управління капіталом розглядається як збільшення доходів компанії за рахунок вкладення в нього коштів.

По виду та наявності таланту у співробітників можна виділити:

1. Інклюзивний підхід, що передбачає всі співробітники, що працюють в компанії – таланти, оскільки вони вже потрапили в організацію. Розкрити потенціал кожного співробітника можна за допомогою часу, навчання і ресурсів організації, корегуючи внутрішнє середовище та культуру компанії, що впливає на розвиток талантів.

2. Ексклюзивний підхід, який передбачає, що частка по-справжньому талановитих співробітників в будь-якій організації вкрай мала. У зв'язку з цим, обмеженість фінансових, матеріальних і освітніх ресурсів не дозволяє організаціям розвивати всіх співробітників і «акцент» йде тільки лише на тих працівників, хто цього вартий, хто являє найбільший інтерес з точки зору прояву індивідуальних здібностей і результатів в успішності компанії на ринку.

За джерела при пошуку талантів можна виділити:

1. Зовнішній – пошук «талантів» на стороні. Зазвичай це пошук видатних фахівців, які створюють продукти і технології, виграють змагання, на них «полюють» кращі компанії з найкращою пропозицією.

2. Внутрішній – пошук талантів всередині компанії. Це підтримка талантів, розвиток, навчання, підготовка управлінського резерву і кадрового.

Таким чином, «талант» – це кожен співробітник організації, що володіє набором ключових здібностей, цінністю людського потенціалу для подальшого розвитку всередині компанії, а також прихильністю до бренду компанії. Визначаючи «таланти» як всіх співробітників компанії, можна говорити про управління талантами як про напрям розвитку концепції людського капіталу не тільки з управлінської точки зору, але і з поведінкової, створюючи тим самим умови для розвитку людського інтелектуального капіталу організації.

Талант як співробітник певної організації повинен мати ряд визначальних характеристик, такі як професійні (hardskills) та соціальні навички (softskills), когнітивні і креативні здібності, досвід співробітника, робочий контекст (команда, в якій співробітник працює, керівництво), прихильність до бренду роботодавця (лояльність до бренду, прийняття цінностей і норм компанії) [2-4]. Розвиток та формування навичок відбувається за допомогою навчання, робочий контекст залежить від стану атмосфери в колективі, прийнятих в компанії норм і корпоративної культури, прихильність до бренду формується і досягається за допомогою вибудовування комунікацій з співробітником через додаткові можливості професійного або непрофесійного характеру.

Виходячи з аналізу технік і інструментів, які застосовують компанії інноваційно-активного варто відзначити, що управління талантами є ще й досить структурним і цілісним поняттям, оскільки містить в собі елементи пошуку, залучення, оцінки, мотивації, утримання талантів. управління талантами – це напрямок стратегічного управління людським капіталом організації, метою якого є розвиток інноваційної ефективності організації за допомогою інтеграції процесів управління співробітниками.

Експерти відзначають, що управління талантами має ґрунтуватися на загальних принципах існування бренду компанії, тобто бренд роботодавця в ідеальному варіанті повинен бути рольовою моделлю для співробітника.

Таким чином, всередині компанії на рівні стратегічного управління повинні бути реалізовані наступні принципи: стратегія компанії та бренду компанії; розвиток внутрішньої корпоративної культури; узгодженість цілей управління на всіх рівнях; відкритість планів розвитку компанії для співробітників [3-4].

Такі основні принципи є необхідними для подальшого розвитку як внутрішніх цілей організації, так і зовнішніх. Таким чином, управління талантами є стратегічно важливим напрямком в рамках розвитку людського капіталу організації, виділяючи в капітал безпосередньо працівників (і управлінців, і штатних співробітників). При цьому створення самонавчається є найвищою точкою розвитку співробітників в рамках управління талантами, де кожен співробітник представляє цінність для іншого з метою розвитку себе і організації.

Ефективна система управління талантами забезпечує конкурентні переваги для організації. Варто відзначити, що прогресивні компанії розвивають напрямок управління талантами і створюють для цього відділи в рамках підрозділів людських ресурсів.

Отже, управління талантами відрізняється від управління людськими ресурсами та управління персоналом. Система управління талантами повинна надавати можливість працівникам отримувати досвід, можливість кар'єрного зростання і розвитку своїх раніше отриманих навичок і умінь, тому що зріст ефективності кожного талановитого співробітника сприятиме підвищенню ефективності компанії загалом.

Література:

1. Іванченко Г. В., Іванченко А. В. Управління талантами як сучасний підхід до підвищення ефективності підприємства. Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України: зб. наук. пр. VIII Міжнар. наук.-практ. конф., 03 черв. 2020 р. Вінниця, 2020. Ч. 1. С. 179–86.
2. Ушева М. Н. Талант менеджмент в современном управлении человеческими ресурсами. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2011. № 3. Т. 2. С. 173–179.
3. Cross Walker T. Inclusive talent management in the public sector: theory and practice. *Transnational Corporations Review*. 2020. С. 1–9.
4. Dries, Nicky & Vantilborgh, Tim & Pepermans, Roland. (2012). The role of learning agility and career variety in the identification and development of high potential employees. *Personnel Review*. 41. 340-358. 10.1108/00483481211212977.

Карзун І. Г.

кандидат економічних наук
Міністерство освіти і науки України
м. Київ, Україна

Музиченко А. С.

доктор економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

У сучасних умовах розвитку України одним із пріоритетів є забезпечення умов щодо підвищення якості вищої освіти, зокрема, високопрофесійного кадрового складу закладів вищої освіти (далі – ЗВО). Рівень забезпечення ЗВО науково-педагогічними працівниками, які мають відповідні здобутки в сфері навчально-методичної, наукової, інноваційної, міжнародної діяльності, є невід’ємною умовою провадження освітньої діяльності на високому рівні та успішного проходження ліцензійних та акредитаційних процедур ЗВО.

Викладацький склад ЗВО на початку 2019/20 навчального року (н.р.) налічував 156909 осіб, з них наукові працівники склали 6049 осіб (3,9%), науково-педагогічні працівники – 105984 особи (67,5%), педагогічні працівники – 44876 осіб (28,6%).

Аналіз кадрового складу ЗВО за регіонами України в 2019/20 н.р. наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Кадровий склад ЗВО на початку 2019/20 навчального року за регіонами України

Регіони	Кількість працівників			Кількість працівників з науковими ступенями, осіб		Частка працівників з науковими ступенями, %	Кількість працівників з науковими ступенями, на 100 здобувачів
	осіб	%	на 100 здобувачів	Кандидата наук (доктора філософії)	Доктора наук		
Україна	156909	100,00	10,9	63096	15584	50,1	5,5
Вінницька	4529	2,89	11,0	1844	378	49,1	5,4
Волинська	2656	1,69	11,0	1084	150	46,5	5,1
Дніпропетровська	11720	7,47	10,9	3562	959	38,6	4,2
Донецька	3742	2,38	11,2	1136	279	37,8	4,2
Житомирська	2501	1,59	9,3	758	164	36,9	3,4
Закарпатська	3213	2,05	14,9	1274	317	49,5	7,4
Запорізька	5261	3,35	7,9	2207	527	52,0	4,1
Івано-Франківська	4264	2,72	12,1	1699	391	49,0	5,9
Київська	2426	1,55	9,8	836	174	41,6	4,1
Кіровоградська	1585	1,01	11,9	542	95	40,2	4,8
Луганська	1664	1,06	8,3	548	142	41,5	3,4
Львівська	14686	9,36	12,7	6328	1427	52,8	6,7

Миколаївська	2853	1,82	9,7	917	248	40,8	4,0
Одеська	10979	7,00	11,5	4511	1107	51,2	5,9
Полтавська	3963	2,53	9,5	1519	338	46,9	4,4
Рівненська	3175	2,02	10,6	1065	207	40,1	4,2
Сумська	3527	2,25	11,4	1323	263	45,0	5,1
Тернопільська	4088	2,61	10,3	1841	353	53,7	5,5
Харківська	19663	12,53	11,9	9298	2401	59,5	7,1
Херсонська	2494	1,59	10,1	784	175	38,5	3,9
Хмельницька	3291	2,10	11,0	1334	282	49,1	5,4
Черкаська	3694	2,35	10,2	1303	305	43,5	4,4
Чернівецька	2973	1,89	11,2	1264	282	52,0	5,8
Чернігівська	1628	1,04	9,2	653	142	48,8	4,5
м. Київ	36334	23,16	10,6	15466	4478	54,9	5,8

Джерело: складено та розраховано за даними [1].

Серед регіонів України найбільша частка працівників ЗВО в 2019/20 н.р. мала місце в м. Києві (23,16% від загальної кількості в Україні), Харківській (12,53%), Львівській (9,36%), Дніпропетровській (7,47%) та Одеській (7,00%) областях. Частка працівників ЗВО з науковими ступенями складала 50,1% в цілому по Україні та коливалася від 36,9% (у Житомирській області) до 59,5% (у Харківській області).

Важливим аспектом оновлення кадрового складу ЗВО України є підготовка аспірантів та докторантів. Аналізуючи динаміку їх чисельності за останні двадцять років варто відзначити значні тенденції спаду (рис. 1). Так, якщо станом на кінець 2010 року чисельність аспірантів ЗВО складала 34653 осіб, то у 2019 році – лише 25245 осіб. Чисельність докторантів зменшилася з 1821 осіб (у 2015 році – максимальне значення) до 1113 осіб (у 2019 році).

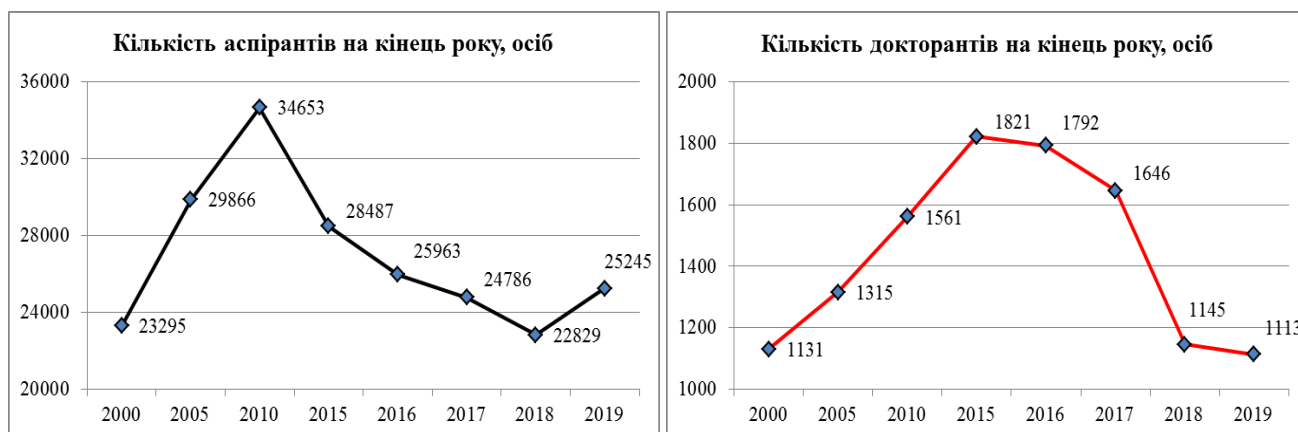


Рис. 1. Динаміка чисельності аспірантів та докторантів України в 2000-2019 роках

Джерело: побудовано за даними [1].

Представлений аналіз кадрового забезпечення вітчизняних ЗВО виявив, що доцільними є: ідентифікація чинників впливу на стан розвитку ЗВО; прогнозування необхідної кількості працівників ЗВО у регіональному вимірі та співставлення результатів прогнозів з відповідними нормативами; підвищення рівня якісного складу працівників ЗВО [2].

До основних принципів кадрової політики ЗВО України науковці відносять: науковість, стратегічну спрямованість, системність, соціальність [3].

Основними напрямками поліпшення якісного складу кадрового забезпечення ЗВО України, на нашу думку, є: здійснення коротко-, середньо- та довгострокових прогнозів кадрових потреб ЗВО з урахуванням наявного та потенційного контингенту здобувачів вищої освіти; запровадження стратегічного підходу в сфері формування кадрового складу ЗВО, включаючи стратегії і програми підвищення якісного рівня працівників ЗВО; запровадження дієвих заходів стимулювання викладачів щодо постійного підвищення професійного рівня та результативних показників їх діяльності (публікаційна активність, наукова та винахідницька діяльність, закордонні стажування, обмін досвідом, підвищення кваліфікації тощо); впровадження заходів щодо стимулювання випускників ЗВО до підвищення рівня освіти, наукового та педагогічного кваліфікаційного рівня (навчання в аспірантурі та докторантурі).

Література:

1. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 30.03.2021).
2. Дибач І. Л. Визначення необхідної кількості науково-педагогічних працівників вітчизняних закладів вищої освіти. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2020. Вип. 37. С. 50–55.
3. Дороніна О. А., Рязанов М. Р. Кадрова політика як інструмент стратегічного розвитку закладу вищої освіти. *Економіка і організація управління*. 2019. Вип. 1. С. 15–20.

Карпенко А. В.

доктор економічних наук, доцент

Карпенко Н. М.

кандидат наук з державного управління, доцент

Національний університет «Запорізька політехніка»

м. Запоріжжя, Україна

КЛАСТЕРИ І КЛАСТЕРНА ПОЛІТИКА ЯК РУШІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Жорстка конкуренція та турбулентні зміни у світовому просторі на фоні суттєвих наслідків пандемії COVID-19 ставлять вагомі виклики не лише перед владними структурами різних країн, а й менеджментом на окремих локальних рівнях. У таких умовах основною рушійною силою динамічного розвитку суспільного виробництва стають інновації, а економічне зростання здійснюється на інноваційній основі при активному використанні сучасних науково-технічних досягнень, здатності до продукування та комерціалізації інновацій. Високий рівень продукування та впровадження інновацій забезпечується в сучасних умовах за високої продуктивності та взаємодії різних акторів ринку, що утворюють узгоджену за всіма елементами інноваційну екосистему.

Ефективність функціонування інноваційної екосистеми передбачає взаємодію організацій (структур), різних форм власності, що зайняті виробництвом наукових

знань та технологій і підготовкою їх до комерціалізації. Інноваційна екосистема є своєрідним комплексом різних взаємопов'язаних інститутів (правового, фінансового і соціального характеру), що регламентують умови, правила та реалізацію інноваційних процесів, сприяють генеруванню, накопиченню та перетворенню знань (ідеї, підприємницький досвід, інвестиції та співтовариство, що їх поєднує). У локальному середовищі поєднання зазначених елементів здійснюють кластери, які формуються з метою посилення власних позицій переважно малого і середнього бізнесу, отримання більш вагомих переваг на ринку порівняно з відособленою власною діяльністю. Кластери дозволяють поєднати та скоординувати всі рівні інноваційної політики, оскільки забезпечують концентрацію ресурсів і створення сприятливого середовища для економічного прориву у вигляді інновацій, сприяють підвищенню конкурентоспроможності на мікро-, мезо- та макрорівні, стрімкому інноваційному розвитку локальних територій, спрощенню для підприємств доступу до різних ресурсів і технологій, зниженню фінансових ризиків тощо [1, с. 411]. У кластерах забезпечується колаборація та синергія науковців, бізнесу, влади та громадськості, а їх основою виступає розвинуте правове забезпечення та дисципліна, розвиток інститутів довіри і відповідальності, толерантності та солідарності в суспільстві.

В Європі сьогодні функціонує близько 3 тис кластерів, економічна активність яких покриває до 39% робочих місць і до 55% фондів заробітних плат ЄС, а майже 87% всіх патентів ЄС виробляється компаніями, що є учасниками кластерів та забезпечують близько 50% експортних індустрій ЄС [2, с. 11]. Значну роль у кластерному розвитку відіграє уряд на центральному або регіональному рівні з метою забезпечення технологічного розвитку та реструктуризації економіки, оскільки кластери збільшують глибину переробки продукції, створюють нову цінність всередині мережі, забезпечують концентрацію економічної діяльності, розширюють ринок, сприяють зростанню конкурентних переваг, генерують нові ланцюги доданої вартості, створюють системні синергетичні ефекти тощо.

Зважаючи на суттєві ефекти від розвитку мережевих кластерних структур в останні два-три десятиліття кластерна політика стала частиною державної політики багатьох індустріально розвинених країн [3, с. 44]. Вона орієнтована на усунення обмежень і створення передумов для зростання продуктивності переважно на сформованій спеціалізації регіону з урахуванням інноваційного потенціалу. Вона є набором заходів і інструментів щодо стимулювання кластерів і прискорення їхнього розвитку, може здійснюватися на різних територіальних рівнях (одночасно на національному та локальному) з метою прискорення інноваційної динаміки, підвищення конкурентоспроможності економіки та створення робочих місць. Особливістю кластерної політики є те, що провідну роль у її формуванні відіграють органи регіональної влади, які разом із учасниками кластерів розробляють і реалізують кластерні стратегії та програми. Крім того, для учасників кластерів гарантується високий рівень економічної свободи [4].

В Україні тривалий період розвиток кластерів не мав системного характеру. Це обумовлено рядом негативних чинників: відсутність нормативних положень щодо визначення та регламентованого комплексу заходів зі створення кластерів в Україні; не затверджена програма кластерного розвитку; слабе інформаційне забезпечення створення і розвитку кластерів; недостатня зацікавленість малих і середніх підприємств об'єднуватися; невеликий досвід функціонування кластерів в

Україні; відсутність інвесторів; нераціональні підходи до організації та управління кластерною діяльністю у вітчизняній практиці і недостатня увага органів влади всіх рівнів до проблем кластерного розвитку, розробки стратегій та концепцій інноваційного розвитку, кластерної політики або механізму їх реалізації. Крім того, проблеми кластеризації виникають передусім через низьку дисципліну взаємодії бізнесу і практики виконання законодавчих норм, часто загрожують втратою бізнесу або його частини в результаті рейдерства чи інших незаконних дій. Вагомою перешкодою є відсутність зацікавленості представників влади ініціювати та підтримувати різного роду об'єднання без особистої зацікавленості.

Відповідно сьогодні кластерний рух в Україні є слабо організованим на національному рівні й зростає переважно стихійно, оскільки до 2020 р. не було відповідальних органів в центральному уряді, відповідних національних політик чи програм розвитку. В країні діють близько 50 кластерних ініціатив та кластерів, 22 з них є на платформі European Cluster Collaboration Platform (спільний інструмент колаборації європейських кластерів та їх стейкхолдерів) і в останні роки відбувається значна активізація на регіональному рівні (власні ініціативи, підтримка АППАУ, GIZ, UNDP тощо) [2, с. 43].

Отже, в межах кластерної політики держава здатна створити умови для ефективного формування та використання людського і науково-технологічного потенціалу регіонів та країни в цілому, визначити пріоритети та підтримати їх розвиток через систему фінансово-кредитних та податкових інструментів тощо. Ефективна реалізація кластерної політики в Україні передбачає чітке визначення основних пріоритетів і схем взаємодії кластерних учасників між собою, прийняття та впровадження програми кластерного розвитку, яка має повноцінно підтримуватися на всіх рівнях. Територіальна колаборація наукових і освітніх установ з мережею спеціалізованих постачальників, основних виробників і споживачів, пов'язаних технологічним ланцюжком, для більш швидкого і ефективного поширення інновацій у локальній екосистемі, що буде підтримуватись органами влади та громадськості, здатна забезпечити розвиток регіону. Усвідомлене розуміння доцільності створення кластерів усіма учасниками економічних відносин дозволить повною мірою використовувати весь наявний потенціал і забезпечити реалізацію конкурентних переваг.

Література:

1. Карпенко А. В. Розвиток інтелектуальних активів людського потенціалу: теорія та практика: монографія. Запоріжжя: Мокшанов В. В. 2018. 510 с.
2. Національна програма кластерного розвитку до 2027. Концепція. Орієнтири розвитку. Рекомендації. Кластерний комітет платформи Industry4Ukraine. 2020. 75 с. URL: <https://www.industry4ukraine.net/publications/proyekt-naczialnoyi-programy-klasterного-rozvytku-do-2027/>. (дата звернення 18.04.2021 р.).
3. Кизим Н. А., Чередник В. И., Зайцева А. Ю. Кластерный поход к выбору приоритетных направлений устойчивого развития регионов. *Проблеми економіки*. 2010. № 3. С. 44–55.
4. Оніпко Т. А. Інноваційні кластери США як фактор зростання конкурентних переваг країни. *Молодий вчений*. 2017. № 7. С. 444–450. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_7_101. (дата звернення 18.04.2021 р.).

Немченко Т. Б.

кандидат філософських наук, доцент

Немченко Т. А.

асистент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕПРИВАЦІЇ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ.

Проблематика соціального розвитку трудового потенціалу на сьогодні є актуальною через соціальну депривацію певних груп населення, що призводить до їх виключення з категорії економічно активного населення та втрати, таким чином, частини трудового потенціалу. Водночас, виявлена ситуація посилює соціальну нерівність, знижує відчуття захищеності та довіри у суспільстві, зростання злочинності, зниження культурного та духовного рівня нації, пригнічення загального психоемоційного балансу, що в свою чергу не дозволяє розкрити всі потенційні можливості наявного трудового потенціалу, оскільки не задовольняє базові потреби людини в безпечному, гармонійному, сприятливому середовищі.

Проблематика соціальна депривації розглядалася багатьма вченими. Окрема, на думку Л. Міщик, вона визначається як відхилення від реальних соціальних норм у суспільстві та в різних соціальних спільнотах, які відображають певний ступінь ізоляції індивіда від соціального кола та соціального середовища [1].

Наразі, як свідчить статистика, хоча державні витрати на соціальних захист населення протягом 2010-2019 рр. щороку, окрім 2014 р. зростали (у відсотковому вираженні вони становили близько 25% від загальних видатків держави або ж в середньому 9% від величини ВВП), запланованих коштів, у цій сфері не вистачає навіть на покриття хоча б більшості нагальних потреб. Варто зауважити, що переважна частина витрат Міністерства соціальної політики України формує бюджет споживання, і лише 0,29% від загальної кількості коштів, що були витрачені Міністерством на розвиток [2].

Не дивлячись на те, що на сьогодні діє мережа соціальних програм, покликаних допомогти нужденним категоріям суспільства, постає проблема щодо розширення мережі соціальних закладів, спрямованих допомогти адаптації соціально непристосованих людей до повернення їх до трудового життя та уникнення соціальної депривації окремих категорій населення.

В даному ключі не врегульованою є ситуація з наданням допомоги безпритульним громадянам. Станом на кінець 2019 року в Україні функціонував 91 центр обліку бездомних осіб. Статистика вказує, що найбільші урбаністичні осередки України, де концентрується найбільший потік безпритульних громадян, не забезпечені наявністю достатньої кількості державних закладів щодо надання допомоги особам, що опинилися в критичній ситуації, зокрема, в м. Київ функціонує лише 2 центри, в Київській області – 2 центри, в Одеській області – 3, в Луганській, Тернопільській та Чернігівській областях взагалі не створено закладів вказаного характеру. За 2019 рік надано соціальні послуги 61,6% від загальної кількості осіб, що втратили постійне місце проживання. Зауважимо, що лише 8% від громадян, яким надавалася допомога були забезпечені постійним чи тимчасовим житлом, 10,6% осіб

отримали допомогу щодо відновлення документів, 20% отримали тимчасову реєстрацію [2].

Зважаючи на те, що офіційна статистика наразі не відображає реальної кількості бездомних громадян, звертаємо увагу на посилення негативних наслідків від виявленої проблеми. Ключовими питаннями, що потребують вирішення виступають виявлення якомога більшої кількості бездомних громадян, створення інфраструктури, що дозволить здійснювати їм допомогу, забезпечення працездатних осіб з їх числа робочими місцями, що таким чином спрятиме їх реінтеграції до суспільства, повернення їх до числа трудового потенціалу та зниження таким чином соціальної напруги в суспільстві.

Це стосується і осіб, що звільнилися з місць позбавлення волі. Такі особи потребують уваги не лише зі сторони працівників органів правопорядку, а й соціальних робітників, психологічних служб для відновлення їх в суспільному житті, попередженню повторного скоєння злочинів, що позитивно впливатиме як на соціальний клімат в країні, так і знижуватиме криміногенну обстановку.

Ще одним ключовим проблемним питанням виступає наявність на вулицях безпритульних дітей, а також дітей, що випустилися із закладу інтернатного типу та не змогли у повній мірі соціалізуватися для повноцінного життя в суспільстві, позаяк діти, що виховуються в інтернатних закладах мають проблеми з фізичним та психоемоційним розвитком, соціалізацією, не пристосовані до життя поза межами закладів.

Дослідження підтверджують, що соціально не адаптована дитина не в змозі повноцінно відтворити власний трудовий потенціал, не говорячи про його примноження, а також самостійно створити умови для формування нового покоління, сформувані у власних дітей соціально позитивні навички та вміння, прищепити саме ті ціннісні орієнтири та потреби, що дозволять адаптуватися до швидкозмінних умов зовнішнього середовища й забезпечити розвиток нації та зростання суспільного добробуту, тощо.

Реалізація реформи системи інституційного догляду та виховання дітей передбачає скорочення кількості дітей, що перебували в інтернатних закладах з 1,5% від загальної кількості дітей до 0,5% поступово, починаючи з 2019 р. і завершуючи 2024 роком.

В територіальних громадах, після всебічного моніторингу, мають надаватися послуги щодо психологічної та фінансової допомоги малозабезпеченим сім'ям та сім'ям, що потрапили в складні життєві обставини, збільшення кількості патронатних сімей, створення можливості для соціалізації дітей з особливими потребами. І лише після налагодження ефективної діяльності державних служб мали проводитися скорочення кількості закладів, де перебувають на утриманні діти.

Однак, статистичні дані свідчать, що очікуване стрімке зростання кількості усиновлених дітей, альтернативних закладів, де здійснювалося б виховання дітей, які потребують соціального захисту, а також росту кількості дітей-інвалідів у закладах освіти не відбулося. Відповідно, змінилися умови прийому до закладів інтернатного типу у бік зниження кількості вихованців, а неблагополучним сім'ям не приділяється достатньо уваги, що провокує не лише соціальну деградацію майбутніх поколінь, а й стимулює у майбутньому загострення криміногенної ситуації, зростання чисельності осіб з нарко- та алкогольною залежностями [2].

Зауважимо, що виникає протиріччя, між недосконалістю інтернатної системи, нестачею у держави коштів на реалізацію необхідних заходів, складністю психологічних та емоційних умов перебування дітей в означених установах, труднощами їх подальшої соціалізації, а також неможливістю їх повноцінного виховання та задоволення базових потреб в сім'ях. І забезпечити право дітей на задоволення потреб, реалізацію власних потенцій, зростання в максимально сприятливій соціальній, духовній, культурній атмосфері має держава за рахунок удосконалення системи допомоги малозабезпеченим сім'ям, виявлення сімей, що потрапили в скрутне становище, проведення соціальними робітниками роботи з неблагополучними родинами, створення в територіальних громадах осередків, де буде відбуватися розвиток дитячого потенціалу, культивування в громадах поширення високих культурних, моральних та духовних цінностей, тощо.

Зазначене свідчить про значні проблеми щодо функціонування системи соціального захисту незахищених верств населення, а відповідно не використання частини трудового потенціалу внаслідок проблем, що перешкоджають повноцінній реалізації громадян як членів суспільства.

Література:

1. Міщик Л. І. Теорія і практика професійної підготовки соціального педагога: монографія. Глухів: РВВ ГНПУ ім. О. Довженка, 2011. 116 с.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України: веб сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 18.04.2021 р.).

Смутчак З. В.

доктор економічних наук, доцент
Льотна академія Національного авіаційного університету

НЕОБХІДНІСТЬ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МЕНЕДЖЕРА В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Сьогодні менеджери різних ланок управління в організаціях стикаються із завданнями підвищення ефективності діяльності за умов кризи, впровадження змін і перетворень, і все це на тлі різкого прискорення темпів ділового життя. За таких умов значення емоційного інтелекту і емоційного лідерства стрімко зростає, оскільки всі вказані процеси пов'язані з колосальною кількістю як позитивних, так і негативних емоцій. Уміння скеровувати їх в потрібний напрямок, викликати у людей довіру, натхнення і ентузіазм за цих умов перетворюється і на реальну конкурентну перевагу самого лідера і очолюваної ним організації.

Емоційний інтелект – це здатність розуміти та керувати власними емоціями, а також розуміти емоції інших людей.

Головною рисою цієї навички є вміння контролювати свої емоції і видавати те, що потрібно побачити всім навколо. Ті, хто володіють емоційним інтелектом швидше знаходять контакт з людьми і отримують задоволення від спілкування. Вони швидше приймають рішення та отримують бажане, можуть брати на себе відповідальність і здатні долати проблеми ще на етапі їх зародження.

Раніше вважалося, що емоції лише заважають успішним раціональним людям. Але в середині ХХ століття вчені почали досліджувати можливість контролювати

свої емоції і направляти їх в потрібне русло. І виявилось, що ті, хто опанував навички розуміння емоцій, ставали набагато успішнішими і відчували себе щасливішими за раціональних людей.

Роботодавці перш за все цінують працівників, у яких добре розвинутий емоційний інтелект, за вміння працювати у команді. Саме такий співробітник не підставить колектив у день дедлайну, домовиться про найвигідніші умови з клієнтом та ніколи не стане начальником-тираном, від якого ховаються підлегли.

Люди з розвиненим емоційним інтелектом самодисципліновані, їм легше пристосуватися до нових умов та вони швидше просуваються кар'єрними сходами [1, 2].

Здатність розуміти та керувати власними емоціями, а також розуміти емоції інших людей – головною рисою цієї навички є вміння контролювати свої емоції і видавати те, що потрібно побачити всім навколо. Ті, хто володіють емоційним інтелектом швидше знаходять контакт з людьми і отримують задоволення від спілкування. Вони швидше приймають рішення та отримують бажане, можуть брати на себе відповідальність і здатні долати проблеми ще на етапі їх зародження.

Керівнику організації, з метою професійної ефективності, важливо активно взаємодіяти, досягати взаєморозуміння у процесі виконання професійних функцій, розбиратися у поведінці людей, розуміти їх емоційний стан і потреби, надавати емоційну підтримку, знаходити індивідуальні підходи, емоційно адекватно реагувати на гнів, невдоволення, критику з боку інших, зберігати рівновагу у конфліктних ситуаціях, тобто бути підготовленими до ефективною комунікації та емоційно розумної поведінки, а саме: здатним управляти емоціями інших людей [1].

Варто зазначити, що рівень емоційного інтелекту керівника має вплив і безпосередньо посилює кожен з функцій менеджменту. Так, при виконанні менеджером функції планування, окрім інших складових, приймати правильні рішення допомагає такий компонент емоційного інтелекту як інтуїція.

У даному випадку інтуїція розглядається як вміння приймати рішення за умов невизначеності, коли менеджер використовує не тільки раціонально відомі дані і фактори, а й всі інші ресурси мозку.

Добре розвинена інтуїція передбачає вміння спостерігати, толерантне відношення до невизначеності, вміння вчасно відмовитись від надлишкового контролю над ситуацією, використання різних видів уваги, схильність довіряти самому собі, готовність робити помилки (відсутність страху), вміння виділяти час для винесення кінцевого рішення [2].

При виконанні менеджером таких функцій як організація та координація важливими для керівника є гнучкість та довіра. Саме вони дозволять уникнути багатьох помилок властивих мікроменеджменту та надмірному контролю.

Під гнучкістю в даному випадку розуміється швидка реакція, адекватна ситуації, здатність змінювати поведінку в різних ситуаціях. Дана складова емоційного інтелекту посилюється шляхом розвитку нейропластичності, для чого існує цілий ряд спеціальних методик, на кшталт вивчення іноземної мови, ротації кадрів, опанування нових навичок тощо.

Необхідність формування довіри у керівника пояснюється необхідністю вміти налагодити співпрацю на різних рівнях як в середині організації, так і за її межами. Довіра як процес, пов'язаний з встановленням меж, які на сьогодні повинні бути гнучкими і ситуативними стає важливою конкурентною перевагою.

Важливого значення набуває система розвитку емоційного інтелекту менеджерів в середині компанії. Розвиток емоційного інтелекту менеджерів передусім відбувається під час тренінгів та подальшому використанні набутих навичок при взаємодії з трудовим колективом. Такі тренінги є досить регулярними і застосовуються на всіх рівнях менеджменту. Тренінги проводяться з участю спеціалізованих компаній.

На сьогодні широко використовують як у вітчизняних так і в закордонних компаніях наступні способи розвитку емоційного інтелекту менеджера:

- тренінги у робочому середовищі (особистісного росту, ефективної комунікації, ефективності керівництва);
- саморозвиток навичок сприйняття та контролю власних емоцій (досягається шляхом постійного самоконтролю та аналізу власних почуттів, особливо під час стресових ситуацій);
- формування комунікативної компетентності менеджера (шляхом налагодження ефективного зворотного зв'язку);
- профілактика конфліктів в організації;
- психологічна консультація керівного складу та найманих працівників компанії;
- навчання щодо розвитку навичок роботи в команді;
- вирішення різних психологічних кейсів тощо.

Іншим аспектом є досвід та практика взаємовідносин з оточуючим середовищем, в даному випадку з підлеглими, управлінським складом одного рівня, та вищого рівня.

Сучасні умови функціонування підприємств вимагають від менеджерів формування не тільки *hard skills*, а передусім *soft skills*, – до яких і відноситься високий рівень емоційного інтелекту. Такі вимоги передусім зумовлені значними змінами в зовнішньому середовищі підприємства, а саме – науково-технічним прогресом, тенденціями глобалізації, підвищенням рівня конкуренції, зміною структури та інтенсивності споживчого попиту, підвищенням ролі людських ресурсів тощо. Наявність такого високого рівня конкуренції як на світовому, так і на вітчизняних ринках вимагає пошуку додаткових джерел формування конкурентних переваг. Активне використання та розвиток емоційного інтелекту менеджерами є необхідності сучасності, а крім того може стати внутрішньою конкурентною перевагою високого рівня для підприємств.

Література:

1. Бреус Ю. Роль емоційного інтелекту в професійній діяльності керівника закладу середньої освіти : Навчальний посібник. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети». 2016. 36 с.
2. Кріль, Эмоциональный интеллект лидера. Москва, Россия: Альпина Паблишер, 2019, 220 с.

Сторожук О. В.

кандидат економічних наук, доцент,
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

Дукай К. В.

слухачка секції економіки Кіровоградської Малої академії наук учнівської молоді
учениця 11-Б класу комунального закладу «Центральноукраїнський науковий ліцей-
інтернат Кіровоградської обласної ради»
м. Кропивницький, Україна

ФОРМУВАННЯ КАПІТАЛУ ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Здорове населення країни та її регіонів, беззаперечно, є важливою умовою здійснення економічної діяльності. Проблема здоров'я розглядається сьогодні як одна із глобальних. Її вирішення обумовлює не лише розвиток, але й існування людства в майбутньому. Надзвичайна ситуація у сфері охорони здоров'я, пов'язана із спалахом COVID-19, продемонструвала недосконалість системи охорони здоров'я і загострила проблему формування якісного капіталу здоров'я населення України. Отже, проблематика дослідження питання формування капіталу населення України має підвищену актуальність.

Українські вітчизняні вчені (О. Грішнова, Н. Полив'яна, О. Новікова, Я. Жаліло, О. Белінська, О. Гуцалюк, О. Сторожук, Я. Жовнірчик, О. Заярнюк, Д. Карцихін [1; 3; 4]) висвітлювали різні аспекти питання капіталу здоров'я у своїх наукових працях. Проте глобальна актуальність і вагомість проблеми викликають необхідність додаткових досліджень цієї проблеми та пошуку напрямів поліпшення якості формування капіталу здоров'я населення України за сучасних умов.

Очевидно, що в Україні нині існує проблема накопичення капіталу здоров'я, а підвищення витрат на охорону здоров'я є необхідним для збільшення темпів економічного зростання. Такий висновок, зокрема, підтверджує динаміка рейтингових позицій України серед інших країн світу, яка демонструє спадний характер. Так, у світовому рейтингу процвітання-2020 Україна посіла 92 місце із 167. Це останнє місце серед країн Східної Європи. Експерти підкреслюють, що Україна у 2020 р. порівняно з 2019 р. посилала свої позиції щодо якості доріг, доступу до ринку та інфраструктури, але слабкими залишаються сфера людського капіталу, безпеки та здоров'я [5].

Так, за показником «здоров'я» Україна займає 115 позицію в рейтингу процвітання, причому за критерієм задоволеності населення системою охорони здоров'я – 149 [5]. Низька якість вітчизняної медицини є однією з причин того, що жителів України з кожним роком стає менше – смертність перевищує народжуваність. У 2020 році до причин смертності додалася ще й смертність від коронавірусу, але найбільш поширеною причиною смерті українців залишаються хвороби систем кровообігу та онкологічні захворювання. Сумно, але інфекційні хвороби також є причиною смерті населення нашої держави. Не секрет, що Україна сьогодні – серед лідерів в Європі за кількістю хворих на туберкульоз.

Зауважимо, що сьогодні, на жаль, в Україні відсутня національна стратегія розвитку людського капіталу загалом. Ключове завдання, яке зараз стоїть перед Україною в сфері охорони здоров'я – це створення та розвиток стратегії, політики та

регуляторної бази у галузі. Всі учасники повинні розуміти стабільну політику побудови галузі для впевненості інвестицій і сталого розвитку. Першочерговими задачами в цьому плані мають стати такі.

1. Збільшення державного фінансування охорони здоров'я, зокрема, для вирішення проблеми критичної фізичної та моральної зношеності медичного обладнання та устаткування, наявного в лікувальних закладах нашої держави. Так, на початку 2020 року загальний ступінь зношеності матеріальних активів медичних закладів становив 46% (загалом по Україні – 56,9%) [2]. Не секрет також, що часто в лікарняних закладах відсутні необхідні лікарські засоби навіть для надання невідкладної медичної допомоги.

Потребує вирішення і гостра проблема підвищеної міграції працівників охорони здоров'я, насамперед, через низький рівень заробітної плати (так, заробітна плата у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги станом на початку 2020 р. становила 8505 грн., що склало 69% від середнього рівня оплати праці по економіці). Дослідження свідчать, що після впровадження реформи зарплати дещо зросли у лікарів, а у медичних сестер вона залишилася на мінімальному рівні. При цьому навантаження збільшилось в декілька разів, оскільки більшість лікарів не володіють комп'ютером, і всю роботу по обслуговуванню електронних декларацій доводиться виконувати саме молодшому медичному персоналу.

Окрім того, в окремих випадках сімейні лікарі дотримуються усіх правил і надають усі послуги за договором, але є й такі лікарі, які неухважно ставляться до пацієнтів, тобто якість надання первинної медичної допомоги не завжди є високою. В цьому зв'язку є сенс застосовувати доплати до заробітної плати лікарів за умови виконання договору для стимулювання підвищення якості надання медичної допомоги.

2. Використання системи добровільного медичного страхування за рахунок роботодавця (сьогодні українська система фінансування охорони здоров'я може залучити лише 1% витрат домогосподарств у вигляді добровільного страхування ризику, а програмами особистого страхування в Україні охоплено не більше 6% українців). Тим часом, медичне страхування має суттєві переваги, і для роботодавця (зменшення витрат, що виникають в зв'язку з непрацездатністю працівників; підтримка платоспроможності працівників; підвищення іміджу керівника в колективі), і для працівника (доступ до якісних медичних послуг за доступною ціною з урахуванням індивідуальних потреб).

3. Активна пропаганда здорового способу життя. Потрібно боротися зі споживанням алкоголю, наркотиків і тютюнопалінням, як варіант – показ антитютюнової та антиалкогольної соціальної реклами. Такі заходи мають підвищити привабливість здорового способу життя та пояснити населенню зв'язок між сьогоднішніми інвестиціями в капітал здоров'я та його майбутнім поліпшенням. Також потрібно пропагувати користь здорового харчування і спорту. Зарубіжний досвід показує, що головну роль у поліпшенні стану здоров'я та збільшенні тривалості життя відіграє орієнтація державної політики на формування уміння людей володіти своїм здоров'ям та поліпшувати його, на досягнення високого рівня культури самозбереження. Адже звернення до медичного закладу – це вже реакція на хворобу, що супроводжується витратами для кожної окремої особи і для держави загалом. Отже, потрібно діяти превентивно і запобігати захворюванням.

4. Необхідність доопрацювання концепції розвитку електронного здоров'я eHealth з метою побудови ефективної моделі охорони здоров'я в Україні шляхом цифрової трансформації. В сучасних умовах рух у бік розвитку цифрової медицини формується швидко, тому що розвиваються інформаційні технології і дають можливість для впровадження цифрової медицини. Розвинуті країни вже сьогодні використовують ІТ-системи підтримки лікарських рішень, інформаційний обмін з іншими медичними установами, використовується такий прогресивний інструмент, як електронний рецепт, шляхом інформаційних технологій відбувається отримання лабораторних даних. В Україні, на жаль, дані пацієнтів у лікарнях і поліклініках, як і раніше, все ще зберігаються в паперових архівах.

Література:

1. Грішнова О., Полив'яна Н. Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 5. С. 19-24.
2. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. (дата звернення 18.04.2021 р.).
3. Новикова О., Жаліло Я., Белінська О., Пріоритети соціальної політики України. URL: http://www.niss.gov.ua/book/2004_html/003.htm. (дата звернення 18.04.2021 р.).
4. Hutsaliuk O., Storozhuk O., Zhovnirchuk Ya., Zaiarniuk O., Kartsyhin D. Public administration and legal regulation effectiveness in the field of health care in the context of sustainable development. *Revista Genero & Direito*. 2020. Vol. 9. Iss. 2. P. 599–613. (Web of Science) URL: http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/9823/1/PUBLIC_ADMINISTRATION.pdf. (дата звернення 18.04.2021 р.).
5. Legatum prosperity index 2020 URL: <https://www.prosperity.com/rankings>. (дата звернення 18.04.2021 р.).

Hainulin Serhii

M.Sc Innovation Management and Entrepreneurship
Berlin, Germany

EFFICIENT COMMUNICATION AT LEAN COMPANIES

There is no question that information is vitally important for operations of any company in our interconnected world. What is still debated, however, is a distribution of information inside companies. This is especially true for (at first sight) non-essential information which does not apply to direct duties of an individual or a department, let's name it working context. This kind of information tends to be neglected if not restricted and often mistakenly perceived to be beyond management's scope.

Top-Down vs Bottom-Up

In management literature information flows are usually distinguished to top-down and bottom-up. Numerous discussions and theories compare the importance of former or later considering peculiar specifics of various business models or established industry practices, but I would argue that this separation has become highly obsolete nowadays.

First, both directions are equally important. It used to be hard to govern a large amount of information and managers had to prioritise streams in order to stay efficient or at

least operative, but we have improved on that drastically. Moreover, the changes affected not only our technical capabilities but also our cognitive competencies: a hundred years ago, an average person met around 100 people in their entire life, nowadays one can easily talk to hundreds over the course of a day.

Second, due to digitalisation in many industries, information ceased to be a valuable asset and transformed into a full-fledged productive property. Every successful manager knows that their main purpose is not to govern, but to serve. I also strongly believe that the primary purpose of any manager is to create a safe, favourable and conducive working environment for subordinates to facilitate their work and efforts for the sake of the company. Access to means of production is one manifestation of those duties. By restricting employees' access to the key production tool many companies shoot their own foot hampering innovations and productivity.

Third, the growing amount of information paired with its increased accessibility gives managers a big power, but also imposes even bigger responsibility. As mentioned, this responsibility isn't new, yet its focus has changed: intrinsic motivation plays a way more significant role in post-industrial society where people have satisfied their basic needs and learned to value purpose and meaning more than money. There is a proven correlation between employees' engagement, psychological safety and productivity every of which is highly dependent on a healthy information environment.

Information is the main business asset

Managers are not supposed to restrict or limit the information, rather they have to interpret it (often using a domain-specific language), organise it to be consumable by the target audience, and deliver it to interested parties in the most efficient way. Core managerial skill-set has always presumed above-average abilities in information collection, processing, and perception, but nowadays significance of those qualities is raised enormously, as well as changed the emphasis of their application.

Let's put aside discussion on the most straightforward utilisation of information as a business asset, it is business specific anyway, and concentrate on some generic problems any company faces every day.

Formulation of the problem—the key and probably the most essential part of any minimally creative task. Understanding of a more-or-less complex technical problem is impossible without the context. Task description is usually a dry formalised part, whereas context provides clarity to details and helps to decide between implementation alternatives. Lack of context can lead to dramatic misinterpretation of tasks that resulted in a wide spectrum of consequences which usually reflect a way the information is distributed inside the company. Just to name some offhand:

- Lack of interest and engagement among executors;
- Poor communication of task and context by managers;
- Poor formalisation of task which impedes context's relevance;
- Restricted access to context;
- Enormous load on executors, which reduced their ability to understand or apply the disclosed context.

As mentioned earlier, all those problems have their roots in the company's culture and information structure, as well as reflect management flaws. Thus it's a key responsibility of management at any level to identify and eliminate impediments in information flows and to create a healthy and attractive company culture that praises openness and unrestricted bi-directional exchange as the main company value.

Company culture itself is highly reliant on information exchange. Independently of officially declared company values and goals or any formal structure designed to fulfil the desired image, inability to distribute relevant information undermines all efforts to build an attractive working environment. Needless to say, that creation of positive company culture is a very complex undertaking that requires a lot of managerial skills and a great deal of luck as well.

But there is no alternative to this path. Neither for big corporations nor for startups. Often instead of creating open company structure and educating their managers to process and share valuable information, firms spawned more hierarchies, various sophisticated bottlenecks and unwarranted restrictions in their attempts to mitigate inefficiencies. Unfortunately, instead of improvements those changes usually manifested themselves in a toxic and repressive working environment that inhibits employee motivation and productivity.

Employee motivation is all about how engaged an employee feels in tandem to the organisation's goals and how empowered they feel. It is super dependent on fluent and structured articulation of business targets as well as tightly coupled with company culture. Together with customer engagement it constitutes the main reason why managers care about the thing after all. There is a broad discussion what exactly is included in employee motivation and how managers can influence it. Putting aside remuneration and benefits, I would emphasise the more intrinsic factors: sense of purpose, sense of accomplishment, and self-identification with company values as those that affect motivation significantly. How can we satisfy those covert needs of employees successfully? There are plenty of tricky techniques invented, but being an engineer I would insist that the most simple system tends to be the most reliable. I'd argue also that the most straightforward solution to this problem is to provide employees with all relevant information about their work without trying to filter or limit it. And the easiest way to do so is to start with open information policy as a cornerstone of management politics twining company culture around it.

The contemporary amount of information is overwhelming, but most of us have learned how to mitigate this. We learned to filter the information and consume it selectively. This doesn't mean that managers must throw any raw data to a common sink that will deliver it to every employee. Ability to transform and structure information has become probably the most valuable managerial skill. And that's where a good manager can serve their employees the best: by turning raw data into structured and actionable information without hiding or filtering it. There is no such a thing as protection against information. What about protecting the information itself? Sure, some information contains sensitive data or is classified. But these cases are rather exclusion of the rules. The sensitive information can be anonymised, the classified one, well, should be hidden, but only if there is a reason to do so. Because we are so different.

СЕКЦІЯ 7

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Бугасва М. В.,

к.е.н., доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет,

Рубан В. М.,

к.е.н., доцент

Донецький національний медичний університет

м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЦИФРОВИХ ТА ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Стрімкий розвиток цифрових та інформаційно-комунікаційних технологій і мереж, перехід від мікроелектроніки до нано- і оптоелектроніки, як нового етапу інформаційних технологій є на сучасному етапі розвитку суспільства головними тенденціями світового технологічного розвитку. Відповідно постає актуальне питання впливу і особливостей застосування інноваційних цифрових та ІКТ в публічному управлінні, зокрема в органах місцевого самоврядування. Також важливими питаннями є розвиток нових технологічних платформ, їх запровадження і вплив на управління на мікрорівні рівні. Тому варто осмислювати закономірності впровадження інформаційних технологій в систему державного управління у містах та які компетенції повинні розвивати сучасні державні службовці в епоху цифрової економіки.

Зрозуміло, що в наш час повсюдно впроваджуються інформаційні технології, і місцеве самоврядування не є винятком. Грунтуючись на зарубіжному досвіді, можна стверджувати, що сучасним головним каталізатором практичного застосування інноваційних цифрових і ІКТ є сама держава. Саме з цим пов'язано те, що термін «інформаційні технології» найчастіше зустрічається в контексті інновацій, перспективних досліджень і розробок, поліпшення якості життя громадян, захисту даних, кібер-загроз, які становлять нові реалії сучасного світу, зокрема й нашої держави. Кінцевою метою їх активного якісного запровадження має бути допомога сучасному службовцю на різних рівнях публічного управління (державному і муніципальному рівнях) вдосконалити основні та спеціальні компетенції в сфері цифрових та інформаційних технологій.

Доведено світовою практикою, що запровадження цифрових і ІКТ робить істотний вплив на продуктивність праці. Галузі, що інтенсивно використовують ІКТ, зростають майже у два рази швидше, ніж в середньому в економіці. Доведено, що цифрові та інформаційні технології значно зменшують трудомісткість керування різними процесами в різних секторах економіки та суспільстві в цілому. Зарубіжні ті вітчизняні дослідження показують, що в максимальній мірі зростання валового внутрішнього продукту на душу населення багатьох розвинених країн пов'язаний саме із запровадженням цифрових та інформаційних технологій в їх економіки.

Інформаційні технології дають можливість підвищити якість надання послуг органами місцевого самоврядування. В цілому ІКТ дозволять підвищити продуктивність їхньої праці і більш ефективно задіяти потенціал міст і регіонів країни. Для України це означає також можливість застосування нових форм організації роботи, включаючи розподіл завдань між відділами і секторами, наприклад міської ради, і роботу поза установою, і управління з використанням систем планування ресурсів, електронної бухгалтерії і документообігу, а також систем підтримки прийняття рішень.

Перевагами застосування цифрових і ІКТ є те, що поряд з традиційними каналами комунікації із усіма стейкхолдерами існують і вже переважають віртуальні каналами комунікації та через мережу Інтернет, які зберігають і оновлюють інформацію про діяльність органів місцевого самоврядування, зокрема міської ради і відповідно мають функції прямого зв'язку 24/7.

Також важливою інноваційною перевагою є використання електронних підписів при наданні муніципальних послуг, виконанні державних і муніципальних функцій.

В цілому інноваційні цифрові та ІКТ в Україні, зокрема в органах місцевого самоврядування покликані спростити взаємодію між державою, громадянами та бізнесом. Ключовими напрямками їх розвитку є: - розширення переліку державних і муніципальних послуг в електронній формі; - забезпечення зручності електронного доступу до пропонованих послуг і сервісів, а також їх популяризація; - розвиток електронної міжвідомчої взаємодії.

Наразі у багатьох органах місцевого самоврядування України існують і розвиваються Єдині портали державних і муніципальних послуг для громадян та бізнесу, як єдиного електронного вікна надання державних послуг і функцій в електронному вигляді. Ключовими напрямками такого розвитку є: - забезпечення можливості доступу до послуг і сервісів з усіх типів пристроїв, при цьому переважно мобільних; - надання електронних механізмів контролю статусу і результатів надання послуг і сервісів; - організація персоналізованого надання послуг і обслуговування; - забезпечення комплексного зручного використання в кожному інтерфейсі користувача.

Тим не менш, як би сильно цифрові та ІКТ в органах місцевого самоврядування не полегшували здійснення управління для самих місцевих органів і отримання усіх послуг для громадян і бізнесу, вони не можуть не приховувати в собі й певні ризики.

На нашу думку першим ризиком «цифровізації» і «інформатизації» публічного управління можна назвати підміну цілей і засобів запровадження системи цифрових і ІКТ. Другим недоліком можна назвати придушення індивідуальних запитів і потреб особистості. Наприклад, каталог можливих для отримання послуг просто не може передбачити всі проблеми громадянина, і ця стандартизація очевидно знижує гнучкість платформи. Більш того, можливо, що впровадження нових цифрових і інформаційно-комунікаційних технологій лише посилить розрив між громадянами та публічними управліннями. Також, є й певні складності, зокрема потрібно строго дотримуватись принципів забезпечення безпеки критичної інформаційної інфраструктури міської ради.

Окрім потенційних пасток, існують й певні особливості застосування цифрових та інформаційно-комунікаційних технологій в публічному управлінні

(зокрема на прикладі органів місцевого самоврядування), а саме: - широкомасштабне використання ІКТ в публічному управлінні вимагає неймовірних з точки зору фінансів і часу витрат, і цей процес може стати в деяких ситуаціях настільки дорогим, що просто не буде себе виправдовувати; - держава повинна постійно забезпечувати безпеку таких систем, адже інформація, що зберігається в електронному вигляді, має критичну важливість, і будь-яка досить сильна хакерська атака може підірвати саму державність.

Крім перерахованих вище загроз існує ще один аспект - потреба у законодавчому регулюванні подій, що відбуваються на інтернет-платформах, а саме, доопрацювання і доповнення Закону України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України». Це пояснюється тим, що розширення кількості послуг, що надаються в електронній формі несе небезпеку зниження контролю і збільшення шахрайства. Ризики витоків інформації зростають в геометричній прогресії до обсягів цієї інформації, відповідно, необхідні колосальні витрати на кібербезпеку.

Таким чином можемо зробити такий висновок, що прогрес в цифровій та інформаційно-комунікаційній сфері в органах публічного управління відбувається стрімкими великими кроками, відкриваючи як нові можливості, так і загрози. Відповідно, для мінімізації цих ризиків необхідно чітко законодавче національне і наднаціональне регулювання, якісний і надійний захист даних, готовність до великих фінансових і тимчасових витратах і збереження індивідуального і особистісного підходу. Все це неможливо без першочергової умови: адекватного розвитку вітчизняного людського капіталу, підтримці наукових досліджень і створення інновацій, необхідності оновлювати і підвищувати компетенцію людей, створюючи сприятливе цифрове і інформаційно-комунікативне середовище на всіх рівнях публічного управління в Україні.

Kofanov O.

Ph.D. in Economics, Ph.D. in Engineering Sciences
National Technical University of Ukraine
"Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"
Kyiv, Ukraine

MODELING THE INNOVATIVE PROCESSES LEADING TO SUCCESS IN STARTUP INDUSTRY

It is a new trend in the world economies – the development of different startup-projects (SP) especially in scientific and technical branches of industry. So we want to know how to predict the SP success (StS). As we know the successful realization of SP depends on investments from so called business angels (BA), venture investors (VI), crowdfunding platforms (CP), incubators, accelerators, etc. In [1] we identify and analyze the main factors for the StS and develop the Bayesian network (BN) for it. This model (Fig. 1) is used for the StS prediction in a certain country or determined market, etc. There are 3 main constituents which influence on StS:

- Env – an external environment,
- Act – startup activity and
- StEn – an internal environment of the SP [2; 3].

These constituents affect the StS and the BN model demonstrates the probability distribution between Low_SL – the low, Average_SL – average and High_SL – the high StS levels [1; 4–6]. We used specialized program packages for the modeling [1] and the obtained BN model is given on Fig. 2. BN includes 25 nodes and 24 arcs corresponding to the model.

[PrDv][Prod][Pr][PI][Prom][BCI][Lgsl][InLv][Sc][FnIn][TStr][Ed][Comp][Cus][Sup][PrF][Part][TM]
 [Sprt][Inv][LdSt][StEn][InLv:Sc:FnIn:TStr:Ed:LdSt][Env|BCI:Lgsl:Comp:Cus:Sup:PrF:Part:TM]
 [Act|PrDv:Prod:Pr:PI:Prom:Sprt:Inv][StS|StEn:Env:Act]

Figure 1. The Bayesian network for the startup success prediction.

After obtaining the model and the structure shown in Figure 2, for StS quantitative assessment and calculation of the probability (Pr) distributions for the BN, a sample with data for innovative SP has been analyzed.

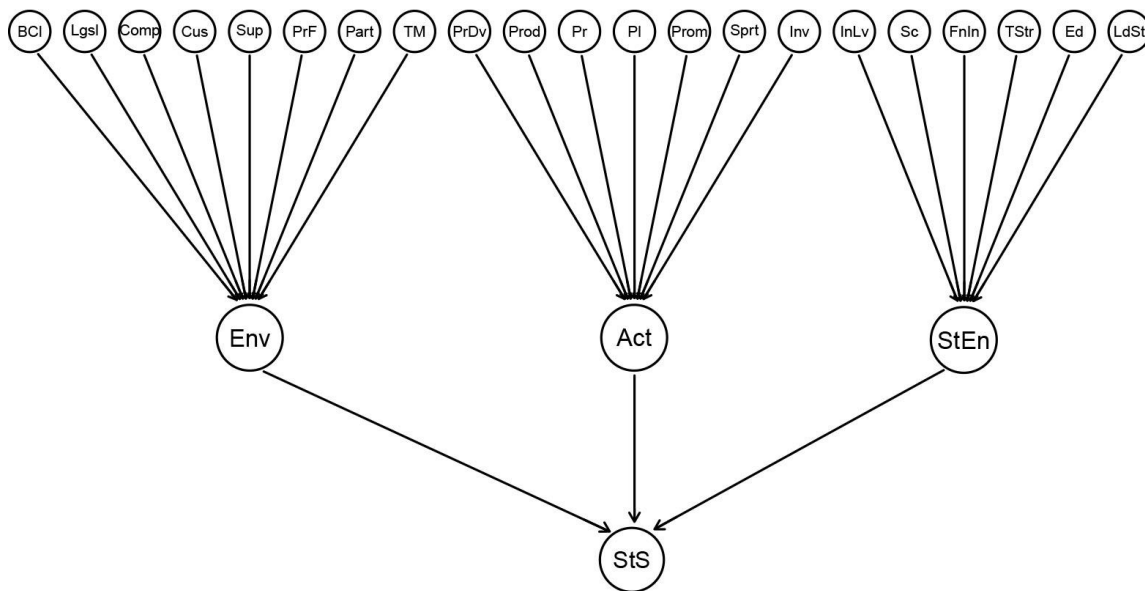


Figure 2. The results of the modeling of Bayesian network for startup success evaluation in the R Studio software [1].

The BN with calculated Pr is divided into 4 parts for the convenience of results analyzing. So, the first part conforms to Env; it is found that the Pr of the fact that the business climate can be stimulating is equal to 59.1 %, that the legislation will be adapted is 68.2 %, that the competitors will be absent is 48.2 % and that the partners will be present is equal to 40.0 %. Additionally, with Pr = 30.3 %, there will be constant customers, while with Pr = 54.8 % there will be only the first clients. The Pr of gaining temporary suppliers is equal to 61.2 %, while vacant production facilities are likely to be in the 19.4 % of cases.

The results of the Act modeling are shown that the product strategy is well-thought-out with Pr=51.8 %, while price, place and promotion strategies – with Pr=40,0 %, 48,2 % and 29,1 % respectively. It was found that in most cases startup teams take part in different SP events and platforms (63.6 %). SP receive support in 33.0 % of cases, while in 24.0 % they expect it in the nearest future. The Pr distribution in the context of the product creation is: 30.3 % – a complete product exists; 39.4 % – minimum viable product (MVP) is developed; 30.3 % – MVP in development.

So, the following modeled distribution of Pr for the Act was obtained – with Pr=44.5 % the activity can be effective, while with Pr=55.5 % it is more likely that it will be inefficient. The next component is the StEn. Both in the case of scaling and current financial indicators, the Pr are distributed almost equally. But scalable SP (52.7 %) and optimistic financial indicators (50.9%) are dominating. Among the leadership styles person-focused style prevails (60.0 %). In terms of the education levels teams in most cases are built of university students (45.8 %) or people with higher education (41.2 %) and they are often qualified & balanced (53.0 %).

Among the innovation levels of SP-forming technologies, an incremental prevails with 42.3 %. The number of architectural and modular innovations was distributed almost equally – 21.4 % and 25.0 % respectively, while the number of radical innovations is equal to 11.3 %. The modeling of the StEn reliability is conducted using the data from all influencing factors in accordance with the BN structure, which is presented in Figure 2. And it was predicted that the StEn can be reliable with Pr = 46.4 %, that is a quite good result.

Thus, the StS depends on the intermediate modeling results because all of them influence the final result. Consequently, taking into account the favorableness of the StEn, the Act efficiency and the reliability of an StEn, the modeled Pr(StS) is most likely to be of a low (43.9 %) or an average (41.4 %) level. The Pr of a high level of success is only 14.7 %.

So, one of the advantages of the BN model is that it can be used for analysis of different combinations of conditional Pr in order to study the links between components influencing the StS levels.

Literature:

1. Kofanov O., Zozul'ov O. Successful Development of Startups as a Global Trend of Innovative Socio-Economic Transformations. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*. 2018. № 7 (2). С. 191–217. URL: <http://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/rimcis/article/view/3576>; doi: 10.17583/rimcis.2018.3576 (дата звернення 24.01.2021).
2. Gartner, W. B. (1985). A Conceptual Framework for Describing the Phenomenon of New Venture Creation. *The Academy of Management Review*, 10(4), P. 696–706. ULR: <https://doi.org/10.2307/258039>. (дата звернення 24.01.2021).
3. van Gelderen, M., Thurik, R., & Bosma, N. (2006). Success and Risk Factors in the Pre-Startup Phase. *Small Business Economics*, 26(4), P. 319–335. ULR: <https://doi.org/10.1007/s11187-004-6837-5>. (дата звернення 24.01.2021).
4. Nagarajan, R., Scutari, M., & Lèbre, S. (2013). *Bayesian Networks in R*. New York, NY: Springer New York. URL: <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-6446-4>. (дата звернення 24.01.2021).
5. Sarkar, D. (2008). *Lattice*. New York, NY: Springer New York. ULR: <https://doi.org/10.1007/978-0-387-75969-2>. (дата звернення 24.01.2021).
6. Scutari, M., & Denis, J.-B. (2015). *Bayesian networks with examples in R*. Boca Raton: CRC Press Taylor & Francis Group.

Крупка М. І.

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри фінансів, грошового обігу і кредиту
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна

Руцишин М. О.

аспірантка кафедри фінансів грошового обігу і кредиту
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ФАКТОРИ ВПЛИВУ

Однією із ключових світових тенденцій є перехід від сировинної та індустріальної економіки до економіки, яка переважно формується на інтелектуальних та інформаційних ресурсах, високих і наукомістких технологіях. Економіка найбільш розвинених країн орієнтується на інновації. Сучасна система взаємовідносин між наукою, агропромисловими підприємствами і суспільством відводить інноваціям провідну роль стимулу розвитку, що визначає найважливіші напрями наукової діяльності.

Динаміка основних індикаторів інноваційної діяльності вказує на те, що інноваційна система, яка існує на даному етапі, в повній мірі не сприяє інноваційному розвитку країни, регіонів та підприємств. Тому пошук нових теоретико-методичних та практичних підходів щодо механізмів інноваційного розвитку з урахуванням нагромаджених економічною наукою знань, передового зарубіжного та набутого вітчизняного досвіду зумовив актуальність теми дослідження.

Згідно з Законом України «Про інноваційну діяльність» «інновації – це новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного чи іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери, а інноваційна діяльність – це діяльність, яка спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг» [2]. Цю діяльність необхідно постійно вдосконалювати відповідно до об'єктивних вимог ринку, вона стає реальністю, коли базована на чітко окресленій політиці, досконалій методиці запровадження нововведень та оцінювання їх результативності.

На наш погляд, інноваційний розвиток передбачає ефективне використання інноваційного потенціалу, реальних інноваційних можливостей, їх подальше вдосконалення і використання в діяльності підприємств задля формування, виявлення та забезпечення максимального задоволення потреб й запитів споживачів, активне впровадження і просування на ринок продуктивних інновацій найбільш ефективним способом для створення конкурентних переваг у мінливому зовнішньому середовищі.

Підвищити конкурентоспроможність вітчизняних підприємств можна тільки на основі впровадження інноваційних технологій. Інновації, забезпечуючи ефективність використання всіх видів ресурсів, зменшуючи негативний вплив на навколишнє середовище і створюють умови для їх збалансованого та сталого розвитку в довготерміновому періоді. Однак в короткотерміновому періоді інновації руйнують традиційні форми господарювання, уповільнюють темпи економічного зростання і знижують стійкість [1].

Інноваційний розвиток підприємств – це визначений безперервний рух, що ґрунтується на впровадженні і реалізації інновацій, які зумовлюють поліпшення кількісних та якісних характеристик діяльності підприємства, забезпечують зміцнення його ринкових позицій та створюють умови для його прогресивного розвитку. Він базується на поглибленні поєднання його мети з цілями кожної особистості, яка працює в колективі, вдосконаленні бізнес-процесів для досягнення загальних стратегічних орієнтирів. Сучасні умови ведення інноваційної діяльності на підприємствах формують завдання з організації безперервного процесу нарощування конкурентних переваг у всіх напрямках ресурсного забезпечення впровадження нововведень. Їх головним джерелом на сьогодні є так звані нематеріальні активи і, перш за все, інтелектуальні ресурси, професіоналізм і знання, як упорядкована специфічна сфера, яка націлена на вирішення певних завдань впровадження інновацій [3, с. 1].

Інноваційний розвиток підприємств залежить від факторів впливу, які наведені у табл.1.

Таблиця 1

Фактори впливу на інноваційний розвиток підприємств

№	Характеристика факторів узгодження успіху інноваційного розвитку підприємства:
1	цілей інноваційного розвитку підприємства і цілей розвитку зовнішнього середовища;
2	ресурсних потреб та інноваційних можливостей підприємства.
3	стратегії і тактики розподілу ресурсів у продовж конкретної фази життєвого циклу підприємства
4	всіх видів господарсько-технологічних процесів підприємства в єдиному алгоритмі.
5	функціональної діяльності усіх підрозділів підприємства
6	всіх комунікацій між підрозділами підприємства
7	дій оперативного регулювання і координації діяльності підрозділів
8	кадрової політики підрозділів, системи навчання та перепідготовки персоналу
9	цілей і завдань підприємства та інтересів персоналу у системі мотивації
10	факторів системи якості підприємства і рівня задоволення потреб споживачів.
11	маркетингової політики підприємства і його аналітико-дослідницького потенціалу
12	фінансових перспектив та ресурсних можливостей підприємства

Джерело: [3, с. 2]

Важливий напрямом удосконалення та активізації інноваційної діяльності на підприємстві є розроблення ефективних інноваційних стратегій, які сприятимуть

успішному функціонуванню та розвитку вітчизняних підприємств. Орієнтирами для інноваційного розвитку вітчизняних підприємств є прийнята Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року, яка полягає у розбудові національної інноваційної екосистеми для забезпечення швидкого та якісного перетворення креативних ідей в інноваційні продукти та послуги, підвищення рівня інноваційності національної економіки, що передбачає створення сприятливих умов для розвитку інноваційної сфери, збільшення кількості впроваджуваних розробок, підвищення їхньої економічної ефективності, залучення інвестицій в інноваційну діяльність [1].

В умовах глобалізації інноваційний розвиток підприємств ґрунтується на креативних ідеях, цілях та шляхах їх досягнення через механізми державного регулювання економіки і ринкову самоорганізацію, зумовлену переважною орієнтацією ланок всіх сфер економіки на виробництво інноваційних продуктів і послуг на базі сприятливих умов для розвитку інновацій, комерціалізації впроваджуваних розробок, підвищення соціально-економічної ефективності через залучення необхідних інвестицій в інноваційну діяльність.

Отже, інноваційний розвиток є визначальним фактором росту ефективності діяльності підприємств, підвищення якості продукції, економічного використання ресурсів. Тільки за умови досягнення високого рівня інноваційної діяльності підприємств економіка країни займе значне місце у світовому процесі економічного розвитку. Саме інновації, сприяє динамічному саморозвитку та забезпечує конкурентоспроможність на всіх ієрархічних рівнях економіки.

Література:

1. Закон про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>. (дата звернення 15.04.2021).
2. Інноваційний розвиток підприємств. URL: <https://www.pdatu.edu.ua>. (дата звернення 15.04.2021).
3. Підкамінний І. М., Ціпуринда В. С. Системні фактори впливу на інноваційний розвиток підприємства. *Ефективна економіка*. 2015. С. 1-4.

Gagara A. Y.,
student of the Department of International Economics

Komandrovskaya V. Y.,
PhD (Economics), Associate Professor of Economics
and Business Technologies Department,
National Aviation University,
Kyiv, Ukraine

EXPERIENCE IN INFORMATION SUPPORT OF INNOVATION ACTIVITIES OF DEVELOPED COUNTRIES

Today, the experience of the European Union and many other developed countries is becoming increasingly relevant and important, especially during the transition of Ukraine to an innovative model of economic development. The development of the information infrastructure, built to meet the needs of the innovation sphere in different countries, is focused on different things. For example, the United States, Canada and Japan are setting up a vector of development for the introduction of new information and communication

technologies; the rise of basic information institutions, including libraries, in the UK; creation of special information organizations and centers that promote the activities of innovation structures, typical of France and Germany. Such foreign practice becomes a significant example for the implementation of new ideas in the process of developing information security of innovations in Ukraine.

The best option would be to start by defining the term of the information infrastructure of innovation. In fact, it is a set of enterprises, companies, organizations, associations or institutions of any form of ownership, financial condition (resources and funds), and other elements that are interconnected with each other. Their goal is to create a holistic unit that can be used to ensure innovation in the field of information services. Such an infrastructure will include those organizations that will provide, form and / or store to customers and users of the innovation sphere of various information resources through the use of information and communication technologies [1].

If we pay attention to the experience of the United States, it can be noted that its state policy in the field of information infrastructure to meet the needs of the innovative economy is aimed at significantly supporting this process. This method is divided into certain areas. The first on this list is the formation of the economy, based on acquired knowledge, past and other people's experience. In addition, the development of e-commerce is important, because the process of globalization requires the expansion of borders and the opening of new platforms. Another area is to increase the efficiency of the education system and retraining. High qualification and competence of specialists ensure the acceleration of the country's development progress. The latter is to improve the activities of public authorities that are responsible for the development of innovation and information, because it is impossible to constantly improve the population, while leaving the source of regulation of the country in an outdated format [2].

This approach is based on the policy defined by President B. Clinton. In turn, in 1993 he created the program "National Information Infrastructure: Action Plan" [3]. The basis of this "plan" included such principles as encouraging private investment in the development of national information infrastructure (NII), promoting the development of knowledge-intensive industries and protection of competition. No less important principle was to ensure open access to research institutes of users and service providers. In addition, the protection of intellectual property rights in the country and internationally was respected. The program also provided for the flexibility of the new system of state regulation for the fastest adaptation to dynamic, technological and market changes. There was state assistance in technological innovations for the development of research institutes, as well as support for the principle of universal customer service. This approach was designed to prevent the risk of splitting society into those who own and those who do not have information.

At the other end of the world, Japan is also paying attention to this issue. Its state policy is aimed at the active dissemination of scientific and technical information. After all, domestic innovative companies need fast information support. It was for this purpose that a national system of scientific and technical information was created in Japan in the 1970s. At the end of the last century in this state were prescribed many legal documents aimed at improving the topic. Among them are "Basic measures for the dissemination of scientific and technical information" in 1969, "Main directions of scientific and technical policy for the 1970s" in 1970, "Main directions of policy for strategic development of research and development of advanced information technologies for the future." 1999, etc. The

recommendations of these documents indicate the directions and appropriate measures for the development of the national system in order to facilitate access to it among users and the spread of international exchange in the regions of Japan [4].

Currently, the Ministries of Japan in the country have created and funded information networks to expand the scope of information support for innovation. Some of them interact with similar information sources developed in Thailand, the United States, the United Kingdom and South Korea.

By the way, the above-mentioned Great Britain has a completely different order. After all, the basis of the entire system of the state information system is such a structural element as libraries. The relevant services also make a significant contribution to the development of the scientific and technical innovation base, but, despite this, in most cases they do not have an independent status. This is due to the fact that such bodies are themselves part of the structure of scientific and special libraries, as well as departments of public libraries. Today, in such conditions, the function of the thematic and scientific-methodical coordinator for providing information is performed by the largest library in the country - the British Library. The Royal Society of London and the Royal Academy of Engineering work on a par with it.

This methodology differs significantly from the procedure for coordinating information support for innovation in countries such as France, China, Japan, Vietnam and Canada. They have a specially designated body of national importance as a scientific coordinator. However, Australia, New Zealand and some other countries have a similar structure [5].

Despite the national peculiarities of other countries, Ukraine has the opportunity to inform the experience of developed countries, and on their basis to adjust its information system. An important recommendation is to provide the country with the institutional share responsible for the effective dissemination of information to users. In addition, a more complete regulatory framework is needed, on the basis of which structural units in various fields will be able to create their own domains to work with clients, as well as international work with potential investors. Thus, we can say that Ukraine needs state influence on innovation processes at the national and supranational levels. Thus, stimulating effective growth in this area.

List of references

1. The law of Ukraine about innovative activity. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15/ed20121205#Text>. (дата звернення 15.04.2021).
2. Березняк Н. В., Кваша Т. К., Новицька Г. В. Досвід розбудови інформаційної інфраструктури інноваційної сфери у США. *Науково-технічна інформація*. 2012. №2. С. 14–20.
3. The National Information Infrastructure: A High-Performance Computing and Communications Perspective. Randy H. Katz, William L. Scherlis, Stephen L. Squires. URL: <https://www.nap.edu/read/6062/chapter/40>. (дата звернення 15.04.2021).
4. Сухоручкіна И. Н. Структура та функції Національної системи науково-технічної інформації Японії. *НТИ*. Сер.1. Орг. та методика інформ. роботи. 2006. №5. С. 22-31
5. Інфосфера: інформаційні структури, системи та процеси в науці та суспільстві / Ю. М. Арський, Р.С. Гіляревський, И. С.Туров, А. И. Чорний. М. : ВИНТИ РАН, 1996. 489 с.

Gagara A. Y.,

Student of International Economics Department

Komandrovska V. E.,

PhD in Economics, Associate Professor of Economics
and Business Technologies Department,
National Aviation University,
Kyiv, Ukraine

USING THE EXPERIENCE OF INFORMATION SUPPORT FOR INNOVATION ACTIVITY IN DEVELOPED COUNTRIES

Today the experience of the European Union and many other developed countries is becoming increasingly relevant and important, especially during the transition of Ukraine to an innovative model of economic development. The development of the information infrastructure, built to meet the needs of the innovation sphere in different countries, is focused on different things. For example, the United States, Canada and Japan are setting up a vector of development for the introduction of new information and communication technologies; UK focused on the rise of basic information institutions, including libraries is oriented; creation of special information organizations and centers that promote the activities of innovation structures are typical for France and Germany. Such foreign practice becomes a significant example for the implementation of new ideas in the process of developing information security of innovations in Ukraine.

An important area of improving information support for innovation is the creating the information infrastructure. It is a set of enterprises, companies, organizations, associations or institutions of any form of ownership, financial condition (resources and funds), and other elements that are interconnected with each other. Their goal is to create a holistic unit that can be used to ensure innovation in the field of information services. Such an infrastructure will include those organizations that will provide, form and store for customers and users of the innovation sphere of various information resources through the use of information and communication technologies [1].

If we pay attention to the experience of the United States, it can be noted that its state policy in the field of information infrastructure to meet the needs of the innovative economy is aimed at significantly supporting this process. This method is divided into certain areas. The first on this list is the formation of the economy, based on acquired knowledge, past and other people's experience. In addition, the development of e-commerce is important, because the process of globalization requires the expansion of borders and the opening of new platforms. Another area is to increase the efficiency of the education system and retraining. High qualification and competence of specialists ensure the acceleration of the country's development progress. The latter is to improve the activities of public authorities that are responsible for the development of innovation and information, because it is impossible to constantly improve the population, while leaving the source of regulation of the country in an outdated format [2].

This approach is based on the policy defined by President B. Clinton. In turn, in 1993 he created the program «National Information Infrastructure: Action Plan» [3]. The basis of this «plan» included such principles as encouraging private investment in the development of national information infrastructure (NII), promoting the development of knowledge-intensive industries and protection of competition. No less important principle was to

ensure open access to research institutes of users and service providers. In addition, the protection of intellectual property rights in the country and internationally was respected. The program also provided for the flexibility of the new system of state regulation for the fastest adaptation to dynamic, technological and market changes. There was state assistance in technological innovations for the development of research institutes, as well as support for the principle of universal customer service. This approach was designed to prevent the risk of splitting society into those who own and those who do not have information.

At the other end of the world, Japan is also paying attention to this issue. Its state policy is aimed at the active dissemination of scientific and technical information. After all, domestic innovative companies need fast information support. It was for this purpose that a national system of scientific and technical information was created in Japan in the 1970s. At the end of the last century in this state were prescribed many legal documents aimed at improving the topic. Among them are «Basic measures for the dissemination of scientific and technical information» in 1969, «Main directions of scientific and technical policy for the 1970s» in 1970, «Main directions of policy for strategic development of research and development of advanced information technologies for the future.» 1999, etc. The recommendations of these documents indicate the directions and appropriate measures for the development of the national system in order to facilitate access to it among users and the spread of international exchange in the regions of Japan [4].

Currently, the Ministries of Japan have created and funded information networks to expand the scope of information support for innovation. Some of them interact with similar information systems of the United States, the United Kingdom and South Korea.

A completely different order is in the Great Britain. After all, the basis of the entire system of the state information system is such a structural element as libraries. The relevant services also make a significant contribution to the development of the scientific and technical innovation base, but, despite it, in most cases they do not have an independent status. This is due to the fact that such bodies are themselves part of the structure of scientific and special libraries, as well as departments of public libraries. Today, in such conditions, the function of the thematic and scientific-methodical coordinator for providing information is performed by the largest library in the country - the British Library. The Royal Society of London and the Royal Academy of Engineering work on a par with it.

This methodology differs significantly from the procedure for coordinating information support for innovation in countries such as France, China, Japan, Vietnam and Canada. They have a specially designated body of national importance as a scientific coordinator. However, Australia, New Zealand and some other countries have a similar structure [5].

Despite the national peculiarities of other countries, Ukraine has the opportunity to inform the experience of developed countries, and on their basis to adjust its information system. An important recommendation is to provide the country with the institutional share responsible for the effective dissemination of information to users. In addition, a more complete regulatory framework is needed, on the basis of which structural units in various fields will be able to create their own domains to work with clients, as well as international work with potential investors. The use of this experience in information support of innovative activity in developed countries will stimulate effective sustainable innovative development in Ukraine.

References

1. The law of Ukraine about innovative activity [electronic resource] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15/ed20121205#Text>. (дата звернення 15.04.2021).
2. Березняк Н. В., Кваша Т. К., Новіцька Г. В. Досвід розбудови інформаційної інфраструктури інноваційної сфери у США. 2012. № 2. С. 14–20.
3. The National Information Infrastructure: A High-Performance Computing and Communications Perspective. Randy H. Katz, William L. Scherlis, Stephen L. Squires. URL: <https://www.nap.edu/read/6062/chapter/40>. (дата звернення 15.04.2021).
4. Сухоручкина И. Н. Структура и функции Национальной системы научно-технической информации Японии. *НТИ*. Сер. 1. Организация и методика информационной работы. 2006. № 5. С. 22–31.
5. Арский Ю. М., Гиляревский Р. С., Туров И. С., Чорный А. И. Инфосфера: информационные структуры, системы и процессы в науке и обществе. М.: ВИНТИ РАН, 1996. 489 с.

Севастьянов Р. В.,

кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ЕЛЕКТРОННІ СЕРВІСИ ЯК СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ РОЗВИТКУ РОЗУМНОГО МІСТА

Основою концепції розумного міста є використання інформаційних технологій для більш ефективного функціонування інфраструктури та відповідності потребам жителів. Ідея такого міста полягає в тому, щоби завдяки збору інформації в режимі реального часу усі ресурси міста можна використовувати більш продуктивно. Це дозволяє економити кошти громади, надавати якісні сервісні послуги.

Сучасне місто – це рушійна сила економіки країни, осередок культури й освіти, основа для реалізації технологічних та соціальних інновацій. Розвиток комфортної інфраструктури впливає на економічні показники міста, визначає його привабливість для кваліфікованих спеціалістів та інвесторів, що підвищує конкуренцію міст.

Сучасні міста повинні вирішувати найскладніші завдання поєднання комфорту та соціальної привабливості для містян з розвиненою інфраструктурою, екологічною безпекою та швидким розвитком розумних технологій (smart-технологій).

Великі міста завжди були й залишаються центрами розвитку цивілізації. Мешканці сучасного міста перестають бути виключно користувачами, перетворюючись на постачальників міського сервісу.

Розумні міста сьогодні – це сучасна модель міської трансформації, в якій інформаційні технології дозволяють вирішити найскладніші проблеми, якісно змінити систему управління і створити умови для розвитку громади і кожної людини.

Концепція «розумного» міста передбачає ефективне використання різноманітних інформаційних технологій з метою більш ефективного задоволення потребам жителів міста та підприємств.

Сутність ідеї розумного міста полягає в тому, щоб в режимі постійного моніторингу різноманітні ресурси можна було б використовувати більш продуктивно на основі принципів сталого розвитку.

Існує два основних підходи до вживання поняття "розумне місто":

перший — переважно використовується великими ІТ-компаніями для просування своїх продуктів на місцевому рівні і має на меті автоматизацію всіх процесів життєдіяльності міста;

другий — в контексті сталого розвитку, застосовується для підкреслення важливості використання інформаційно-комунікаційних технологій в усіх сферах функціонування міста для поліпшення якості життя його мешканців [1, с. 89].

«Розумна» інфраструктура міста може включати такі елементи: фізичну інфраструктуру та цифрову інфраструктуру.

До фізичної інфраструктури входять транспорт, енергетика, вода, телекомунікації, відходи.

До цифрової інфраструктури входять сенсори, internet of things (IoT), мережі, big data та ін.

Електронні сервіси розумного міста можуть включати в себе такі елементи:

1. енергетика: передбачає ряд рішень, що застосовуються в областях енергопостачання та енергозбереження (програми управління попитом, енергоефективності та інтеграції відновлюваних джерел енергії);

2. захист навколишнього середовища: модернізація водних систем, моніторинг споживання води, системи екологічної безпеки та контролю;

3. розумні будинки: передбачає створення або облаштування окремих будівель, які акумулюють в собі всі інженерні та інформаційні системи і інтегруються в єдину систему управління;

4. транспорт: передбачає створення системи інтелектуальних транспортних і логістичних систем, які забезпечують моніторинг і управління трафіком;

5. послуги для громадян (уряд у смартфоні): передбачає застосування інформаційних технологій для надання державних та комунальних послуг для фізичних та юридичних осіб.

Розглянемо електронні сервіси, які функціонують у м. Запоріжжя (табл.1).

Кількість міських жителів в Україні поступово збільшується. Тому для підвищення кількості та якості електронних послуг, владі, підприємствам та громадським організаціям слід аналізувати відкриті дані й ухвалювати рішення для покращення життя городян. Таким чином у м. Запоріжжя використання електронних сервісів дозволяє використовувати інформаційні технології для ефективного функціонування інфраструктури міста.

Література:

1. Чукут С. А., Дмитренко В. І. Смарт-сіті чи електронне місто: сучасні підходи до розуміння впровадження Е-урядування на місцевому рівні. *Інвестиції: практика та досвід*. № 13, 2016. С. 89–93. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/13_2016/17.pdf. (дата звернення 15.04.2021).

2. Офіційний сайт Запорізької міської ради. (Електронні сервіси). URL: <https://zr.gov.ua/uk/page/e-services>. (дата звернення 15.04.2021).

Таблиця 1.

Електронні сервіси для фізичних та юридичних осіб у м. Запоріжжя

Сфера	Назва сервісу	Опис послуги
Транспортна	Waze	Онлайн-додаток про ситуацію на дорогах міста, допомагає вибрати кращий маршрут та швидше дістатись до потрібного місця
	EasyWay	можливість в реальному часі відслідковувати переміщення комунального транспорту на мапі міста, та бачити розклад його прибуття на зупинку
	Служба інспекторів з паркування	підтримка правопорядку щодо паркування в місті, можливість онлайн надати скаргу на правопорушника та сплатити штраф
Сфера житлово-комунального господарства	Міський контакт-центр 15-80	можливість для громадян в онлайн режимі звернутись до комунальних служб Запоріжжя щодо ремонту або встановлення інфраструктурних об'єктів, кожен мешканець міста може на інтерактивній мапі побачити на якому етапі знаходиться його звернення, на розгляді воно чи вже виконується)
	Особистий кабінет мешканця	(Особистий кабінет - електронний сервіс, який виконує роль комунікатора між підприємствами-надавачами комунальних послуг та міськими службами з одного боку і мешканцями міста з іншого)
	uMuni	енергоефективність, відслідковування та оптимізація витрат будівель на енергоресурси
	Безпечне місто	- можливість в онлайн режимі слідкувати по камерах за життям міста, у разі надзвичайної ситуації є можливість звернутися до управління сайту з проханням проотру камер на предмет будь-яких ситуацій
	Запорізький міський простір	сайт з усіма проектами, які реалізуються за рахунок бюджету, місце їх знаходження на мапі міста
	Укриття	сайт із інтерактивною мапою на якій позначені всі укриття міста на разі будь-якої надзвичайної ситуації
Здоров'я та медицина	Helsi	можливість онлайн-запису на прийом до лікаря
Культурно-розважальна	Туристичний портал	сайт із усією туристичною інфраструктурою – готелі, ресторани, театри, музеї, найбільш цікаві пішохідні маршрути і т.д.
	Культура	сайт з усіма найближчими та актуальними подіями міста - концертами, виставками, ярмарками та іншими івентами
	Спортивний портал	сайт із спортивними подіями та досягненнями жителів міста
Соціально-економічна	Електронні петиції	сайт із електронними петиціями, які можуть бути підтримані будь-яким мешканцем міста та розглянуті місцевою владою
	Громадський бюджет	дозволяє мешканцю взяти участь в тому, як і де бюджетні кошти будуть використовуватися для поліпшення життя міста
	Прозорий бюджет	сайт дозволяє побачити надходження до місцевого бюджету усіх податків та всі витрати бюджету на різні сфери господарства
	ProZorro	сторінка із усіма тендерами і закупівлями на гроші з громадського бюджету
	Інвестиційний портал міста	допомога громадянам щодо інвестування і розгортання проекту
Адміністративно-соціальні послуги	Центр надання адміністративних послуг	сайт із усіма онлайн-формами декларацій, реєстрів та всіх видів послуг, від бізнесу та будівництва до майна і реклами
	Соціальні послуги	сторінка із усіма онлайн-формами заяв та бланків для звернення в соціальні органи держави для допомоги
	Служба у справах дітей	сайт для зв'язку із соціальними службами щодо усиновлення або встановлення опіки над дітьми

Ushenko N.,

Head of the Department economic and business-technology
Doctor of Economics, Professor

Shtyk Yu.,

Associate professor of the Department economic and business-technology
Ph.D. in Economics, Associate Professor
National Aviation University, Kyiv, Ukraine

ANALYSIS OF ECOSYSTEM SERVICES BUSINESS ORGANIZATIONS: NATURE, VALUE, STRUCTURE

Modern economic conditions have significantly influenced the development of economic analysis, as the economic activity of industrial enterprises requires a synthesis of economic and environmental indicators. In order to ensure a high level of economic and environmental security of the enterprise, which is a key component of the continuity of its activities, it is necessary to take into account environmental and economic indicators, their parameters, forecasts and changes in corporate governance. This will ensure compliance of economic, environmental and social indicators on the path to sustainable development. The field of modern ecological and economic analysis is very large and includes not so much environmental activities related to the compensation of the consequences of environmental pollution by economic entities, as ecologically oriented activities of enterprises.

One of the main problems of the existence of the analysis of ecosystem services is the assessment of ecosystems of the state, which are used by enterprises at their discretion. The first attempts to assess ecosystems were made by modern foreign scientists, in particular: A. Damodaran, T. Koller, T. Copeland, M. Miller, F. Modigliani, J. Murrin, K. Walt, J. Friedman, GS Harrison, J. Hicks, J. van Horn, W. Sharp and others. The following domestic scientists also devoted their works to the analysis of ecosystem services: Yadransky D.M., Korolyuk N.M., Naumchuk O.A. and a number of others.

The purpose is to study the analysis of ecosystem services of business structures.

Ecosystem services analysis has recently emerged as a new type of economic analysis in Ukraine, although European and American countries have long used elements and components of analysis to diagnose the environmental performance of enterprises. This type of analysis can cover all aspects and cycles of economic life of the enterprise in relation to environmental activities and the environmental impact of business structures.

The analysis of ecosystem services is carried out according to two main directions. The first direction is to identify the scale, elements, and effectiveness of business structures, regions and the state as a whole, this has an impact on the environment, the second direction includes the study of the impact of factors on the assessment of final factors in enterprises [1].

Analysis of ecosystem services is an important tool for assessing the environmental sustainability of business structures and various sectors of the economy, the nature of which is multifaceted, comprehensive and organizational [2].

The modern economic literature distinguishes five components of the analysis of ecosystem services, namely: ecological expertise, ecological diagnostics, ecological situational analysis, ecological marketing analysis and ecological audit. "An important

component of environmental and economic analysis of economic activity is environmental expertise" [3].

The purpose of ecological expertise can be considered measures to prevent the negative impact of anthropogenic activities on the environment, as well as to preserve human health, assess the degree of environmental safety of business and ecosituations in the relevant areas. During the examination, the analysis of compliance of business, regional and economic decisions with regulatory, organizational and legal requirements of environmental management and environmental protection in terms of minimizing the negative environmental impact. That is why ecological expertise can also be presented as a systematic analysis of ecological and economic risk [4].

Economic assessment is a diagnosis of changes in the economy that occur due to a certain impact and due to changes in the basic functions of natural resources, reflects the cost of measures to ensure the optimal state of the ecological system and due to environmental pollution. Ecological and economic diagnostics are also used to identify, analyze and evaluate environmental problems of development and increase ecological and socio-economic efficiency of production and nature management. The purpose of environmental diagnostics is to analyze the economic activity of enterprises in terms of possible negative effects on the environment [5].

The next component of environmental and economic analysis is marketing analysis. Ecological marketing should be identified as a management function that "organizes and directs the activities of enterprises related to the assessment and transformation of consumer needs into ecologically oriented demand, demand for goods and services that help maintain the qualitative and quantitative level of major ecosystems, both individuals and organizations or society as a whole "[4].

Environmental audit can be called the documentation of a systematic independent process of assessment of the object of environmental audit, which includes such processes as generalization and objective evaluation of evidence to identify compliance with established activities of business structures and their conditions, as well as environmental management systems issues to the requirements of the legislation of Ukraine and other aspects of environmental protection [3].

Considering the components of ecological and economic analysis, it is established that there is a need for environmental controlling, which will deepen the analysis, making the closest relationship of assessment and analytical principles of operational and strategic levels, providing a comprehensive approach to resource and environmental status, and thus create all prerequisites to ensure environmental and economic security [5].

It is obvious that in the areas of costs that serve exclusively for environmental protection, all costs can be interpreted as ecosystem. Elsewhere, environmental costs need to be determined through appropriate costs. All components of the analysis of ecosystem services have a common goal - to increase the efficiency of nature management. Comprehensive application of all components of the analysis of ecosystem services allows to obtain a more complete and comprehensive assessment of the ecological and economic level of production and economic activity in order to make optimal environmental decisions.

References:

1. Balanenko O. G. The essence and main tasks of ecological and economic analysis of the enterprise. 1. 2017. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/1/126.pdf>. (дата звернення 15.04.2021).
2. Shvydanenko G. O. Development of the enterprise on ecological and economic bases: Monograph. K.: KHEU, 2017. 184 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/25227?show=full>. (дата звернення 15.04.2021).
3. Gritsyshen D. O. Theoretical and methodological construction of ecological and economic analysis of economic activity of industrial enterprises. 3. 2015. URL: http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT&S_meta_Vzhdtu_econ_2015_3_21. (дата звернення 15.04.2021).
4. Theory of ecological and economic analysis: textbook. aid.: E. V. Mishenin, H. B. Mishenina, I. O. Galicia; for order. E. V. Target. Sumy: Sumy State University, 2014. 246 p.
5. Maximov L. I. The role of eco-controlling in the formation of environmental management systems in industrial enterprises. Vip. 5.16. 2014. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2014/24_5/16.pdf. (дата звернення 15.04.2021).

Семикіна М. В.,

доктор економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВИ ЯК БАЗОВА УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Розв'язання гострих проблем соціодемографічного та економічного розвитку українського суспільства є неможливим без проведення соціально відповідальної державної політики в питаннях відтворення людського потенціалу.

В багатьох розвинених країнах світу накопичено досвід функціонування соціальної відповідальності як соціального інституту, який довів свою ефективність та орієнтованість збереження та ефективного використання людського потенціалу.

В Україні процеси формування соціально відповідальної поведінки людей, держави, бізнесу, окремих інститутів все ще недостатньо працюють на стійку соціальну динаміку, вони не стали надійними регуляторами суспільного життя і часто залишаються у «полі» декларацій, що уповільнює подолання кризових явищ, зокрема соціодемографічних. Водночас безпека незалежної України та перспективи її розвитку, формування конкурентоспроможної економіки, вирішальною мірою залежать від пошуку прийнятної моделі відтворення та якісного розвитку людського потенціалу. Проблеми відтворення людського потенціалу безпосередньо позначаються на можливостях економічного зростання, перспективах її інноваційних зрушень.

Теоретичне підґрунтя проблематики соціальної відповідальності сформовано мислителями минулого (Платон, Арістотель, Кант, Шопенгауер та ін.), а також

сучасними дослідниками, зокрема українськими (А.Колот, О.Грішнова, С. Цимбалюк та ін.). Розуміння проблем людського потенціалу та процесів його відтворення закладено працями зарубіжних і вітчизняних вчених – Д.Массея, А.Сімонса, Г. Беккера, Дж. С. Мілля, А. Сміта, Л. Туроу, І.Фішера, Т. Шульца, Е. Лібанової, О.Малиновської, І. Прибиткової, О. Позняка, Л.Шаульської, О.Грішнової, М. Романюка та ін. Не зважаючи на значні напрацювання вчених і розробки широкого кола рекомендацій для органів державної влади, проблема відтворення людського потенціалу в Україні набула особливої гостроти, отже, потребує продовження поглиблених досліджень з позицій соціальної відповідальності.

На основі узагальнення наукової думки [1-3] нами запропоновано розуміти термін «людський потенціал країни» як сукупність людських ресурсів країни з притаманними можливостями – фізичними, розумовими, трудовими, духовними, творчими та ін., які можуть бути розвинуті та використані в інтересах економічного зростання країни, інноваційних зрушень, забезпечення добробуту та гармонійного розвитку суспільства.

Відтворення людського потенціалу знаходиться під впливом різноманітних факторів в межах демографічної, соціальної, економічної та природної систем відповідної території. Останні 30 років в Україні переважають гостро негативні тенденції у відтворенні людського потенціалу, що свідчать про явище демографічної кризи, депопуляції, яка загрожує державній безпеці. В 1991 році в Україні проживало 52 млн. осіб, згідно з переписом 2001 року - 48,5 млн осіб; перед початком російсько-української війни, на початку 2014 року — 45,5 млн осіб, на початок 2021 року – 41,2 млн. осіб. Особливо різкий спад демографічних показників спостерігаємо з початком війни на сході країни в 2014 р. Це ілюструє прояв руйнації людського потенціалу, загрозу державній безпеці, оскільки швидко скорочуються головні ресурси країни – людські.

Поділяємо думку Е. Лібанової, О. Риндзак в тому, що депопуляція населення спричинена загалом низьким рівнем народжуваності та високим рівнем смертності в умовах зниження рівня життя [1-2], економічних, соціальних, військово-політичних ризиків. Ще до війни серед основних причин високої смертності і захворюваності експерти називали низьку якість життя українців, поширення бідності, нестачу коштів у більшості верств населення на медикаменти та лікування; низьку якість та недоліки медичного обслуговування; відсутність всеохоплюючої періодичної медичної діагностики населення усіх вікових груп; погіршення екології, недоліки соціальної політики в країні; втрату колишньої масової фізичної культури, поширення нездорового способу життя (алкоголізм, наркоманія, проституція; гіподинамія, неухвага до власного здоров'я), нерозвинену культуру праці та відпочинку, зниження якості їжі та питної води).

Поряд з недоліками демографічної та соціальної політики в країні, на розгортання негативних тенденцій у процесах відтворення людського потенціалу тривалий час впливала економічна криза. Криза призводить до знецінення заробітної плати, розриву між вкладеними трудовими зусиллями та отримуваною винагородою, прискорює девальвацію гривні, посилює безробіття, зростання напруженості соціально-трудова відносин через низькі доходи, диференціацію зарплат, втрату соціальної захищеності, поширення міграційних настроїв населення. Економічна криза викликала величезне зниження обсягів інвестування у людський потенціал – згорання соціальних та освітніх програм, зменшення фінансування охорони

здоров'я, призвела до знецінення праці, втрати роботи для багатьох українців внаслідок закриття багатьох підприємств. Це погіршило стан людського розвитку в Україні, зумовило масштабний рух трудових мігрантів за кордон у пошуках більших заробітків.

Серед інших чинників кількісного скорочення людського потенціалу, які вагомо впливають на погіршення демографічних показників, слід виділяти: соціальні, міграційні, військові ризики, складність пошуку прийнятної роботи; зниження соціальних стандартів життя, соціальної захищеності; вплив війни, розв'язаної РФ проти України, починаючи з 2014 року, що призводить до людських втрат, втрат житла, місця роботи, масштабного переселення українців, негативно впливає на можливості створення молодих сімей, прийняття рішень щодо народження дітей. Як результат, людський потенціал кількісно скорочується, знижується його якість, передусім за показниками здоров'я, катастрофічно погіршуються умови відтворення населення.

Науковий аналіз засвідчує, що політика української держави останні десятиліття часто декларувала свою соціальну відповідальність, проте не забезпечувала дієве регулювання чинників відтворення людського потенціалу. Сьогодні зрозуміло, що існуюча модель механізму відтворення та розвитку людського потенціалу в Україні не відповідає завданням збереження людського потенціалу та його якісного розвитку на принципах соціальної відповідальності. Така ситуація загрожує демографічній, соціальній та економічній безпеці держави. З огляду на зарубіжний досвід, реальної безпеки та успіхів в розвитку досягають держави, де на практиці реалізуються принципи соціальної відповідальності, а відтворення людського потенціалу забезпечується ефективним інвестуванням в людину, її розвиток. Таке інвестування означає капіталовкладення у здоров'я, медицину, освіту, гідні умови життя і праці. Ефективне відтворення людського потенціалу, у свою чергу, створює передумови для акумуляції працівників, зацікавлених у підтриманні працездатності, продуктивній праці, постійному освітньо-професійному зростанні, генеруванні інновацій.

Отже, нагальним завданням є формування соціально відповідальної державної політики, яка забезпечить впровадження адекватної моделі механізму відтворення людського потенціалу в Україні. Така модель відтворення населення має бути орієнтована на стимулювання демографічного розвитку, цілеспрямоване інвестування в населення, його здоров'я, всебічний якісний людський розвиток на різних економічних рівнях.

Література:

1. Риндзак О. Т. Демографічна безпека в умовах зростання міграційної активності населення України. Теорія і практика управління в умовах суспільних викликів і трансформацій: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 6 червня 2019 р. Львів: Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2019. С.145–148.
2. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект: колективна монографія / за ред. Е.М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2015. 356 с.
3. Семикіна М.В., Семикіна А.В., Мельнік А.В. Людський капітал регіону: небезпека кадрових катастроф. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету, 2018. Вип. 33. С. 87-95.

Наукове видання

**КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНА МОДЕЛЬ ІННОВАЦІЙНОГО
РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції
м. Кропивницький, 21 квітня 2021 року

Комп'ютерне верстання А. О. Доренська

Підписано до друку 27.05.2021. Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Надруковано на ризографі. Тираж 133 прим.

© РВЛ ЦНТУ, м. Кропивницький, просп. Університетський, 8, 25006.
Тел. (0522) 559-245, www.kntu.kr.ua