

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького**

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE**  
**Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy**

**DOI: 10.31651/2076-5843-2021-1**  
**ISSN 2707-5036 (Print)**

**ВІСНИК**  
**ЧЕРКАСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО**  
**УНІВЕРСИТЕТУ**  
**ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО**

Серія  
**ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ**

**BULLETIN**  
**OF THE CHERKASY**  
**BOHDAN KHMELNYTSKY**  
**NATIONAL UNIVERSITY**

**ECONOMIC SCIENCES**

**ВИПУСК 1. 2021**  
**ISSUE 1. 2021**

Черкаси, 2021  
Cherkasy, 2021

**Засновник, редакція, видавець і виготовлювач –  
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького.**  
Свідоцтво про державну реєстрацію КВ № 16161-4633ПР від 11.12.2009.  
Свідоцтво про державну реєстрацію КВ № 23902-13742Р від 11.05.2019.

Журнал розрахований на економістів, викладачів, науковців, аспірантів, студентів.

Журнал входить до «Переліку наукових фахових видань України категорії «Б», в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора наук і кандидата наук (доктора філософії) згідно з Наказом МОН України від 15 жовтня 2019 року № 1301 (додаток 8).

**Випуск № 1 (2021) наукового журналу «Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Економічні науки» рекомендовано до друку та до поширення через мережу Інтернет Вченою радою Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького (протокол № 4 від 17.02.2021 року).**

*Журнал індексується в міжнародних наукометричних базах **Index Copernicus (ICV 2019 = 77,88); Ulrichsweb (Ulrich's Periodicals Directory); CiteFactor.***

#### **Редакційна колегія:**

Кирилюк Є.М., д.е.н., проф., ЧНУ ім. Б. Хмельницького (головний редактор); Зачосова Н.В., д.е.н., проф., ЧНУ ім. Б. Хмельницького (відповідальний секретар); Прощаликіна А.М., к.е.н., доц., ЧНУ ім. Б. Хмельницького (відповідальний секретар); Андрусак В.М., к.е.н., доц., ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Бабіна Н.О., к.е.н., доц., КНУТД; Буряк Р.І., д.е.н., доц., НУБІП України; Волейшо Я., д.е.н., проф., Державна вища професійна школа ім. Президента Станіслава Войцеховського в Каліші (м. Каліш, Польща); Врубель Ю., д.е.н., проф., Природничо-гуманітарний університет у Седльце (м. Седльце, Польща); Денисенко В.С., к.ф.-м.н., доц., ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Єфіменко Н.А., д.е.н., проф., ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Живко З.Б., д.е.н., проф., ЛДУВС; Зось-Кіор М.В., д.е.н., проф., ПДАА; Кирилюк І.М., к.е.н., доц., ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Клочан В.В., д.е.н., проф., МНАУ; Краус Н.М., д.е.н., проф., КУ ім. Б. Грінченка; Кукурудза І.І., д.е.н., проф., ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Назаренко С.А., д.е.н., проф., ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Пасека С.Р., д.е.н., проф., ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Прямухіна Н.В., д.е.н., доц., ВНАУ; Пузіков В.В., д.е.н., проф., Білоруський державний університет (м. Мінськ, Білорусь); Сацевич В., доктор філософії, проф., Університет ім. Макмастера (McMasterUniversity) (м. Гамільтон, Канада); Соловійов В.М., д.ф.-м.н., проф., КДПУ; Черевко О. В., д.е.н., проф., ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Шевченко А.М., к.е.н., доц., ЧДТУ; Шпильова В.О., д.е.н., проф., Черкаська філія ПВНЗ «Європейський університет».

*За дотримання права інтелектуальної власності, достовірність матеріалів та обґрунтування висновків відповідають автори.*

#### **Адреса редакційної колегії:**

18031, Черкаси, бул. Шевченка, 81  
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, к.205  
e-mail: etime.cnu@gmail.com

З електронною версією журналу можна ознайомитися за адресою: <http://econom-ejournal.cdu.edu.ua>

©Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, 2021  
©Автори статей

**Founder, editorial, publisher and manufacturer –  
Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy.**

State registration certificate: KV No. 16161-4633PR dated 11.12.2009.

State registration certificate: KV No. 23902-13742R dated 11.05.2019.

This journal is meant for economists, teachers, researchers, postgraduates and students.

Journal is entered into the «List of scientific professional editions of Ukraine of category «B» in which results of dissertational researches in competition for scientific degrees of doctor of science and candidate of science (PhD) may be published by a Decree of MES of Ukraine dd 15.10.2019 № 1301 (Annex 8).

**Issue № 1 (2021) of the scientific journal «Bulletin of the Cherkasy Bohdan Khmelnytsky national university. Economic sciences» is recommended for publication and dissemination through the Internet by the Academic Council of Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy (protocol number 4 dated 17.02.2021).**

*The journal are indexed in an international scientific and metric databases **Index Copernicus (ICV 2019 = 77,88); Ulrichsweb (Ulrich's Periodicals Directory); CiteFactor.***

**Editorial board:**

Kyryliuk Ye., Doctor of Economic Sciences, Professor (Editor in Chief); Doctor of Economic Sciences, Professor Zachosova N. (executive secretar); Candidate of Economic Sciences, Associate Professor Proshchalykina A. (executive secretar); Andrusyak V., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor; Babina N., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor; Buryak R., Doctor of Economic Sciences, Associate Professor; Voleisho Ya., Doctor of Economic Sciences, Professor (Poland); Vrubel Yu., Doctor of Economic Sciences, Professor (Poland); Denysenko V., Candidate of Physics and Mathematics Sciences, Associate Professor; Yefimenko N., Doctor of Economic Sciences, Professor; Zhivko Z., Doctor of Economic Sciences, Professor; Zos-Kior M., Doctor of Economic Sciences, Professor; Kyryliuk I., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor; Klochan V., Doctor of Economic Sciences, Professor; Kraus N., Doctor of Economic Sciences, Professor; Kukurudza I., Doctor of Economic Sciences, Professor; Melnychenko O., Doctor of Economic Sciences, Associate Professor; Nazarenko S., Doctor of Economic Sciences, Professor; Pasyeka S., Doctor of Economic Sciences, Professor; Pryamukhina N., Doctor of Economic Sciences, Associate Professor; Puzikov V., Doctor of Economic Sciences, Professor (Belarus); Satzewich V., Ph.D., Professor (Canada); Soloviov V., Doctor of Physical and Mathematical Sciences, Professor; Cherevko O., Doctor of Economic Sciences, Professor; Shevchenko A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor; Shpyliova V., Doctor of Economic Sciences, Professor.

*The authors are responsible for the observance of the intellectual property right, for the reliability of the materials and for the substantiation of the conclusions.*

**Editorial office address:**

18031, Cherkasy, Shevchenko Blvd., 81

Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy, ap. 205

e-mail: etime.cnu@gmail.com

All electronic versions of articles are available on the website edition <http://econom-ejournal.cdu.edu.ua>

© Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy, 2021

©Copyright by the contributors

**ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ТА ІНТЕГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ**

**GLOBALIZATION AND INTEGRATION PROCESSES**

УДК 338.001.36

DOI: <https://doi.org/10.31651/2076-5843-2021-1-4-17>

**МЕЛЬНИЧЕНКО Олександр Віталійович**  
д.е.н., доктор габілітований наук економічних,  
Гданьська Політехніка,  
м. Гданьськ, Польща  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7707-7888>  
[oleksandr.melnychenko@pg.edu.pl](mailto:oleksandr.melnychenko@pg.edu.pl)

**ЕКОНОМІЧНІ ЗАХОДИ В БОРОТЬБІ З ПАНДЕМІЯМИ**

*У статті запропоновано засоби, які мають у розпорядженні заклади охорони здоров'я на боротьбу з хворобами, спричиненими, зокрема, медичними сплесками у результаті епідемії чи стихійних лих (площі, персонал, витратні матеріали та специфічні ресурси) як економічні ресурси. Проаналізовано літературу з питань організації роботи лікарень у періоди медичних сплесків, у яких пропонується використовувати наявні обмежені ресурси за рахунок їх перерозподілу у такі періоди. При цьому така організація передбачає збільшення пропускної здатності закладів охорони здоров'я лише за рахунок перерозподілу наявних ресурсів й підходів до їх використання. У цій роботі запропоновано брати також до уваги, що ресурси лікарні є матеріальними й поновлювальними, збільшення яких можна і потрібно приділяти увагу в періоди медичних сплесків за рахунок фінансових ресурсів. Визначено перспективи подальших досліджень у запропонованій площині: визначення потреб в персоналі, обладнанні та витратних матеріалів за допомогою інструментарію математичного моделювання; дослідження систем фінансування охорони здоров'я у світі з метою виявлення можливостей її покращання; аналіз систем фінансування лікарень та інших закладів охорони здоров'я з метою пропозицій щодо підвищення їх пропускної здатності; оцінка й аналіз витрат на збільшення пропускної здатності системи охорони здоров'я та пошуку резервів для забезпечення ефективної діяльності закладів охорони здоров'я.*

**Ключові слова:** COVID-19, пандемія, ресурси, економічні ресурси.

**Постановка проблеми.** Останні події у світі, пов'язані з поширенням пандемії захворювання на інфекцію COVID-19, що викликається коронавірусом SARS-COV-2, свідчать про неспроможність сучасних науковців, експертів чи штучному інтелекту [2, 3, 24, 27, 28, 29, 32] спрогнозувати на належному рівні ймовірність настання такої надзвичайної ситуації. Жодна країна в світі не була повністю готова до впливу захворювання на соціально-економічну ситуацію, не були передбачені, зокрема, для економік країн наслідки, пов'язані з поширенням вірусу. Також не було вжито заходів із запобігання його розповсюдженню.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Слова, які приписують В. Черчіллю, свідчать, що найважливіший урок історії полягає в тому, що людство не здатне навчатись. Як і сто років тому, після затихання емоцій, пов'язаних з черговою пандемією, кожного разу затихає й зацікавленість в суспільстві й серед менеджменту країн до нарощування потенціалу систем охорони здоров'я.

Стаття про стрибки потужностей хвороб і стихійних лих, а також можливостей системи охорони здоров'я [21] свідчить про нарощування якісних характеристик системи, але про перманентну недостатність у кількісних її показниках вже протягом багатьох років. Разом з тим кожна значуща подія давала поштовхи до запобігання легковажності й недостатній потужності системи охорони здоров'я, що в кінцевому підсумку призводить також, як бачимо, до економічних наслідків.

За результатами обговорень на семінарі з питань можливостей медичного сплеску, що проходив у США 10-11 липня 2009 року [19, 25], було підготовлено низку важливих висновків, які стосуються значного навантаження на медицину в періоди спалахів епідемії, катастроф чи

інших масових випадків, що спричиняють значне чи надмірне навантаження на заклади охорони здоров'я.

Так, йдеться про те, що планування, спрямоване на досягнення стандартів у лікуванні, висуває більш конкретні вимоги, що, в свою чергу, призводить до більш вимогливого та ефективного використання фінансування. У сфері надзвичайних ситуацій та готовності до катастроф для цього потрібні кількісні параметри, в той час, коли значна частина сучасних досліджень у галузі надзвичайних ситуацій та готовності до катастроф є принципово якісною, а не кількісною. А досвід у плануванні, фінансуванні та досягненні навіть мінімально адекватних можливостей реагування на стихійні лиха в медичному співтоваристві є надзвичайно недостатнім [19, 25]. При цьому питання економічної складової в підготовці й подоланні наслідків медичного перенапруження також потребують в першу чергу кількісних параметрів.

Однією з ключових публікацій, яка відображає сутність проблеми медичних сплесків, яку учасники зазначеного вище семінару визначили як нову галузь науки, є праця 2009 року щодо спалахів напруги в лікарні [16, 26]. Автори визначають три рівні медичних сплесків, які впливають на роботу лікарні в залежності від ступеня напруження й завантаженості новими пацієнтами, які були деталізовані у інших наукових працях [18, 21, 35]. Узагальнену інформацію щодо рівнів пропускної здатності лікарні наведено нижче:

1. Звичайна пропускна здатність. За такого рівня сплеску приміщення, персонал та приладдя відповідають щоденній практиці в установі. Опис даної події, можна визначити як «напружений день», коли всі роблять те, що зазвичай роблять, лише з обмеженою кількістю додаткового персоналу, місця чи витратних матеріалів. Цей рівень може передбачати утримання персоналу в кінці зміни, приведення додаткових вентиляторів з інших поверхів у лікарні та утримання пацієнтів на ліжку в залі або інших лікувальних кабінетах біля відділення швидкої допомоги. Тим не менш, традиційний стандарт допомоги й лікування лишається високим для всіх пацієнтів. Настання такого рівня можливе під час великого масового нещасного випадку.

2. Пропускна здатність в умовах непередбачуваних обставин й надзвичайних ситуацій. Цей рівень передбачає використання простору лікарні, який зазвичай не використовується для прийому пацієнтів, що перебувають у невідкладному стані, наприклад, конференц-зали лікарень. При цьому використовуваний простір, персонал та витратні матеріали не відповідають щоденній практиці, але забезпечується звичний стандарт допомоги й лікування для всіх пацієнтів або з незначним впливом, який може бути спричинений залученням до лікування пацієнтів лікарів інших спеціальностей, які не звикли надавати допомогу важкохворим або критично травмованими пацієнтами (лікарів-дерматологів, офтальмологів, психіатрів тощо). Найбільш непередбачуваним обмеженням є наявність та доступ до необхідних товарів, обладнання та лікарських засобів.

3. Пропускна здатність в кризових умовах – умови, за яких адаптований простір лікарні, персонал та приладдя не відповідають звичайним стандартам догляду, але забезпечують достатню допомогу в умовах медичного сплеску (тобто забезпечують найкращу допомогу пацієнтам в умовах наявних обставин та ресурсів). За таких обставин лікарня переповнена, структури та потужності лікарні винесені в намети на просторі перед лікарнею, в сусідні офісні чи інші приміщення.

Існують 4 ключові категорії ресурсів, які сприяють ефективному реагуванню на перенапруження та є запорукою успішної реалізації потенціалу лікарень в періоди медичних сплесків [17]:

- простір;
- персонал;
- витратні матеріали;
- специфічні ресурси (для задоволення потреб пацієнтів, наприклад, з опіками, захворюваннями, що передаються через повітря, з педіатрії тощо).

За словами науковців, «медичне співтовариство зіткнулося і, безсумнівно, зіткнеться з вибором того, як нам найкраще керувати доступними нам ресурсами» [17].

У 2015 році група науковців [1] досліджувала питання забезпеченості пристроями штучної

вентиляції легень, які можна використовувати під час масштабних надзвичайних ситуацій у сфері охорони здоров'я, пов'язаних із респіраторними захворюваннями, як також у випадку з COVID-19. Їхнє дослідження показало, що спроможність системи охорони здоров'я США надавати вентиляційну терапію може бути обмежена різними ключовими компонентами на кожному рівні дієздатності. Кількість доступних лікарів з критичної допомоги була ключовим компонентом на рівні звичайних можливостей, обмеживши максимальну кількість пацієнтів, яким можна було підключити апарат штучної вентиляції легень. Кількість доступних ліжок критичної допомоги та проміжних медичних закладів була стримуючим ключовим компонентом, яка також обмежувала кількість таких пацієнтів, яким можна було підключити апарат штучної вентиляції легень. Крім того, кількість доступних дихальних терапевтів була стримуючим компонентом.

Ця оцінка показала, що навіть кількість ліжок та деякий потенціал персоналу можна розширити, використавши неспеціальні ліжка із загальних палат та залучити непрофільних лікарів та медсестер, які не мають досвіду критичної допомоги, вентиляційна здатність у США все ще буде обмежена кількістю підготовлених дихальних терапевтів, що зробить неможливим використання усього потенціалу системи охорони здоров'я [1].

Отже, в усіх працях, присвячених підготовці до сплеску навантаження на систему охорони здоров'я, йдеться про обмеженість ресурсів і що так буде завжди. А персоналу й менеджменту закладів охорони здоров'я слід приймати управлінські й етичні рішення, як і кого лікувати в першу чергу в періоди кризових перенапруг в межах наявних ресурсів.

Зазначені та інші публікації з питань медичних сплесків призначені організаційним питанням функціонування закладів охорони здоров'я, а питання економічної складової таких навантажень залишаються поза увагою науковців.

**Метою** статті є удосконалення концепції розподілу ресурсів як економічних засобів для збільшення ємності системи охорони здоров'я під час медичних сплесків.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Варто детальніше зупинитися на дослідженні поняття «ресурси», яке є надзвичайно багатогранним і притаманним практично кожній науковій галузі. Воно повстало на початку 17-го сторіччя і не мало особливого значення до початку ХХ сторіччя [31], коли відомий професор економіки Еріх Циммерманн оприлюднив свою працю про природу ресурсів [36].

Він, як представник інституційної теорії економіки, дав те визначення ресурсам, яке є на сьогодні класичним: «Слово ресурс не посилається на річ чи речовину, а на функцію, яку може виконувати річ чи речовина, або на операцію, в якій вона може брати участь, а саме функцію чи дію досягнення заданого кінця, такого як задоволення бажання. Іншими словами, слово ресурс – це абстракція, що відображає оцінку людини та стосується функції чи операції».

Знання, мудрість та технологічні інновації людини можуть перетворити нейтральні речі на дорогоцінний ресурс, наприклад, нафта не вважалася ресурсом до 1859 року, оскільки людина була досить необізнана щодо її використання, тоді як, з розвитком науки і техніки, вона зараз вважається основою для використання енергії. «Знання є матір'ю всіх ресурсів» [30; 37]. А процес економічного розвитку прямо пропорційний швидкості перетворення нейтральної речі в ресурс. Зі збільшенням знань функція ресурсу може посилюватися [36].

Загалом питання обмеженості ресурсів для економістів не є проблемою, оскільки їх поповнення чи збільшення полягає в ціні, заміні на аналоги чи підвищенні ефективності за рахунок новітніх технологій. Поки людство не вичерпає ідеї, доти не вичерпає і ресурси [5, 6, 14, 15, 20].

Проблеми вичерпання ресурсів залежать від двох технологічних аспектів: по-перше, ймовірність технічного прогресу, і, по-друге, легкість, з якою інші фактори виробництва, особливо праця та відтворений капітал, можуть замінити вичерпані ресурси у виробництві [33].

Беручи до уваги конкретний приклад з COVID-19, обмеженість описаних вище ресурсів (площі, персонал, витратні матеріали та специфічні ресурси необхідні для обмеження контактів між хворими на коронавірусну інфекцію та тими, у кого ця хвороба не підтверджена і хто може й не бути носієм вірусу SARS-COV-2), вирішується економічними методами, а саме: придбанням додаткових засобів (палаток, контейнерів – для збільшення площі; оплати послуг медичного

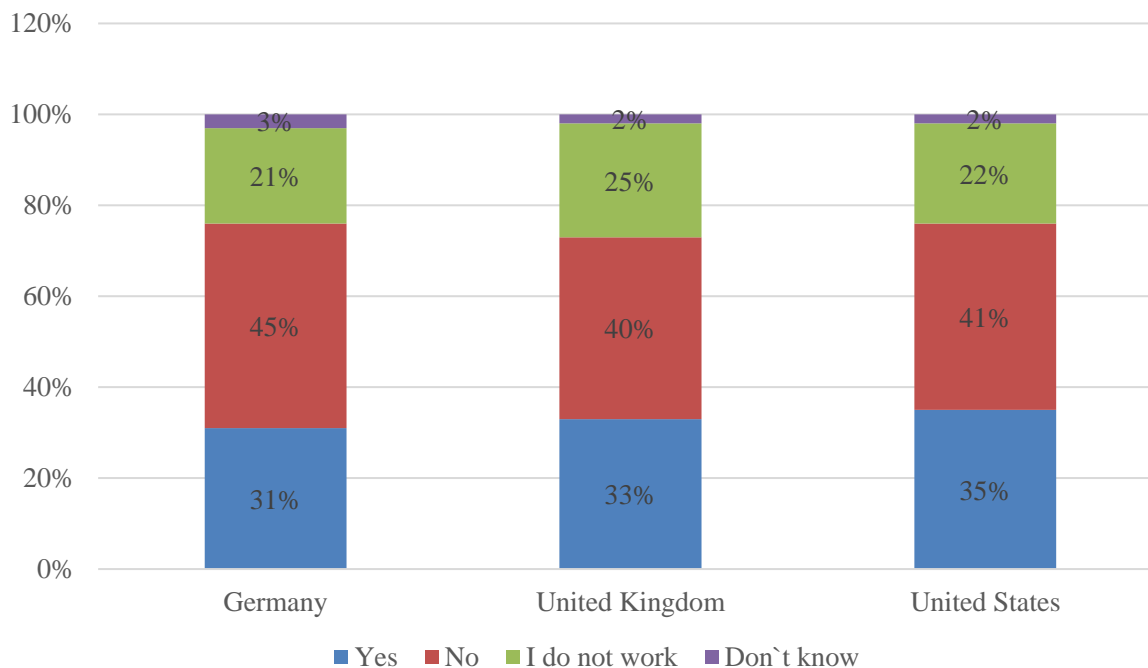
персоналу також з-за кордону – для збільшення персоналу та\або підвищення його якісного складу; безпосередня закупівля витратних матеріалів у виробників) чи спрямування коштів у розвиток технологій для пошуку вакцини з метою підвищення ефективності роботи ресурсів наявних.

В найбільш широкому розумінні ресурси – це засоби для досягнення певної мети. Ресурси сприяють задоволенню індивідуальних потреб людини або досягненню соціальних цілей.

Земля як сукупність природних запасів та праця як фізичні й розумові здібності людей класиками економічної теорії відносились до економічних ресурсів, які задовольняли людські потреби за допомогою благ. Такий поділ виглядає логічним з огляду на спосіб життєдіяльності людей в минулому. Пізніше також капітал (всі виготовлені засоби виробництва, тобто всі види інструментів, машин, обладнання, предмети щоденного та професійного ужитку) і підприємницькі здібності – особливий людський ресурс, необхідний в умовах ринкової економіки для поєднання усіх інших ресурсів у процесі виробництва товарів і послуг стали складовими економічних ресурсів. І сьогодні вважається, що зазначені чотири елементи відносяться до економічних ресурсів суспільства, підприємства чи організації.

Звідси, зазначені ресурси закладів охорони здоров'я без застережень ми можемо віднести до економічних ресурсів й застосовувати до них відповідні принципи управління. Так, площі, витратні матеріали та специфічні ресурси закладу охорони здоров'я – є капіталом, а персонал – працею в розумінні сучасної економічної теорії.

Поширення пандемії захворювання на інфекцію COVID-19, що викликається коронавірусом SARS-COV-2, вже на сьогодні має відчутний вплив на всі галузі економік країн і регіонів, де зафіксовано захворювання людей та\або смертність від недуги (рис. 1, 2, 3).

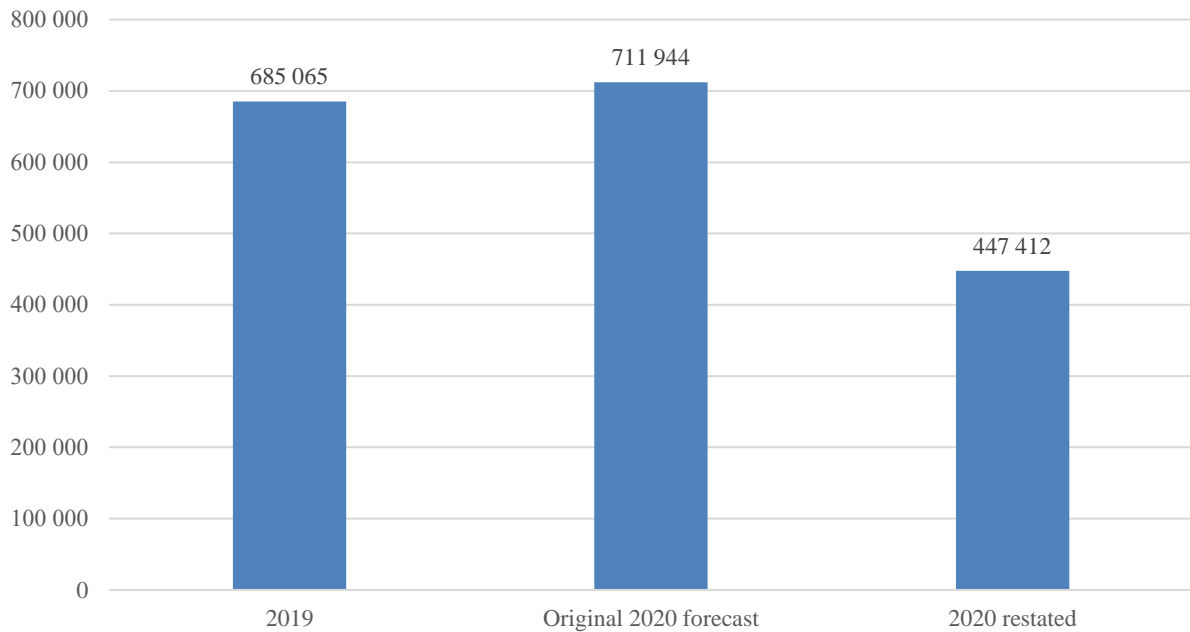


**Рис. 1. Частка людей, які втратили дохід через пандемію COVID-19 / коронавірусу в США, Великобританії та Німеччині**

Джерело: Statista.com

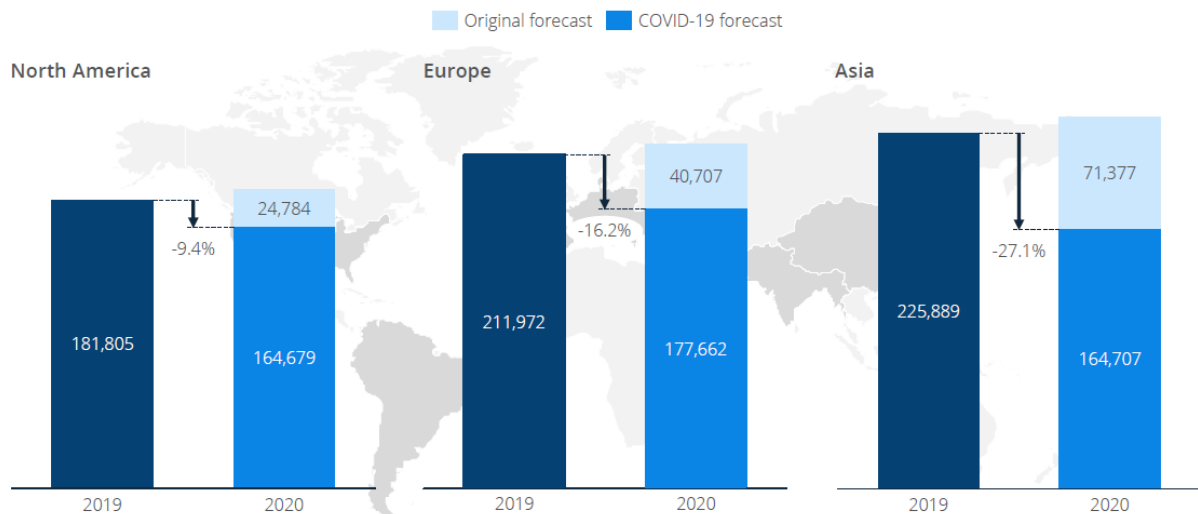
Найбільшою частка людей, які втратили дохід внаслідок пандемії COVID-19, є в США (35%). Хоча у Великобританії та Німеччині цей показник є не набагато меншим (відповідно, 33% та 31%).

До найбільш постраждалих від пандемії галузей економісти відносять індустрію подорожей та туризму. Зміни доходу та втрати цієї індустрії унаочнено на рис. 2-3.



**Рис. 2. Прогнозована зміна доходу від індустрії подорожей та туризму через пандемію коронавірусу (COVID-19) у 2020 році, у мільйонах доларів США**

Джерело: [4]



**Рис. 3. Втрати в галузі подорожей та туризму в 2020 році**

Джерело: Statista Mobility Market Outlook 2020.

Вжиті керівництвами країн заходи із запобігання розповсюдженню коронавірусу SARS-COV-2 є безпрецедентними [4, 24]. Вперше за багато років цивілізований світ зіштовхнувся з такою кількістю обмежень свобод: закриття міжнародних та внутрішньодержавних кордонів, уведений надзвичайний стан, заборона на пересування містами – це неповний перелік тих заходів, які були застосовані для припинення подальшого розповсюдження хвороби COVID-19.

Всі вони покликані мінімізувати наслідки для здоров'я й добробуту суспільства, але їх ціна є величезною і її реальний обсяг лише належить оцінити в майбутньому. Проте вже сьогодні робляться певні припущення й підрахунки збитків, які будуть завдані світовій економіці, і вони вражають. Навіть без точних підрахунків нескладно побачити й зрозуміти, скільки людей втратило робочі місця навколо кожного з нас, скільки невиконаних товарів, ненаданих послуг, неотриманих доходів спровокували такі заходи, інформаційні кампанії та сформовані у



населення й бізнесу настрої. Кожна галузь світової економіки втрачає [34]: в першу чергу знизилась придбання й виробництво товарів не першої необхідності, які частіше приносять найбільші доходи і найбільше створюють додану вартість.

Найвідомішими й відчутними для суспільства захворюваннями останніх десятиліть були Marburg, Ebola, Hendra, H5N1 Bird Flu, Nipah, SARS, H1N1, MERS, H7N9 Bird Flu, 2019-nCoV (таблиця 1).

Таблиця 1

**Рівень смертності від основних спалахів вірусів у всьому світі за останні 50 років  
станом на 2020 рік**

Назва	Рік	Кількість випадків зараження	Кількість смертей	Відсоток смертності, %	Кількість країн і територій
Marburg	1967	466	373	80	11
Ebola	1976	33 577	13 562	40,4	9
Hendra	1994	7	4	57	1
H5N1 Bird Flu	1997	861	455	52,8	18
Nipah	1998	513	398	77,6	2
SARS	2002	8 096	774	9,6	29
H1N1	2009	>762 630 000	284 500	0,02	214
MERS	2012	2 494	858	34,40	28
H7N9 Bird Flu	2013	1 568	616	39,30	3
2019-nCoV*	2020	111 434 139	2 478 752	2,5 – 4	205

\*Станом на 22.02.2021

Джерело: 1) How The New Coronavirus Compares to Past Zoonotic Outbreaks, in One Simple Chart. Retrieved from <https://www.sciencealert.com/this-chart-shows-how-the-wuhan-virus-compares-to-other-recent-outbreaks/>;

2) Worldometers. Number of novel coronavirus (COVID-19) deaths worldwide by country [Graph]. In Statista. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/1093256/novel-coronavirus-2019ncov-deaths-worldwide-by-country/>

Найгіршим є те, що не існує жодного методу, який би дозволив спрогнозувати подію такого масштабу й її наслідки. Просто неможливо сьогодні передбачати майбутнє.

При цьому є низка методик прогнозування розвитку подій, моделювання сценаріїв, проте всі вони базуються на динаміці процесів, що вже почались, а тих, перший етап яких ще не розпочався, не вдається спрогнозувати, оскільки прогнози базуються на трендах і зафіксованих показниках подій.

Сфера охорони здоров'я, лікарі та інший медичний персонал перебувають в епіцентрі подій під час боротьби з пандемією. Однак слід не забувати, що на боротьбу з лихом спрямовуються також зусилля й інших груп населення, які задіяні у всіх сферах і галузях економіки. Тому, крім суто медичної проблеми, виникає також значне навантаження й на економіку й економістів, які вирішують питання, зокрема, організації й забезпечення суспільства фінансовими й іншими ресурсами для виконання функціональних обов'язків, та й життя загалом; поліція, військові, викладачі, державні службовці, фахівці інших сфер – усі задіяні у боротьбі проти глобальної хвороби.

Не применшуючи вклад людей з різних суспільних сфер, вважаємо, що економістам також слід долучитись до вирішення проблеми «чорних лебедів» або «сірих носорогів» і розробити економічні механізми запобігання негативних наслідків від глобальних лих будь-якого походження. Найкращим сценарієм подолання, зокрема, хвороб є запобігання їм.

Не маючи можливості передбачати, слід приготуватись, зокрема, економічно до такого рівня, масштабу та глибини проблем, і у цій статті ми зосередимо увагу на механізмах, які можна і варто задіяти.

І найважливіше економічне питання, яке при цьому постає звучить так: дешевше готуватись чи не готуватись до катаклізмів, витратити кошти на запобігання кризи чи подолання її наслідків?

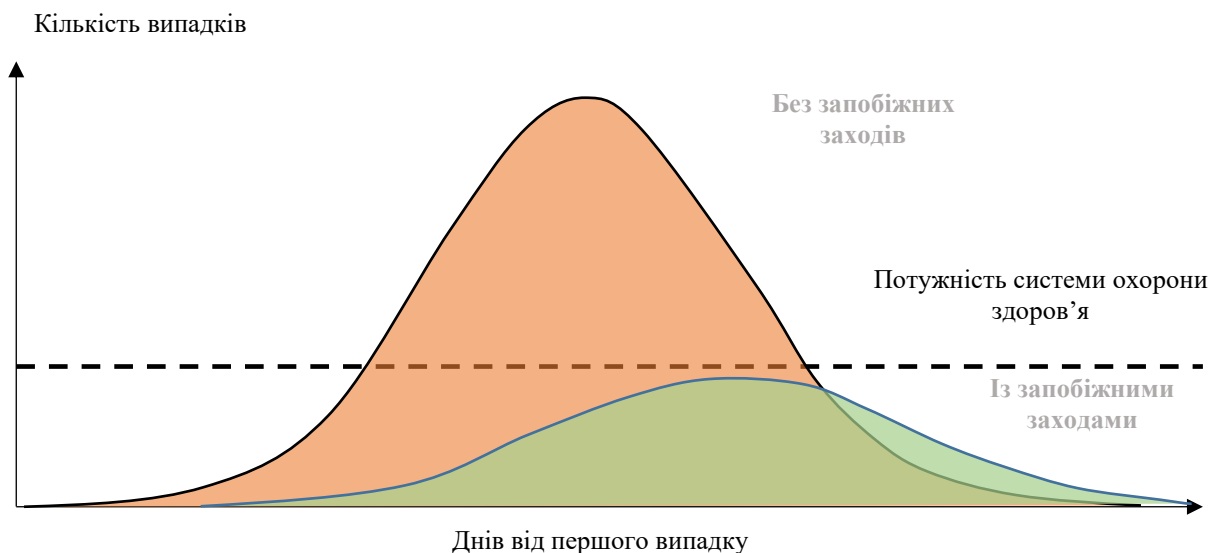
Стверджувати про однозначні наслідки для економік світу доцільно буде через деякий час після подолання пандемії. Про підготовку на майбутнє і мінімізацію негативних наслідків, підготовку висновків, роботу над помилками варто розпочати вже сьогодні, оскільки невідомо, коли буде «наступний раз».

Видаючи розпорядження залишатися вдома (“stay at home”), керівництва багатьох країн роблять складний вибір, надаючи пріоритет життю та здоров’ю людей, можливо, перед економічним добробутом суспільства. «Можливо», тому що ніхто так і не дізнається, що було б, якби не були введени заходи з обмеження контактів між людьми для запобігання розповсюдженню коронавірусної інфекції COVID-19, адже історія не має умовного способу.

У різних країнах світу вжито низку заходів для запобігання поширенню коронавірусу, найсуттєвішими та найбільш відчутними для соціально-економічної обстановки серед яких є [4]:

- обмеження свободи пересування населеними пунктами;
- обмеження чи скасування роботи громадського транспорту;
- переведення працівників на роботу в дистанційному режимі там, де це є можливим;
- заборона в’їзду до країни іноземних громадян та осіб без громадянства за винятком окремих категорій;
- обмеження чи скасування прийому населення органами державної влади.

Причина вжиття обмежувальних заходів – недопущення втрати контролю над розповсюдженням вірусу та блокування роботи системи охорони здоров’я через значне зростання запитів хворих на обслуговування їх лікарями (рис. 4). Так, на графіку, який вже став традиційним для пояснення причин запровадження обмежувальних заходів в країнах, можна побачити зеленим кольором криву кількості хворих, з якою впорається система охорони здоров’я за умови вжиття захисних (обмежувальних) заходів у суспільстві, а червоним – умовна динаміка зростання хворих, частина з яких залишиться без можливості отримання належного лікування через неможливість системи охорони здоров’я, ресурси якої обмежені, впоратись з кількістю хворих.



**Рис. 4. Кількість хворих та можливості системи охорони здоров’я**

Джерело: [25]

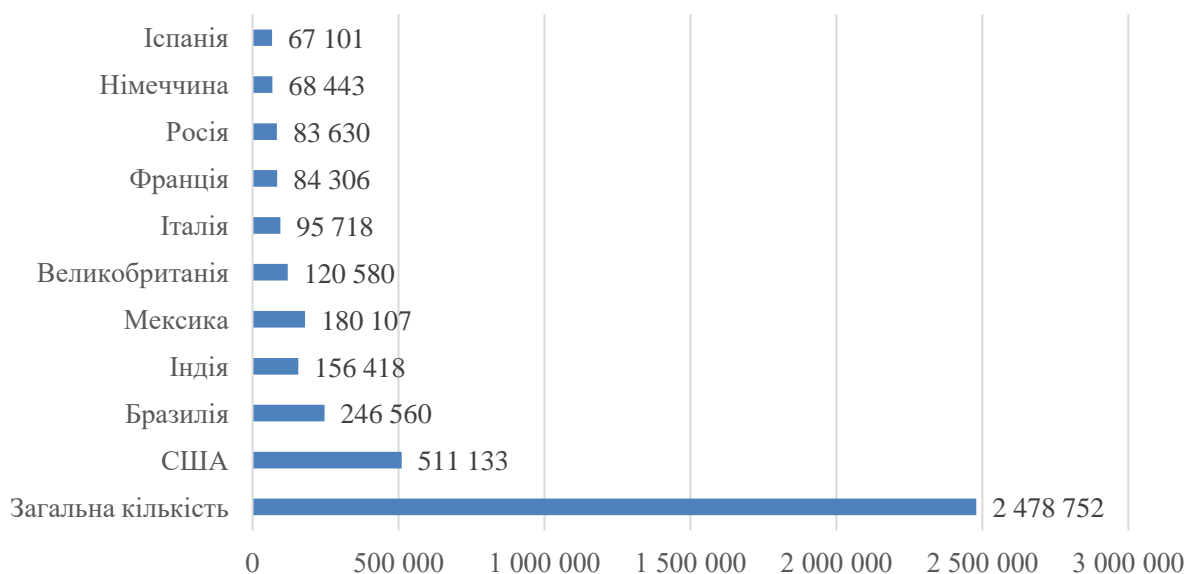
Одним із найважливіших показників, що характеризує надійність системи охорони здоров’я в першу чергу в період пандемії, є ефективність роботи медичного персоналу, яка визначається на різних етапах:

- кількістю прийнятих пацієнтів і їх первинна діагностика;
- кількістю пацієнтів, яким надано допомогу, призначено лікування, до яких застосовано специфічне чи симптомне лікування;

– кількістю вилікуваних пацієнтів.

Кожен з цих етапів визначається пропускну здатністю медичного закладу і залежить від кількості персоналу, кількості технічних засобів (площ, ліжок, засобів діагностики, техніки підтримки життєдіяльності тощо), медикаментів тощо. Кожен з цих елементів системи охорони здоров'я потребує належного фінансування і належна їх кількість визначить можливості системи охорони здоров'я для подолання недуг, зокрема, що носять характер епідемії.

Саме ця проблема – обмежена пропускну здатність закладів охорони здоров'я спричинила необхідність вжиття урядами багатьох країн заходів з обмеження свобод пересування, масових зібрань, тимчасового вивільнення працівників, переведення їх на дистанційний режим роботи тощо. Саме через неможливість збільшення пропускну здатності системи охорони здоров'я постійно зростає кількість смертей в світі від коронавірусної інфекції (рис. 5), адже «обслуговуюча система» (лікарні та інші заклади охорони здоров'я) не здатні одночасно якісно надати медичні послуги усім хворим, кількість яких збільшувалась би в геометричній прогресії без вжиття таких заходів..



**Рис. 5. Кількість смертей від COVID-19 у всьому світі за окремими країнами, станом на 22.02.2021**

Джерело: Worldometers. Number of novel coronavirus (COVID-19) deaths worldwide by country [Graph]. In Statista. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/1093256/novel-coronavirus-2019ncov-deaths-worldwide-by-country/>

Постає традиційна для будь-якої системи, що обробляє запити, проблема, а саме: встановлення взаємозалежності між кількістю обслуговуючих одиниць та якістю обслуговування [3, 7, 8, 9, 10, 13]. Тобто слід визначити пропускну здатність системи охорони здоров'я таким чином, щоб у періоди відсутності епідемій та низького рівня захворювання населення медичний персонал не був незайнятий практично взагалі професійною роботою, з іншого боку – щоб не складалась ситуація, коли доводиться відмовляти у прийманні й лікуванні хворих через недостатній рівень пропускну здатності системи охорони здоров'я тоді, коли потреба в лікуванні з максимальною ефективністю і якістю обслуговування запитів буде високою чи надзвичайно високою.

Важливою є економічна доцільність витрачання коштів на утримання системи охорони здоров'я в такому стані потужності, щоб вона змогла обслужити максимальну кількість пацієнтів у періоди, коли немає епідемій чи стихійних лих, і ймовірність їх настання мінімальна. Важливо при цьому зберегти професійну придатність значної кількості медичного персоналу, які через брак практики у періоди низької завантаженості втрачатимуть і кваліфікацію, і мотивацію до роботи [11, 12, 14, 22, 23]. При цьому, як видно з таблиці 1, настання критичних ситуацій на

міжнародному рівні трапляється в середньому 1 раз на 5,8 років, хоч, безумовно, такими даними керуватись не слід.

Отже, в межах нашого дослідження ми розглядаємо площі лікарні, персонал та витратні матеріали як економічні ресурси (при цьому матеріальні й відновлювальні), які безпосередньо пов'язані з боротьбою та подоланням COVID-19.

Капітал і праця мають чітке вираження вартості в грошовому вимірі: у першому випадку для лікарні чи іншого закладу охорони здоров'я він буде представлений вартістю активів (будівель, обладнання, витратних матеріалів тощо), а в другому – розміром оплати праці персоналу.

Коли йде мова про обмеженість ресурсів й перехід лікарні в один з режимів роботи відповідного рівня пропускної здатності, слід враховувати не лише ту обмежену кількість ресурсів, які наявні в лікарні, а й фактор можливостей, за допомогою яких цей рівень може бути збільшений у відповідний час. Зрозуміло, що профіль і сфера діяльності закладу охорони здоров'я не передбачає наявності виробничих потужностей для виготовлення витратних матеріалів, які є ключовими в боротьбі з недугами й лікуванням хворих, тому їх збільшення як і збільшення персоналу та площ потребує також фінансових ресурсів, за допомогою яких можна і слід вирішувати проблему обмеженості тих ресурсів, які безпосередньо задіяні у реалізації потенціалу лікарень.

Тому за рахунок збільшення фінансування й придбання необхідних ресурсів на відповідному ринку варто вирішувати проблему. Тим більше, що в сучасному глобалізованому світі не є проблемою за відповідну, нехай і збільшену в результаті підвищеного попиту ціну збільшити обсяг кожного із вказаних ресурсів лікарні. При цьому зробити це можна у досить короткий проміжок часу. При цьому, як говорить народна мудрість, якщо проблему можна вирішити за допомогою грошей, то це – не проблема, а витрати.

Ініціація закупівлі обладнання чи інших матеріалів спричинить попит на них і відповідно пропозицію на ринку за умови виваженої політики, фізичного й організаційного доступу до ринків.

Менеджери компаній, футболісти запрошуються на роботу до інших фірм чи команд за відповідну часом також підвищену винагороду. Так само на ринку праці можна знайти медичний персонал, який у часи медичних сплесків можна залучити для роботи у відповідних лікарнях.

Закупівля ж палаток чи контейнерів для належної організації доступу хворих до лікарень взагалі не повинно бути перешкодою, оскільки відсутні обмеження на імпорт таких товарів чи їх виготовлення в країні, що, крім підвищення пропускної здатності лікарні, також забезпечить додаткову зайнятість населення й ділову активність.

Таким чином, збільшиться пропускна здатність лікарень, коли навіть сплеск буде в рамках можливостей системи охорони здоров'я.

При цьому не є обов'язковою умовою саме придбання основних засобів чи наймання персоналу зараз і на завжди для збільшення пропускної здатності лікарні в необхідний момент. Варто задіювати економіко-правові механізми тимчасового залучення ресурсів: оренди, лізингу, строкових контрактів тощо.

**Висновки.** Належний рівень лікування у періоди зростання навантаження в системі охорони здоров'я чи конкретній лікарні забезпечується або за допомогою зміни в організації системи й принципів використання таких ресурсів як простір, персонал та витратні матеріали чи їх перерозподілу, або за допомогою фінансових ресурсів, за рахунок яких кількість таких ресурсів збільшується чи поповнюється.

У статті запропоновано розглядати засоби, які мають у розпорядженні заклади охорони здоров'я на боротьбу з хворобами, спричиненими, зокрема, медичними сплесками у результаті епідемій чи стихійних лих (площі, персонал, витратні матеріали та специфічні ресурси) як економічні ресурси. Проаналізовано літературу з питань організації роботи лікарень у періоди медичних сплесків, у яких пропонується використовувати наявні обмежені ресурси за рахунок їх перерозподілу у такі періоди. При цьому така організація передбачає збільшення пропускної здатності закладів охорони здоров'я лише за рахунок перерозподілу наявних ресурсів й підходів

до їх використання. У цій роботі запропоновано брати також до уваги, що ресурси лікарні є матеріальними й поновлювальними, збільшенням яких можна і потрібно приділяти увагу в періоди медичних сплесків за рахунок фінансових ресурсів. Визначено перспективи подальших досліджень у запропонованій площині: визначення потреб в персоналі, обладнанні та витратних матеріалів за допомогою інструментарію математичного моделювання; дослідження систем фінансування охорони здоров'я у світі з метою виявлення можливостей її покращання; аналіз систем фінансування лікарень та інших закладів охорони здоров'я з метою пропозицій щодо підвищення їх пропускної здатності; оцінка й аналіз витрат на збільшення пропускної здатності системи охорони здоров'я та пошуку резервів для забезпечення ефективної діяльності закладів охорони здоров'я.

#### Список використаних джерел

1. Ajao, A., Nystrom, S., Koonin, L., Patel, A., Howell, D., Baccam, P., . . . Meltzer, M. Assessing the Capacity of the US Health Care System to Use Additional Mechanical Ventilators During a Large-Scale Public Health Emergency. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 2015, 9(6), 634-641. <https://doi.org/10.1017/dmp.2015.105>
2. Bochulia, T. & Melnychenko, O. Accounting and analytical provision of management in the times of information thinking. *European Cooperation*, 2019, 1(41), 52 – 64. <https://doi.org/10.32070/ec.v1i41.21>
3. Burlaka, O., Kuzior, A., Hanych, O., Kravchenko, S., & Melnychenko, O. Implementation and legal regulation of electronic insurance in Ukraine. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 2019, Volume 22, Special Issue 2. URL: <https://www.abacademies.org/articles/Implementation-and-legal-regulation-of-electronic-insurance-in-Ukraine-1544-0044-22-SI-2-356.pdf> (Дата звернення: 12.01.2021).
4. *Coronavirus response: Transport measures*. URL: [https://ec.europa.eu/transport/coronavirus-response\\_en](https://ec.europa.eu/transport/coronavirus-response_en) (Дата звернення: 12.01.2021).
5. Dorsch, M. J., Törnblom, K. Y., & Kazemi, A. A Review of Resource Theories and Their Implications for Understanding Consumer Behavior. *Journal of the Association for Consumer Research*, 2017, 2(1), 5–25. <https://doi.org/10.1086/688860>
6. De Gregori, T. R. Resources Are Not; They Become: An Institutional Theory. *Journal of Economic Issues*, 1987, 3(21), 1241-1263. <https://doi.org/10.1080/00213624.1987.11504702>
7. Dzwigol, H. The Concept of the System Approach of the Enterprise Restructuring Process. *Virtual Economics*, 2019, 2(4), 46-70. [https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.04\(3\)](https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.04(3))
8. Dzwigol, H. Research Methods and Techniques in New Management Trends: Research Results. *Virtual Economics*, 2019, 2(1), 31-48. [https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.01\(2\)](https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.01(2))
9. Dzwigol, H. Methodological and Empirical Platform of Triangulation in Strategic Management. *Academy of Strategic Management Journal*, 2020, 19(4), 1-8.
10. Dźwigoł, H. Interim Management as a New Approach to the Company Management. *Review of Business and Economics Studies*, 2020, 8(1), 20-26. <https://doi.org/10.26794/2308-944X-2020-8-1-20-26>
11. Dzwigol, H., & Dzwigol-Barosz, M. Sustainable Development of the Company on the Basis of Expert Assessment of the Investment Strategy. *Academy of Strategic Management Journal*, 2020, 19(5), 1-7.
12. Dźwigoł, H., & Dźwigoł-Barosz, M. Determinants of the World Investment Market Development in the Context of Global Transformations. In K. S. Soliman (Ed.), *Proceedings of the 36th International Business Information Management Association (IBIMA)*. 2020, 9109-9116. Granada, Spain: IBIMA Publishing.
13. Dzwigol, H., Shcherbak, S., Semikina, M., Vinichenko, O., & Vasiuta, V. Formation of Strategic Change Management System at an Enterprise. *Academy of Strategic Management Journal*, 2019, 18(SI1), 1-8.
14. Dzwigol, H., Dzwigoł-Barosz, M., Zhyvko, Z., Miskiewicz, R., & Pushak, H. Evaluation of the Energy Security as a Component of National Security of the Country. *Journal of Security and Sustainability*, 2019, Issues 8(3), 307-317. [http://doi.org/10.9770/jssi.2019.8.3\(2\)](http://doi.org/10.9770/jssi.2019.8.3(2))
15. *Economic Resources: Definition and Significance*. URL: <http://www.yourarticlelibrary.com/economics/economic-resources-definition-and-significance/25272> (Дата звернення: 12.01.2021).

16. Hick, J. L., Barbera, J. A., & Kelen, G. D. (2009). Refining Surge Capacity: Conventional, Contingency, and Crisis Capacity. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 3(S1), S59-S67. <https://doi.org/10.1097/DMP.0b013e31819f1ae2>
17. Hick, J. L., Hanfling, D., Cantrill, S. V. (2012). Allocating Scarce Resources in Disasters: Emergency Department Principles. *Annals of Emergency Medicine*, 3(59), 177-187. <https://doi.org/10.1016/j.annemergmed.2011.06.012>
18. Hick, J. L., DeVries, A. S., Fink-Kocken, P., Braun, J. E., Marchetti, J. (2012) Allocating resources during a crisis: you can't always get what you want. *Minn Med*, 95(4), 46-50.
19. Institute of Medicine (US) Forum on Medical and Public Health Preparedness for Catastrophic Events. *Medical Surge Capacity: Workshop Summary*. Washington (DC): National Academies Press (US); 2010. The Communications Challenge: Definitions, Standards, and Metrics. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK32856/> (Дата звернення: 12.01.2021).
20. Ivanov, S., Dzwigol, H., & Trushkina, N. (2019). Proposals for the Formation of a Transport and Logistics Cluster as an Institution of Regional Development (on the Example of Donetsk Economic Region). *Economic Herald of the Donbas*, 58(4), 51-60.
21. Kearns, R. D., Cairns, B. A., & Cairns, C. B. (2014). Surge capacity and capability. A review of the history and where the science is today regarding surge capacity during a mass casualty disaster. *Front. Public Health*, 2(29). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2014.00029>
22. Kharazishvili, Y., Kwilinski, A., Grishnova, O., & Dzwigol, H. (2020). Social Safety of Society for Developing Countries to Meet Sustainable Development Standards: Indicators, Level, Strategic Benchmarks (with Calculations Based on the Case Study of Ukraine). *Sustainability*, 12(21), 8953. <https://doi.org/10.3390/su12218953>
23. Kwilinski, A., Dzwigol, H., & Dementyev, V. (2019). Transnational Corporations as Entities of International Entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurship*, 23(S14), 1-6.
24. Kwilinski, A., Vyshnevskiy, O., & Dzwigol, H. (2020). Digitalization of the EU Economies and People at Risk of Poverty or Social Exclusion. *Journal of Risk and Financial Management*, 13(7), 142. <https://doi.org/10.3390/jrfm13070142>
25. Melnychenko, O. (2021). The Energy of Finance in Refining of Medical Surge Capacity. *Energies*, 14, 210. <https://doi.org/10.3390/en14010210>
26. Melnychenko O., Kwiliński A. (2017). Управление энергией: анализ ретроспективы в контексте перспективы экономического развития. *European Cooperation*, 7(26), 66 – 80.
27. Melnychenko O., Hartinger R. (2017). Role of blockchain technology in accounting and auditing. *European Cooperation*, 9(28), 27-34.
28. Melnychenko, O. (2020). Is Artificial Intelligence Ready to Assess an Enterprise's Financial Security? *Journal of Risk and Financial Management*, 13(9), 191. <https://doi.org/10.3390/jrfm13090191>
29. Melnychenko, O. (2019). Application of artificial intelligence in control systems of economic activity. *Virtual Economics*, 2(3), 30-40. [https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.03\(3\)](https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.03(3)).
30. Mitchell, W. C. (1941). Conservation, Liberty, and Economics. *The Foundations of Conservation Education*. New York: National Wildlife Federation, p. 1.
31. *Resource: Meaning, Concept and Its Classification*. URL: <http://www.yourarticlelibrary.com/geography/resources/resource-meaning-concept-and-its-classification-geography/74529> (Дата звернення: 12.01.2021).
32. Shkodina, I., Melnychenko, O., & Babenko, M. (2020). Quantitative easing policy and its impact on the global economy. *Financial And Credit Activity: Problems Of Theory And Practice*, 2(33), 513-521. <http://dx.doi.org/10.18371/fcaptp.v2i33.207223>
33. Solow, R. M. (2008). The Economics of Resources or the Resources of Economics. *Journal of Natural Resources Policy Research*, 1(1), 69-82. <https://doi.org/10.1080/19390450802504048>
34. Vatamanyuk-Zelinska, U., & Melnychenko, O. (2020). The effectiveness of financial and economic regulation of land relations in the context of stimulating entrepreneurial activity in the regions of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*, 18(3), 11-27. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(3\).2020.02](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(3).2020.02)



35. Viola, M.G., Diamantopoulos, A. Determining the Baseline Strategy in a Cost-Effectiveness Analysis with Treatment Sequences. *Appl Health Econ Health Policy*, 18, 17–29 (2020). <https://doi.org/10.1007/s40258-019-00514-2>
36. Zimmermann, E. (1933). *Resources of the South*. The South Atlantic Quarterly, 216 p.
37. Zimmermann, E. (1951). *World Resources and Industries*. New York: Harper & Brothers, 10 p.

### References

1. Ajao, A., Nystrom, S., Koonin, L., Patel, A., Howell, D., Baccam, P., . . . Meltzer, M. (2015). Assessing the Capacity of the US Health Care System to Use Additional Mechanical Ventilators During a Large-Scale Public Health Emergency. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 9(6), 634-641. <https://doi.org/10.1017/dmp.2015.105>
2. Bochulia, T. & Melnychenko, O. (2019). Accounting and analytical provision of management in the times of information thinking. *European Cooperation*, 1(41), 52 – 64. <https://doi.org/10.32070/ec.v1i41.21>
3. Burlaka, O., Kuzior, A., Hanych, O., Kravchenko, S., & Melnychenko, O. (2019). Implementation and legal regulation of electronic insurance in Ukraine. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues, Volume 22, Special Issue 2*. Retrived from: <https://www.abacademies.org/articles/Implementation-and-legal-regulation-of-electronic-insurance-in-Ukraine-1544-0044-22-SI-2-356.pdf> (Accessed: 12.01.2021).
4. *Coronavirus response: Transport measures*. Retrieved from: [https://ec.europa.eu/transport/coronavirus-response\\_en](https://ec.europa.eu/transport/coronavirus-response_en) (Accessed: 12.01.2021).
5. Dorsch, M. J., Törnblom, K. Y., & Kazemi, A. (2017). A Review of Resource Theories and Their Implications for Understanding Consumer Behavior. *Journal of the Association for Consumer Research*, 2(1), 5–25. <https://doi.org/10.1086/688860>
6. De Gregori, T. R. (1987). Resources Are Not; They Become: An Institutional Theory. *Journal of Economic Issues*, 3(21), 1241-1263. <https://doi.org/10.1080/00213624.1987.11504702>
7. Dzwigol, H. (2019a). The Concept of the System Approach of the Enterprise Restructuring Process. *Virtual Economics*, 2(4), 46-70. [https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.04\(3\)](https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.04(3))
8. Dzwigol, H. (2019b). Research Methods and Techniques in New Management Trends: Research Results. *Virtual Economics*, 2(1), 31-48. [https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.01\(2\)](https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.01(2))
9. Dzwigol, H. (2020b). Methodological and Empirical Platform of Triangulation in Strategic Management. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(4), 1-8.
10. Dźwigoł, H. (2020c). Interim Management as a New Approach to the Company Management. *Review of Business and Economics Studies*, 8(1), 20-26. <https://doi.org/10.26794/2308-944X-2020-8-1-20-26>
11. Dzwigol, H., & Dzwigol-Barosz, M. (2020a). Sustainable Development of the Company on the Basis of Expert Assessment of the Investment Strategy. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(5), 1-7.
12. Dźwigoł, H., & Dźwigoł-Barosz, M. (2020b). Determinants of the World Investment Market Development in the Context of Global Transformations. In K. S. Soliman (Ed.), *Proceedings of the 36th International Business Information Management Association (IBIMA)* (pp. 9109-9116). Granada, Spain: IBIMA Publishing.
13. Dzwigol, H., Shcherbak, S., Semikina, M., Vinichenko, O., & Vasiuta, V. (2019a). Formation of Strategic Change Management System at an Enterprise. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(SI1), 1-8.
14. Dzwigoł, H., Dzwigoł-Barosz, M., Zhyvko, Z., Miskiewicz, R., & Pushak, H. (2019c). Evaluation of the Energy Security as a Component of National Security of the Country. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 8(3), 307-317. [http://doi.org/10.9770/jssi.2019.8.3\(2\)](http://doi.org/10.9770/jssi.2019.8.3(2))
15. *Economic Resources: Definition and Significance*. Retrieved from <http://www.yourarticlelibrary.com/economics/economic-resources-definition-and-significance/25272> (Accessed: 12.01.2021).
16. Hick, J. L., Barbera, J. A., & Kelen, G. D. (2009). Refining Surge Capacity: Conventional, Contingency, and Crisis Capacity. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 3(S1), S59-S67. <https://doi.org/10.1097/DMP.0b013e31819f1ae2>

17. Hick, J. L., Hanfling, D., Cantrill, S. V. (2012). Allocating Scarce Resources in Disasters: Emergency Department Principles. *Annals of Emergency Medicine*, 3(59), 177–187. <https://doi.org/10.1016/j.annemergmed.2011.06.012>
18. Hick, J. L., DeVries, A. S., Fink-Kocken, P., Braun, J. E., Marchetti, J. (2012) Allocating resources during a crisis: you can't always get what you want. *Minn Med*, 95(4), 46–50.
19. Institute of Medicine (US) Forum on Medical and Public Health Preparedness for Catastrophic Events. *Medical Surge Capacity: Workshop Summary*. Washington (DC): National Academies Press (US); 2010. The Communications Challenge: Definitions, Standards, and Metrics. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK32856/> (Accessed: 12.01.2021).
20. Ivanov, S., Dzwigol, H., & Trushkina, N. (2019). Proposals for the Formation of a Transport and Logistics Cluster as an Institution of Regional Development (on the Example of Donetsk Economic Region). *Economic Herald of the Donbas*, 58(4), 51-60.
21. Kearns, R. D., Cairns, B. A., & Cairns, C. B. (2014). Surge capacity and capability. A review of the history and where the science is today regarding surge capacity during a mass casualty disaster. *Front. Public Health*, 2(29). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2014.00029>
22. Kharazishvili, Y., Kwilinski, A., Grishnova, O., & Dzwigol, H. (2020). Social Safety of Society for Developing Countries to Meet Sustainable Development Standards: Indicators, Level, Strategic Benchmarks (with Calculations Based on the Case Study of Ukraine). *Sustainability*, 12(21), 8953. <https://doi.org/10.3390/su12218953>
23. Kwilinski, A., Dzwigol, H., & Dementyev, V. (2019). Transnational Corporations as Entities of International Entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurship*, 23(SI4), 1-6.
24. Kwilinski, A., Vyshnevskiy, O., & Dzwigol, H. (2020). Digitalization of the EU Economies and People at Risk of Poverty or Social Exclusion. *Journal of Risk and Financial Management*, 13(7), 142. <https://doi.org/10.3390/jrfm13070142>
25. Melnychenko, O. (2021). The Energy of Finance in Refining of Medical Surge Capacity. *Energies*, 14, 210. <https://doi.org/10.3390/en14010210>
26. Melnychenko O., Kwiliński A. (2017). Управление энергией: анализ ретроспективы в контексте перспективы экономического развития. *European Cooperation*, 7(26), 66 – 80.
27. Melnychenko O., Hartinger R. (2017). Role of blockchain technology in accounting and auditing. *European Cooperation*, 9(28), 27–34.
28. Melnychenko, O. (2020). Is Artificial Intelligence Ready to Assess an Enterprise's Financial Security? *Journal of Risk and Financial Management*, 13(9), 191. <https://doi.org/10.3390/jrfm13090191>
29. Melnychenko, O. (2019). Application of artificial intelligence in control systems of economic activity. *Virtual Economics*, 2(3), 30-40. [https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.03\(3\)](https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.03(3)).
30. Mitchell, W. C. (1941). Conservation, Liberty, and Economics. *The Foundations of Conservation Education*. New York: National Wildlife Federation, p. 1.
31. *Resource: Meaning, Concept and Its Classification*. Retrieved from <http://www.yourarticlelibrary.com/geography/resources/resource-meaning-concept-and-its-classification-geography/74529> (Accessed: 12.01.2021).
32. Shkodina, I., Melnychenko, O., & Babenko, M. (2020). Quantitative easing policy and its impact on the global economy. *Financial And Credit Activity: Problems Of Theory And Practice*, 2(33), 513-521. <http://dx.doi.org/10.18371/fcaptp.v2i33.207223>
33. Solow, R. M. (2008). The Economics of Resources or the Resources of Economics. *Journal of Natural Resources Policy Research*, 1(1), 69-82. <https://doi.org/10.1080/19390450802504048>
34. Vatamanyuk-Zelinska, U., & Melnychenko, O. (2020). The effectiveness of financial and economic regulation of land relations in the context of stimulating entrepreneurial activity in the regions of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*, 18(3), 11-27. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(3\).2020.02](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(3).2020.02)
35. Viola, M.G., Diamantopoulos, A. Determining the Baseline Strategy in a Cost-Effectiveness Analysis with Treatment Sequences. *Appl Health Econ Health Policy*, 18, 17–29 (2020). <https://doi.org/10.1007/s40258-019-00514-2>



36. Zimmermann, E. (1933). *Resources of the South*. The South Atlantic Quarterly, 216 p.  
37. Zimmermann, E. (1951). *World Resources and Industries*. New York: Harper & Brothers, 10 p.

**MELNYCHENKO Oleksandr**

Doctor of Science (Economics), Doctor habilitowany,  
Gdańsk University of Technology  
Gdansk, Poland

**ECONOMIC MEASURES AGAINST A PANDEMICS**

**Introduction.** For the first time in many years the civilized world has faced so many restrictions on freedoms: the closure of international and domestic borders, a state of emergency, and a ban on urban movement are a non-exhaustive list of measures taken to stop the further spread of COVID-19. Without being able to predict, one should prepare, in particular, economically for such a level, scale and depth of problems, and in this article we will focus on the mechanisms that can and should be used.

**Purpose.** The purpose of this article is to improve the concept of resource allocation as an economic means to increase the capacity of the health care system during medical emergencies.

**Results.** Hospital space, staff and consumables are economic resources (including material and rehabilitation), which are directly related to the fight and overcoming of COVID-19. Capital and labor have a clear value in monetary terms: in the first case for a hospital or other health care facility, it will be represented by the value of assets (buildings, equipment, consumables, etc.), and in the second - the amount of staff salaries.

When it comes to limited resources and the transition of the hospital to one of the modes of operation of the appropriate level of capacity, should take into account not only the limited number of resources available in the hospital, but also the possibility of increasing this level at the appropriate time. It is clear that the profile and scope of activities of the health care institution does not provide for the production of consumables, which are key in the fight against diseases and treatment of patients, so their increase and increase in staff and space also requires financial resources to it is possible and necessary to solve the problem of limited resources that are directly involved in realizing the potential of hospitals.

Therefore, by increasing funding and purchasing the necessary resources in the relevant market, the problem should be solved. Moreover, in today's globalized world, it is not a problem to increase the volume of each of these hospital resources for a corresponding price, albeit increased as a result of increased demand. This can be done in a relatively short period of time. At the same time, as folk wisdom says, if the problem can be solved with money, then it is not a problem, but a cost.

Initiating the purchase of equipment or other materials will cause demand for them and, accordingly, supply in the market, provided a balanced policy, physical and organizational access to markets. Company managers, footballers are invited to work for other companies or teams for a correspondingly increased salary. Similarly, in the labor market you can find medical staff, which in times of medical surges can be hired to work in relevant hospitals. The purchase of tents or containers for the proper organization of patients' access to hospitals should not be an obstacle at all, as there are no restrictions on the import or manufacture of such goods in the country, which, in addition to increasing hospital capacity, will also provide additional employment and business. This will increase the capacity of hospitals, when even the surge will be within the capabilities of the health care system. However, it is not necessary to purchase fixed assets or hire staff now and forever to increase the capacity of the hospital at the right time. It is necessary to use economic and legal mechanisms of temporary attraction of resources: rent, leasing, fixed-term contracts, etc.

**Originality.** This article contributes to improve the concept of resource allocation as an economic means to increase the capacity of the health care system during medical emergencies. Initiating the purchase of equipment or other materials will cause demand for them and, accordingly, supply in the market, provided a balanced policy, physical and organizational access to markets.

**Conclusion.** The appropriate level of treatment during periods of increasing workload in the health care system or a particular hospital is ensured either by changing the organization of the system and the principles of use of resources such as space, staff and consumables or their redistribution, or by financial resources such resources are increased or replenished.

**Keywords:** COVID-19, pandemic, resources, economic resources.

Одержано редакцією: 10.12.2020  
Прийнято до публікації: 15.02.2021

**ПІДПРИЄМНИЦТВО, МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ**  
**ENTREPRENEURSHIP, MANAGEMENT, MARKETING**

UDC: 330.1

DOI: <https://doi.org/10.31651/2076-5843-2021-1-18-24>

**BABINA Nataliia**

PhD (Economics), Associate Professor,  
Kyiv National University of Technology and Design,  
Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9777-4827>

[babinaamilo@gmail.com](mailto:babinaamilo@gmail.com)

**PAVLYCHUK Diana**

Master student,  
Bohdan Khmelnytsky National University  
of Cherkasy, Cherkasy, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9642-489X>

[pavlychuk15@gmail.com](mailto:pavlychuk15@gmail.com)

**PROBLEMS OF PERSONNEL SECURITY MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE  
AS A COMPONENT OF ITS FINANCIAL AND ECONOMIC SECURITY SYSTEM  
STRATEGIC MANAGEMENT**

*The article is devoted to the issue of personnel security management of the enterprise. The article using a monographic method of scientific research provides a brief analysis of publications on personnel security of the entity, identifies the subjects of personnel security management, their purpose, role and functional tasks in ensuring the personnel security of the enterprise, considers the basic principles and approaches to formation and ensuring personnel security in the economic security system of the enterprise.*

**Keywords:** *personnel security, financial and economic security, strategic management, personnel policy, threat, personnel management personnel security management.*

**Introduction.** Personnel security is one of the most important and relevant problems in the system of economic security of the enterprise. The importance of ensuring personnel security covers all levels of economic relations: microeconomic, macroeconomic, intereconomic. In the general system of economic security, personnel security is closely linked to the subsystem of personnel management. The number and scale of industrial espionage have increased over the last few years. According to global evaluation criteria, it was found that about 80% of the company's damage is due to the fault of staff, of which only 20% are unaware of their fault. Every year this figure grows, and 43% of entrepreneurs are convinced that this problem will not affect them.

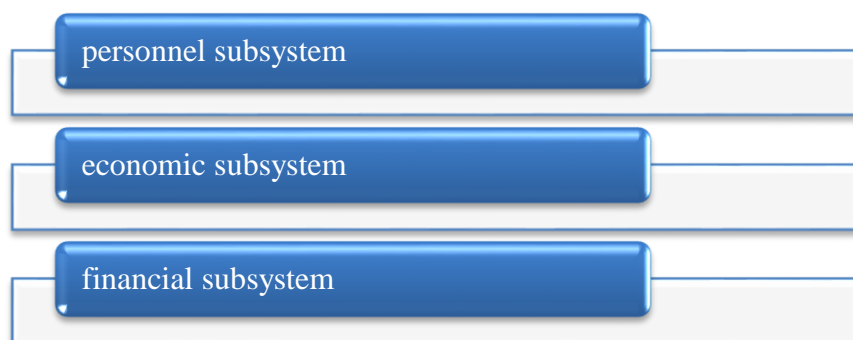
**Literature review.** A significant contribution to the development of the theory of enterprise security, personnel management and personnel risks was made by such researchers as Volyanska-Savchuk L.V, who deals with the problems of using innovative personnel technologies in personnel management in enterprises [1], Zanora V.O, Drach S.V, who offer the scientific community their own results of generalization of methodological tools for selecting employees in the context of personnel management [2] and explore the problematic aspects of the formation of human resources for innovative development of Ukraine in Industry 4.0 [3], Zachosova N.V., Who studies personnel management in the system of economic and financial security of a commercial bank [4], as well as together with Kutsenko D.M pays attention to the organization of combating crimes in the economic sphere in the system of personnel security of business entities [5], Kasych A., Medvid G., who study personnel security management at Ukrainian enterprises through the prism of macroeconomic processes [6], Kudryavtseva O.I, who takes care of the use of innovative technologies in personnel management [7], Onisiforova V.Yu. identifies modern aspects of personnel security management of the enterprise [8],

Semenchenko A.V, who studies the management of personnel security in the context of socio-economic development of the organization [9], Pugachev V.P, who considers various problems and aspects of personnel management of the organization [10], Kovalenko A., who owns the development of security-oriented approaches to personnel management [11] and others.

**The purpose** of the article is theoretical justification and determine methods of ensuring personnel security of the enterprise, based on improving the personnel policy of the business entity, as well as outlining the problem of personnel security management in modern economic realities and in conditions of necessity of maintenance of financial and economic safety of the enterprise.

**Results and discussion.** At the current stage of the economic development, personnel security plays a significant role in the system of economic security of the enterprise and the state as a whole [1, p.13]. One of the most important priorities of any enterprise is an effective personnel policy aimed at creating a single professional team of employees who have the necessary potential to achieve strategic goals, as well as maintaining the accumulated intellectual capital. Therefore, for the vast majority of interested managers there is an acute problem of creating and ensuring such personnel security, in which individual and specific requests of an individual company can be met. An important component of financial and economic security of any enterprise is the safety of personnel. Personnel safety is a set of actions that prevent the negative impact on the financial and economic security of the enterprise by minimizing the risks and threats associated with personnel and their actions or inaction. [2, c.134].

Different business processes must be protected by the necessary methods and tools. Therefore, the company's corporate security system includes three main subsystems, interrelated (fig. 1).



**Fig. 1. Corporate security system: main levels**

*Compiled by the authors*

The strategic goal of personnel security is the stable development of human resources of the business entity as its most important intellectual and professional resource, which ensures the achievement of high rates of socio-economic development and sustainable competitiveness of the enterprise.

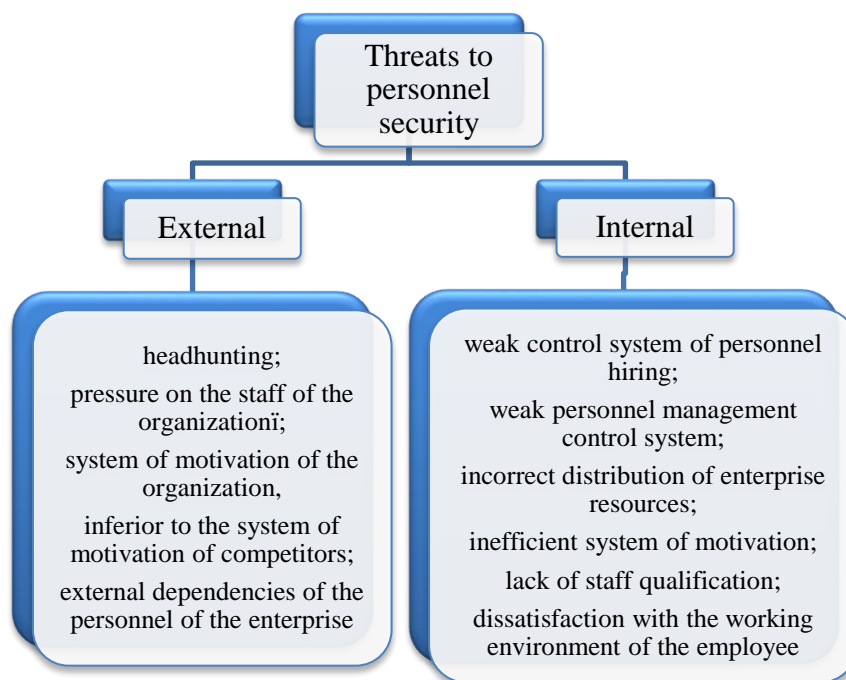
The applied basis of personnel security is highly qualified prevention and punishment of threats from staff, as they negatively affect the state of the enterprise.

Since personnel security is aimed at identifying and eliminating threats to the enterprise, it can be determined that threats (Fig. 2) are circumstances that negatively affect the state of the personnel functional component of the financial and economic security system.

There are two types of threats:

1. External threats to personnel security are the negative effects on the state of staffing and human resources of the enterprise, the source of which is its external environment. As a rule, their existence and influence do not depend on the consciousness and will of employees, which harm financial and economic security through coercion or desire to satisfy their own financial interests. Such threats include:

- headhunting;
- pressure on the company's staff;
- a system of staff motivation of competitors, which is better than in a particular company;
- external liabilities of the company's staff.



**Fig. 2. Main threats to personnel security**

*Compiled by the authors*

2. Internal threats are intentional or careless actions of the personnel, which entail a number of negative consequences for the activity of the enterprise and the state of its financial and economic security. Such threats include:

- weak control system when hiring;
- weak control system of the personnel management process;
- incorrect distribution of enterprise resources during the organization of the work process;
- inefficient system of motivation;
- lack of staff qualification;
- employee dissatisfaction with working conditions;
- lack of career prospects.

Analysis of publications that raise issues of personnel security of the enterprise, it is possible to offer a classification of factors influencing its management (Table 1).

**Table 1**

**Classification of factors influencing the management of personnel security of the enterprise**

Factors	Types
External	- legislative and regulatory; - economic; - competitive.
Internal	- administrative; - financial; - protective.

*Source: compiled by the authors*

Personnel security indicators are quantitative characteristics of the state of personnel that determine the level of protection of the enterprise from internal and external threats. It is not so much the indicators themselves are important for personnel security as their threshold values [4, p.82].

A survey of top managers of domestic enterprises on whether they faced in their practice real threats to personnel security and what exactly were these threats allowed to obtain the following results (Table 2).

**Table 2****The results of a survey of top management of domestic enterprises on the existence of threats to their personnel security and their impact on the state of financial and economic security**

Questions	Answer options			
	Yes, occasionally	Yes, periodically	No	I do not know about it
Were there any cases of personnel security violations in the company's activities?	25%	60%	10%	5%
Does the company have a personnel security policy or similar document?	Yes	Has a personnel policy	Personnel security is included in the risk management policy	No
	5%	30%	35%	30%
What threats to staff are most real?	Threats from competitors	Defects in the organization of technical safety	Low level of personal data protection	Overload of responsibilities
	89%	12%	68%	37%
What are the threats to the company from staff?	Theft	Unscrupulous performance	Damage to property	Information leak
	85%	76%	59%	91%
Assess the strength of the impact of personnel threats on the state of financial and economic security	Slight impact	Tangible impact	Strong impact	Catastrophic impact
	10%	40%	25%	25%

*Source: compiled by the authors on the results of surveys*

Depending on the type of economic activity and size of the enterprise and in accordance with the actual and normative values of its technical and economic indicators and the magnitude of their deviation from the normative values of existing indicators, the state of personnel security of the enterprise can be described as:

- a) normal when the personnel security indicators are within the limits;
- б) pre-crisis, when the value of at least one of the indicators of personnel security is below normal, and others have approached the lower limits of their thresholds, but have not lost the opportunity to improve working conditions and results of staff by taking existing and potential threats of preventive measures;
- в) crisis, when the values of most basic indicators of personnel security go beyond the lower threshold of normal value and there are signs of irreversibility of the decline in production and partial loss of human resources;
- г) critical, when the values of all indicators of personnel security are below the normal level, and partial loss of human resources becomes inevitable and inevitable.

Thus, the indicator approach to assessing the personnel security of the enterprise will not only assess its condition, but also to identify which of the elements has the greatest impact on the state of the subsystem as a whole and requires priority intervention.

There is no doubt that all the above external and internal threats have a negative impact on personnel security. Therefore, the specialists of the personnel department must constantly work to improve the work with staff in order to ensure personnel security.

Personnel security in the organization is provided, first of all, by the personnel department. The activities of this department cover the process of finding specialists and ending with the process of their dismissal, of course, in this regard, there are problems of various kinds, the solution of which are specialists in personnel management. The state of financial and economic security of the enterprise depends on the quality of work performed. All personnel management functions are interconnected, and together are an effective means of interaction with personnel and staff security.

To work effectively on personnel security management, the personnel management service or the relevant structural unit must have access to information such as personal data of employees, actively participate in the formation and development of corporate culture, strategic planning of financial and economic security of the enterprise, in personnel policy development.

The most dangerous for the state of personnel security are the following cases.

First, the replacement of vacancies by employees who came from other organizations.

Secondly, ignoring the personal qualities of the applicant, ie in the selection of personnel should be used methods that confirm not only professional qualities but also personal.

Third, the employer should not to conduct a staff reduction. to satisfy personal interests.

Fourth, it is not necessary to promote the formation of relations of fierce competition between employees. Fifth, it is not advisable to use regular salaries that do not depend on the current performance of the employee. In general, the state of personnel security is achieved if the company is fully provided with highly qualified and reliable staff.

Personnel security management plays an important role in the strategic management of the enterprise, in particular in the context of its financial and economic security management. Minimization of personnel threats and risks that actions or inaction of employees create for the company's assets, resources, business reputation, etc., prevention of their occurrence, should be separated by top management in one of the strategies of financial and economic security of the entity. Thus, personnel security meets the following strategic goals of modern domestic enterprises:

- formation of staff loyal to the company;
- creation of a personnel reserve of appropriate quality for prompt response to staffing needs;
- ensuring the reliability of staff in the process of their work on the way to achieving the financial and economic interests of the enterprise;
- finding a balance between the personal goals of employees and the goals of enterprise development and the purpose of its creation and operation;
- integration of personnel into the system of corporate culture of the enterprise;
- formation of a responsible attitude of employees to financial and economic risks and awareness of their consequences for the company;
- formation of a culture of responsible attitude of staff to the resources and assets of the enterprise in the process of their use.

**Conclusion.** In the course of the research the analysis of definitions was carried out: "personnel security", "economic security", "personnel risks". From the objective and functional point of view, the term "corporate security of the enterprise" is characterized by the state of protection of vital interests of the company from various threats, which guarantees the effective use of corporate resources to ensure the company's activities and its dynamic development. Based on the study, the definition of personnel threats was derived. It is revealed that there are two types of personnel threats: external and internal, and on their basis the main factors influencing the provision of personnel security in the system of financial and economic security of the enterprise are considered. The most important factor in the successful operation of the enterprise is the selection of high quality and reliable staff.

#### References (in language original)

1. Волянська-Савчук Л. В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. *Економіка і організація управління*. 2019. Вип. 1. С. 33-42.
2. Занора В.О., Драч С.В. Управління кадрами: узагальнення методичного інструментарію відбору працівників. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. №5(1). С. 89.
3. Занора В.О., Зачосова Н.В. Формування кадрового потенціалу інноваційного розвитку України в умовах Індустрії 4.0: ретроспектива, сьогодення. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. №1 (69). С. 86-93.
4. Зачосова Н.В. Кадровий менеджмент у системі економічної та фінансової безпеки комерційного банку. *Сучасна економіка*. 2011. №5. С.14-25.
5. Зачосова Н.В., Куценко Д.М. Організація протидії злочинам в економічній сфері у системі забезпечення кадрової безпеки суб'єктів господарювання. *Економіка. Фінанси. Право*. 2016. №8. С.13-16.

6. Касич А., Медвідь Г. Управління кадровою безпекою на українських підприємствах через призму макроекономічних процесів. *Ефективна економіка*. 2019. С. 12-21. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/> (дата звернення: 30.01.2021).
7. Кудрявцева Е.И., Голянич В.М. Инновационные технологии в кадровом менеджменте. *Управленческое консультирование*. 2016. № 2. С. 5-16.
8. Онісіфорова В. Ю. Сучасні аспекти управління кадровою безпекою підприємства. В. Ю. Онісіфорова, Т. М. Болотова. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2020. № 1. С. 133-140. URL: <http://www.irbic-nbu.gov.ua> (дата звернення: 30.01.2021).
9. Семенченко А. В. Управління кадровою безпекою в контексті соціально-економічного розвитку організації. А. В. Семенченко. *Проблеми економіки*. 2013. № 1. С. 232-236.
10. Пугачев В. П. Управление персоналом организации. М.: *Издательство Юрайт*. 2019. С. 402.
11. Kovalenko A. Personnel security as an element of human resources (personnel) policy in the economic and financial security system of the business entity. *European journal of economics and management*. 2020. Volume 6, Issue 1. P. 100-106.

### References

1. Volyanska-Savchuk, L.V. (2019). The use of innovative personnel technologies in personnel management at enterprises. *Economics and management organization*, 1, 33-42 (in Ukr).
2. Zanora, V.O. & Drach, S.V. (2016). Personnel management: generalization of methodological tools for employee selection. *Ekonomichnyy visnyk Zaporizkoyi derzhavnoyi inzhenernoyi akademiyi (Economic Bulletin of the Zaporozhye State Engineering Academy)*, 5(1), 89 (in Ukr).
3. Zanora, V.O. & Zachosova, N.V. (2019). Formation of personnel potential of innovative development of Ukraine in the conditions of Industry 4.0: retrospective, present. *Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi (Problems of system approach in economy)*, 1 (69), 86-93 (in Ukr).
4. Zachosova, N.V. (2011). Personnel management in the system of economic and financial security of a commercial bank. *Suchasna ekonomika (Modern economy)*, 5, 14-25 (in Ukr).
5. Zachosova, N.V., Kutsenko D.M. (2016). Organization of counteraction to crimes in the economic sphere in the system of personnel security of economic entities. *Ekonomika, Finansy, Pravo (Economy. Finances. Right)*, 8, 13-16. (in Ukr).
6. Kasych, A.O. & Medvid, H.S. (2019). Personnel security management at Ukrainian enterprises through the prism of macroeconomic processes. *Efektivna ekonomika (Effective economy)*, 1. Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua> (in Ukr).
7. Kudryavtseva E.I, Golyanich V.M. (2016). Innovative technologies in personnel management. *Upravlencheskoye konsul'tirovaniye (Management consulting)*, 2, 5-16. (in Ukr).
8. Onisiforova, V.Yu. (2020). Modern aspects of personnel security management of the enterprise. *Problems and prospects of business development*, 1, 133-140. Retrieved from: <http://www.irbic-nbu.gov.ua> (in Ukr).
9. Semenchenko, A.V. (2013). Management of personnel security in the context of socio-economic development of the organization. *Problemy ekonomiky (Problems of economy)*, 1, 232-236 (in Ukr).
10. Pugachev, V.P. (2019). Personnel management of the organization. М.: *Yurayt Publishing House*. P. 402. (in Ukr).
11. Kovalenko, A. (2020). Personnel security as an element of human resources (personnel) policy in the economic and financial security system of the business entity. *European journal of economics and management*, 6, 1, 100-106 (in Eng).

### **БАБІНА Наталія Олександрівна**

кандидат економічних наук, доцент,  
Київський національний університет  
технологій та дизайну,  
м. Київ, Україна

### **ПАВЛИЧУК Діана Віталіївна**

здобувачка другого (магістерського) рівня  
вищої освіти,  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького,

## ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА ЯК КОМПОНЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ЙОГО ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

**Проблема.** Кадрова безпека є однією з найбільш важливих і актуальних проблем в системі економічної безпеки підприємства. Важливість забезпечення кадрової безпеки охоплює всі рівні економічних відносин: мікроекономічні, макроекономічні, інтерекономічні. У загальній системі економічної безпеки кадрова безпека тісно пов'язана з підсистемою управління персоналом. За останні кілька років зросли кількість і масштаб виробничого шпигунства. За загальносвітовими критеріями оцінки виявлено, що близько 80% збитку підприємства відбувається з вини персоналу, з них тільки 20% не підозрюють в цьому свою провину. З кожним роком цей показник зростає, при цьому 43% підприємців переконані, що дана проблема їх не торкнеться. Водночас, розробка стратегії

**Метою** статті є теоретичне обґрунтування та визначення методів забезпечення кадрової безпеки компанії, заснованих на вдосконаленні кадрової політики господарюючого суб'єкта, а також окреслення проблеми управління кадровою безпекою підприємства у системі стратегічного управління фінансово-економічною безпекою підприємства, установи, організації.

**Методи.** У процесі дослідження використані монографічний метод і метод теоретичного аналізу для виявлення основних категорій загроз для кадрової безпеки вітчизняних підприємств. Застосовано прийоми аналізу і синтезу, графічний метод візуалізації результатів наукового пошуку для спрощення сприйняття поділу загроз кадровій безпеці на два основні великі види – внутрішні і зовнішні. Метод узагальнення використано у процесі формування висновків за результатами проведеного дослідження..

**Результати.** Стаття присвячена питанню управління кадровою безпекою підприємства. У статті із використанням монографічного методу наукового дослідження проведено короткий аналіз публікацій з питань забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання, визначаються суб'єкти управління кадровою безпекою, їх мета, роль і функціональні завдання в забезпеченні кадрової безпеки підприємства, розглядаються основні принципи і підходи до формування та забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства.

**Наукова новизна.** У процесі дослідження проведено аналіз понятійно-категоріального апарату визначень: «кадрова безпека», «економічна безпека», «кадрові ризики» і на їх основі було конкретизовано визначення кадрових загроз. Також в ході аналізу виявлено, що існує два види кадрових загроз: зовнішні і внутрішні, і на їх основі розглянуті основні чинники, що впливають на забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства.

**Висновки.** Управління кадровою безпекою відіграє важливу роль у стратегічному управлінні підприємством, зокрема у контексті управління його фінансово-економічною безпекою. Мінімізація загроз персоналу і тих ризиків, які дії чи бездіяльність працівників створюють для активів підприємства, його ресурсів, ділової репутації, тощо, попередження їх настання, мають виокремлюватись топ-менеджментом у один із розділів стратегії забезпечення фінансово-економічної безпеки суб'єкта господарювання.

**Ключові слова:** кадрова безпека, фінансово-економічна безпека, стратегічне управління, кадрова політика, загрози, управління персоналом, управління кадровою безпекою.

Одержано редакцією: 28.11.2020  
Прийнято до публікації: 01.02.2021



УДК 658.12.34

DOI: <https://doi.org/10.31651/2076-5843-2021-1-25-34>

**ЗОСЬ-КІОР Микола Валерійович**

доктор економічних наук, професор,  
Полтавська державна аграрна академія,  
м. Полтава, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8330-2909>

zoskior@gmail.com

**СПІВАК Софія Іванівна**

кандидат економічних наук, доцент,  
Луганський національний аграрний  
університет,

м. Слов'янськ, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8339-1876>

spivak.lnau@ukr.net

**ІСАЙ Оксана Василівна**

кандидат економічних наук, доцент,  
Київський національний економічний  
університет ім. В. Гетьмана,  
м. Київ, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1746-8163>

isay\_oksana@ukr.net

**ЛЕСЮК Владислав Станіславович**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої  
освіти,

Полтавська державна аграрна академія,  
м. Полтава, Україна

м. Полтава, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8370-6513>

vladlesyuk@gmail.com

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*В статті досліджено основні теоретичні аспекти формування організаційно-економічного механізму управління потенціалом конкурентоспроможного підприємства. Одним з актуальних питань для керівників підприємств є утворення організаційно-економічного механізму, який був би здатним забезпечити ефективність управління та конкурентоспроможність підприємства. Узагальнено теоретичні аспекти організаційно-економічного механізму управління потенціалом підприємства. Досліджено поняття «конкурентоспроможність» та його зв'язок з організаційно-економічним механізмом управління потенціалом підприємства. Оцінка конкурентоспроможності відіграє вирішальну роль у визначенні рівня функціонування та перспективи розвитку підприємства. Визначено необхідність дослідити найбільш раціональний спосіб побудови зворотного зв'язку в організаційно-економічному механізмі управління конкурентоспроможністю підприємства для його ефективного функціонування та розвитку. Запропоновано авторський алгоритм управління конкурентоспроможністю підприємств, який базується на процесному підході. Визначено та розглянуто окремі стадії формування організаційно-економічного механізму управління потенціалом конкурентоспроможного підприємства. Правильно організована економічна робота на підприємстві сприятиме його фінансовій стійкості в конкурентному середовищі.*

**Ключові слова:** організаційно-економічний механізм, управління, потенціал, ефективність, конкурентоспроможність, підприємство.

**Постановка проблеми.** Одним з актуальних питань для керівників підприємств є утворення організаційно-економічного механізму, який був би здатним забезпечити ефективність управління та конкурентоспроможність підприємства. Механізм управління розглядається як невід'ємна частина всієї системи управління, що забезпечує ефективний вплив на фактори та стан, які визначають результат діяльності об'єкта управління. Більше того, що стосується внутрішніх факторів управління підприємством, то слід використовувати поняття «механізм управління підприємством», оскільки природа внутрішніх факторів управління підприємством різноманітна та певні типи механізмів управління повинні бути відмінні. Основними типами механізмів управління є: організаційні, економічні, структурні механізми, механізми управління організацією, технічні та адміністративні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аспекти цієї проблеми досліджуються в наукових роботах різних вчених, таких як Л. В. Балабанова, І. П. Булеєва, Л. С. Єгорова, А. А. Макарічева, Ю. Б. Іванова Г. М. Скудара та ін. У наукових працях Г. М. Скудара обґрунтовано інтеграл наукової концепції, підвищення конкурентоспроможних переваг

підприємства на прикладі машинобудування промисловості. Через важливість проведених досліджень щодо конкурентоспроможності підприємств вони не можуть вважатися завершеними. Подальші дослідження необхідні для надання методологічних інструментів аналізу та прогнозування рівня конкурентоспроможності підприємств у кластерній асоціації.

**Метою статті** є дослідження основних теоретичних аспектів формування організаційно-економічного механізму управління потенціалом конкурентоспроможного підприємства.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Організаційно-економічний механізм управління підприємством є сукупністю організаційних та економічних важелів (кожен з яких має власні форми управлінського впливу), що впливають на економічні та організаційні параметри системи управління підприємством, що сприяє формуванню та посиленню організаційно-економічного потенціалу, отриманню конкурентних переваг та ефективності підприємства в цілому. Механізм управління включає такі компоненти, як: принципи та завдання. У структурі організаційно-економічного механізму, слід виділити три системи: система безпеки, функціональна система та цільова.

Процес управління насамперед повинен ґрунтуватися на знанні об'єктивних законів і закономірностей еволюційного розвитку складних соціально-економічних систем, їхніх підсистем і складових елементів, які можна розглядати в структурному, технологічному, соціально-економічному та інших аспектах [1, с. 72; 10; 11].

Система забезпечення організаційно-економічного механізму складається з підсистем правового, управління ресурсами, нормативно-методичного, науково-технічного та інформаційного управління підприємства. Організаційні та економічні механізми управління підприємством включають такі основні функціональні підсистеми: планування, організація, мотивація, контроль та регулювання. Цільова система організаційно-економічного механізму включає цілі та основні результати діяльності підприємства, а також критерії вибору та оцінки досягнення певних цілей та результатів діяльності підприємства. Зміст кожної системи та кількість підсистеми в кожній із систем організаційно-економічного механізму управління підприємством залежить від типу підприємства, обсягу та сфери діяльності, ступеня впливу навколишнього середовища та результатів діяльності підприємства та інших факторів.

Система, що складається з системи безпеки, функціональної та цільової систем містить певний набір організаційно-економічних важелів, що впливають на економічні та організаційні параметри підприємства з метою забезпечення ефективності управління та отримання конкурентних переваг. Однією з найважливіших складових організаційно-економічного механізму забезпечення конкурентоспроможності підприємства – це управління якістю продукції. Якість товарів і послуг може забезпечити фірмі значні конкурентні переваги на цільових ринках. Відсутність науково обґрунтованих стратегій для управління якістю продукції підприємства може позбавити його, з одного боку, вже виграної конкуренції позиції на ринках, а з іншого боку, неможливо ефективно вести конкурентну боротьбу на нових ринках, оскільки, як відомо, якість продукції є однією з головних конкурентних переваг товару.

У ринковій системі господарювання підприємство функціонує в жорстких умовах конкурентного середовища і має повну господарську самостійність. Його діяльність спрямовано на завоювання та утримання певної частки ринку, на досягнення переваги над конкурентами. Маючи у своєму розпорядженні певні ресурси, підприємство намагається максимально ефективно їх використовувати. З цією метою створюється система управління, складові якої допомагають досягати установлених цілей [2, с. 300].

Враховуючи результати досліджень, особливості функціонування механізмів забезпечення конкурентоспроможності підприємства в умовах формування ринкових відносин залежать від методів взаємодії попиту та пропозиції на конкретному ринку: характеристика ринків у сферах економіки, ступінь контролю та методи маркетингових досліджень, варіанти формування ринкових ситуацій, специфіка ринку, зумовлена динамікою його розвитку тощо.

Таким чином, необхідна інформація про ринок, конкурентне середовище, діяльність підприємств – конкурентів, структура і динаміка попиту, смаки та переваги споживачів сформовують асортимент товарів, який відповідає вимогам ринку і задовольняє попит краще. Для

забезпечення конкурентоспроможності підприємства необхідно враховувати обидва фактори саморегуляції: ринок та особливості державного регулювання ринкових відносин.

Методи підприємства для підтримки необхідного рівня конкурентоспроможності повинні базуватися на системі певних критеріїв – фінансова, технічна, кадрова, організаційна та інформаційна безпека.

Успіх існування підприємства на ринку та перспективи подальшої діяльності залежать від багатьох чинників і визначаються його потенціалом розвитку. Потенціал відображає певні можливості будь-якого підприємства в різних сферах його функціонування. Чітке усвідомлення наявних чи потенційних можливостей розвитку підприємства створює фундамент для максимального використання та реалізації його потенціалу при прийнятті тактичних та стратегічних дій [3, с. 368].

Конкуренція – одна з головних рис ринкової економіки. В умовах жорсткої конкуренції зростає необхідність розроблення стратегій розвитку підприємства, які б окреслювали чіткі орієнтири на майбутню перспективу і допомагали спрямовувати зусилля суб'єктів господарювання на пошук довготермінових конкурентних переваг [4, с. 32].

В сучасних умовах один із загальних і важливих пріоритетів у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства полягає у визначенні основних аспектів стратегічного та тактичного маркетингового планування. Найважливішою функцією механізму забезпечення конкурентоспроможності підприємств є захист від несприятливих умов ринкового середовища, які повинні включати розробку комплексу заходів для обмежування економічного ризику на підприємстві. Одночасно розробляється процедура перенесення економічного ризику на партнерів, диверсифікуючи виробництво, розширюючи сферу досліджень ринку, ринкове середовище та використовуючи переваги інноваційних процесів та особливості цінового регулювання попиту та пропозиції, що є важливим блоком проблем, які забезпечують високий рівень конкурентоспроможності підприємства.

Для повної оцінки конкурентоспроможності підприємства необхідно використовувати всі групи показників у комплексі, лише тоді вони будуть вміти тримати контроль над своїми конкурентними позиціями, обґрунтовано визначати стратегію і тактику поведінки.

Як правило, основою для розробки конкурентної стратегії є два визначальні параметри:

- чітка орієнтація всієї робочої сили на створення асортименту високоякісних продуктів, який можна буде розширювати;
- нові ринки, збільшення життєвого циклу та конкурентоспроможності раніше випущеної продукції через впровадження передових технологій.

Саме така орієнтація на впровадження та випуск конкурентоспроможної продукції дає змогу стабільно працювати та функціонувати в умовах жорсткої конкуренції та динамічних змін ринкової ситуації. У цьому плані надзвичайно важливо своєчасно розпочати процес зміни психології працівників, сформувати команду енергійних, творчих, відповідальних керівників, наважитися на радикальні зміни та створити нову систему управління, яка відповідає сучасним вимогам. Необхідно досягти такого співвідношення працівників, які знають і відчувають ринкові відносини, щоб мати можливість, професійно працювати на споживчому ринку. Тільки за рахунок таких умов – це якісний стрибок у підвищенні ефективності управління та реального забезпечення підприємства.

Стратегічно важливим напрямком забезпечення конкурентоспроможності в сучасних умовах є чітка орієнтація на створення та виробництво нових продуктів, що відповідають зростаючим вимогам споживачів, вдосконалених новими технічними рішеннями. Ключовою вимогою для досягнення цієї мети є залучення всієї нормативно-технічної бази виробництва яка відповідає міжнародним стандартам якості. Це важливий елемент системи, який дозволяє підтримувати конкурентоспроможність підприємства на належному рівні. Вирішення проблем підвищення якості, а також конкурентоспроможності виробленої продукції, повинні бути підпорядковані інвестиційній та інноваційній політиці підприємства, вибору пріоритетних напрямків використання науково-дослідних та проектних робіт. Вирішення проблеми

підвищення конкурентних переваг підприємства, активне просування продукції на зовнішні ринки передбачає:

- розробку стратегічних програм з оновлення асортименту продукції;
- забезпечення взаємозв'язку операційних, річних та перспективних виробничих планів;
- активне використання перспективного бізнес-планування як інструменту формування довгострокової конкурентної переваги;
- запровадження річних та перспективних бюджетів для витрачання коштів на планове виробництво, що буде забезпечувати рентабельність підприємства [5].

Ефективне функціонування підприємства, яке прагне підвищити рівень конкурентоспроможності, має здійснюватися на основі організаційно-економічного механізму, який призначений для управління фінансовими, трудовими та іншими ресурсами з метою максимального використання наявного та прихованого потенціалів [6, с. 78].

Організаційно-економічний механізм управління набуває актуальності під час прийняття, обґрунтування та оцінювання управлінських рішень, формування цілей щодо отримання та розподілу прибутку, вибору ефективних шляхів їх досягнення [7, с. 99].

Ефективність системи управління багато в чому визначається ефективністю її організаційної підтримки. Що стосується конкурентоспроможності, це вимагає розробки складних і цільових програм для практичного здійснення організаційних та економічних, технічних заходів, що забезпечать досягнення запланованих завдань щодо зниження питомих витрат і зниження собівартості продукції як головний критерій успішності діяльності підприємства, збільшення обсягу виробництва та реалізації, прибутку. Важливо зазначити, що розвиток таких програм повинен бути ітеративним процесом і здійснюватися поетапно, коли на кожному етапі буде далі розгортання програмних позицій та визначення нових запланованих завдань.

Активне використання сучасних методів бізнес-планування, корпоративного самофінансування, аналізу функціональних витрат та інші вдосконалені інструменти для вдосконалення планування та аналітичної роботи безпосередньо сприяють вирішенню проблем підвищення конкурентоспроможності підприємства та його нерозподільчої діяльності. Система управління конкурентоспроможністю підприємства складається з наступних послідовних етапів:

- координація та посилення ефективної роботи структурних підрозділів економічної служби, врахування вимог ринкових відносин та управління бізнесом;
- оновлення та впровадження самофінансування в систему внутрішнього виробничого стратегічного управління;
- вдосконалення економічної роботи відповідно до вимог комплексного підходу та фіналу результативності управління;
- підвищення ефективності підготовки та надійності економічної інформації.

Об'єктивна потреба вдосконалення економічної політики підприємства в умовах економічного середовища, що змінюється та реалізація цих заходів дозволить забезпечити новий рівень управління витратами, формування ціни на вироблену продукцію, що позитивно вплине на конкурентоспроможність підприємства. Правильно організована економічна робота на підприємстві сприятиме його фінансовій стійкості в конкурентному середовищі. Важливо своєчасно оцінити ступінь ризику, корисність того чи іншого способу інвестування коштів з метою збільшення конкурентних переваг випущеної продукції, прийняття стратегічно правильних рішень щодо вибору джерел фінансування з метою забезпечення ефективної фінансово-господарської діяльності підприємства, зміцнення свого експортного потенціалу. Поліпшення економічної роботи загалом, і методологічних підходів зокрема, має бути спрямоване на створення реальної передумови досягнення позитивних змін у кінцевих результатах управління.

У сучасних умовах стратегія управління конкурентоспроможністю підприємства вимагає радикальності перетворення в галузі інформаційних технологій. Успішне вирішення завдань сприяє збільшенню конкурентоспроможності продукції, ефективності та результативності поведінки на ринку, своєчасне виявлення потенційного конкурента, забезпечує багатоваріантне

планування та фінансові розрахунки, управління виробничими витратами вимагають розробки та впровадження інтегрованої системи прийняття корпоративних управлінських рішень.

Для практичного виконання цього завдання необхідна відповідна технологічна та кадрова підтримка, створення автоматизованих систем відповідних служб, робочих місць. Тобто перехід до нових комп'ютерних технологій, що дозволить об'єднати в єдиному інформаційному полі основні техніко-економічні послуги підприємства з подальшим підключенням до мережі інших підрозділів, тобто створенням такої інформаційної моделі підприємства, яке б комплексно відображало всі господарські операції, а також різні зв'язки.

Отже, можна зробити висновок про організаційно-економічний механізм діяльності підприємства. Система управління конкурентоспроможністю є відображає комплекс дій з підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Організація управління і планування господарської діяльності підприємства, заснована на аналізі конкурентоспроможності, дозволяє підвищити його адаптивність, конкурентні переваги і результати господарської діяльності і, як наслідок, підвищити його стійкість, гнучкість і виживання як на внутрішніх, так і на зовнішніх ринках [8, с. 116].

Політика конкуренції передбачає, перш за все, підвищення конкурентоспроможності підприємства, це можливо лише завдяки застосуванню принципово нових (відмінних від традиційних) підходів до розуміння та оцінки конкурентоспроможності підприємства. Важливими складовими є розробка та впровадження інтегрованої системи управління конкурентоспроможністю, вибір конкурентної ринкової стратегії для товарного ринку та ринку технологій, орієнтованих на сучасний та правильний шлях, який узгоджується з рівнем мінливості навколишнього середовища в період глобалізації.

Оскільки ефективність функціонування будь-якої сучасної організації визначається кількістю, формою, значенням і змістом його елементів, місцем, яке вони посідають в даному типі економічних систем, а також існуючих відносин між ними, оцінка конкурентоспроможності відіграє вирішальну роль у визначенні рівня функціонування та перспективи розвитку організації.

Таким чином, необхідно визначити найбільш раціональний спосіб побудови зворотного зв'язку в організаційно-економічному механізмі управління конкурентоспроможністю промислового підприємства для його ефективного функціонування та розвитку. Для цього потрібно створити алгоритм управління, сформувати конкурентоспроможність підприємства.

Авторський алгоритм управління конкурентоспроможністю підприємств базується на процесному підході. Цей механізм мав кілька модифікацій, але в результаті апробації зазнав деяких змін. Основний акцент у цьому механізмі робиться на те, що потрібно організації «робити», а потім – як «краще зробити» за допомогою всебічного опитування та раціоналізації впровадження технологій окремих етапів представленого механізму. Водночас потрібно знати, що потрібно робити при кожному новому кроку в процесі внесення змін. Цей процес може бути тривалим, а часом і дуже болючим для підприємства.

Більшість етапів універсального алгоритму управління конкурентоспроможністю підприємств засновані на концепції прийняття рішень як найважливіший вид управлінської діяльності [9]. Будь-яке рішення – вибір однієї з альтернатив існуючих, повинні прийматись відповідно до вказівок, даних організацією. Непрограмовані рішення потрібні в ситуаціях, які є новими, внутрішньо неструктурованими або пов'язаними з невідомими факторами. Тому необхідно перевизначити процедуру прийняття рішень, з якої, власне, і робиться вибір конкретного організаційного рішення в рамках виду діяльності.

Розглянемо зміст окремих стадій формування організаційно-економічного механізму управління потенціалом конкурентоспроможного підприємства (рис. 1).



**Рис. 1. Організаційно-економічний механізм управління потенціалом конкурентоспроможного підприємства**

*Джерело: авторська розробка*

1. Рішення та оцінка конкурентоспроможності. Оскільки конкурентоспроможність є інтегрованим показником в організації та одним з найважливіших факторів оцінки значущості підприємства, необхідно врахувати роль і місце компанії на ринку, а також оцінити її можливі стратегії для майбутнього. Також можна пояснити основні постулати (цілі, місію, політику тощо) та напрямки діяльності. Головною ланкою цього процесу є рішення про оцінку суттєвих аспектів діяльності підприємства, об'єднуючи їх у кілька груп.

2. Розробка інтегрального показника конкурентоспроможності підприємства. Цей показник повинен включати різні параметри підприємства, що визначають діяльність підприємства в цілому.

3. Відбір конкурентів. Більшість сучасних підприємств будь-якої галузі чи регіону працюють в умовах жорстокої конкуренції. Тому, якщо їх небагато (не більше 10), потрібно вибрати оцінку всього. Якщо їх багато, то слід вибрати найдосконаліші та найважливіші з них, які насправді є флагманами в цій галузі діяльності.

4. Порівняння конкурентоспроможності підприємств-конкурентів та базових підприємств. Порівняння конкурентоспроможності здійснюється на основі розроблених інтегральних показників, що відображає вплив різних параметрів на його становище в галузі.

5. Аналіз конкурентоспроможності базового підприємства. Дослідження окремих параметрів які включені в комплексну оцінку конкурентоспроможності. Це дозволяє виявити слабкі сторони організації та управління нею. При необхідності оцінки змісту та сутності стану різних елементів, об'єктів, виявляються процеси (підпроцеси), що діють в організації.

6. Прийняття рішення про необхідність підвищення конкурентоспроможності підприємства. Виявлення слабких сторін діяльності компанії є приводом для обговорення цих факторів. Результатом таких відносин може бути установа рішення щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства через зміну окремих елементів організації та управління нею в напрямку вдосконалення. Потреба у такому підході несе з собою об'єктивні витрати, можливість яких повинна бути обґрунтованою і бажано прийматися колективно. Відповідне прийняття рішень вимагає залучення високоактивних та кваліфікованих фахівців, зокрема, консультантів з управління.

7. Розробити перелік заходів щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства. Це дозволить виділити набір змін, які необхідно зробити в організації для підвищення якості та ефективності конкретної діяльності. З цією метою можна залучити будь-яких працівників підприємства, які самі гостро переживають будь-які суперечності чи недоліки, що існують на їхньому власному підприємстві. Цей список збирається централізовано та передається спеціалісту, який проводитиме подальшу роботу. Багато із запропонованих заходів можна сміливо назвати інноваціями, які можуть бути пов'язані з радикальними змінами.

8. Визначення заходів щодо здійснення дій з розвитку підприємства. На цьому етапі оцінюється важливість кожної дії з розвитку підприємства. Тобто це визначає кількість людських, фінансових, матеріальних аспектів тощо, для здійснення кожного заходу.

9. Визначення очікуваних результатів від реалізованих заходів. Незалежно від кваліфікації, експерт який підготував остаточний перелік заходів щодо підвищення якості та ефективності конкретного виду діяльності організації, його потрібно узгодити з працівниками підприємства, особливо тими, хто брав участь раніше в процесі пропонування заходів. Отримані матеріали повинні бути оброблені та представлені у доступній формі. Тим не менш, потрібно вибирати такі заходи, що дозволять збільшити найважливіші показники діяльності організації: зокрема, продуктивність праці робітників, обсяг реалізації продукції, якість виробленої продукції. У той же час обов'язкове включення заходів, призначених для вирішення деяких соціальних проблем, які насправді існують у певній організації.

10. Рейтинг заходів щодо розвитку підприємства. Оскільки заходів може бути багато слід визначити пріоритет їх розвитку та впровадження, коли ресурси стануть доступними. Пріоритет обраних заходів встановлюється відповідно до різних пріоритетів: рівень впливу на ті чи інші показники, імідж підприємства тощо.

11. Підготовка до впровадження заходів щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства. Введення кожного заходу щодо поліпшення якості та ефективності конкретної діяльності пов'язана з цілим набором підготовчих процедур. Крім того, слід виділити ресурси, в першу чергу, фінансові. Також обов'язково окреслити коло фахівців, які братимуть участь у реалізації заходів.

12. Здійснення заходів щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства. Це тривалий процес, пов'язаний з придбанням та введенням в експлуатацію обладнання, навчанням персоналу, впровадженням нових прав та обов'язків, делегуванням повноважень тощо. У той же час кожна подія повинна бути детально визначена виконавцем та засобами. Слід зазначити можливу корекцію розроблених планів і програм у зв'язку з новими обставинами всередині організації або в зовнішньому середовищі.

13. Оцінка результатів реалізації заходів щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства. Реалізація заходів щодо забезпечення якості та ефективності конкретного виду діяльності може зробити істотний вплив на ефективність роботи організації. Для цього необхідно вибрати показники, а також виокремити вплив інших заходів, які реалізуються в доповнення до цільових. Після заходів необхідно виявити можливі зміни, що відбулися в організації з часу вивчення параметрів конкурентоспроможності підприємства.

14. Визначення напрямків розвитку конкурентоспроможності підприємства. Відповідно до отриманої інформації, необхідно здійснити зміни в переліку заходів, розроблених раніше експертами, підвищити якість та ефективність діяльності. Можна визначити пріоритети програми шляхом реалізації представлених заходів, якщо були задані питання та з урахуванням кількісних



оцінок цих заходів. Також слід розкрити остаточну версію портфолію подій. Зокрема слід звернути увагу на підвищення якості робочої сили цієї організації, яка пов'язана з підвищення кваліфікації персоналу та кар'єрним розвитком перспективних працівників.

**Висновки.** Отже, організаційно-економічний механізм управління підприємством є сукупністю організаційних та економічних важелів, що впливають на економічні та організаційні параметри системи управління, що сприяє формуванню та посиленню організаційно-економічного потенціалу, отриманню конкурентних переваг та ефективності підприємства в цілому. Представлений підхід оцінки та розвитку конкурентоспроможності шляхом вирішення як завдань, так і проблем підприємства дозволяє сформувати організаційно-економічний механізм управління потенціалом. Правильно організована економічна робота на підприємстві сприятиме його фінансовій стійкості в конкурентному середовищі. Послідовність, представлена на етапах – різнобічна, тому дозволяє досить глибоко та всебічно досліджувати та впроваджувати зміни на підприємстві для підвищення його конкурентоспроможності.

#### Список використаних джерел

1. Карпенко О. О., Семиволос І. І. Організаційно-економічний механізм управління капіталом підприємства. *Водний транспорт*. 2013. Вип. 1. С. 71 – 75.
2. Фісуненко П. А. Організаційно-економічний механізм контролю ефективності використання ресурсів підприємства. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. Вип. 1. С. 300 – 304.
3. Бідняк М. Н., Клещ А. М. Організаційно-економічний механізм управління стабільністю та ефективністю діяльності підприємства. *Управління проектами, системний аналіз і логістика. Технічна серія*. 2012. Вип. 10. С. 364 – 368.
4. Вітер О. М., Килин О. В., Стручок Н. М. Організаційно-економічний механізм підприємства як фактор конкурентоспроможності. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 6 (1). С. 32 – 37.
5. Довгань Л. Є., Дудукало Г. О. Формування організаційно-економічного механізму ефективного управління підприємством. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»: збірник наукових праць*. 2012. № 9. С. 253 – 258.
6. Єпіфанова І. Ю. Організаційно-економічний механізм управління фінансовим забезпеченням інноваційної діяльності підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 3. С. 78 – 81.
7. Куцик П. О., Герега О. В. Організаційно-економічний механізм управління ефективною діяльністю підприємств торгівлі: теоретичний аспект. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2018. № 3. С. 99 – 104.
8. Потапюк І. П., Помаз Ю. В., Поровай І. В., Пушкар А. С. Організаційно-економічний механізм конкурентоспроможності підприємства як невід'ємний елемент її забезпечення. *Економічний форум*. 2019. № 1. С. 114 – 119.
9. Савченко О. В., Соловйов В. П. Сутність та складові організаційно-економічного механізму стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2013. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2635> (Дата звернення: 12.01.2021).
10. Hnatenko I., Samborskyi O., Isai O., Parkhomenko O., Rubezhanska V., Yershova O. Modeling of foreign direct investment impact on economic growth in a free market. *Accounting*. 2020. № 6 (5). P. 705 – 712.
11. Zos-Kior M., Hnatenko I., Isai O., Shtuler I., Samborskyi O., Rubezhanska V. Management of Efficiency of the Energy and Resource Saving Innovative Projects at the Processing Enterprises. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2020. Vol. 42. № 4. P. 504 – 515.

#### References

1. Karpenko, O. O., & Semyvolos, I. I. (2013). Orhanizatsiino-ekonomichnyi mekhanizm upravlinnia kapitalom pidpriumstva [Organizational and economic mechanism of capital management company]. *Vodnyi transport*, (1), 71 – 75.
2. Fisunencko, P. A. (2013). Orhanizatsiino-ekonomichnyi mekhanizm kontroliu efektyvnosti vykorystannia resursiv pidpriumstva [Organizational and economic mechanism for monitoring the efficiency of using enterprise resources]. *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen*, (1), 300 – 304.
3. Bidniak, M. N., & Kleshch, A. M. (2012). Orhanizatsiino-ekonomichnyi mekhanizm upravlinnia stabilnistiu ta efektyvnistiu diialnosti pidpriumstva [Organizational and economic mechanism for managing the



stability and efficiency of the enterprise]. *Upravlinnia proektamy, systemnyi analiz i lohistyka. Tekhnichna seriia*, (10), 364 – 368.

4. Viter, O. M., Kylyn, O. V., & Struchok, N. M. (2019). Orhanizatsiino-ekonomichnyi mekhanizm pidpriumstva yak faktor konkurentospromozhnosti [Organizational and economic mechanism of an enterprise as a factor of competitiveness]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, 6 (1), 32 – 37.

5. Dovhan, L. Ye., & Dudukalo, H. O. (2012). Formuvannia orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu efektyvnoho upravlinnia pidpriumstvom [Formation of organizational and economic mechanism for effective management of an enterprise]. *Ekonomichniy visnyk NTUU «KPI»: zbirnyk naukovykh prats*, (9), 253 – 258.

6. Yepifanova, I. Yu. (2019). Orhanizatsiino-ekonomichnyi mekhanizm upravlinnia finansovym zabezpechenniam innovatsiinoi diialnosti pidpriumstv [Organizational and economic mechanism for managing financial support for innovative activities of enterprises]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, (3), 78 – 81.

7. Kutsyk, P. O., & Hereha, O. V. (2018). Orhanizatsiino-ekonomichnyi mekhanizm upravlinnia efektyvnoiu diialnistiu pidpriumstv torhivli: teoretychnyi aspekt [Organizational and economic mechanism for managing the effective activities of trade enterprises: theoretical aspect]. *Derzhava ta rehiony. Seriia: Ekonomika ta pidpriumnytstvo*, (3), 99 – 104.

8. Potapiuk, I. P., Pomaz, Yu. V., Porovai, I. V., & Pushkar, A. S. (2019). Orhanizatsiino-ekonomichnyi mekhanizm konkurentospromozhnosti pidpriumstva yak nevid'iemnyi element yii zabezpechennia [Organizational and economic mechanism of enterprise competitiveness as an integral element of its provision]. *Ekonomichniy forum*, (1), 114 – 119.

9. Savchenko, O. V., & Soloviov, V. P. (2013). Sutnist ta skladovi orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu stymuliuvannia innovatsiinoi diialnosti na pidpriumstvi [The essence and components of organizational-economic mechanism of fostering innovation in the enterprise]. *Efektyvna ekonomika*, (12). <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2635> (Accessed: 12.01.2021).

10. Hnatenko I., Samborskyi O., Isai O., Parkhomenko O., Rubezhanska V., & Yershova O. (2020). Modeling of foreign direct investment impact on economic growth in a free market. *Accounting*. № 6 (5). P. 705 – 712.

11. Zos-Kior M., Hnatenko I., Isai O., Shtuler I., Samborskyi O., & Rubezhanska V. (2020). Management of Efficiency of the Energy and Resource Saving Innovative Projects at the Processing Enterprises. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. Vol. 42. № 4. P. 504 – 515.

#### **ZOS-KIOR Mykola**

Dr. Sc. (Ekon), Professor,  
Poltava State Agrarian Academy,  
Ukraine, Poltava

#### **ISAI Oksana**

Ph.D. in Economic, Associate Professor,  
Kyiv National Economic University  
named after Vadym Hetman,  
Ukraine, Kyiv

#### **SPIVAK Sofia**

Ph.D. in Economic, Associate Professor,  
Luhansk National Agrarian University,  
Ukraine, Slovyansk

#### **LESIUK Vladyslav**

Graduate student,  
Poltava State Agrarian Academy,  
Ukraine, Poltava

### **ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM FOR MANAGING THE POTENTIAL OF COMPETITIVE ENTERPRISES**

**Introduction.** *One of the topical issues for enterprise managers is the formation of an organizational and economic mechanism that would be able to ensure the efficiency of management and the competitiveness of the enterprise. The management mechanism is considered as an integral part of the entire management system, provides an effective impact on the factors and state that determine the result of the control object. Moreover, with regard to the internal factors of enterprise management, the concept of "enterprise management mechanism" should be used, since the nature of the internal factors of enterprise management is diverse and certain types of management mechanisms must be different.*

**Purpose.** *The purpose of the article is to study the main theoretical aspects of the formation of an organizational and economic mechanism for managing the potential of a competitive enterprise.*

**Results.** *Generalized theoretical aspects of the organizational and economic mechanism of enterprise potential management. Organizational and economic mechanisms of enterprise management include the following main functional subsystems: planning, organization, motivation, control and regulation. The concept of "competitiveness" and its connection with the organizational and economic mechanism of enterprise potential management have been investigated. Assessment of competitiveness plays a decisive role in determining the level of functioning and development prospects of an enterprise. The need to study the most rational way of constructing feedback in the organizational and economic mechanism of managing the competitiveness of an enterprise for its effective functioning and development has been determined. The author's algorithm for managing the competitiveness of enterprises based on the process approach is proposed. The individual stages of the formation of an organizational and economic mechanism for managing the potential of a competitive enterprise are identified and considered.*

**Originality.** *The scientific novelty of the research lies in the development of theoretical provisions and scientific and practical recommendations for the formation of an organizational and economic mechanism for managing the potential of a competitive enterprise.*

**Conclusion.** *The organizational and economic mechanism of enterprise management is a set of organizational and economic levers that affect the economic and organizational parameters of the management system, contribute to the formation and strengthening of the organizational and economic potential, gaining competitive advantages and the efficiency of the enterprise as a whole. The presented approach to assessing and developing competitiveness by solving both tasks and problems of an enterprise allows us to form an organizational and economic mechanism for managing potential. Correctly organized economic work at the enterprise will contribute to its financial stability in a competitive environment. The sequence presented in the stages is versatile, therefore, it allows you to deeply and comprehensively explore and implement changes in the enterprise to increase its competitiveness.*

**Key words:** *organizational and economic mechanism, management, potential, efficiency, competitiveness, enterprise.*

*Одержано редакцією: 10.12.2020  
Прийнято до публікації: 14.02.2021*

УДК 33.08:005.963]:[339.92(477):061

DOI: <https://doi.org/10.31651/2076-5843-2021-1-35-48>

**СЕМИКІНА Марина Валентинівна**

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

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6995-1267>  
semikinamv@i.ua

**ДУДКО Сергій Вікторович**

здобувач кафедри економіки та підприємництва,  
Центральноукраїнський національний  
технічний університет,  
м. Кропивницький, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0605-7177>  
sergedudko@ukr.net

**ГУМЕНІЮК Олександра Сергіївна**

кандидат економічних наук,  
Східноєвропейський університет економіки і  
менеджменту імені Рауфа Аблязова,  
м. Черкаси, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4432-3859>  
gumeniuk.oleksandra@gmail.com

## **МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ**

*Наукову статтю присвячено розробці моделі механізму мотивації професійного розвитку працівників в контексті підвищення якості трудового життя. Розкрито сутність професійного розвитку, його мотиваційні чинники, серед яких вагоме місце належить якості трудового життя. Обґрунтовано, що нагальні потреби поліпшення стану професійного розвитку персоналу на підприємствах України неможливі без дієвого мотиваційного механізму, адаптованого до завдань євроінтеграції та цілей підвищення якості трудового життя, здатного впливати на усіх соціальних партнерів на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях. У зв'язку з цим, розроблено структурно-функціональну побудову моделі механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств за рахунок обґрунтування тісного взаємозв'язку між професійним розвитком людини і розвитком соціуму, якістю трудового життя, доведення необхідності багаторівневого мотиваційного впливу та запровадження засобів діагностики мотивації, що дозволяє на засадах співучасті соціальних партнерів досягати керованості у професійному розвитку, адаптуючи дію механізму до зростаючих вимог ЄС стосовно формування професійних компетентностей працівників підприємств. Сформульовано науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення мотиваційного забезпечення професійного розвитку працівників, які передбачають систему заходів в контексті підвищення якості трудового життя: позитивні зміни в політиці доходів, соціального захисту; створенні безпечних, сприятливих умов для праці та професійного зростання; посилення зв'язку між отримуваною оплатою праці і підвищенням освітньо-кваліфікаційного рівня; залученням до участі у державних (регіональних) програмах професійного навчання та ін.*

**Ключові слова:** професійний розвиток, якість трудового життя, мотивація професійного розвитку, компетентність, доходи, механізм.

**Постановка проблеми.** Сучасна світова теорія і практика засвідчує, що серед найважливіших показників забезпечення високої якості трудового життя працівників підприємств та організацій вагоме місце належить створенню умов для безперервного навчання,

постійного професійного розвитку, формування компетентностей, яких потребує ринковий попит. В країнах, де професійний розвиток працівників розглядається одним з пріоритетів в стратегіях управління на різних економічних рівнях, персонал з набутими компетентностями стає справжнім джерелом конкурентних переваг підприємств і держави загалом. На відміну від розвинених країн, в Україні упродовж останніх 30 років вкрай рідко держава та підприємці інвестують у створення належних умов для нарощування професійних компетентностей працівників, що поряд з іншими чинниками (поширеність несприятливих умов праці, низька оплата праці, обмежений соціальний захист) негативно впливає на якість трудового життя зайнятого населення, руйнує мотивацію до ефективної праці і безперервного професійного навчання, призводить до відставання України в економічному та інноваційному розвитку. Це зумовлює нагальну практичну потребу у науковому пошуку прийнятної моделі механізму мотивації професійного розвитку працівників в контексті підвищення якості трудового життя.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аспекти мотивації працівників до ефективної трудової діяльності, зокрема освітньо-професійного розвитку, стали предметом дослідження багатьох учених-економістів. Серед зарубіжних дослідників цих питань найбільш відомі М. Амстронг, Р.Акофф, М.Альберт, Д.Макклелланд, А. Маслоу, М. Мескон, М. Портер, Ф. Хедоурі, Х. Хекхаузен, Ф. Херцберг, Р. Фатхутдинов та ін. Серед українських авторів, які вивчають проблему освітньо-професійного розвитку, слід назвати О.Грішнову, Е. Лібанову, Л.Лісогор, А.Орлову, С. Пасеку, В. Савченко, Л. Шаульську та ін. Аспекти мотивації персоналу до професійного розвитку активно досліджують останніми роками А. Колот, Т. Костишина, С.Лучик, І. Петрова, С. Цимбалюк та ін. Однак, незважаючи на значні наукові доробки вчених, недостатньо вивченими залишаються можливості вдосконалення механізму мотивації професійного розвитку персоналу в контексті підвищення якості трудового життя.

**Метою** статті є розроблення та обґрунтування моделі мотиваційного механізму професійного розвитку працівників в контексті підвищення якості трудового життя. Реалізація мети передбачає розкриття сутності категорій «професійний розвиток», «мотивація професійного розвитку», мотиваційних чинників професійного розвитку, ролі серед них якості трудового життя, розробку структурно-функціональної побудови моделі механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств, який має функціонувати на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** З давніх часів дослідників цікавили причини, які спонукають людей не тільки працювати, а й навчатися, досягати вершин професійної майстерності як індивідуально, так і колективно. Аналіз наукових джерел [1-6] дозволяє стверджувати, що в залежності від предмету та завдань наукового аналізу дослідники схильні висловлювати різні та неоднозначні думки щодо мотивації людини у сфері праці та професійного розвитку. Слід констатувати, що теоретичні основи професійного розвитку персоналу та його мотиваційного забезпечення все ще перебувають на стадії формування, оскільки в теорії та законодавчому полі є елементи суперечностей і невизначеності.

Більшість авторів у своїх концепціях дотримуються думки, що накопичення нових знань, вмінь і досвіду сприяє прогресу людської цивілізації, зумовлює зміну засобів праці, оснащення трудових процесів, умов праці; ці процеси одночасно супроводжуються змінами вимог до працівників, їх вмінь, знань, компетентності [6-12]. З цим не можна не погодитися. Окреслені зміни врешті-решт позначаються на індивідуальному та суспільному професійному розвитку, створюючи важливі передумови для нових економічних та інноваційних зрушень, нарощування конкурентних переваг підприємств і країни загалом.

Розвиваючи погляди В. Савченко, В. Семиченко та ін. дослідників [11-18], вважаємо за доцільне сутність професійного розвитку трактувати дуально: а) на макро- та мікроекономічному рівнях – як комплекс заходів, які забезпечують безперервне оновлення професійних знань та навичок персоналу, його адаптацію до зростаючих професійних вимог, зацікавленість у професійному зростанні в інтересах активізації інноваційної діяльності та підвищення конкурентоспроможності підприємств; б) на рівні працівників – як процес неперервного розвитку професійної компетентності на основі поєднання саморозвитку з професійним

навчанням на підприємстві, підвищенням самомотивації до реалізації інноваційних цілей підприємства.

Варто підкреслити, що процеси професійного розвитку працівників відбуваються з різною швидкістю в залежності від якості трудового життя, стану економіки, її моделі, технологічного укладу, культури, ступеня активізації дії різноманітних мотиваторів – внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників, що впливають на індивідуальну і масову свідомість, трудову поведінку індивіда, персоналу підприємств і населення загалом. На це справедливо звертають у своїх публікаціях А. Колот [3], Ю. Нікітін [10], Л. Сваб [12], С. Симоненко [16], О. Харун [17] та інші вчені. Розвиваючи їх думки, під внутрішніми мотиваторами професійного розвитку працівників розуміємо пріоритетні потреби, інтереси, цінності, усвідомлення яких формує прагнення відповідати вимогам роботодавця, актуальним потребам ринку праці щодо рівня професійного розвитку, певних компетентностей. Наявність певних ціннісних пріоритетів формується упродовж життя під впливом виховання, культури, освіти, домінування певних рис менталітету на певній території. Зовнішніми мотиваторами професійного розвитку працівників виступає низка вимог, умов, стимулів, які створюються на різних економічних рівнях за участю соціальних партнерів в умовах певної ринкової кон'юнктури та існуючих традицій.

Серед зовнішніх мотиваторів вагому роль грає якість трудового життя, зокрема надання можливостей професійного розвитку з відривом та без відриву від виробництва, з відшкодуванням (повним або частковим) витрат на навчання за рахунок держави або роботодавця, створення сприятливих та привабливих умов праці та її оплати, інтелектуалізацію робочих місць тощо. З нашої точки зору, якість трудового життя не можна недооцінювати серед впливових мотиваційних чинників.

У ширшому сенсі якість трудового життя характеризує низку умов виробничого життя, що відображають міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві, дають змогу певним чином реалізувати інтелектуальні, творчі, моральні, організаторські, комунікаційні та інші здібності у сфері праці. Йдеться про те, що робота має бути цікавою для кожного конкретного працівника, сприяти його освітньо-професійному зростанню, умови праці – комфортними, її оплата – справедливою, соціально-трудова відносина – партнерськими, такими, що сприяють ефективній праці, професійному розвитку, соціальній захищеності персоналу, добробуту працівників та їх сімей.

З огляду літератури [12-18], мотивація професійного розвитку завжди відображає прояв рушійних сил та мотивів освітньо-професійного розвитку персоналу і великою мірою залежить від держави, корпоративної відповідальності соціальних партнерів, з чим не можна не погодитися. А. Колот і С. Цимбалюк розглядають ці питання через призму мотиваційного менеджменту, який здатний багатогранно регулювати трудову поведінку персоналу та його розвиток зокрема [3]. Узагальнюючи наукову думку, мотивацію професійного розвитку працівників розуміємо як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил (мотиваторів), які впливають на працівників, формуючи зацікавленість у постійному професійному самовдосконаленні на основі оновлення професійних знань, вмінь та навичок.

Сучасна теорія і практика свідчить, що персонал, мотивований до постійного професійного розвитку, як правило, спроможний до успішного розв'язання поставлених завдань завдяки сформованим компетентностям. Тому на Заході з боку держави приділяється постійна увага формуванню компетентностей, які відповідають попиту інноваційної економіки, і створенню належних для цього умов на підприємствах.

Так, в країнах ЄС завдяки системній та послідовній мотивації на різних економічних рівнях охоплення працівників підприємств різноманітними формами професійного розвитку стало масовим (перевищує 4/5 кількості штатних працівників) і має тенденцію до зростання. При цьому у секторі послуг рівень охоплення працівників навчанням (понад 86%) не тільки не відстає, а нині навіть випереджає сектор виробництва. Характерною тенденцією є поширення взаємодії соціальних партнерів у сфері професійного розвитку, зокрема за рахунок впровадження економічних механізмів спільного покриття витрат на професійну освіту і навчання, які слугують засобом узгодження інтересів держави, роботодавців і громадян з їх різноманітними освітніми

потребами в умовах обмежених фінансових ресурсів. Все це сприяє забезпеченню безперервного професійного розвитку персоналу підприємств, підвищенню якості людського капіталу і конкурентоспроможності країн ЄС.

В Україні ж спостерігається суттєве відставання від розвинених країн ринкової економіки, зокрема країн ЄС за обсягами та якістю професійного навчання персоналу. Причини такої ситуації є багатофакторними: держава хронічно недоінвестує у розвиток населення; підприємства, у свою чергу, масово ігнорують потребу капіталовкладень у професійний розвиток персоналу; мотивація працівників до такого розвитку руйнується вкрай низьким доходом і слабким соціальним захистом. Все це у поєднанні з техніко-технологічною відсталістю більшості робочих місць, низькою якістю трудового життя призводить до того, що українським працівникам вкрай складно конкурувати на європейському ринку праці, відповідати зростаючим вимогам ЄС щодо компетентностей, мотивованості і спроможності постійно навчатись упродовж життя.

Отже, для України назріла практична потреба у створенні прийняттого мотиваційного механізму професійного розвитку працівників.

На нашу думку, механізм мотивації професійного розвитку має уявляти собою систему чинників, заходів та інструментів впливу, що заохочують персонал підприємств та організацій до набуття затребуваних компетенцій в інтересах досягнення інноваційних цілей. Дієвість такого механізму залежить від низки умов, зокрема: своєчасної діагностики наявних та перспективних потреб персоналу і підприємства, узгодження можливостей їх задоволення на основі соціального діалогу; відповідності потреб, мотивів, стимулів та умов праці; застосування індивідуального підходу у мотивації; адаптованості до вимог ринкового попиту, зовнішнього середовища. Водночас якісні позитивні зміни у стані професійного розвитку персоналу на підприємствах України неможливо досягти без адаптації дії такого механізму до завдань євроінтеграції, цілей підвищення якості трудового життя. Тому для результативності дії зазначений мотиваційний механізм має охоплювати своїм впливом усіх соціальних партнерів на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.

Виходячи з таких положень, пропонуємо розробку моделі мотиваційного механізму, яка передбачає досягнення стратегічної мети – формування багаторівневої системи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств, орієнтованої на підвищення якості трудового життя, перспективи євроінтеграції.

Виходимо з того, що побудова моделі мотиваційного механізму професійного розвитку працівників має підпорядковуватися дії економічних законів, відомих з економічної теорії. Йдеться про об'єктивні економічні закони, які діють в умовах ринкової економіки: закон зростання потреб, закон попиту і пропозиції, закон обмеженості ресурсів, закон економії часу, закон конкуренції. Урахування цих законів дає змогу, розв'язуючи проблему професійного розвитку персоналу, акцентувати увагу на ролі професійного самовдосконалення працівників для зростання продуктивності праці, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, ефективності капіталовкладень у професійне навчання, набуття затребуваних ринковим середовищем професійних компетентностей тощо.

Наш підхід до формування моделі мотиваційного механізму професійного розвитку працівників підприємств та організацій базується на обґрунтуванні наявності тісного взаємозв'язку між професійним розвитком людини і розвитком соціуму, якістю трудового життя, який доводить:

- необхідність багатоаспектного вивчення процесу професійного розвитку людини, його залежності від якості трудового життя;
- потребу вивчення закономірностей професійного зростання працівника та набуття ним цілісної системи характеристик у сфері праці;
- важливість розуміння системного взаємозв'язку якісних змін у професійних компетентностях та характеристиках працівників підприємств внаслідок динамічних змін у розвитку соціуму під впливом НТП, глобальних інноваційних зрушень у розвитку людства.

Наше бачення моделі зазначеного механізму характеризується багаторівневим підходом до визначення витоків досліджуваної проблеми, засобів її розв'язання, який не обмежується умовами підприємства, передбачає налагодження тісної партнерської взаємодії держави, підприємців, профспілок, навчальних закладів. Зазначений механізм має функціонувати на макроекономічному, мезоекономічному та мікроекономічному рівнях (в умовах підприємства такий механізм має одночасно спрацьовувати також і на особистісному рівні, тобто на рівні окремого працівника), дотримуючись низки таких принципів:

- систематичності та гнучкості мотивування (систематичність дії мотиваторів (економічних, соціальних, адміністративних, морально-психологічних тощо) потрібних для налаштованості працівників на постійні зусилля заради безперервного професійного розвитку; такі зусилля у певні періоди роботи підприємства можуть бути різними залежно від потреб набуття нових компетентностей і тому мають адекватно та гнучко змінюватися стимули, не втрачаючи привабливості для персоналу);

- прозорості та зрозумілості мотиваційних заходів (стимули, що пропонуються в інтересах залучення працівників до професійного розвитку, мають бути доступними, зрозумілими і відомими для працівників з різним освітнім рівнем підготовки, щоб зацікавлювати у професійному зростанні);

- оптимізації засобів впливу та мотиваційного забезпечення (в результаті діагностики ефективності мотивації важливо визначити найбільш дієві мотиватори, зосереджуючи увагу саме на їхньому залученні в інтересах отримання найбільшого мотиваційного ефекту у сфері професійного розвитку персоналу);

- врахування ступеня розвитку підприємства і персоналу (цей принцип означає, що складність завдань професійного розвитку і вибір мотиваторів потребує адекватного врахування ступеня розвитку підприємства і персоналу);

- пріоритетності індивідуального підходу у мотивації (цей принцип зумовлений тим, що найбільший мотиваційний ефект досягається лише тоді, коли мотивація є адресною, сприяє задоволенню актуальних потреб конкретного працівника, враховує його вік, освіту, стаж, посаду, досягнення, конкретні здобутки у праці та професійному розвитку тощо);

- наукової обґрунтованості мотиваторів (цей принцип означає, що вибір мотиваторів (чинників та важелів мотиваційного впливу на працівників на різних економічних рівнях) має бути обґрунтованим, тобто базуватися на результатах комплексної оцінки стану професійного розвитку та його мотивації, застосування методики діагностики ефективності мотиваційного забезпечення професійного розвитку персоналу на підприємстві);

- соціальної взаємодії та співучасті у витратах на професійне навчання (йдеться про необхідність взаємодії соціальних партнерів у розв'язанні завдань професійного розвитку та співучасті у витратах, пов'язаних з функціонуванням механізму мотивації на підприємстві (підприємець і профспілка), в регіоні (участь об'єднань спілки роботодавців, об'єднань профспілок в регіонах країни у створенні та фінансуванні регіональних центрів професійного розвитку), країні (участь держави у частковому фінансуванні проектів професійного розвитку);

- соціального діалогу та партнерства (цей принцип означає, що механізм мотивації професійного розвитку на різних економічних рівнях має функціонувати на засадах співпраці, діалогу, консультацій соціальних партнерів в інтересах підвищення результативності професійного розвитку працівників підприємств);

- відповідальності соціальних партнерів (моделлю механізму передбачено запровадження відповідальності соціальних партнерів за діяльність у сфері професійного розвитку, передбачену укладеними колективними договорами та угодами).

У складі структурно-функціональної побудови моделі механізму мають бути виокремлені важелі та інструменти впливу, окремі блоки механізму, що функціонують на різних економічних рівнях. В систему основних важелів мотиваційного впливу доцільно включити норми, нормативи, оплату праці, надбавки і доплати, премії, податки на доходи, ціни, тарифи, соціальні (компенсаційні) пакети, подяки тощо.

Під час функціонування механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств мають залучатися нормативно-правові, економічні, фінансові, соціальні, організаційні, адміністративні, морально-психологічні інструменти мотиваційного впливу.

Викладений вище науково-методичний підхід до структурно-функціональної побудови моделі мотиваційного механізму професійного розвитку працівників підприємств та організацій проілюстровано на рис. 1.

МОДЕЛЬ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ		
Стратегічна мета	формування багаторівневої системи мотивації професійного розвитку працівників, орієнтованої на підвищення якості трудового життя та перспективи євроінтеграції України	
Принципи	систематичності та гнучкості мотивування, прозорості та зрозумілості мотиваційних заходів, оптимізації засобів впливу, врахування ступеню розвитку підприємства і персоналу, пріоритетності індивідуального підходу у мотивації	
Функції	оцінювання, контролю, мотивації, координації, регулювання	
Економічні закони	зростання потреб, попиту і пропозиції, обмеженості ресурсів, економії часу, конкуренції	
Рівні функціонування	макрорівень, мезорівень, мікрорівень	
Структурні складові:	пріоритет – орієнтація на підвищення якості трудового життя; дотримання вимог щодо підвищення якості знань та рівня професійної компетентності	
Блок 1. Функціонування механізму на макроекономічному рівні (за окремою схемою)	Цільовий орієнтир	Підвищення якості людського капіталу на основі забезпечення безперервного професійного розвитку зайнятого населення; підвищення якості трудового життя
	Особливості мотиваційного впливу	Створення законодавчих засад для державного стимулювання роботодавців, які організують безперервне навчання персоналу, державних фондів і програм професійного навчання, проєктів державного кредитування осіб на цілі освітньо-професійного розвитку; соціальна взаємодія.
Блок 2. Функціонування механізму на мезоекономічному рівні (за окремою схемою)	Цільовий орієнтир	Забезпечення кадрових потреб регіону через створення регіональних центрів професійного розвитку; підвищення ефективності економіки .
	Особливості мотиваційного впливу	Створення регіональних центрів професійного навчання та перенавчання на основі співучасті соціальних партнерів у витратах.
Блок 3. Функціонування механізму на мікроекономічному рівні (за окремою схемою)	Цільовий орієнтир	Забезпечення кадрових потреб підприємства, підвищення трудової та інноваційної активності персоналу, його конкурентоспроможності на основі безперервного професійного розвитку
	Особливості мотиваційного впливу	Запровадження економічних, соціальних та моральних заохочень постійного професійного розвитку на основі соціального діалогу
Науково-методичне забезпечення	Методичні підходи до оцінювання персоналу, діагностики ефективності мотивації професійного розвитку, оцінювання співвідношення впливу професійної компетентності персоналу і мотивованості на результати трудової діяльності та ін.	
Важелі впливу	Норми, нормативи, оплата праці, надбавки і доплати, премії, податки на доходи, ціни, тарифи, соціальні пакети, подяки тощо	
Інструменти впливу	Нормативно-правові, економічні, фінансові, соціальні, організаційні, адміністративні, морально-психологічні та ін.	

**Рис. 1. Структурно-функціональна побудова моделі мотиваційного механізму професійного розвитку працівників підприємств та організацій в контексті підвищення якості трудового життя**

Джерело: розробка авторів.



Схема на рис.1 відображає мету, основні принципи дії механізму, функції, структурні складові – блоки механізму на різних економічних рівнях, важелі та інструменти впливу. Передбачено науково-методичне забезпечення функціонування механізму, що має включати: технології та процедури поетапного комплексного оцінювання професійних компетентностей та якісних характеристик персоналу, його мотивованості в межах професійних груп, діагностику ефективності мотивації професійного розвитку, оцінювання співвідношення впливів професійної компетентності персоналу і мотивованості на результати трудової діяльності.

Із нашої точки зору, в Україні найскладнішими питаннями в дії зазначеного механізму є такі:

по-перше, підвищення відповідальності соціальних партнерів за стан професійного розвитку працівників та його мотиваційне забезпечення;

по-друге, адаптація механізму до вимог євроінтеграції, яка потребує загалом інноваційних змін в економічній, правовій системі держави, новацій у соціально-трудових відносинах, кардинальних змін у продуктивності праці, доходах населення, реформування системи освіти та професійного розвитку. Ця адаптація вимагатиме тривалого часу і ментальних змін, передусім якісно нової свідомості та спільної відповідальності соціальних партнерів за стан професійного розвитку;

по-третє, функціонування механізму в контексті досягнення цілей підвищення якості трудового життя, що вимагає консолідації зусиль, ресурсів та системної роботи на різних економічних рівнях.

З нашої точки зору, можливості адаптованості механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств до завдань інтеграції в ЄС та підвищення якості трудового життя мають забезпечуватися: 1) через вдосконалення його мотиваційного забезпечення на різних економічних рівнях; 2) через розширення горизонтальної і вертикальної взаємодії соціальних партнерів, їх співучасті у стимулюванні процесів залучення працівників до безперервного професійного розвитку; 3) через підвищення відповідальності соціальних партнерів за стан такого розвитку; 4) за рахунок заохочення підприємств органами місцевої державної влади в регіонах до активної діяльності в цьому напрямі, співпраці з навчальними закладами, службами зайнятості, стимулювання їх участі в організації та функціонуванні центрів професійного розвитку. Іншими словами, адаптованість зазначеного механізму до умов євроінтеграції стане можливою в разі координації функціонування усіх його складових, включаючи блоки механізму на різних економічних рівнях. Зосередимо на них окрему увагу.

Розглянемо Блок 1 - «Функціонування мотиваційного механізму професійного розвитку працівників на макроекономічному рівні». Цільовий орієнтир цього блоку полягає у забезпеченні безперервного професійного розвитку зайнятого населення, що сприятиме зростанню конкурентоспроможності економіки, підвищенню якості трудового життя.

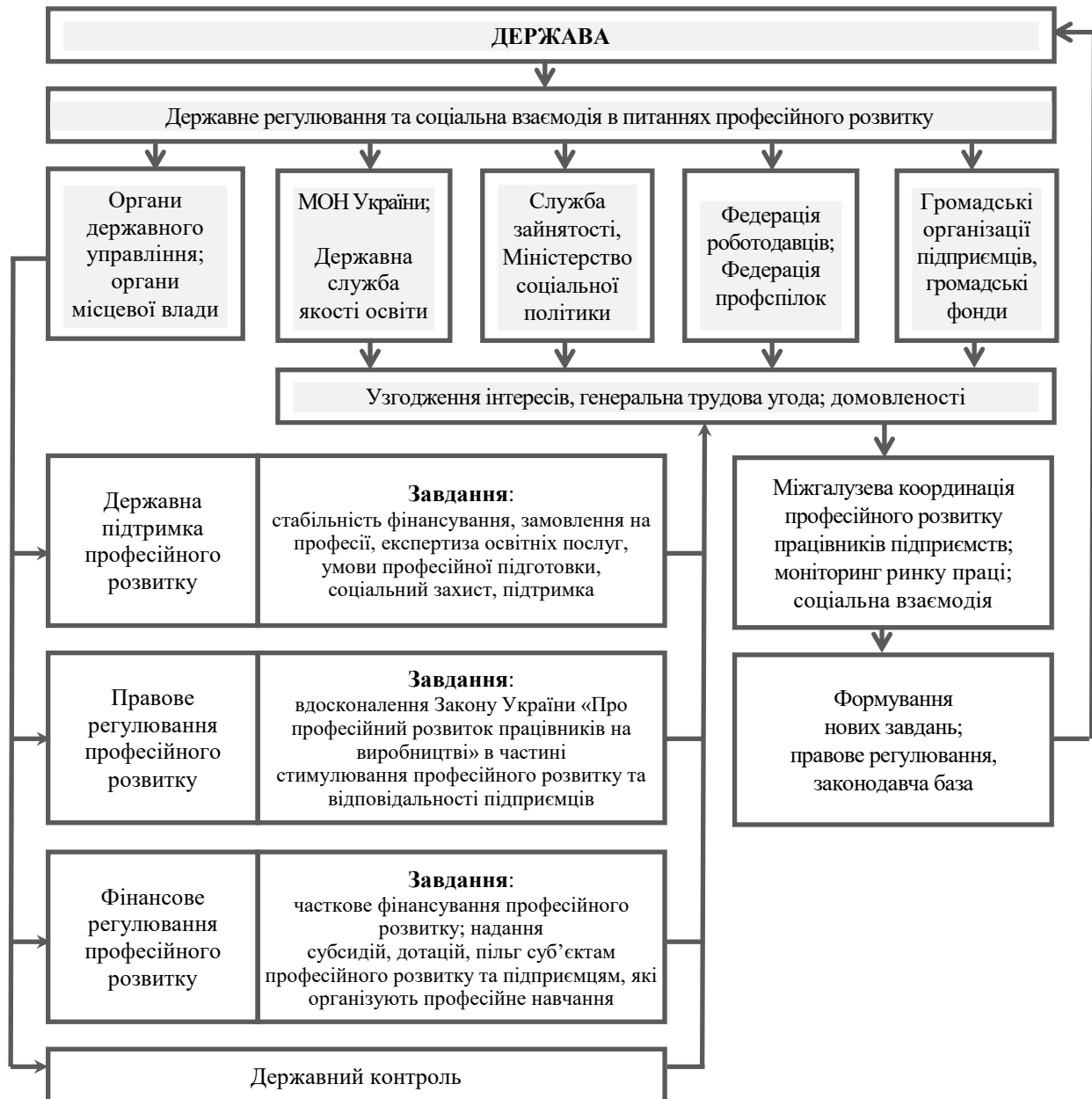
Особливості мотиваційного впливу цього блоку механізму полягають:

- у створенні законодавчих засад для державного стимулювання роботодавців, які організують безперервне навчання персоналу, державних фондів і програм професійного навчання, проектів державного кредитування осіб на цілі освітньо-професійного розвитку;

- у забезпеченні соціальної взаємодії держави, федерації роботодавців України, федерації профспілок України, служб зайнятості, МОН України, громадських організацій в питаннях організації професійного розвитку працівників підприємств та забезпечення його належного фінансування.

З огляду на рис. 2, дія цього блоку механізму мотивації спрямовується, по-перше, на міжсекторальну (міжгалузеву) координацію професійного розвитку працівників підприємств, моніторинг ринку праці та соціальну взаємодію; по-друге, на формування нових завдань в цій сфері, здійснення необхідного правового регулювання, вдосконалення законодавчої бази. Взаємодією охоплено такі суб'єкти: органи державної влади, МОН України, Державну службу якості освіти, Державну службу зайнятості України, Міністерство соціальної політики, Федерацію роботодавців, Федерацію профспілок, громадські організації підприємств, громадські фонди. Провідну роль закономірно відведено державному регулюванню з властивими йому

мотиваторами в якості державної підтримки професійного розвитку, правового регулювання професійного розвитку, фінансового регулювання, державного контролю. Власне професійний розвиток здійснюється, як це відмічено на схемі, шляхом узгодження інтересів названих вище суб'єктів, формування і реалізації домовленостей між ними. Наявність державного контролю передбачає можливість формування нових завдань, чим забезпечується безперервність професійного розвитку як керованого державою процесу.



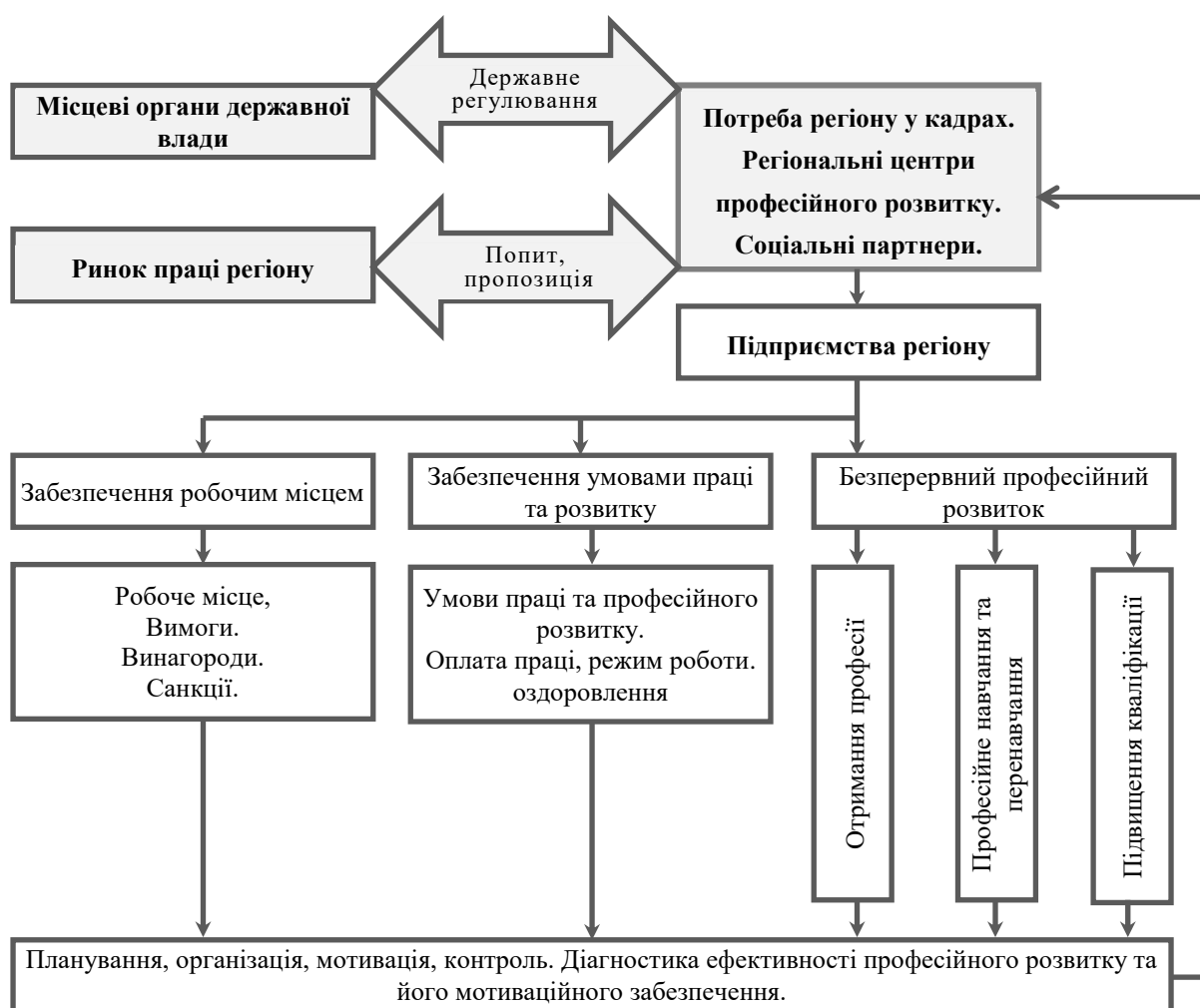
**Рис. 2. Функціонування мотиваційного механізму професійного розвитку на макроекономічному рівні**

*Джерело: розробка авторів.*

Державна підтримка професійного розвитку у цьому блоці мотиваційного механізму орієнтована на вирішення таких завдань: забезпечення стабільності фінансування професійного розвитку за участю соціальних партнерів, формування обґрунтованого державного замовлення на професії, якісної експертизи освітніх послуг, належних умов та якості професійної підготовки, соціальний захист та державна підтримка талановитої молоді. Правове регулювання у цьому блоці механізму має, на наш погляд, передбачати такі завдання, як вдосконалення Закону України «Про професійний розвиток працівників на виробництві» в частині стимулювання підприємств

до інвестування у безперервний професійний розвиток та підвищення відповідальності роботодавців за стан професійного розвитку на підприємстві, та відповідне вдосконалення законодавства про колективні договори та угоди, де професійний розвиток має розглядатися як обов'язок соціальних партнерів. Фінансове регулювання професійного розвитку у цьому блоці механізму передбачає координацію та забезпечення певної частки державного фінансування діяльності центрів професійного розвитку, закладів професійної освіти, а також стимулювання підприємців, які активно займаються професійним навчанням та перенавчанням персоналу, через надання дотацій, пільг, а також надання субсидій та кредитів особам, які навчаються гостродефіцитним професіям, проте не мають власних коштів.

Блок 2 - «Функціонування мотиваційного механізму професійного розвитку на мезоекономічному рівні» (рис. 3). Цільовий орієнтир цього блоку – це забезпечення кадрових потреб підприємств регіону на основі створення регіональних центрів професійного розвитку та координації міжгалузевого професійного розвитку, що сприятиме підвищенню якості трудового потенціалу області та ефективності економіки регіону.



**Рис. 3. Функціонування мотиваційного механізму професійного розвитку працівників на мезоекономічному рівні**

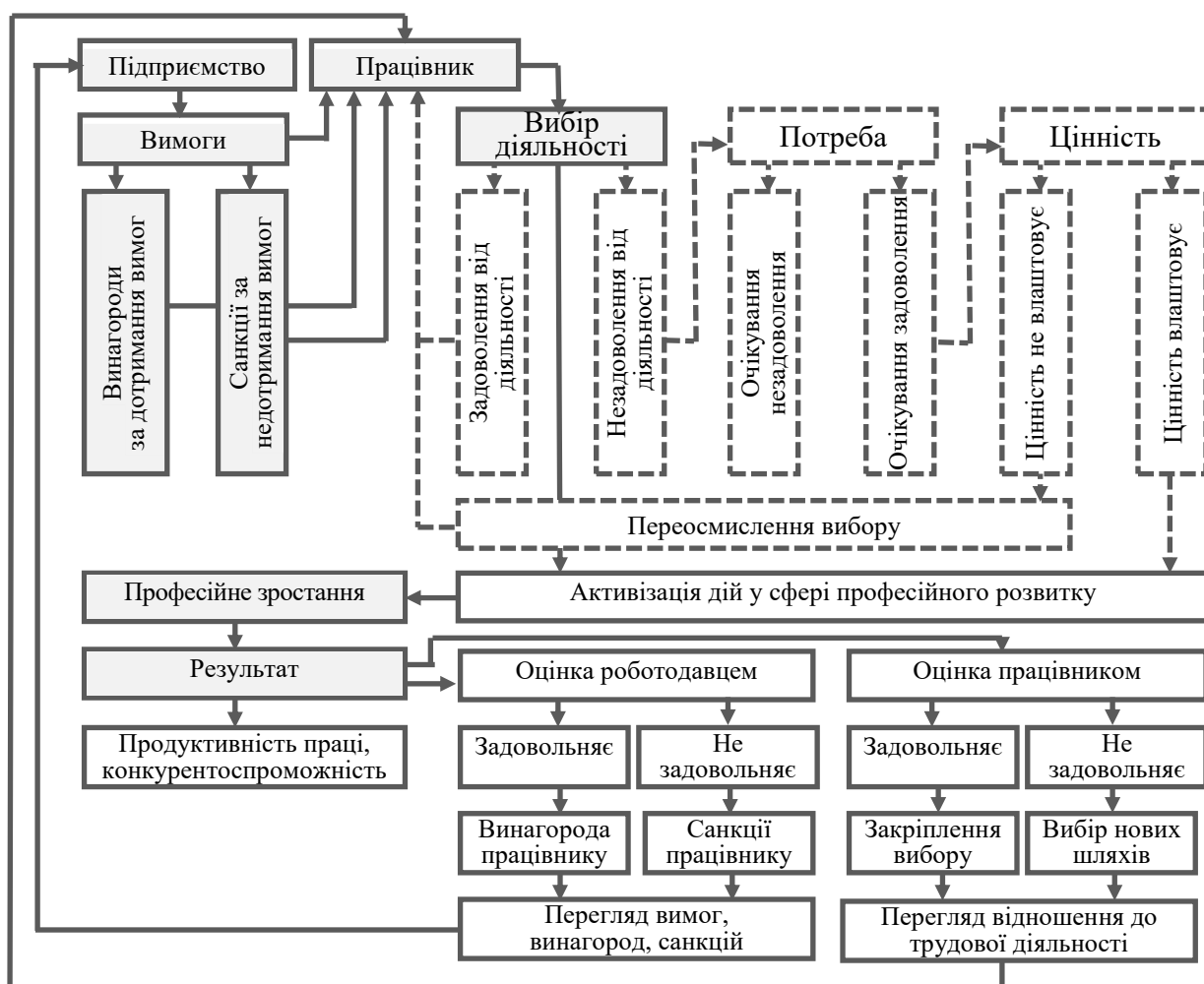
*Джерело: розробка авторів.*

За схемою (рис. 3), пріоритетні функції мають виконувати місцеві органи державної влади, які співпрацюючи з соціальними партнерами (підприємцями, навчальними закладами, профспілками) на основі оцінки стану ринку праці та кадрових потреб підприємств регіону визначають державне регіональне замовлення на підготовку кадрів, заохочують підприємців до участі у фінансуванні підготовки працівників, яких потребує економіка регіону.

Місцеві органи державної влади ініціюють активізацію соціального діалогу в регіоні з питань безперервного професійного розвитку працівників та посилення контролю з боку соціальних партнерів за якістю робочих місць, умовами праці та її оплати, можливостями професійного розвитку на виробництві. В цьому контексті є необхідним вдосконалення регіональних (територіальних) трудових угод між соціальними партнерами в частині забезпечення професійного розвитку з визначенням конкретної відповідальності, передбаченням заохочень (винагород) кращим організаторам професійного навчання області (за рахунок коштів обласного бюджету) та санкцій стосовно підприємців, які їх ігнорують. Ігнорування обов'язковості інвестування у професійний розвиток персоналу з боку роботодавців має супроводжуватися (на думку автора) штрафними санкціями місцевих органів влади, зацікавлених у підвищенні загальної якості людського потенціалу певної території (регіону). Підставою таких стягнень може бути укладена регіональна (територіальна) трудова угода. Кошти, мобілізовані за рахунок таких стягнень, можуть спрямовуватися на функціонування регіональних центрів професійного розвитку населення, підтримку професійної підготовки робітників за гостродефіцитними спеціальностями.

Отже, особливості мотиваційного впливу цього блоку механізму (рис. 3) полягають передусім у залученні працівників та безробітних до професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації у навчальних закладах області, регіональних центрах професійного розвитку, які мають бути створені в кожній області на основі співучасті соціальних партнерів в організації та у відповідних витратах.

Блок 3 - «Функціонування механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств на мікроекономічному рівні» (рис. 4).



**Рис. 4. Функціонування мотиваційного механізму професійного розвитку працівників на мікроекономічному рівні**

*Джерело: розробка авторів.*

Цільовий орієнтир цього блоку – забезпечення кадрових потреб підприємства, підвищення трудової та інноваційної активності персоналу, його конкурентоспроможності на основі забезпечення безперервного професійного розвитку. Реалізація такої цілі сприятиме підвищенню продуктивності праці на підприємстві, піднесенню творчої активності персоналу, активізації інноваційної активності підприємства та зростанню його конкурентоспроможності. Особливості мотиваційного впливу цього блоку механізму полягають у запровадженні економічних, соціальних та моральних стимулів для залучення працівників до постійного професійного розвитку через вдосконалення колективно-договірного регулювання праці. Відповідно до схеми на рис. 4, результат трудової діяльності оцінюється як роботодавцем, так і працівником. У разі позитивної оцінки роботодавцем результатів діяльності працівника, його професійних компетентностей, останній отримує передбачену дією механізму винагороду, в разі «незадоволеності» – працівник підлягає передбаченим на цей випадок антистимулам (санкціям, наприклад, через позбавлення заохочень, переведення на іншу посаду тощо). «Задоволеність» або «незадоволеність» роботодавця має ґрунтуватися на об'єктивній та справедливій оцінці результатів праці і стану професійного розвитку працівника.

Мотивація найманого працівника до постійного професійного розвитку залежить, насамперед, від можливостей задоволення актуальних потреб через трудову діяльність та отримання адекватної винагороди. В разі задоволеності отримуваною винагородою працівник закріплює вибір своєї трудової поведінки, в разі незадоволеності – здійснює, як правило, вибір нових видів і шляхів діяльності. В цілому, як це відображено на рис. 4, мотивація професійного розвитку на індивідуальному рівні забезпечується формуванням з боку роботодавця певних вимог до професійних компетентностей працівника та сукупності відповідних винагород (стимулів за якісне виконання цих вимог) і антистимулів (санкцій) у разі невиконання вимог, наприклад, позбавлення премій, допомоги підприємства у відшкодування вартості навчання тощо. Зауважимо, що складність функціонування цього блоку механізму пов'язана з проявами внутрішньої мотивації працівників і мотивації зовнішньої з боку підприємства. Різновекторність інтересів долається завдяки соціальному діалогу і гнучкому мотиваційному забезпеченню на засадах колективно-договірного регулювання праці (йдеться про різноманітні методи заохочення соціальних партнерів, включаючи персонал підприємств, до прояву відповідальної поведінки у сфері професійного розвитку).

Важливо підкреслити, що успішна реалізація ідей, закладених у побудову окресленої моделі мотиваційного механізму професійного розвитку, потребує адекватної системи організаційно-економічних заходів, спрямованих на підвищення якості трудового життя в Україні: позитивних змін в політиці доходів, соціального захисту; створення безпечних, сприятливих умов для праці та професійного зростання; посилення зв'язку між отримуваною оплатою праці і підвищенням освітньо-кваліфікаційного рівня тощо. Водночас, наші пропозиції, що стосуються макро- та мезоекономічного рівнів, відрізняються спрямованістю на досягнення позитивних ефектів від поліпшення якості професійного навчання працівників. Це можливо досягти за рахунок різноманітних джерел – державної підтримки, співучасті соціальних партнерів у витратах на професійне навчання, посилення взаємодії з навчальними закладами в організації безперервного професійного розвитку персоналу на виробництві на умовах компенсації витрат, пов'язаних з навчальним процесом.

**Висновки.** Запропоновано модель механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств, особливістю якої є функціонування на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях за участю соціальних партнерів та орієнтація на підвищення якості трудового життя, перспективи євроінтеграції. Побудова моделі механізму ґрунтується на визнанні необхідності мотиваційного впливу на різних економічних рівнях, застосуванні оцінки мотивації, що дозволить регулювати і стимулювати професійний розвиток персоналу підприємств з урахуванням завдань підвищення якості трудового життя, зростання вимог до неперервного розвитку професійної компетентності працівників. Реалізація цього підходу дозволить поступово подолати нерівномірність й низький рівень охоплення працівників підприємств професійним розвитком у різних секторах економіки України. Перспективи подальших наукових пошуків полягають у розробці інструментарію

оцінювання ефективності дії мотиваційного механізму професійного розвитку працівників на різних економічних рівнях.

### Список використаних джерел

1. Амстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М.: Инфра-М, 2002. 328 с.
2. Грішнова О. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Т-во «Знання»; КОО, 2004. 254 с.
3. Колот А., Цимбалюк С. Мотиваційний менеджмент. К.: КНЕУ, 2014. 479 с.
4. Херцберг Ф., Моснер Б., Снідерман Б. Мотивация к работе. М.: Вершина, 2007. 240 с.
5. Хміль Ф. І. Управління персоналом. К.: Академвидав, 2006. 488 с.
6. Хелл Л., Зиглер Д. Теории личности. Основные положения, исследования и применение. К.: PSYLIV, 2006. 419 с.
7. Лівощко Т., Ткачук Н. Складові системи мотивації праці персоналу на підприємстві. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2013. Вип.4. С. 59–65.
8. Мартинюк Н. Удосконалення мотиваційного механізму розвитку персоналу аграрних підприємств. *Вісник СНАУ. Серія «Економіка і менеджмент»*. 2015. № 4 (63). С. 88–94.
9. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. Пер. с англ. СПб.: Питер, 2012. 352 с.
10. Нікітін Ю., Рукас-Пасічнюк Г. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 4(154). С. 238–246.
11. Савченко В. Управління розвитком персоналу. К.: КНЕУ, 2002. 351 с.
12. Сваб Л. Мотиваційні аспекти відтворення, розвитку та використання персоналу вітчизняних підприємств. *Бюлетень ЗСТУ*. 2010. №2(52). С. 303–306.
13. Семикіна М., Орлова А. Система професійного навчання робітничих кадрів: сутність, проблеми розвитку, напрями вдосконалення. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2012. Т.2. № 6. С. 55–59.
14. Семикіна М. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства. *Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України: Колективна монографія*. Під наук. ред. О. Кириченко. К.: Національна академія управління, 2008. С.245–251.
15. Семиченко В. Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистісний підхід. *Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи*. К.: Віпол, 2000. С. 176–203.
16. Симоненко С. Мотивация персонала: тайное становится явным. *Управление развитием персонала*. 2012. № 2. С. 33.
17. Харун О. Теоретичні основи формування мотиваційного механізму управління персоналом машинобудівних підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. №5, Т.2 (136). С. 76-81.
18. Швець І., Родь Л. Створення ефективної системи мотивації професійного розвитку персоналу. *Схід*. 2013. №1(121). С. 47–54.

### References

1. Armstrong, M. (2002). Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami [Strategic Human Resource Management]. M.: Infra-M [in Russian].
2. Hrishnova, O.A. (2004). Liudskiy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoy pidhotovky [Human capital: formation in education and training]. K.: T-vo «Znannia» [in Ukrainian].
3. Kolot, A.M. & Tymbaliuk, S.O. (2014). Motyvatsiinyi menedzhment [Motivational Management]. K.: KNEU [in Ukrainian].
4. Hercberg F., Mosner, B., & Bloh Sniderman, B. (2007). Motivacija k rabote [The motivation to work]. M.: Verшина [in Russian].
5. Khmil, F.I. (2006). Upravlinnia personalom [The management of the staff]. K.: Akademvydav [in Ukrainian].
6. H'ell, L. & Zigler, D. (2006). Teorii lichnosti. Osnovnye polozhenija, issledovanija i primenenie [Theories of Personality. The main provisions of research and application]. K.: PSYLIV [in Russian].
7. Livoshko, T.V. & Tkachuk, N.Iu. (2013). Skladovi systemy motyvatsii pratsi personalu na pidpryemstvi [The system of motivation of the personnel in the company]. *Ekonomicnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii* [Economic Journal Zaporozhye State Engineering Academy], 4, 59–65 [in Ukr].
8. Martyniuk, N.V. (2015). Udoskonalennia motyvatsiinoho mekhanizmu rozvytku personalu ahrarnykh pidpryemstv [The improving staff motivation mechanism of agricultural enterprises]. *Visnyk SNAU. Seriiia «Ekonomika i menedzhment»* [Official Bulletin. The series "Economics and Management"], 4(63), 88-94 [in Ukrainian].

9. Maslow, A. (2012). *Motivation and Personality*. (3th ed.). SPb.: Piter [in Russian].
10. Nikitin, Iu. & Rukas-Pasichniuk, H. (2014). Suchasni modeli ta mekhanizmy motyvatsii personalu ukraïnskykh pidpriemstv [Modern models and mechanisms of motivation in Ukrainian enterprises]. *Aktualni problemy ekonomiky* [Actual problems of economy], 4(154), 238-246 [in Ukrainian].
11. Savchenko, V.A. (2002). *Upravlinnia rozvytkom personal* [Office personnel development]. K.: KNEU [in Ukrainian].
12. Svab, L.I. (2010). Motyvatsiini aspekty vidtvorennia, rozvytku ta vykorystannia personalu vitchyznianykh pidpriemstv [Motivational aspects of reproduction, development and use of personnel of domestic enterprises]. *Biuletyn ZSTU* [Bulletin ZSTU], 2 (52), 303-306 [in Ukrainian].
13. Semykina, M.V., Kyrychenko, O.A., Yerokhin S.A. et al. (2008). The economic motivation for investing in human capital enterprise. O.A. Kyrychenko (Ed.). K.: Natsionalna akademiia upravlinnia [in Ukrainian].
14. Semykina, M.V. & Orlova, A.A. (2012). Systema profesiinoho navchannia robitnychykh kadriv: sutnist, problemy rozvytku, napriamy vdoskonalennia [The system of professional training of the workforce: the nature, development issues, areas of improvement]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky* [Herald of Khmelnytsky National University. Economic science], Vol. 2, 6, 55-59 [in Ukrainian].
15. Semychenko, V.A. (2000). Priorytety profesiinoy pidhotovky: diialnisnyi chy osobystisnyi pidkhid [The priorities of training: activity-whether personal approach]. *Neperervna profesiina osvita: problemy, poshuky, perspektyvy* [Continuing professional education: problems, searches, perspectives]. (pp. 176-203). – K.: Vipol [in Ukrainian].
16. Simonenko, S. (2012). Motivaciya personala: tajnoe stanovitsja javnym [Motivation: secret becomes clear]. *Upravlenie rozvitiem personala* [Management of development staff], 2, 33 [in Ukrainian].
17. Kharun, O.A. (2009). Teoretychni osnovy formuvannia motyvatsiinoho mekhanizmu upravlinnia personalom mashynobudivnykh pidpriemstv [Theoretical Foundations of motivational mechanism engineering companies HR]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu* [Herald of Khmelnytsky National University], Vol.2 (136), 5, 76-81 [in Ukrainian].
18. Shvets, I. & Rod, L. (2013). Stvorennia efektyvnoi systemy motyvatsii profesiinoho rozvytku personalu [Creating an effective system of motivation professional development]. *Skhid* [East], 1 (121), 47-54 [in Ukrainian].

**SEMYKINA Maryna**

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

**DUDKO Serhiy**

PhD in Economics,  
Central Ukrainian National Technical University  
Kropyvnytskyi, Ukraine

**GUMENIUK Oleksandra**

PhD in Economics, Associate Professor,  
Eastern European University of Economics and  
Management named after Rauf Ablyazov,  
Cherkasy, Ukraine

**MOTIVATIONAL MECHANISM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF IMPROVING THE QUALITY OF WORKING LIFE**

***Introduction.** In the context of deepening of the theoretical bases of motivation of professional development of personnel it is suggested to treat the essence of the concept "Professional Development of Personnel of the Enterprise", applying the dual approach: a) at the level of the enterprise – as the complex of actions providing continuous updating of professional knowledge and skills of personnel, its adaptation to the increasing professional requirements, interest in professional growth for the benefit of activation of innovative activity and improving competitiveness of the enterprise; b) at the level of personnel – as the process of continuous*



*development of professional competence on the basis of mix of self-development, professional training at the enterprise and increase in self-motivation to carry out the innovative purposes of the enterprise.*

*One of the important components of a high quality of working life is the creation of favorable conditions for the continuous professional development of enterprise personnel in the process of work. Ukraine today lags behind developed countries in many indicators of the quality of working life, in particular in terms of the volume and quality of professional staff training. At the same time, the motivation of workers for constant professional development is reduced due to extremely low incomes, poor social protection, technical and technological backwardness of jobs.*

**Purpose.** *The purpose of the scientific article is to develop and substantiate a model of the motivational mechanism of professional development of workers in the context of improving the quality of working life.*

**Results.** *The essence of professional development and its motivational factors, among which the quality of working life plays an important role have been revealed. Professional development is proposed to be understood as the process of continuous development of professional competence of employees based on the combination of self-development with professional training at the enterprise, increasing self-motivation for the implementation of innovative goals of the enterprise. Based on the generalization of scientific views, it is proposed to understand the motivation of professional development of personnel as a set of internal and external driving forces (motivators) that affect workers, forming an interest in constant professional self-improvement based on the renewal of professional knowledge and skills.*

*This made it possible to describe the mechanism of motivation of the professional development of the enterprise's personnel as a system of factors, actions and instruments of influence that encourage the personnel to acquire the required competencies in order to achieve the innovative goals of the enterprise. It is justified that the effectiveness of such a mechanism depends on a number of conditions, in particular: timely analysis of the existing and perspective needs of staff and enterprises, agreement on their satisfaction through social dialogue; conformity with needs, motives, incentives and working conditions; individual approach in motivation; adaptability to requirements of market demand of the external environment.*

*It has been proved that the urgent needs for improving the state of professional development of personnel at Ukrainian enterprises are impossible without an effective motivational mechanism adapted to the tasks of European integration and improvement of the quality of working life, which can influence all social partners at the macro, meso- and microeconomic levels. In this regard, it is developed a structural-functional construction of a model of a mechanism of motivation of the professional development of enterprise personnel due to the justification of the close relationship between the professional development of a person and the development of society, quality of working life. The necessity of multilevel motivational influence and use of motivation diagnostics have been proved, what allows, on the basis of the complicity of social partners, to achieve manageability in professional development, adapting the operation of the mechanism to the growing requirements of the EU regarding the formation of professional competencies of employees.*

**Originality.** *Based on the results of the research, scientific and practical recommendations are made to improve the motivational support for the professional development of workers, which provide a system of actions in the context of improving the quality of working life: positive changes in income policy, social protection; creation of safe, favourable conditions for work and professional development; strengthening the connection between wages and qualification level; involvement in state (regional) vocational training programs, etc.*

*The recommendations on macro and mesoeconomic levels are aimed at achieving positive effects from improving the quality of professional training of employees through various sources - state support, complicity of social partners in the costs of vocational training, strengthening interaction with educational institutions in organizing continuous professional development of personnel at work on the basis of compensation for costs associated with the educational process.*

**Conclusion.** *Thus, a model of a mechanism for motivating the professional development of enterprise personnel has been developed, a feature of which is the functioning at the macro, meso- and microeconomic levels with the participation of social partners. The construction of the model of the mechanism is based on the recognition of the need for motivational influence at various economic levels, the application of a motivation assessment, will allow to regulate and stimulate the professional development of enterprise personnel, taking into account the tasks of improving the quality of working life, and increasing the requirements for the continuous development of professional competence of workers. The implementation of this approach will gradually overcome the uneven and low level of coverage of employees of enterprises with professional development in various sectors of the Ukrainian economy.*

**Keywords:** *professional development, quality of working life, the motivation of professional development, competence, incomes, mechanism.*

Одержано редакцією: 11.11.2020  
Прийнято до публікації: 02.02.2021

**РОЗВИТОК РЕГІОНІВ, ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ**

**DEVELOPMENT OF REGIONS, INDUSTRIES AND TYPES OF ECONOMIC  
ACTIVITY**

UDC: 374.7:331.101.2

DOI: <https://doi.org/10.31651/2076-5843-2021-1-49-56>

**ONOPRIENKO Kateryna**

PhD student,  
Sumy State University,  
Sumy, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6455-5329>  
k.onoprienko@uabs.sumdu.edu.ua

**DURANOWSKI Wojciech**

PhD (in Economics),  
Opole University,  
Opole, Poland

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3984-6332>  
wduranowski@gmail.com

**PETRUSHENKO Yuriy**

Doctor of Economics, Professor,  
Sumy State University,  
Sumy, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9902-7577>  
y.petrushenko@uabs.sumdu.edu.ua

**ARTYUKHOV Artem**

PhD (in Technical Sciences)  
Sumy State University,  
Sumy, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1112-6891>  
a.artyukhov@pohnp.sumdu.edu.ua

**DIGITALIZATION OF ADULT EDUCATION IN THE CONTEXT OF HUMAN CAPITAL  
DEVELOPMENT**

*Modern society has entered a new century in the process of increasing global change, among which human changes and their development sharply lag behind the changes in the techno-economic sphere. Global processes require overcoming this gap and creating a modern adult education system that shapes and develops human beings and, as a consequence, increases human capital.*

*The article describes digital adult education as a factor in improving national human capital, its direct impact on human development as a whole, and as an employee. It also shows Ukraine's place in the human capital index of countries, which includes education as one of the rating points. With the changing nature of work, some workers find themselves in a situation where their skills are lacking. Against the backdrop of transformations aimed at shaping and improving human capital, people of working age are experiencing increasing concern about job prospects and their social role. In the course of work, a number of benefits of lifelong learning have been identified and grouped into such categories as: increasing well-being, contributing to human capital through continuing vocational training and enriching one's life and realizing oneself as a person. Ukraine needs a radical change in the paradigm of its socio-economic progress, the transition to new forms of education, namely, more attention to adult education. It is the basis of a high quality of life and national human capital.*

**Key words:** digital adult education, socio-economic development, human capital.

**Introduction.** Digital adult education is a pressing issue in society as it is directly linked to the level of human capital. At present, this indicator is especially important and the education of an adult is one of the main factors for its growth. Therefore, adults have a continuing need for continuing education. Nowadays, the topic is becoming more relevant as the world has begun to focus not only on production but also on its quality, and adult education and the level of human capital are a top priority. Therefore, there is a need to explore adult education as a factor in influencing human capital. Lifelong learning is seen as a strategy for creating lifelong learning opportunities and is described as a factor influencing human capital. In developed countries, human capital has become a turning point in economic development, as well as in the tendencies towards the social sectors that support this development, especially adult education.

**Literature review.** Subjects of adult education are devoted to the publication of such domestic scientists as Grishnova O. [3], Markozova O. [13], Rykovska O. [19]. In particular Grishnova O. examines issues of education as a factor of economic growth of Ukraine.

Markozova O. analyzes the essence of the concept of lifelong learning and proves that the main resource for self-realization of the individual in the information society is educational capital. Rykovska O. summarizes the European experience of formalizing adult education, emphasizes the economic and social feasibility of adult education as an important factor in the development of human capital and its quality improvement. Also, the subject of lifelong learning in the context of human capital is addressed by the following foreign authors: Hendricks L. [4], Kim Jim [6], Muscle D. [14] and other. Hendricks L. and Muscle D. highlight the benefits of adult education for economic growth and raising human capital [8, 15]. Kim Jin, for his part, argues for the need for human development and lifelong learning [5].

In the past few years, studies have appeared that are devoted to the current aspects of digitalization of education and the development of human capital, in particular in the context of the development of modern information technologies and the impact of the COVID-19 pandemic [1, 9, 10, 11, 12, 16, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 26]. However, the issue of adult education as a factor affecting human capital is undervalued and needs further study and justification.

**The purpose** of the article is to identify and substantiate digital adult education as a factor influencing human capital improvements.

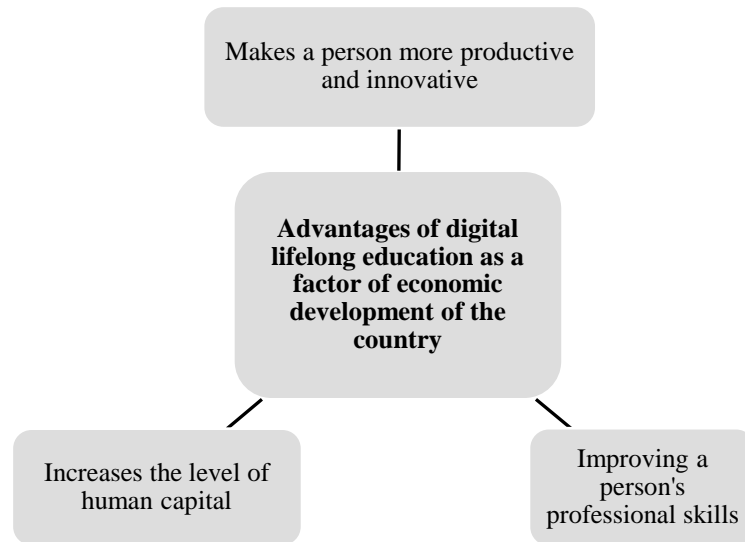
**Results and discussion.** Knowledge-based economies, new technologies, the increasing pace of technological change, and globalization all affect the needs for improving the skills and competences of the population. Lifelong learning covers the whole range of training, including formal, non-formal and informal learning. It also includes the skills, knowledge, attitudes, and behaviors that people acquire in their daily experiences. Lifelong learning is the continuous formation of skills and knowledge throughout a person's life. Not only does this increase social inclusion, active citizenship and personal development, but also competitiveness and efficiency. Lifelong learning helps people achieve other goals, such as taking an active part in civic life, leading a more sustainable lifestyle, and improving their health and well-being. It also benefits society by reducing unemployment and encouraging community action [3].

Adult education is part of the lifelong learning system, its relatively separate unit, whose mission is to promote the full development of the adult. Adult education is a direction that addresses the educational needs of those engaged in professional activities [4].

The globalization and growth of the rapidly changing knowledge economy mean that people need to improve their skills throughout adulthood in order to cope with modern technologies, both in their work and in their private lives. Nowadays, an increasingly important basic skill in the ever-changing technological universe has been the ability to learn new skills and adapt to the fact that life will have to be learned if one is to be sought after professionally and as a member of society.

At the present stage of socio-economic development, the strategic goal of the state is the formation of an innovative economy and raising the level of human capital, which requires another type of worker with a high level of social, cultural and professional education. As the experience of European countries shows, the sustainable development of the economic system becomes possible with the achievement of a certain "critical mass" of workers (up to 35%) that will meet the needs of production [19].

Dogotal lifelong learning is an ongoing process that stimulates and empowers people to acquire all the knowledge, values and skills they need throughout their lives, and apply them with confidence, creativity and enjoyment in all roles, circumstances and environments. We live in a world where people have to interpret and process different information, be computer and financially competent. Consequently, it is difficult to underestimate the importance of adult education in terms of economics. In the course of the work, the benefits of lifelong learning were identified as a factor influencing the economic development of the country (Fig 1).



**Fig 1. Benefits of digital lifelong learning for the country's economic development**

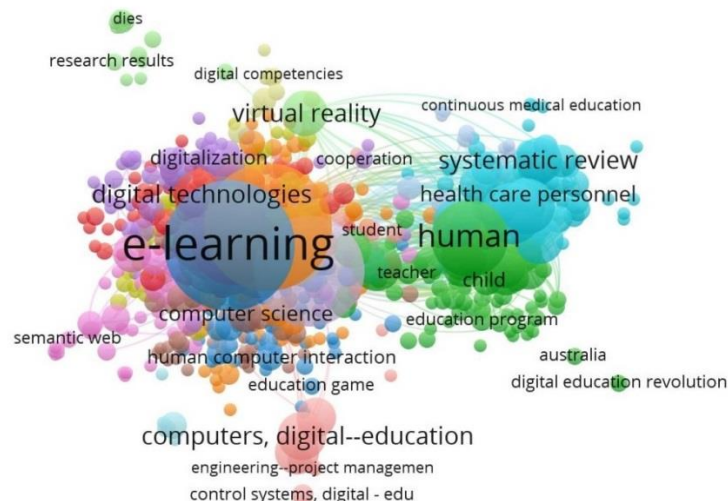
*Source:* summarized by the authors on based [6, 15, 17].

Employees create and discover new abilities and ideas. In our knowledge-based economy and society, change is constant in the workplace. Therefore, people who are constantly learning new and challenging themselves can better cope with the needs and changes of the workplace.

Lifelong learning provides people with knowledge, the skills, values, attitudes, and understandings they will need in both everyday and professional life. The more knowledge and skills people develop, the greater the level of human capital and overall potential in the economy. A stronger economy means that citizens are better off earning more, living better and promoting the economic system [3].

It can be argued that the benefits of lifelong learning include a number of points, which include raising human capital.

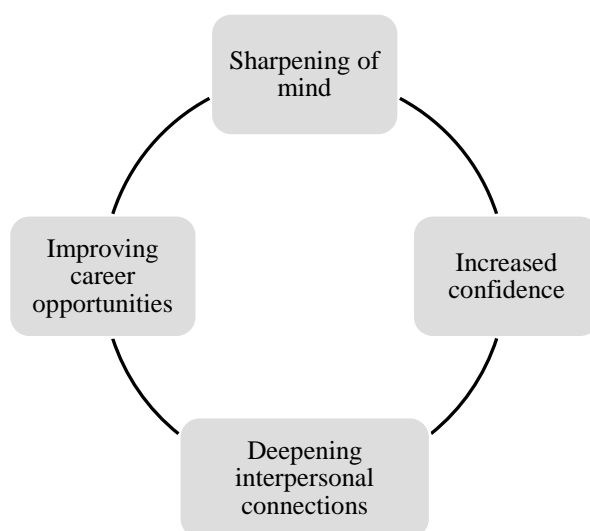
As part of a study using Vosviewer software, we found the frequency of use of the words "human capital" and "e-learning". Thus we see that these two concepts are closely related and unite around themselves many other social sciences (Fig 2).



**Fig 2: Frequency of key words implantation in scientific articles by subject of digital education and human capital**

*Source:* WoS&Scopus Database using Vosviewer software.

Hildebrand D. S. noted the benefits of adult education in the context of improving human capital (Fig 3).



**Fig 3. Advantages of adult education in the context of improving human capital by Hildebrand D. S.**

*Source:* summarized by the authors on based [5].

As you grow older, lifelong learning helps to keep your mind clear and improve memory. It is a known fact that learning generally has a beneficial effect on the brain. Studies have shown that people with higher education are less likely to have memory problems in old age, and thus longer can perform their professional responsibilities. When a person does not go out of his way for a while, a world where every day invents something new can be a serious challenge for the person, and education has the effect of increasing the person's confidence. In the process of lifelong learning, this fear is easier to overcome because one will adapt.

Being able to communicate can help greatly improve our interpersonal connections in the age of gadgets and social networks when it is awkward to have a conversation with a stranger on the street, share information live, present a project, etc. [7].

For anyone who is looking to move their careers to the next level, or whatever it may sound like, to hold on to the same position, lifelong learning will be a necessary point to pursue. That is, in the process of education an adult enhances his career opportunities. Therefore, human capital must not deteriorate as a matter of priority and, with proper and continuing education, be improved [13].

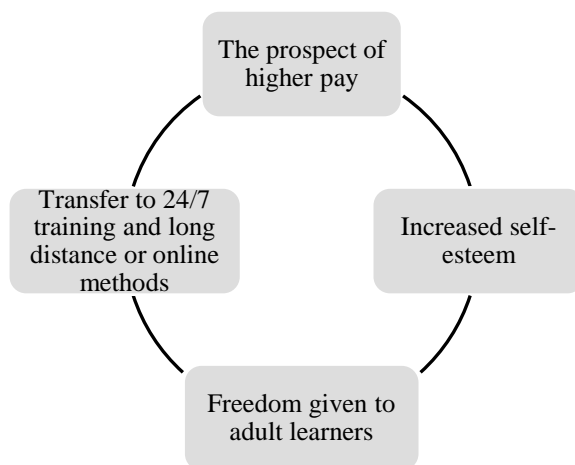
For anyone who is looking to move their careers to the next level, or whatever it may sound like, to hold on to the same position, lifelong learning will be a necessary point to pursue. That is, in the process of education an adult enhances his career opportunities. Therefore, human capital must not deteriorate as a matter of priority and, with proper and continuing education, be improved [13].

A learning society is a vision of a society that recognizes the opportunities to educate everyone, wherever they may be, and whatever their age. The pace of technological change in the knowledge economy is increasing, which means that we need a flexible and adaptable workforce that is ready to retrain and retrain to keep up with economic, technical and linguistic needs.

Masclé D. lists the benefits of adult education which are as follows. First, it is the prospect of a higher salary. "Action" is for smart people who keep up with the latest information and technology. It is simply a vital incentive to freshen up and retrain yourself in the workplace (Fig 4).

Secondly, it is heightened self-esteem when meeting new goals, taking on tough challenges and taking it to a whole new level.

The third is the freedom given to adult learners. Adults share ideas and teach each other. In the learning process, tasks can be completed by a group project or program.

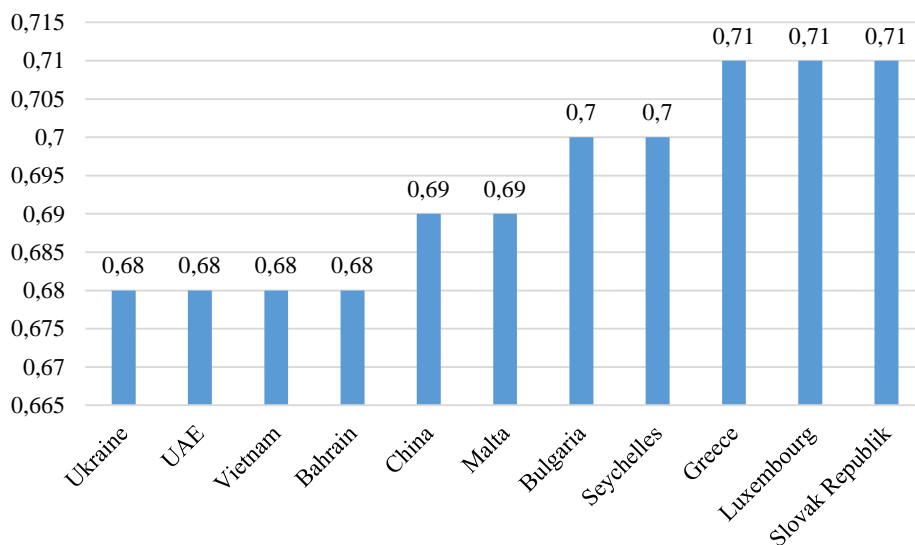


**Fig 4. Advantages of Adult Education by Mascle D.**

Source: summarized by the authors on based [14].

Fourth is the transition to 24/7 model training and long distance or online methods. Computer training allows you to stay home and study without paying for travel and food from a student and rent from a service provider. It is also a time saver [15].

One of the socio-economic indicators that includes the education level of the population is the human capital index. According to the World Bank, in 2019, Ukraine ranked 50th with 157th in terms of quality of human capital. The score varies from 0 to 1. Ukraine scored 0.68 points. We had countries like Bahrain, United Arab Emirates, China. Singapore's leader has a score of 0.88, Chad has the lowest score of 0.26 (Fig 5).



**Fig. 5. Rating of Ukraine by the Human Capital Index 2020**

Source: summarized by the authors on based [19].

In 2019, Ukraine is among the top 6 countries to take part in the World Bank Pilot Project on the Human Capital Index. Therefore, it can be argued that participation in the project will provide an incentive to improve the indicator.

Undoubtedly, adult education has a number of benefits for both the individual and the economy of the country. A lifelong learner will go in with the community, staying abreast of changes in areas such as technology, political, economic, professional trends, or issues of finance, money, and culture. Lifelong learners will look for opportunities to introduce new technologies and thus change their approach to work, cultural and financial enrichment, and education as a whole.

New jobs and jobs are constantly being created. A new career is opening all the time. An able-bodied applicant or employee is one who has not only certificates, diplomas, but also knowledge and, accordingly, a high level of human capital. A lifelong learner is an engine of economic development, staying on top of his or her industry to be able to respond to change quickly and without fear. Therefore, adult education is increasingly becoming the vector that needs to move the economy into the 21st century.

**Conclusions.** Therefore, a huge advantage of digital adult education is its impact on enriching life and raising human capital. Each person has topics that they are interested in. And the labor market trends are such that the employer wants to hire someone who is not only competent in the business but also loves what he will do. As a physical performer, human beings are no longer interesting, as technologies are gradually replacing and fulfilling the simplest of tasks, and so the need for adult education in the context of improving human capital is gaining ground.

Digital adult education is first and foremost a factor affecting human capital. Therefore, it should be noted that the economic development of the 21st century is gradually beginning to be characterized not only by economic but also by social indicators, namely the index of human capital. And for the full economic development of the country, not only human income but also the standard of living as a whole must be taken into account.

Consequently, the reorientation of the economy to human development should become the most important characteristic of Ukraine's future socio-economic progress.

**Acknowledgment.** The article was published as part of a research projects "Convergence of economic and educational transformations in the digital society: modeling the impact on regional and national security"(No. 0121U109553) and "Reforming the lifelong learning system in Ukraine for the prevention of the labor emigration: a cooperation model of institutional partnership" (No. 0120U102001).

#### References

1. Cosmulese, C.G., Grosu, V., Hlaciuc, E., Zhavoronok, A. (2019). The Influences of the Digital Revolution on the Educational System of the EU Countries. *Marketing and Management of Innovations*, 3, pp. 242-254.
2. Dave R. N. (1976). Lifelong Education Foundation: Some Methodological Aspects, Hamburg, 344 p.
3. Grishnova O.A. (2012). Effectiveness of education as a factor of motivation of investment in human capital/O.A. Grishnova// *Regional prospects*, №3-4 (22-23), P.69–72.
4. Hendricks L., Schoellman T. (2017). Human Capital and Development Accounting: New Evidence from Wage Gains at Migration. *Quarterly Journal of Economics*, 133 (2), P.665–700.
5. Hildebrand D. S. (2011). The powerful benefits of lifelong learning. Retrieved from: <http://www.officearrow.com/training/the-powerful-benefits-of-lifelong-learning-oaiur-861/view.html> (Accessed: 20.11.2020).
6. Kim Jim Yong. (2018). The Human Capital Gap: Getting Governments to Invest in People. *Foreign Affairs*, 192 p.
7. La Torre G., De Leonardis V., & Chiappetta M. (2020). Technostress: How does it affect the productivity and life of an individual? results of an observational study. *Public Health*, P. 60–65.
8. Leonidova G.V., Ustinova K.A. (2012). Continuing education as a condition for the formation of human capital. *Economic and social changes: facts, trends, forecast*, 6 (24), P.55–62.
9. Kibaroglu, O. (2020). Self Sovereign Digital Identity on the Blockchain: A Discourse Analysis. *Financial Markets, Institutions and Risks*, 4(2), 65-79. [https://doi.org/10.21272/fmir.4\(2\).65-79.2020](https://doi.org/10.21272/fmir.4(2).65-79.2020).
10. Kolomiets, U., Petrushenko, Yu. (2017). The human capital theory. Encouragement and criticism. *SocioEconomic Challenges*, 1(1), 77-80. <http://doi.org/10.21272/sec.2017.1-09>.
11. Lopez, B.S., Alcaide, A.V. (2020). Blockchain, AI and IoT to Improve Governance, Financial Management and Control of Crisis: Case Study COVID-19. *SocioEconomic Challenges*, 4(2), 78-89. [https://doi.org/10.21272/sec.4\(2\).78-89.2020](https://doi.org/10.21272/sec.4(2).78-89.2020).
12. Mamun, M. Z. A., Khan, M. Y. H. (2020). A Theoretical Study On Factors Influencing Employees Performance, Rewards And Motivation Within Organisation. *SocioEconomic Challenges*, 4(3), 113-124. [https://doi.org/10.21272/sec.4\(3\).113-124.2020](https://doi.org/10.21272/sec.4(3).113-124.2020).
13. Markozova O.O. (2013). Learning for Life – A Prerequisite for Achieving Life Success. *Vis. international. Slavs. un-tu. Kharkiv. Series "Sociological Sciences"*, Vol. 16, No. 1, P. 5–13.



14. Mascle D. (2017). No Adult Left Behind: The Big Benefits of Lifelong Learning. Article Alley. UK. Retrieved from: <http://deannamascle.articlealley.com/no-adult-left-behind-big-benefits-of-lifelong-learning-139607.html> (Accessed: 10.01.2021).
15. Marjan L., Peyman S. (2012). Peyman S. Lifelong learning; why do we need it ? *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 31, P. 399–403.
16. Nazneen, A., Alsulimani, T., & Sharma, R. (2020). Marketing and Management in Higher Education: the Relationship between the Quality of Online Programmes and Student's Satisfaction. *Marketing and Management of Innovations*, 2, pp. 235-246.
17. Nordstrom N. M., Merz J. F. (2016). Learning later, living greater; the secret for making the most of your after years. Colorado. USA. Sentient Boulder Publishing, 204 p.
18. Probst, D.T., Kasztelnik, K. (2020). The Observational Research Study with the Trends in Healthcare Training and Leadership Ethics in The United States. *Business Ethics and Leadership*, 4(3), 6-24. [https://doi.org/10.21272/bel.4\(3\).6-24.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(3).6-24.2020).
19. Rykovska O.V. (2016). Adult education as a factor in human capital development: European experience and Ukrainian trends. *Economic Sciences*, № 22. P. 96–101.
20. Vorontsova, A. S., Lieonov, S. V., Vasylieva, T. A., & Artiukhov, A. Y. (2018). Innovations in the financing of lifelong learning system: expenditure optimization model. *Marketing and Management of Innovations*, 2, pp. 218-231.
21. Shkarlet, S., Kholiavko, N., Dubyna, M., & Zhuk, O. (2019). Innovation, Education, Research Components of the Evaluation of Information Economy Development (as Exemplified by Eastern Partnership Countries). *Marketing and Management of Innovations*, 1, 70-83.
22. Skrynnyk, O. (2020). Surrogate Leadership Model for Digital Organizational Systems. *Business Ethics and Leadership*, 4(4), 140-146. [https://doi.org/10.21272/bel.4\(4\).140-146.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(4).140-146.2020).
23. World Development Report: The Changing Nature of Work. Washington. (2019), 255 p.
24. Yarovenko, H., Kuzmenko, O., Stumpo, M. (2020). DEA-Analysis Of The Effectiveness Of The Country's Information Security System. *SocioEconomic Challenges*, 4(3), 142-153. [https://doi.org/10.21272/sec.4\(3\).142-153.2020](https://doi.org/10.21272/sec.4(3).142-153.2020).
25. Zainea, L.N., Toma, S.G., Marinescu, P., Chițimiea, A. (2020). Combating Unemployment through Social Entrepreneurship in the European Context. *Business Ethics and Leadership*, 4(4), 85-98. [https://doi.org/10.21272/bel.4\(4\).85-98.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(4).85-98.2020).
26. Zwerenz, D. (2020). Performance Incentives To Increase Motivation; Potentials Of Meaningful Activities In Project Management. *SocioEconomic Challenges*, 4(4), 95-118. [https://doi.org/10.21272/sec.4\(4\).95-118.2020](https://doi.org/10.21272/sec.4(4).95-118.2020).

**ОНОПРИЄНКО Катерина Володимирівна**  
аспірантка,  
Сумський державний університет,  
м. Суми, Україна

**ПЕТРУШЕНКО Юрій Миколайович**  
доктор економічних наук, професор,  
Сумський державний університет,  
м. Суми, Україна

**ДУРАНОВСЬКИЙ Войцех**  
доктор філософії,  
Опольський університет,  
м. Ополь, Польща

**АРТЮХОВ Артем Євгенович**  
кандидат технічних наук,  
Сумський державний університет,  
м. Суми, Україна

## **ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

**Проблема.** Сучасне суспільство вступило в нове століття на фоні наростання глобальних змін, серед яких розвиток людського капіталу відстає від змін у техніко-економічній сфері. Глобальні процеси, що трансформуються такими катаклізмами, як пандемія COVID-19, вимагають подолання цього розриву та створення сучасної системи освіти впродовж життя, зокрема цифровізації освіти, яка формує та розвиває людський капітал.

**Метою** статті є виявлення та обґрунтування особливостей цифровізації процесів освіти дорослих як фактора, що впливає на розвиток людського капіталу.

**Результати.** У статті описано цифрову освіту дорослих як фактор підвищення людського капіталу в національному вимірі, її безпосередній вплив на розвиток людини в цілому та як працівника. Також показано місце України за індексом людського капіталу, який включає освіту впродовж життя як один із рейтингових балів. Зі зміною характеру трудових відносин працівники опиняються в ситуації, коли їхніх навичок бракує для подальшого економічного розвитку. На тлі трансформацій, спрямованих на формування та вдосконалення людського капіталу люди працездатного віку відчують все більшу стурбованість перспективами роботи та їх соціальною роллю. В процесі роботи було визначено ряд переваг цифровізації освіти впродовж життя та згруповано за такими категоріями, як: підвищення добробуту, внесок у людський капітал через продовження професійного навчання, усвідомлення себе як особистості. На основі бібліометричного аналізу було виявлено частоту вживання у наукових працях таких понять як «цифровізація» та «людський капітал». Наведені аргументи на користь того, чому Україні потрібна докорінна зміна парадигми соціально-економічного прогресу, перехід до нових форм навчання, а саме - більша увага до цифровізації освіти впродовж життя з акцентом на освіті дорослих.

**Наукова новизна.** Цифровізація освіти дорослих розглядається як стратегія створення можливостей навчання впродовж життя і описується як фактор, що впливає на людський капітал. Обґрунтовано, що інвестиції в людський капітал є ключовим драйвером економічному розвитку в сучасних умовах науково-технічного прогресу та посилення впливу інформаційних технологій.

**Висновки.** Важливою перевагою цифровізації освіти дорослих є її вплив на всебічне залучення людського капіталу до складу продуктивних сил. Молодше покоління, що вже народилося в епоху інтернету і цифрових технологій більше пристосоване до вимог сучасного бізнесу, тому нагальною і більш важливою з точки зору підвищення економічної ефективності є задоволення потреби в цифровізації саме освіти дорослих. Економічний розвиток в 21 столітті поступово починає характеризуватися не лише економічними, а й соціальними показниками, зокрема індексом розвитку людського капіталу. Для повноцінного економічного розвитку країни потрібно враховувати не лише доходи людини, але й рівень життя в цілому. Переорієнтація економіки на розвиток людини стає найважливішою характеристикою майбутнього соціально-економічного прогресу. Розвиток цифрової освіти та цифрової грамотності людини не залежно від її віку є нагальним питанням для вирішення, це той ресурс, що може забезпечити конкурентні переваги розвитку національної економіки в умовах сучасних глобальних змін.

**Ключові слова:** цифрова освіта дорослих, соціально-економічний розвиток, людський капітал.

Одержано редакцією: 04.12.2020  
Прийнято до публікації: 05.02.2020

УДК 640.4:330.3(477.53)

DOI: <https://doi.org/10.31651/2076-5843-2021-1-57-64>

**КИРНІС Наталія Іванівна**

кандидат економічних наук,

Полтавський університет економіки і торгівлі,

м. Полтава, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3564-4319>

[natalik200@ukr.net](mailto:natalik200@ukr.net)

## ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННИЙ БІЗНЕС ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ: СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ

*Проаналізовано сучасний стан та тенденції розвитку готельно-ресторанного бізнесу в Полтавській області. Встановлено, що обсяг реалізованих послуг з тимчасового розміщення й організації харчування за 2017-2019 рр. має тенденцію до збільшення для всіх категорій споживачів. Проаналізовано обсяг реалізованих послуг за перші три квартали 2020 року, відбуваються нерівномірні зміни, спочатку обсяг послуг падає, а потім знову зростає. Подана характеристика структури реалізованих послуг з тимчасового розміщення й організації харчування за 2017-2019 рр. Встановлено, що найбільшу частку у цій структурі становлять послуги надані населенню – 77%. Досліджено динаміку кількості засобів розміщення у 2015-2017 рр. Спостерігається зменшення кількості засобів розміщення від 11% до 23%. Запропоновано основні етапи стратегічного планування. Проведений аналіз стану розвитку готельно-ресторанного бізнесу Полтавської області стане ефективним засобом для розробки стратегічних напрямків розвитку та ефективної діяльності засобів розміщення. Практичне значення отриманих результатів полягає у розробці методичних рекомендації до формування стратегічного розвитку підприємств готельно-ресторанного бізнесу.*

**Ключові слова:** діяльність із тимчасового розміщення, діяльність із забезпечення стравами та напоями, обсяг реалізованих послуг, засоби розміщення.

**Постановка проблеми.** Завдяки глобалізаційним та інтеграційним процесам світовий ринок готельно-ресторанних послуг зазнав істотної трансформації, що пов'язано із жорсткими умовами виживання, завдяки діджиталізації та інноваційному розвитку [14]. Разом із тим готельно-ресторанний бізнес досить популярний та затребуваний, а тому вимагає постійного вдосконалення та поліпшення якості до рівня міжнародних стандартів [12].

Готельно-ресторанний бізнес є основним складником туристичної індустрії, що містить величезний комплекс послуг, а тому є основним чинником у туристичній галузі і визначає перспективи її розвитку. Сьогодні міжнародний туризм продовжує неухильно зростати. Так, у 2017 р. у туристичному секторі світової економіки створено 10,4% глобального ВВП (8272,3 млрд. дол. США), зайнятість населення планети у цій сфері становить 9,9%, або 313,0 млн. робочих місць [13].

Він є одним із прибуткових видів бізнесу у всьому світі, проте, сьогодні на його розвиток та існування має суттєвий вплив світова пандемія [10]. Через закриття кордонів та обмеження в переміщенні туристів цей вид бізнесу відчув великий поштовх вниз [11]. Не є виключенням і готельно-ресторанний бізнес України в цілому та в Полтавській області зокрема.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Теоретичні проблеми розвитку готельно-ресторанного бізнесу України стали предметом досліджень багатьох вітчизняних вчених, серед яких особливої уваги заслуговують праці: Т. Ковальчук [2], Ю. Маначинської [3], Я. Остапенко [5], І. Поплавської [6], Г. П'ятницької, В. Найдюк [7], А. Прокопюк [8] та ін. Проте, залишаються не достатньо вивченими питання розвитку готельно-ресторанного бізнесу Полтавської області з урахуванням наслідків пандемії коронавірусу.

**Мета статті** – аналіз сучасного стану розвитку готельно-ресторанного бізнесу в Полтавській області та визначення стратегічних напрямків такого розвитку.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Проведене дослідження розвитку готельно-ресторанного господарства у Полтавській області за період з 2016 по 2020 роки, завдяки

аналізу бази даних Державної служби статистики України, дозволило визначити та описати загальні тенденції готельно-ресторанної сфери.

Аналізуючи обсяг реалізованих послуг підприємствами тимчасового розміщення й організації харчування за період у чотири роки (2016-2019 рр.), робимо висновок, що найнижчий рівень даного показника зафіксовано 2016 року у розмірі 302706, тис. грн., що на 62,68 менше, ніж в 2019 році. Тобто спостерігається тенденція збільшення загалом обсягу реалізованих послуг у досліджуваних роках, в тому числі це збільшення спостерігається і за обсягами реалізованих страв населенню, підприємствам та іншим категоріям споживачів (табл.1).

Таблиця 1

**Обсяг реалізованих послуг підприємствами, які провадять діяльність із тимчасового розміщення й організації харчування в Полтавській області у 2016-2019 роках**

Роки	Обсяг реалізованих послуг, тис. грн	У тому числі реалізовано		
		населенню	підприємствам	іншим категоріям споживачів
2016	302706,3	234506,8	67537,6	661,9
2017	412447,8	310758,6	100944,8	744,4
2018	475280,8	369642,2	105191,9	446,7
2019	482971,8	370388,6	104451,3	8131,9

Джерело: побудовано автором на основі даних [1]

Стан розвитку готельно-ресторанного бізнесу у 2016-2019 рр. Полтавської області визначає якісні зміни добробуту населення області. Це зумовлено тим, що діяльність досліджуваних об'єктів господарювання залежить від купівельної спроможності споживачів, рівня розвитку підприємств готельного та ресторанного господарства, асортиментної забезпеченості послугами, а також розвитку туризму.

2020 рік став складним як для світової економіки, так і для економіки України. Підприємства готельно-ресторанного бізнесу стали найбільш вразливими до світової пандемії коронавірусу, адже отримали обмеження на здійснення своєї діяльності. Розглянувши обсяги реалізованих послуг досліджуваних об'єктів господарювання за перші три квартали 2020 року (табл. 2), можна стверджувати, що у першому кварталі показники були високими, у другому кварталі спостерігається тенденція до різкого падіння обсягу реалізованих послуг, а третій квартал характеризується збільшенням обсягу майже у 2 рази в порівнянні до другого кварталу.

Таблиця 2

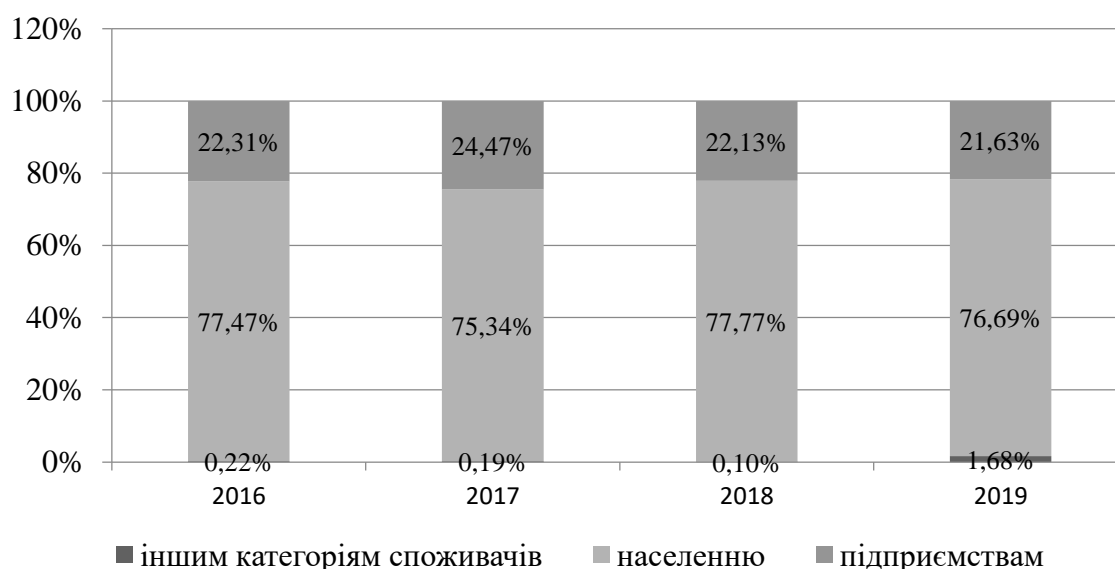
**Обсяг реалізованих послуг підприємствами, які провадять діяльність із тимчасового розміщення й організації харчування в Полтавській області у 1-3 кварталах 2020 року**

Вид діяльності	Обсяг реалізованих послуг, тис. грн			У т.ч. реалізовано послуг населенню					
				усього, тис. грн			у % до загального обсягу		
	квартали								
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Тимчасове розміщення й організація харчування	38870,2	15293,5	36502,4	21589,6	7117,1	20841,0	55,5	46,5	57,1
Тимчасове розміщення	19149,0	6233,0	17889,5	11932,8	3811,5	10162,0	62,3	61,2	56,8
Діяльність із забезпечення стравами та напоями	19721,2	9060,5	18612,9	9656,8	3305,6	10679,0	49,0	36,5	57,4

Джерело: побудовано автором на основі даних [1]

Крім того, діяльність із тимчасового розміщення й організації харчування у 2020 році має поділ на діяльність з тимчасового розміщення та діяльність із забезпечення стравами та напоями. Із табл. 2 бачимо, що у першому кварталі обсяги кожного виду діяльності від загального виду діяльності становлять приблизно по 50%. У другому та третьому кварталі за обсягом реалізованих страв переважає діяльність із забезпечення стравами та напоями. Зниження обсягу діяльності із тимчасового розміщення зумовлене закриттям кордонів, зменшенням кількості іноземних туристів та закриття закладів готельного господарства.

Аналізуючи обсяги реалізованих послуг для населення, спостерігається та ж сама тенденція в обсязі реалізованих послуг для тимчасового розміщення й організації харчування. Відбувається спочатку зменшення обсягів послуг, а потім зростання. Але у структурі за обсягом реалізації послуг переважають послуги з тимчасового розміщення. Це зумовлено більшим попитом населення на послуги із тимчасового розміщення. Розглянувши структуру обсягу реалізованих послуг з тимчасового розміщення й організації харчування бачимо, що з 2016 по 2019 роки валова частка обсягів реалізації від 75,34% до 77,77% належить населенню (рис. 1), що підтверджує залежність успішності готельно-ресторанного бізнесу від рівня життя населення в Полтавській області. Обсяг реалізованих послуг для підприємств коливається від 22,13 до 24,47%, і для інших категорій споживачів – обсяг не перевищує 2%.



**Рис. 1. Структура обсягу реалізованих послуг підприємствами готельно-ресторанного бізнесу Полтавської області за напрямками реалізації у 2016-2019 рр.**

*Джерело: побудовано автором на основі даних [1]*

Аналіз обсягів реалізації послуг з тимчасового розміщення й організації харчування в Полтавській області показав позитивну динаміку їх зростання. Але дані, представлені в табл. 3, показують коливання кількості об'єктів готельного господарства із тенденцією до зменшення.

**Таблиця 3**

**Кількість підприємств готельного господарства за типами в Полтавській області у 2015-2017 роках**

Типи підприємств готельного господарства	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2017 до 2015, %
Колективні засоби розміщення	139	109	107	- 23,02
Готелі та аналогічні засоби розміщення	105	76	77	-26,67
Спеціалізовані засоби розміщення	34	33	30	-11,76

*Джерело: побудовано автором на основі даних [1]*

Тобто загальна кількість колективних засобів розміщення у 2017 році в порівнянні з 2015 роком зменшилася на 23,02 %, кількість готелів та аналогічних засобів зменшилася на 26,67 та кількість спеціалізованих засобів розміщення зменшилася на 11,76 %.

Розглянувши кількість місць в засобах розміщення (табл. 4), спостерігається теж тенденція до зменшення їх кількості, а кількість осіб, які перебували в досліджуваних засобах розміщення з 2015 по 2017 роки зросла.

Таблиця 4

**Кількість місць в засобах розміщення та кількість осіб, що перебували в них, у 2015-2017 рр. в Полтавській області**

Роки	Колективні засоби розміщення		Готелі та аналогічні засоби розміщення		Спеціалізовані засоби розміщення	
	кількість місць	кількість осіб, що перебували	кількість місць	кількість осіб, що перебували	кількість місць	кількість осіб, що перебували
2015 рік	9732	229173	4172	172931	5560	56242
2016 рік	9215	234527	3993	173137	5222	61390
2017 рік	8866	261530	4052	195405	4814	66125
2017 до 2015, %	-8,90	+14,12	-2,88	+13,00	-13,42	+17,57

Джерело: побудовано автором на основі даних [1]

Спостерігається тенденція до зменшення кількості місць у колективних засобах розміщення: з 2015 по 2017 рік – на 9%, при цьому кількість місць в готелях за цей період зменшилася на 3%, а в спеціалізованих засобах розміщення – на 13%. Позитивна тенденція відбулася за кількістю осіб, що перебували в засобах розміщення, – бачимо зростання за досліджуваний період. Найбільше збільшення кількості осіб відбулося в спеціалізованих засобах розміщення – більше 17%. Крім того, туристичні потоки Полтавської області за статистичними даними з 2015 по 2019 рік зросли у 3,8 разів.

Зменшення кількості місць у засобах розміщення зумовлено нестабільною політичною та фінансовою політикою в Україні, а також тим фактом, що застарілі заклади радянського зразка не відповідають вимогам сьогодення та потребам відвідувачів, а високий відсоток зношеності матеріально-технічної бази і відсутність додаткового сервісу знижує рівень конкурентоспроможності на ринку готельних послуг [4]. Крім того, неефективні методи управління підприємствами, особливо в умовах економічної нестабільності та пандемії зумовлюють зменшення ефективності діяльності засобів розміщення та неможливості їх конкурувати на ринку.

Зменшення кількості засобів розміщення зумовлено відсутністю іноземних інвестицій в даний вид бізнесу. Іноземні інвестори не бажають вкладати кошти в розвиток готельного бізнесу через недостатній розвиток житлово-комунального господарства в досліджуваному регіоні, а також через погану інфраструктуру (зокрема, якість доріг на Полтавщині).

Проведене нами соціологічне опитування фахівців готельно-ресторанного бізнесу, підтверджує, зазначені вище причини зменшення кількості засобів розміщення на території Полтавської області. При цьому, причину зношення матеріально-технічної бази вважають 30% опитаних, нестабільну політичну та фінансову політику держави – 30 %, відсутність капітальних інвестицій – 20%, пандемію коронавірусу – 15%, інші причини – 5 %.

Саме ці факти зумовлюють необхідність розробки стратегічних напрямків для розвитку готельно-ресторанного бізнесу.

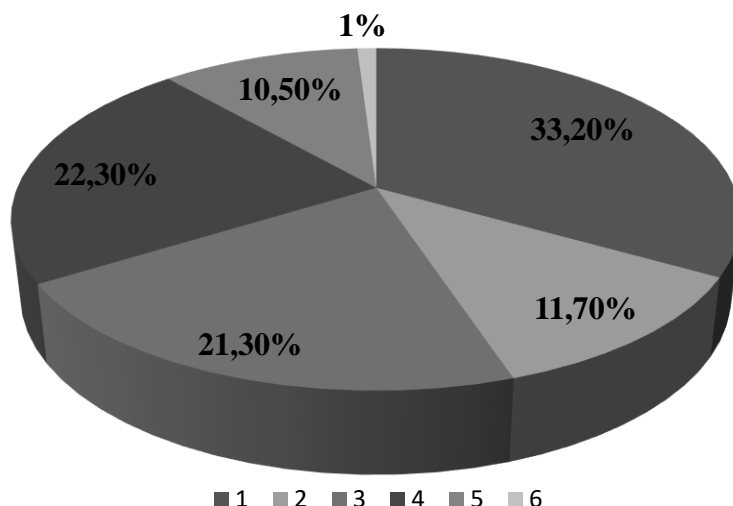
З метою розробки стратегічних напрямків розвитку необхідно сформулювати стратегічний план, який буде складатися із таких основних етапів: аналітичного, планувального та реалізаційного моніторингу.

На аналітичному етапі необхідно зібрати статистичну інформацію та провести опитування серед споживачів готельно-ресторанних послуг та працівників досліджуваних підприємств.

Другий етап буде передбачати аналіз отриманої інформації та розробку подальших стратегічних цілей, дій. Останній етап передбачатиме затвердження стратегічних цілей та подальшого моніторингу їх здійснення.

При формування стратегічного плану розвитку готельно-ресторанного бізнесу необхідно врахувати шляхи залучення іноземних інвесторів. Одним із шляхів залучення інвесторів повинна стати реклама Полтавської області за її туристично-рекреаційним потенціалом. Згідно з стратегією розвитку туризму та курортів в Полтавській області на 2019-2029 роки, виділено чотири видів туризму: пізнавальний, подієвий, діловий та сільський зелений, на яких необхідно акцентувати увагу інвесторів [9].

Із метою визначення основних стратегічних напрямів розвитку готельно-ресторанного бізнесу проведено соціологічне опитування фахівців галузі, результати якого ілюструє рис. 2.



1. залучення іноземних інвесторів; 2. Swot-аналіз готельно-ресторанного бізнесу;
3. впровадження міжнародних стандартів якості обслуговування;
4. впровадження інновацій;
5. зміна типу підприємства; 6. інші стратегічні напрямки

**Рис. 2. Структура основних стратегічних напрямів розвитку готельно-ресторанного бізнесу Полтавської області за результатами соціологічного опитування фахівців галузі**

Найбільшу частку становлять такі стратегічні напрями: залучення іноземних інвесторів, Swot-аналіз готельно-ресторанного бізнесу та впровадження міжнародних стандартів якості обслуговування.

На основі встановлених стратегічних напрямів розвитку готельно-ресторанного бізнесу пропонуємо сформулювати ієрархію стратегій (рис. 3).

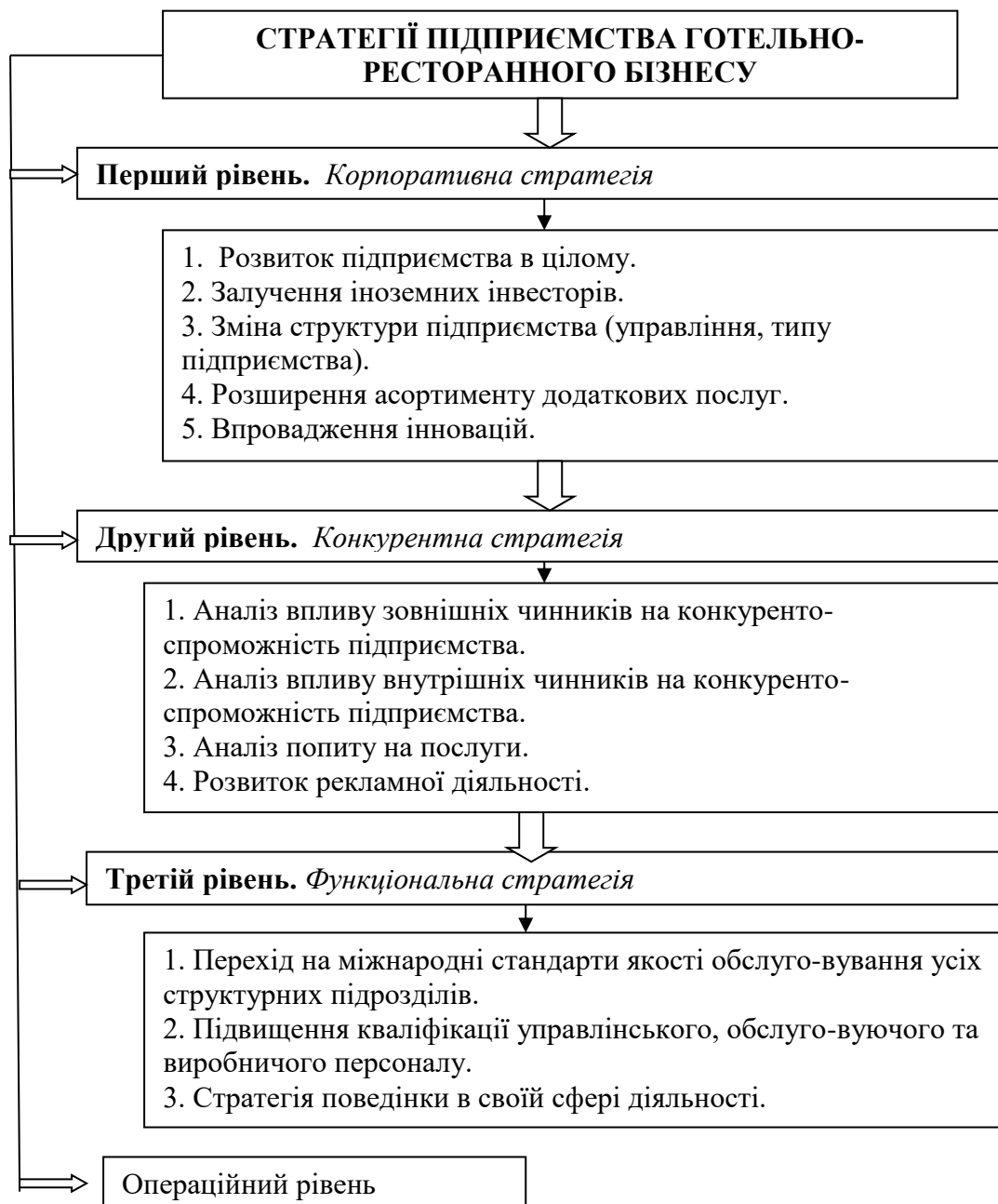
Стратегія підприємств готельно-ресторанного бізнесу складатиметься із кількох рівнів декомпонування, кожному із яких відповідатиме стратегія певного рангу. До ієрархії будуть входити: корпоративна, конкурентна, функціональна та операційна стратегії.

Корпоративна стратегія знаходиться на найвищому рівні, вона визначатиме загальні напрями діяльності підприємств готельно-ресторанного бізнесу. Конкурентна стратегія займає другий щабель в ієрархії, вона вказуватиме план довгострокових конкурентних позицій для підприємства.

Функціональна стратегія розробляється для кожного функціонального напрямку діяльності підприємства та конкретизує завдання корпоративної та конкурентної стратегії до функціональних підрозділів підприємства.

Операційні стратегії – це стратегії вузького направлення, призначені для основних структурних підрозділів підприємства.





**Рис. 3. Ієрархія стратегій підприємств готельно-ресторанного бізнесу Полтавської області**  
Сформовано автором.

Завдяки розробленим стратегіям, підприємства готельно-ресторанного бізнесу зможуть покращити ефективність діяльності та підвищити конкурентоспроможність на ринку готельно-ресторанних послуг досліджуваного регіону.

**Висновки.** Отже, обсяг реалізації послуг з тимчасового розміщення й організації харчування для підприємств готельно-ресторанного бізнесу Полтавської області за 2016-2019 рр. має тенденцію до збільшення. Кількість підприємств готельно-ресторанного бізнесу зменшується, завдяки неефективним методам управління та повільному оновленню матеріально-технічної бази та пандемії коронавірусу.

Проведений аналіз стану розвитку готельно-ресторанного бізнесу Полтавської області стане ефективним засобом для розробки стратегічних напрямків розвитку та ефективної діяльності засобів розміщення.

Практичне значення отриманих результатів полягає у розробці методичних рекомендації до формування стратегічного розвитку підприємств готельно-ресторанного бізнесу. Перспективи

подальших наукових розробок полягають в аналізі фінансових результатів діяльності підприємств готельно-ресторанного бізнесу та дослідженні зовнішніх та внутрішніх чинників, які впливають на їх конкурентоспроможність.

#### Список використаних джерел

1. Державна служба статистики України. *Офіційний сайт*. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) (дата звернення: 13.02.2021).
2. Ковальчук, Т. Г. Перспективи розвитку готельно-ресторанного бізнесу в Україні в умовах глобалізації світового господарства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Випуск 23, частина 1, 126.
3. Маначинська Ю. А. Обґрунтування динаміки рентабельності готельних послуг. *Економіка і фінанси*. 2012. 130, С. 131–137.
4. Непочатенко В.О. Підвищення конкурентоспроможності підприємств готельного бізнесу в Україні. *Інфраструктура ринку*. 2020. Випуск 44, 106–110.
5. Остапенко, Я. О. Статистичний аналіз підприємств готельного господарства та прогнозування його розвитку. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 8, 1216–1221.
6. Поплавська, І. В. Динаміка розвитку готельного господарства України. Історія української географії. *Всеукраїнський науково-теоретичний часопис*. 2009. Тернопіль, 20, 117–120.
7. П'ятницька, Г. Т. & Найдюк, В. С. Сучасні тренди розвитку ресторанного господарства в Україні. *Економіка та держава*. 2017. 9, 66-73.
8. Прокопюк, А. Сучасні тенденції розвитку ресторанного господарства України та Польщі. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2015. 25.4, 259–265.
9. Стратегія розвитку туризму та курортів у Полтавській області на 2019–2029 роки. Полтавська обласна державна адміністрація, департамент культури і туризму. URL: <http://poltavaculture.gov.ua/uk/informatsiia/zahalna-informatsiia/219-stratehiya-rozvytku-turyzmu-takurortiv-u-poltavskiy-oblasti-na-2019-2029-roky> (Дата звернення: 12.01.2021).
10. Bakar, N.A. & Rosbi, S. Effect of Coronavirus disease (COVID-19) to tourism industry. *Int. J. Adv. Eng. Res. Sci.* 2020. 7, 4.
11. Gursoy, D., Chi, C. G., & Chi, O. H. COVID-19 Study 2 Report: Restaurant and Hotel Industry: Restaurant and hotel customers' sentiment analysis. *Would they come back? If they would, WHEN?2020*. (Report No. 2), Carson College of Business, Washington State University.
12. Gössling, S., Scott, D., & Hall, C. M. Pandemics, tourism and global change: A rapid assessment of COVID-19. *Journal of Sustainable Tourism*. 2020. 1–20. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1758708>
13. World Travel & Tourism Council (WTTC). URL: <http://www.wttc.org/research/economic-impact-research/country-reports/> (Дата звернення: 12.01.2021).
14. UNWTO. *UNWTO world tourism barometer (Vol. 18, Issue 2, May 2020)*.

#### References

1. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2021). Oficijnyj sajt. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) (data zvernennja: 13.02.2021)
2. Kovaljchuk, T. Gh. (2019). Perspektyvy rozvytku ghoteljno-restorannogho biznesu v Ukraini v umovakh ghlobalizaciji svitovogho ghospodarstva. *Naukovyj visnyk Uzghorodskogho nacionalnogho universytetu*. Vypusk 23, chastyna 1, 126.
3. Manachynsjka, Ju. A. (2012). Obgruntuvannja dynamiky rentabelnosti ghoteljnykh poslugh. *Ekonomika i finansy*, 130, S. 131-137.
4. Nepochatenko V.O. (2020). Pidvyshchennia konkurentospromozhnosti pidprijemstv hotelnoho biznesu v Ukraini. *Infrastruktura rynku*. Vypusk 44, 106-110.
5. Ostapenko, Ja. O. (2015). Statystychnyj analiz pidprijemstv ghoteljnogho ghospodarstva ta proghnozuvannja jogho rozvytku. *Ghlobaljni ta nacionaljni problemy ekonomiky*, Vyp. 8, 1216-1221.
6. Poplavsjska, I. V. (2009). Dynamika rozvytku ghoteljnogho ghospodarstva Ukrainy. *Istorija ukrajinsjkoji gheoghrafiji. Vseukrajinsjkyj nauково-teoretychnyj chasopys*, 20, 117–120.
7. P'jatnycjska, Gh. T. & Najdjuk, V. S. (2017). Suchasni trendy rozvytku restorannogho ghospodarstva v ukraini. *Ekonomika ta derzhava*, 9, 66–73.
8. Prokopjuk, A. (2015). Suchasni tendenciji rozvytku restorannogho ghospodarstva Ukrainy ta Poljskhi. *Naukovyj visnyk NLTU Ukrainy*, 25.4, 259–265.

9. Poltava Regional State Administration, Department of Culture and Tourism (2018). Strategy for the development of tourism and resorts in the Poltava region for 2019-2029. URL: <http://poltvaculture.gov.ua/uk/informatsiia/zahalna-informatsiia/219-stratehiya-rozvytku-turyzmu-takurortiv-u-poltavskiy-oblasti-na-2019-2029-roky> (Accessed: 12.01.2021).

10. Bakar, N.A. & Rosbi, S. (2020). Effect of Coronavirus disease (COVID-19) to tourism industry. *Int. J. Adv. Eng. Res. Sci*, 7, 4.

11. Gursoy, D., Chi, C. G., & Chi, O. H. (2020). COVID-19 Study 2 Report: Restaurant and Hotel Industry: Restaurant and hotel customers' sentiment analysis. *Would they come back? If they would, WHEN?* (Report No. 2), Carson College of Business, Washington State University.

12. Gössling, S., Scott, D., & Hall, C. M. (2020). Pandemics, tourism and global change: A rapid assessment of COVID-19. *Journal of Sustainable Tourism*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1758708>

13. World Travel & Tourism Council (WTTC). URL: <http://www.wttc.org/research/economic-impact-research/country-reports/> (Accessed: 12.01.2021).

14. UNWTO. (2020). *UNWTO world tourism barometer (Vol. 18, Issue 2, May 2020)*

**KYRNIS Nataliia**

Ph.D. in Economic Sciences,

Poltava University of Economics and Trade,

Poltava, Ukraine

## **HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS OF POLTAVA REGION: THE CURRENT STATE OF DEVELOPMENT AND AREAS FOR IMPROVEMENT**

**Introduction.** *The hotel and restaurant business is one of the most profitable businesses in the world and meets the basic needs of the population in food and housing. However, research shows that today it is one of the most sensitive to the economic situation and the global pandemic. Therefore, research in the field of hotel and restaurant business as any country as a whole and its individual region is relevant.*

**The purpose** of the article is to analyze the current state of the hotel and restaurant business in the Poltava region and determine the strategic directions of its further development. Research methods are analysis and systematization of the state and further development of the hotel and restaurant business of Poltava region.

**Results.** *The current state and trends of hotel and restaurant business development in Poltava region are analyzed. It is established that the volume of implemented services for temporary accommodation and catering for 2017-2019 tends to increase for all categories of consumers. The volume of sold services for the first three quarters of 2020 is analyzed; there are uneven changes, first the volume of services decreases, and then increases again. The characteristics of the structure of implemented services for temporary accommodation and catering for 2017-2019 are given. It is established that the largest share in this structure are services provided to the population - 77%. The dynamics of the number of accommodation facilities in 2015-2017 was studied. There is a decrease in the number of accommodation facilities from 11% to 23%.*

**Conclusions.** *The volume of sales of services for temporary accommodation and catering for enterprises of hotel and restaurant business of Poltava region for 2016-2019 tends to increase. The number of hotel and restaurant businesses is declining due to inefficient management methods and slow updating of the material and technical base. The analysis of the state of development of the hotel and restaurant business of Poltava region will be an effective tool for developing strategic directions of development and effective operation of accommodation facilities. The practical significance of the obtained results lies in the development of methodological recommendations for the formation of strategic development of hotel and restaurant business enterprises.*

**Keywords:** *hotel and restaurant business, food and beverage supply activities, volume of sold services, accommodation facilities.*

*Одержано редакцією: 10.11.2020  
Прийнято до публікації: 29.01.2021*

УДК 657.1

DOI: <https://doi.org/10.31651/2076-5843-2021-1-65-73>

**ЄРЕМЯН Олена Михайлівна**

кандидат економічних наук, доцент,  
Херсонський національний технічний університет,  
м. Херсон, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8170-7598>  
number\_one\_2000@ukr.net

**МОРОЗЕНКО Юрій Михайлович**

здобувач вищої освіти,  
Херсонський національний технічний університет,  
м. Херсон, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8299-4613>  
ii1oas@outlook.com

### **ДЕБІТОРСЬКА ЗАБОРГОВАНІСТЬ: ПОРІВНЯННЯ ОБЛІКУ ЗА МСБО (МСФЗ) ТА П(С)БО**

*Досліджено класифікаційні ознаки дебіторської заборгованості в національній і міжнародній практиці, визначено проблемні питання щодо її класифікації з метою упорядкування та надання достовірної інформації про стан розрахунків дебіторів підприємства. Дана оцінка стану дебіторської заборгованості підприємств України в розрізі видів економічної діяльності. Проведено порівняльний аналіз ведення обліку дебіторської заборгованості згідно з міжнародними стандартами бухгалтерського обліку і національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку та встановлено їх спільні й відмінні риси.*

***Ключові слова:** дебіторська заборгованість, класифікація, види економічної діяльності, облік, міжнародні стандарти, національні стандарти.*

**Постановка проблеми.** Основою фінансово-господарської діяльності підприємств України є розрахункові операції, внаслідок яких, з одного боку, виникає дебіторська, а з іншого – кредиторська заборгованість. Тому суб'єктам ринкових відносин необхідно здійснювати ефективне управління дебіторською заборгованістю, сприяючи постійному її зменшенню, недопущенню простроченої дебіторської заборгованості.

Облік дебіторської заборгованості має певні особливості як у вітчизняній, так і зарубіжній практиці. У зв'язку з існуючою тенденцією до переходу ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності згідно з вимогами міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (МСБО) та міжнародних стандартів фінансової звітності, в Україні все більшої актуальності набуває питання гармонізації обліку дебіторської заборгованості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням, які стосуються бухгалтерського обліку дебіторської заборгованості, приділяється значна увага, що знайшло своє відображення в низці наукових праць вітчизняних і зарубіжних фахівців та в нормативних матеріалах. Зокрема, на вирішення цієї проблеми спрямовані дослідження С.Л. Берези, Н.О. Власової, Є.В. Дубровської, С.А. Кузнецової, О.Г. Лищенко, І.А. Бланка, С.Д. Батехіна та інших. Проте в умовах гармонізації вітчизняних стандартів бухгалтерського обліку з міжнародними стандартами існує необхідність поглиблення досліджень проблематики гармонізації обліку дебіторської заборгованості.

**Метою дослідження** є порівняння ведення бухгалтерського обліку дебіторської заборгованості підприємства згідно з міжнародними стандартами бухгалтерського обліку та національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку, виявлення відмінностей задля досягнення гармонізації між цими нормативними документами.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Нині, в умовах розвинених ринкових

відносин, значна увага приділяється поняттю дебіторської заборгованості, адже вона є джерелом доходу підприємства. Згідно з П(С)БО 10, дебіторська заборгованість – це сума заборгованості дебіторів підприємству на певну дату [1]. Під дебіторами слід розуміти юридичних та фізичних осіб, які внаслідок минулих подій заборгували підприємству певні суми грошових коштів, їх еквівалентів або інших активів. Дебіторська заборгованість, як і інші активи підприємства, відображається в балансі тільки при дотриманні загальної вимоги, яка пред'являється до активів національними стандартами, а саме:

- може бути достовірно визначена грошова оцінка цієї дебіторської заборгованості;
- у майбутньому очікується одержання від неї економічних вигод, тобто одержання грошових коштів, товарів, інших активів або зменшення зобов'язань.

Методологія обліку та порядок розкриття інформації про дебіторську заборгованість у фінансовій звітності визначаються П(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість» [1] та МСБО 1 «Подання фінансової звітності» [2]. Але не дивлячись на те, що виникнення дебіторської заборгованості детально розглядається вченими і повністю регулюється законодавством, в системі розрахунків по дебіторській заборгованості існує низка проблем. Однією з цих проблем є існуючий стан класифікації дебіторської заборгованості на рівні задоволення різних користувачів інформацією про її стан; зміст бухгалтерських записів, що визначаються в процесі визнання й оцінювання дебіторської заборгованості.

Розглядаючи дебіторську заборгованість, не можна не помітити наявності широкого спектра її видів, що зумовлює необхідність окремого розгляду питання класифікації дебіторської заборгованості як об'єкта бухгалтерського обліку. Класифікація дебіторської заборгованості згідно з МСБО 1 «Подання фінансової звітності» та П(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість» схожа: в обох випадках її класифікують лише за основними ознаками, які необхідні для подання фінансової звітності, тобто і МСБО 1 і П(С)БО 10 поділяють дебіторську заборгованість на довгострокову і поточну, а також на торговельну (яка виникла при розрахунках за товари, роботи, послуги) та іншу (яка виникла за розрахунками з бюджетом, за виданими авансами та іншими розрахунками). Автори статті вважають, що дебіторську заборгованість можна класифікувати за різноманітними ознаками залежно від інформаційних потреб користувачів, а не тільки за ознаками, поданими в Міжнародних стандартах бухгалтерського обліку чи П(С)БО.

Існують такі проблеми, що виникають при класифікації дебіторської заборгованості:

- відсутність пропозицій та рекомендацій доцільності використання різних видів класифікаційних ознак на підприємствах;
- відсутність єдиного комплексного підходу при розробці різних типів класифікації дебіторської заборгованості;
- недостатньо вивчена і досліджена такий складник дебіторської заборгованості як довгострокова заборгованість;
- не розкриті повною мірою вимоги щодо термінів та процедури переведення довгострокової дебіторської заборгованості в короткострокову та навпаки;
- відмінність класифікації дебіторської заборгованості в балансі та в плані рахунків.

В Україні класифікація дебіторської заборгованості здебільшого здійснюється суто в межах рахунків, передбачених Планом рахунків [3], або лише за однією певною ознакою. Тому ми пропонуємо узагальнити класифікацію дебіторської заборгованості згідно з науковими дослідженнями вчених та нормативними документами, які регулюють облік дебіторської заборгованості (рис. 1).

Також необхідно зробити певні пояснення до нижченаведеної класифікації: нетоварна дебіторська заборгованість виникає за операціями, до яких відносяться розрахунки за виданими авансами, розрахунки з підзвітними особами, розрахунки за нарахованими доходами, розрахунки за претензіями, розрахунки за відшкодуванням завданих збитків, розрахунки за позиками членам кредитних спілок та розрахунки з іншими дебіторами. Також питання можуть виникнути стосовно розподілу дебіторської заборгованості на навмисну та ненавмисну. Ненавмисна дебіторська заборгованість не є наслідком недоліків у господарській діяльності підприємства і виникає в результаті застосовуваних форм розрахунків за товари і послуги, в той час коли

навмисна дебіторська заборгованість створюється штучно персоналом підприємства, внаслідок недоліків в роботі підприємства для покриття нестач, розкрадань товарно-матеріальних цінностей і грошових коштів.

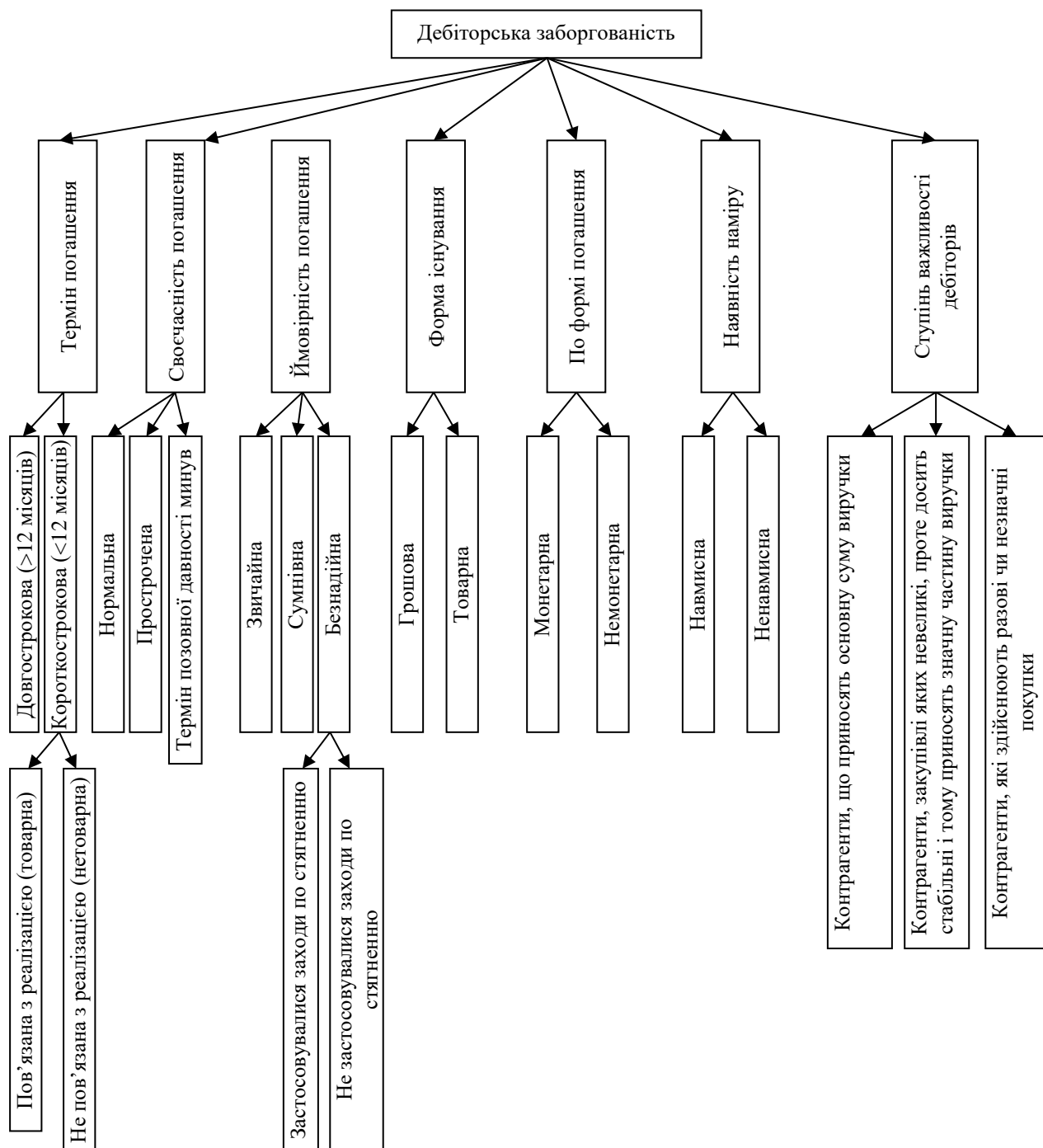


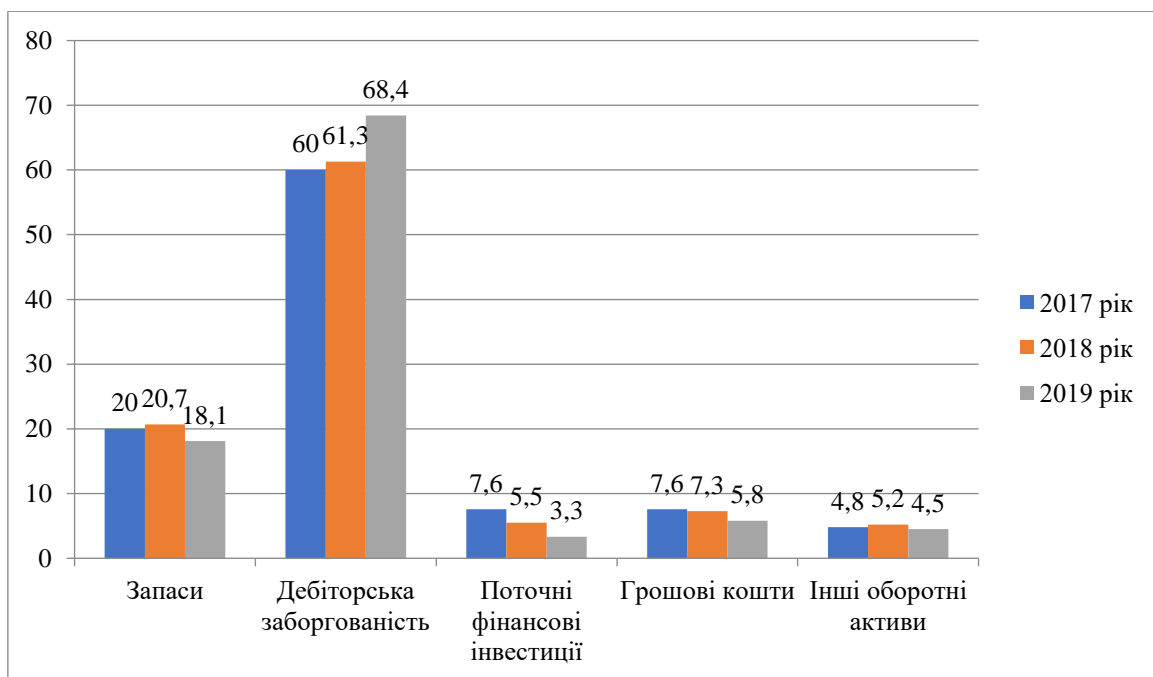
Рис. 1. Узагальнена авторами класифікація дебіторської заборгованості

Міжнародні стандарти фінансової звітності в цілому надають лише загальні правила класифікації дебіторської заборгованості, які носять рекомендаційний, а не директивний характер. Тому, суб'єкти господарювання можуть використовувати деякі критерії класифікації, вказані на наведеному вище рисунку, залежно від своїх особливостей галузевої діяльності, розміру підприємства та потреб користувачів інформації. В міжнародній практиці рішення про порядок розміщення різних видів дебіторської заборгованості в балансі та ступінь деталізації цих статей приймається суб'єктом господарювання самостійно, і, відповідно, у різних міжнародних

підприємств склад та структура дебіторської заборгованості в балансі будуть різними, на відміну від українського балансу, який жорстко регламентує форму надання цієї статті. Проте директивний характер класифікації у вітчизняному законодавстві має також і суттєві переваги, однією з яких є можливість статистичних досліджень та спостережень через порівнюваність показників, яка втрачається при самостійному виборі підприємством.

Підсумовуючи вище сказане, можна зробити висновок, що в класифікації дебіторської заборгованості існують певні суперечливі питання. Проте розробка науково обгрунтованої класифікації дебіторської заборгованості має важливе значення, оскільки дозволяє упорядкувати та надати достовірну інформацію про стан розрахунків дебіторів з підприємством.

Щоб не бути голослівним та підкреслити важливість ведення обліку дебіторської заборгованості та її розгляду з точки зору Міжнародних стандартів фінансової звітності та Національних положень бухгалтерського обліку і порівняти ці два погляди можна спершу привести наглядний приклад стану дебіторської заборгованості на підприємствах України. І першим показником який можна розглянути, є динаміка частки дебіторської заборгованості в загальному обсязі оборотного капіталу підприємства (рис.2) [11].



**Рис. 2. Динаміка структури оборотного капіталу підприємств України у 2015 – 2017 роках (%)**

Аналізуючи рисунок 2, можна зробити висновок, що найбільшу частку в структурі оборотного капіталу українських підприємств займає дебіторська заборгованість. У 2017 році її питома вага становила 68,4% оборотного капіталу.

Також проведення аналізу динаміки обсягу й структури дебіторської заборгованості підприємств України в розрізі видів економічної діяльності допомогло виявити щорічне зростання дебіторської заборгованості за видами економічної діяльності (табл. 1) [11].

Протягом 2017 – 2019 років спостерігається щорічне збільшення дебіторської заборгованості. Найвищими темпами зростає дебіторська заборгованість сільськогосподарських підприємств та підприємств, які працюють у сфері лісового та рибного господарства. Якщо у 2018 році відносно відхилення склало 126,3%, то вже у 2019 р. воно становило 218,6%. Даний вид економічної діяльності вирізняється серед усіх інших специфічними умовами виробничої та збутової діяльності. Зокрема, недотримання умов договорів, несвоєчасне доведення претензій за заборгованістю, які виникли, приводить до зростання дебіторської заборгованості, а як наслідок, до погіршення фінансового стану підприємств.



**Динаміка обсягу і структури дебіторської заборгованості підприємств України в розрізі видів економічної діяльності**

Вид економічної діяльності	2017 рік		2018 рік		2019 рік	
	млн. грн	%	млн. грн	%	млн. грн	%
1	2	3	4	5	6	7
Сільське, лісове та рибне господарство	151461	7,72	342782	13,62	1092111	27,68
Промисловість	595111	30,32	767422	30,49	990702	25,11
Будівництво	92132	4,69	122948	4,88	115496	2,93
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспорту	575446	29,32	702987	27,93	997461	25,28
Транспортування, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	78458	4,00	101217	4,02	196187	4,97
Тимчасове розміщення й організація харчування	4634	0,24	5041	0,20	6444	0,16
Інформація та телекомунікація	23101	1,18	29594	1,18	48272	1,22
Фінансова та страхова діяльність	124934	6,37	135550	5,38	114168	2,89
Операції з нерухомим майном	110802	5,65	145577	5,78	175302	4,44
Професійна, наукова та технічна діяльність	175591	8,95	123809	4,92	147930	3,75
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	24551	1,25	32977	1,31	52129	1,32
Освіта	313	0,02	365	0,01	391	0,01
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1347	0,07	1451	0,06	2054	0,05
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3419	0,17	3499	0,14	5395	0,14
Надання іншого виду послуг	1472	0,07	1985	0,08	1589	0,04
Всього	1962772	100	2517204	100	3945631	100

Помітно зросла дебіторська заборгованість такого виду економічної діяльності як транспортування, складське господарство та кур'єрська діяльність (на 29,0% у 2018 р. та на 93,8% у 2019 р.). Вважаю, що дана ситуація пов'язана із підвищенням активності як суб'єктів господарювання, так і населення до різних видів послуг транспортування, складування та кур'єрського обслуговування, а також наявністю широкого спектру підприємств відповідного виду економічної.

Суттєво у 2019 р. зросла також дебіторська заборгованість підприємств, які працюють у сфері інформації та телекомунікацій (на 63,1%), адміністративного та допоміжного обслуговування (на 58,1%), охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (на 41,6%), мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (на 54,2%). Вважаю, що окреслена ситуація пов'язана із починаючим розвиватися ринком перелічених видів послуг в Україні, здійснюваних саме на платній основі, який ще не забезпечений сформованим механізмом ефективного управління платіжною дисципліною користувачів цих послуг, а, відповідно, і управління їх дебіторською заборгованістю.

За певними видами економічної діяльності (будівництво, фінансова та страхова діяльність, операції з нерухомим майном, освіта) спостерігається зменшення темпів зміни дебіторської заборгованості, що пояснюється сповільненням інтенсивності розвитку господарської суб'єктів даних видів діяльності в останні роки та значним скороченням кількості підприємств окреслених видів економічної діяльності з 2017 р до 2019 р.

Погіршення управлінням дебіторською заборгованістю більшості суб'єктів різних видів економічної діяльності також є однією з причин, яка зумовила таке зростання питомої ваги дебіторської заборгованості. Виявлені закономірності в зростанні дебіторської заборгованості є сигналом про необхідність у підприємств звернення до Міжнародних стандартів фінансової звітності та Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку і застосування традиційних і сучасних міжнародних заходів управління дебіторською заборгованістю, задля пришвидшення її обороту, що і повертає нас до необхідності порівняння обліку дебіторської заборгованості за П(С)БО та МСБО (МСФЗ). Це необхідно для розуміння того, на якому етапі знаходиться регламент обліку дебіторської заборгованості у законодавстві України в порівнянні з міжнародною практикою ведення обліку, чи є між ними різниця та наскільки вона є суттєвою.

Як вже зазначалося вище, в українському законодавстві детально визначає методологічні принципи формування в бухгалтерському обліку інформації про дебіторську заборгованість та її розкриття у фінансовій звітності П(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість». Проте, на відміну від національних стандартів бухгалтерського обліку, в міжнародних стандартах бухгалтерського обліку або фінансової звітності не передбачено окремого стандарту для обліку дебіторської заборгованості. Регламентацію обліку дебіторської заборгованості можна знайти в різних МСБО та МСФЗ, а саме:

- МСБО 1 «Подання фінансової звітності» – відображення дебіторської заборгованості у фінансовій звітності;
- МСФЗ 15 «Дохід від договорів з клієнтами» - визнання короткострокової дебіторської заборгованості без оголошеної ставки відсотка;
- МСБО 16 «Основні засоби» – дисконтування майбутніх грошових надходжень і застосування ефективної ставки відсотка при оцінці довгострокової торговельної дебіторської заборгованості;
- МСБО 32 «Фінансові інструменти: подання» - визнання та облік дебіторської заборгованості як фінансового інструменту і припинення її визнання активом;
- МСБО 39 «Фінансові інструменти: визнання й оцінка» - визнання та облік дебіторської заборгованості як фінансового інструменту і припинення її визнання активом;
- МСФЗ 7 «Фінансові інструменти: розкриття інформації» - вимоги до розкриття у звітності інформації про дебіторську заборгованість;
- МСФЗ 9 «Фінансові інструменти» - визнання та облік дебіторської заборгованості як фінансового інструменту і припинення її визнання активом.

Результати авторського порівняння правил ведення обліку дебіторської заборгованості згідно з П(С)БО та МСБО і МСФЗ наведемо у табл. 2.

Таблиця 2

**Порівняння правил ведення обліку  
дебіторської заборгованості згідно з П(С)БО та МСБО і МСФЗ**

	Регламент П(С)БО	Регламент МСФЗ (МСБО)
Визнання дебіторської заборгованості та її оцінка	Поточна заборгованість визнається одночасно з визнанням доходу від реалізації та оцінюється за первісною вартістю (п. 6 П(С)БО 10) При наданні відстрочення платежу з утворенням різниці між справедливою вартістю і номінальною сумою майбутнього платежу різниця визнається доходом за нарахованими відсотками (п. 6 П(С)БО 10)	Визнання та оцінка дебіторської заборгованості здійснюється аналогічно П(С)БО 10. Після первісного визнання дебіторська заборгованість, що є фінансовим інструментом згідно з МСБО 39, оцінюється за амортизованою собівартістю за допомогою методу ефективного відсотку(параграф 46 МСБО 39)

## Продовження таблиці 2

Класифікація дебіторської заборгованості	<p>Поділяється на:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Довгострокову (п.4 П(С)БО 10)</li> <li>2. Поточну (п.4 П(С)БО 10) яка у свою чергу поділяється на: <ul style="list-style-type: none"> <li>- заборгованість за товари, роботи, послуги;</li> <li>- заборгованість за розрахунками з бюджетом, за виданими авансами, нарахованими доходами, внутрішніми розрахунками;</li> <li>- іншу дебіторську заборгованість.</li> <li>- звичайну;</li> <li>- сумнівну;</li> <li>- безнадійну.</li> </ul> </li> </ol>	<p>МСФЗ та МСБО поділяють дебіторську заборгованість на:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Непоточну (довгострокову)</li> <li>2. Поточну (п.57 МСБО 1)</li> </ol> <p>А також на інші два види (п. «є» параграф 54 МСБО 1):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- торговельна дебіторська заборгованість</li> <li>- інша дебіторська заборгованість</li> </ul> <p>В МСФЗ та МСБО відсутній розподіл дебіторської заборгованості на звичайну, сумнівну та безнадійну.</p>
Відображення в фінансовій звітності	<p>Поточна заборгованість, що не є фінансовим активом (крім придбаної заборгованості), включається до підсумку балансу за чистою вартістю реалізації, яка дорівнює первісній вартості за вирахуванням суми резерву сумнівних боргів (п.4, 7 П(С)БО 10). При цьому первісна вартість і сума резерву сумнівних боргів показуються в балансі окремими рядками. Довгострокова дебіторська заборгованість, що підлягає погашенню протягом 12 місяців із дати балансу, відображається на ту ж дату в складі поточної. А та, на яку нараховуються відсотки, відображається за теперішньою вартістю. Визначення теперішньої вартості залежить від виду заборгованості та умов її погашення (п. 12 П(С)БО 10)</p>	<p>У фінансовій звітності за МСБО 1, торговельна дебіторська заборгованість відображається у фінансовій звітності за чистою вартістю реалізації без зазначення первісної вартості та суми резерву сумнівних боргів (параграф 33 МСБО 1).</p>
Нарахування резерву сумнівних боргів	<p>П(С)БО 10 класифікує дебіторську заборгованість як звичайну, сумнівну і безнадійну. Щодо безнадійної дебіторської заборгованості П(С)БО 10 регламентує процес створення резерву сумнівних боргів, його обліку для покриття безнадійної дебіторської заборгованості. Також П(С)БО 10 має приклади розрахунку резерву сумнівних боргів.</p>	<p>У МСБО та МСФЗ немає розподілу дебіторської заборгованості на звичайну, сумнівну і безнадійну. Але така класифікація використовується підприємствами на практиці. Тобто критерії переведення дебіторської заборгованості з одного класу в інший здійснюються підприємством самостійно на основі професійної думки фахівця з питань бухгалтерського обліку. Оскільки у МСБО та МСФЗ немає наведеної вище класифікації дебіторської заборгованості, там немає алгоритму розрахунку резерву сумнівних боргів.</p>

Джерело: розробка авторів.

**Висновки.** Отже, процес обліку дебіторської заборгованості згідно з МСФЗ (МСБО) та П(С)БО дуже подібний один до одного, але є деякі ключові відмінності: в МСФЗ (МСБО) відсутня класифікація дебіторської заборгованості на звичайну, сумнівну та безнадійну. Через це в МСФЗ (МСБО) також відсутня регламентація процесу створення та обліку резерву сумнівних боргів, а тому й відрізняється відображення дебіторської заборгованості у фінансовій звітності.

Міжнародні стандарти фінансової звітності та Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку дають більш довільну класифікацію дебіторської заборгованості, а тому й надають підприємствам більше свободи в самостійному виборі критеріїв переведення заборгованості з однієї класифікаційної ознаки до іншої, на основі особливостей галузевої діяльності

підприємства, його розміру та професійної думки головного бухгалтера підприємства.

### Список використаних джерел

1. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-IV (зі змінами та доповненнями): Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (Дата звернення: 12.11.2020).
2. П(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість»: затверджено наказом Міністерства фінансів України № 318 від 31.12.1999р.: Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0725-99> (Дата звернення: 12.11.2020).
3. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: затверджений наказом Міністерства фінансів України № 291 від 30.11.1999р.: Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1557-11> (Дата звернення: 12.11.2020).
4. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 1 «Подання фінансової звітності» від 01.01.2012: Верховна Рада України. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_013](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_013) (Дата звернення: 12.11.2020).
5. Міжнародний стандарт фінансової звітності 15 «Дохід від договорів з клієнтами» від 30.06.2017: Верховна Рада України. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_010](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_010) (Дата звернення: 12.11.2020).
6. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 16 «Основні засоби» від 01.01.2012: Верховна Рада України. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_014](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_014) (Дата звернення: 12.11.2020).
7. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 32 «Фінансові інструменти: подання» від 01.01.2012: Верховна Рада України. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_029](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_029) (Дата звернення: 12.11.2020).
8. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 39 «Фінансові інструменти: визнання та оцінка» від 01.01.2012: Верховна Рада України. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_015](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_015) (Дата звернення: 12.11.2020).
9. Міжнародний стандарт фінансової звітності 7 «Фінансові інструменти: розкриття інформації» від 01.01.2012: Верховна Рада України. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_007](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_007) (Дата звернення: 12.11.2020).
10. Міжнародний стандарт фінансової звітності 9 «Фінансові інструменти» від 01.01.2012: Верховна Рада України. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_016](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_016) (Дата звернення: 12.11.2020).
11. Державна служба статистики України: [Веб-сайт]. Електронні дані. Київ: Держстат України, 1998-2020. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Дата звернення: 12.11.2020).

### References

1. On Accounting and Financial Reporting in Ukraine: the Law of Ukraine (2015). Retrieved from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (in Ukr.) (Accessed: 12.11.2020).
2. Ministry of Finance of Ukraine (1999). P(S)A 10 "Accounts receivable". Retrieved from: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0725-99> (in Ukr.) (Accessed: 12.11.2020).
3. Ministry of Finance of Ukraine (1999). Chart of accounts of assets, capital, liabilities and business operations of enterprises and organizations. Retrieved from: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1557-11> (in Ukr.) (Accessed: 12.11.2020).
4. Verkhovna Rada of Ukraine (2012). International Accounting Standard 1 "Presentation of Financial Statements". Retrieved from: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_013](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_013) (in Ukr.) (Accessed: 12.11.2020).
5. International Accounting Standards Board (2017). International Financial Reporting Standard 15 «Income from contracts with customers». Retrieved from: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_010](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_010) (in Ukr.) (Accessed: 12.11.2020).
6. Verkhovna Rada of Ukraine (2012). International Accounting Standard 16 "Fixed Assets". Retrieved from: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_014](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_014) (in Ukr.) (Accessed: 12.11.2020).
7. Verkhovna Rada of Ukraine (2012). International Accounting Standard 32 "Financial Instruments: Submissions". Retrieved from: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_029](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_029) (in Ukr.) (Accessed: 12.11.2020).
8. Verkhovna Rada of Ukraine (2012). International Accounting Standard 39 "Financial Instruments: Recognition and Measurement". Retrieved from: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_015](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_015) (in Ukr.) (Accessed: 12.11.2020).
9. Verkhovna Rada of Ukraine (2012). International Financial Reporting Standard 7 "Financial Instruments: Disclosures". Retrieved from: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_007](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_007) (in Ukr.) (Accessed: 12.11.2020).
10. Verkhovna Rada of Ukraine (2012). International Financial Reporting Standard 9 "Financial Instruments". [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929\\_016](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_016) (in Ukr.) (Accessed: 12.11.2020).
11. State Statistics Service of Ukraine (2019). Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> (in Ukr.)

(Accessed: 12.11.2020).

**YEREMIAN Olena**

PhD, Associate Professor,  
Kherson National Technical University,  
Kherson, Ukraine

**MOROZENKO Yurii**

Applicant for higher education,  
Kherson National Technical University,  
Kherson, Ukraine

**RECEIVABLES: COMPARISON OF ACCOUNTING BY IAS (IFRS) AND UAS**

**Introduction.** Accounting for receivables has certain features in both domestic and foreign practice. Due to the current trend towards the transition to accounting and financial reporting in accordance with the requirements of International Accounting Standards (IAS) and International Financial Reporting Standards, in Ukraine the issue of harmonization of receivables accounting is becoming increasingly important. Some aspects of debt accounting in Ukraine and abroad differ in accounting methods and require further research.

**Purpose.** The purpose of the study is to compare the accounting of receivables of the enterprise in accordance with international accounting standards and national regulations (standards) of accounting, to identify differences to achieve harmonization between these regulations.

**Results.** The article examines the classification features of receivables in accordance with IAS 1 "Presentation of Financial Statements" and UAS 10 "Accounts Receivable". The main problems that arise in the classification of receivables are identified, proposals are made to generalize the classification of receivables in accordance with scientific research of scientists and regulations governing the accounting of receivables. The development of a scientifically sound classification of receivables is important because it allows you to organize and provide reliable information about the status of accounts receivable with the company. The article analyzes the state of receivables of Ukrainian enterprises in terms of economic activities. The identified patterns in the growth of receivables are a signal of the need for companies to turn to International Financial Reporting Standards and International Accounting Standards and apply traditional and modern international measures to manage receivables, to accelerate its turnover, which returns us to the need to compare receivables. UAS and IAS (IFRS). This is necessary to understand at what stage is the regulation of accounting for receivables in the legislation of Ukraine in comparison with international accounting practices, whether there is a difference between them and how significant it is.

**Originality.** The classification features of receivables in national and international practice are investigated, the problematic issues of its classification are identified in order to organize and provide reliable information about the state of settlements of debtors of the enterprise. Based on the analysis of the dynamics of the volume and structure of receivables of Ukrainian enterprises in terms of economic activities, the need to compare the accounting of receivables under IAS (IFRS) and UAS. A comparative analysis of accounting for receivables in accordance with international accounting standards and national regulations (standards) of accounting and identified their common and distinctive features.

**Conclusion.** The process of accounting for receivables under IFRS (IAS) and UAS is very similar, but there are some key differences: IFRS (IAS) does not classify receivables as ordinary, doubtful and bad. Due to this, IFRS (IAS) also does not regulate the process of creating and accounting for the provision for doubtful debts, and therefore differs in the reflection of receivables in the financial statements. International Financial Reporting Standards and International Accounting Standards provide a more arbitrary classification of receivables, and therefore give companies more freedom in choosing the criteria for transferring debt from one classification to another, based on the characteristics of the industry, its size and professional opinion of the chief accountant enterprises.

**Keywords:** receivables, classification, types of economic activity, accounting, international standards, national standards.

Одержано редакцією: 14.12.2020  
Прийнято до публікації: 15.02.2020

УДК 338.43:637.05/.07(477)

DOI: 10.31651/2076-5843-2021-1-74-89

**КИРИЛЮК Ірина Миколаївна**

кандидат економічних наук, доцент,  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького,  
м. Черкаси, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3365-7239>  
in\_kirilyk@ukr.net

**КУКУРУДЗА Іван Іванович**

доктор економічних наук, професор,  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького,  
м. Черкаси, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0408-1122>  
t\_romaschenko@ukr.net

**КИРИЛЮК Євгеній Миколайович**

доктор економічних наук, професор,  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького,  
м. Черкаси, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7097-444X>  
en\_kirilyk@ukr.net

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА ТА СПОЖИВАННЯ ОРГАНІЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ ТВАРИННИЦТВА В УКРАЇНІ

*Обґрунтовано логічний ланцюг понять «механізм» – «економічний механізм» – «організаційно-економічний механізм» – «організаційно-економічний механізм розвитку органічного виробництва та споживання продукції тваринництва», а також запропоновано авторські трактування цих понять. Визначено принципи формування та удосконалення організаційно-економічного механізму (ОЕМ) розвитку органічного виробництва та споживання продукції тваринництва (ПТ). Запропоновано концептуальну схему ОЕМ розвитку органічного виробництва та споживання продукції тваринництва, яка об'єднує мету та завдання, чинники та передумови, пріоритети формування, а також інструменти, заходи та очікувані результати. Вказано на диспропорції в розвитку вітчизняного органічного сектору (в напрямі пріоритетного розвитку органічного рослинництва). Обґрунтовано інструменти прямої та непрямой підтримки виробництва органічної продукції тваринництва. Запропоновано знизити ставку ПДВ із 20 до 7% на основні види органічної продукції тваринництва, а також продукції тваринництва, виробленої за сертифікаційними схемами PDO, PGI, TSG. Розроблено низку заходів та інструментів стимулювання попиту на органічну продукцію тваринництва, а також розширення її експорту. Запропоновані підпрограми стимулювання експорту органічної продукції тваринництва дозволять значно наростити експорт цієї продукції та створити бренд України як її важливої країни-експортера.*

**Ключові слова:** механізм, економічний (господарський) механізм, організаційно-економічний механізм, продукція тваринництва, органічна продукція, додана вартість, захищене позначення походження (PDO), захищене географічне найменування (PGI), традиційна гарантована особливість (TSG), експорт.

**Постановка проблеми.** Нині в Україні споживається значно менше органічних продуктів, ніж у країнах ЄС. На душу населення цей показник у нас становить близько 1 євро, тоді як у ЄС – 53,7 євро. За обсягом внутрішнього ринку органічних продуктів Україна займає 25-те місце в Європі: з гектара органічних угідь на внутрішній ринок потрапляє продукції на 50 євро, тоді як у Європі – на 2345 євро [1].

Незважаючи на значне зростання площ органічних земель в Україні (протягом останніх десяти років вони зросли майже вдвічі – з 242 тис. га до 421,5 тис. га), переважна більшість цих площ (335 тис. га) зайняті орними культурами. Так, 48,1% органічних земель зайняті під зерновими, понад 16% займають олійні культури; 4,6% – бобові; 2% – овочі, 0,6% – фрукти [2]. За даними ТОВ «Органік Стандарт» – єдиного українського акредитованого органу органічної сертифікації (інші 16, акредитовані в Україні, є закордонними), із 485 вітчизняних підприємств, які отримали сертифікат про виробництво органічної продукції, виробництво продукції тваринництва здійснюють лише 15 підприємств або 3% від загальної їх кількості [3].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематика виробництва та споживання органічної продукції тваринництва нині стає предметом численних наукових досліджень. Зокрема, слід виокремити дослідження Дж. Беддінгтона [4], Р. Безуса [5], Є. Гавази, Ю. Воскобійника [6], Т. Гарнет, М. Апплебі, Е. Балмфорда, Я. Батемана, Т. Бентона, П. Блумер, Дж. Годфрей [7], Дж. Єнсена, Т. Крістенсен [8], Н. Клея, Дж. Лорімера [9], М. Шпрінгмана, Д. ДіКроза, Ш. Робінсона, Ч. Годфрея, Д. Голіна, М. Райнера, П. Баллон, П. Скарбороу [10] та інших вчених. Окремі аспекти формування ефективного організаційно-економічного механізму розвитку виробництва й споживання органічної продукції тваринництва розкриті в авторських публікаціях [11–17].

Проте існує необхідність подальших досліджень впливу обґрунтованих організаційно-економічних рішень на розвиток виробництва та споживання органічної продукції тваринництва. Нами висунуто гіпотезу, що такий вплив краще досліджувати на основі інтеграції соціально-економічного, техніко-економічного та біоекономічного аспектів розв'язання проблеми якості продукції тваринництва та формування комплексного біосоціального підходу в межах безперервного підвищення якості.

**Метою** статті є теоретико-методичне обґрунтування організаційно-економічного механізму розвитку виробництва та споживання органічної продукції тваринництва в Україні.

**Викладення основного матеріалу.** Організаційно-економічний (організаційно-господарський) механізм лежить в основі функціонування економічного (господарського) механізму й відображає сукупність способів і методів організації (самоорганізації) та управління процесами виробництва, обміну, розподілу та споживання. Він об'єднує систему економічних, правових та адміністративних способів, форм та методів, за допомогою яких здійснюється організація, координація та регулювання техніко-економічних та соціально-економічних відносин у суспільстві. Економічні відносини, а також економічні закони, які виражають їх суть, виявляються у формі економічних інтересів. Внаслідок цього організаційно-економічний механізм (ОЕМ) може гарантувати максимальний ефект лише тоді, коли він враховує економічні інтереси та забезпечує їх постійне узгодження. Ефективний ОЕМ забезпечення виробництва та споживання органічної продукції тваринництва апіорі має передбачає використання як ринкових механізмів самоорганізації, так і механізмів організації за участі держави.

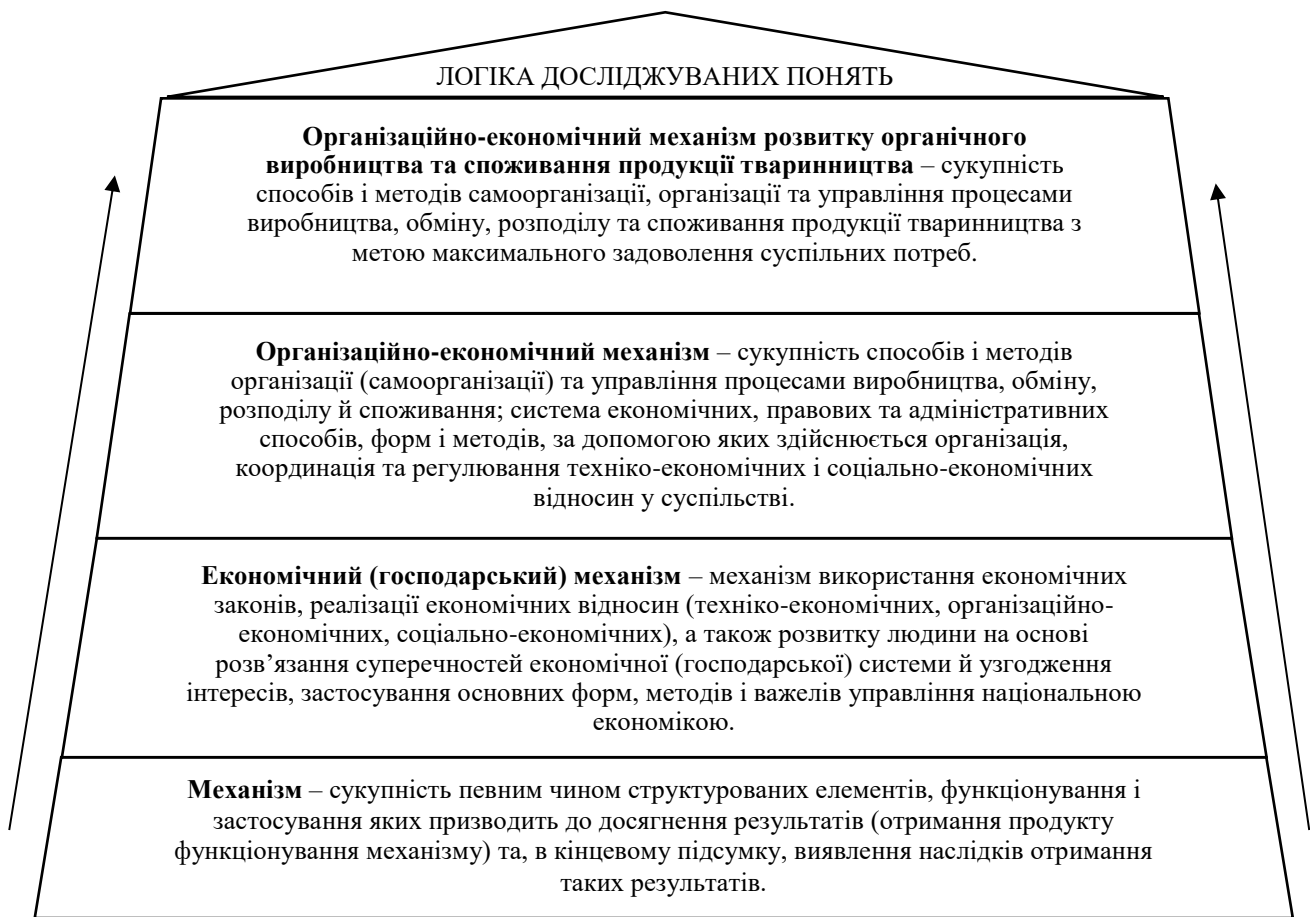
Організаційно-економічний механізм забезпечення розвитку органічного виробництва та споживання продукції тваринництва – це сукупність способів і методів самоорганізації, організації та управління процесами виробництва, обміну, розподілу та споживання органічної продукції тваринництва з метою максимального задоволення суспільних потреб.

Авторські трактування понять «механізм» – «економічний механізм» – «організаційно-економічний механізм» – «організаційно-економічний механізм розвитку органічного виробництва та споживання продукції тваринництва» представлено на рис. 1.

Ефективний організаційно-економічний механізм має сприяти розв'язанню техніко-економічних і соціально-економічних проблем у сфері розвитку виробництва та споживання продукції тваринництва за допомогою економічних, адміністративно-правових та інших регуляторів і забезпечувати максимальну дієвість ринкових саморегуляторів. До адміністративно-правових регуляторів відносять передусім затвердження технічних регламентів, стандартів і нормативів безпечності та якості, яким має відповідати органічна продукція тваринництва, встановлення вимог до систем управління якістю й безпечністю продукції, методів сертифікації цих систем, регламентація відповідальності за неналежне дотримання якісних параметрів і нормативів. Економічними важелями або регуляторами є різні форми інформаційного забезпечення процесів органічного виробництва (один із пріоритетних напрямів в сучасних умовах), інструменти фінансово-кредитної, бюджетно-податкової, цінової, зовнішньоекономічної, інвестиційної, інноваційної політики, політики захисту прав споживачів.

Економічні важелі відрізняються від адміністративно-правових тим, що безпосередньо не примушують суб'єктів виробництва, обігу та споживання органічної продукції тваринництва діяти певним чином, але роблять іншу поведінку для них не вигідною; допускають можливості вибору рішення для оптимізації витрат та підвищення ефективності діяльності.





**Рис. 1. Ланцюг досліджуваних понять та їх авторські трактування**

Джерело: сформовано авторами.

Формування й удосконалення організаційно-економічного механізму розвитку органічного виробництва та споживання продукції тваринництва має базуватися на таких принципах:

1) єдності економічних, соціальних та екологічних цілей – заходи та механізми державного регулювання галузі повинні орієнтуватися не лише на вирішення технічних та економічних проблем, а й брати до уваги соціальні й екологічні чинники, сформовані соціальні моделі поведінки та споживання різних груп населення, базуватися на довгострокових орієнтирах сталого розвитку;

2) неопротекціонізму – стимулювання виробництва та споживання органічної ПТ в умовах встановлення жорстких стандартів безпеки та якості продукції на внутрішньому ринку в умовах глобального зниження митних тарифів, вступу України до світової організації торгівлі (СОТ). Таким чином, не порушуючи вимог СОТ, здійснюється захист внутрішнього ринку від неякісної іноземної продукції та стимулюється підвищення конкурентоспроможності вітчизняної органічної продукції тваринництва. Заходи в рамках сучасного неопротекціонізму нині поширені в розвинених країнах;

3) достатності підстав для державного втручання та ефективності – полягає в тому, щоб те чи інше державне втручання не призводило до наслідків, які вимагають більших суспільних витрат, ніж дають суспільних вигід. Адже виявляється, що державне регулювання та контроль, які повинні усувати неспроможності ринку і гарантувати дотримання стандартів органічного виробництва, в певних ситуаціях виявляються неефективними, вміщують корупційні складники. Виникає проблема неспроможності або неефективності державного регулювання і контролю;

4) еквівалентності й пропорційності – дотримання цінкових міжгалузевих пропорцій, включно з цінним паритетом, застосування податкових, фінансово-кредитних та цінкових інструментів підтримки для забезпечення нормативної дохідності виробництва органічної ПТ (інакше зникатимуть стимули до розвитку органічного виробництва); підтримання найважливіших пропорцій між виробництвом, споживанням та експортом, між темпами розвитку кормової бази та виробництвом органічної продукції;



5) дієвості – вибір дієвих організаційно-економічних форм стимулювання, регулювання, контролю процесів органічного виробництва і переробки продукції тваринництва, а також економічних відносин на ринку органічної продукції тваринництва та продуктів її переробки і, в першу чергу, створення ефективної системи товаропросування органічної продукції.

Виходячи з обґрунтованих завдань, чинників і передумов, принципів регулювання та саморегулювання нами запропоновано теоретичну модель OEM розвитку органічного виробництва та споживання ПТ, концептуальні елементи якої представлено на рис. 2.



**Рис. 2. Елементи авторської моделі OEM розвитку органічного виробництва та споживання органічної ПТ**

Джерело: сформовано авторами.

Ключовими суб'єктами цієї теоретичної моделі є сільськогосподарські товаровиробники, споживачі та держава. Важливою функцією держави в сучасних умовах стає організація функціонування сертифікованих систем управління якістю органічної продукції тваринництва, що охоплюють весь ланцюг створення доданої вартості, та мотивація товаровиробників до здійснення органічної сертифікації.

У низці літературних джерел, у назвах яких міститься термін «пріоритети», теорія пріоритетів взагалі не розглядається. Проблема пріоритетності в економіці загалом пов'язується із найвигіднішим (найбільш прибутковим) варіантом вкладення інвестицій. Проте, зважаючи на проблему багатофункціональності сільського господарства та АПК, односторонність такого підходу породжує необ'єктивність оцінки та вибору пріоритетів, зокрема, на користь галузей рослинництва.

Виходячи з цього, важливого значення необхідно надавати вибору критеріїв пріоритетності. Відповідно до класичної (А. Сміт), неокласичної (А. Маршалл), сучасної неінституційної (Д. Норт та його послідовники) та інших парадигм, теорії людського капіталу, основними критеріями пріоритетності стимулювання розвитку окремих галузей національної економіки, а також накопичення багатства націй загалом є, по-перше, максимізація створеної доданої вартості, по-друге, нарощування інтелектуального потенціалу. Створена додана вартість уособлює в собі валовий внутрішній продукт (ВВП) країни, її національний доход, національне багатство, надходження валюти в країну тощо. Інтелектуальний потенціал формує довгострокові конкурентні переваги країн в сучасному глобалізованому середовищі.

Враховуючи ці ключові критерії багатства націй (критерій максимізації доданої вартості всередині країни та критерій накопичення інтелектуального потенціалу), одним із найголовніших пріоритетів державної політики в Україні має бути визнаний розвиток галузей тваринництва, переробки продукції тваринництва та формування ринку високоякісних продуктів харчування тваринного походження загалом. Стимулювання виробництва і споживання високоякісних продуктів харчування тваринного походження (зокрема органічних) створює потужний синергетичний ефект для економічної системи загалом, адже сприяє одночасному накопиченню доданої вартості та зростанню інтелектуального потенціалу нації.

Зростання інтелектуального потенціалу як окремого індивіда, так і нації загалом (особливо молодого покоління) залежить від процесів споживання продуктів харчування, насичених незамінними білками тваринного походження, поліненасиченими жирними кислотами (зокрема, життєво необхідною омега-3) та іншими мікроелементами. В разі «хронічної» відсутності в щоденному раціоні більшості населення достатньої кількості білків та амінокислот тваринного походження можуть початися процеси погіршення здоров'я та зниження інтелектуального потенціалу нації.

Необхідно використовувати стійкі конкурентні переваги АПК країни (серед яких основними є природний потенціал у вигляді родючих земель сільськогосподарського призначення, наявність у країні необхідних умов для виробництва в зростаючих обсягах органічної продукції тваринництва, досвід і традиції вітчизняного тваринництва, вигідне географічне положення, наявність транспортної інфраструктури для забезпечення достатніх обсягів експорту), а також високий потенційний попит на вітчизняні продукти харчування тваринного походження високої якості.

У цьому контексті необхідно вести мову про необхідність формування такого організаційно-економічного механізму розвитку органічного виробництва, який гарантуватиме сталий розвиток галузі тваринництва та ринку продукції тваринництва. Сталий розвиток означає єдність трьох складників: економічного, соціального та екологічного, що дозволяє поєднати довгострокове економічне зростання і підвищення рівня задоволення потреб населення з екологічними вимогами в єдину соціоприродну систему. Така триєдина характеристика правомірна стосовно сталого розвитку галузі тваринництва. З нашої точки зору, сталий розвиток галузі тваринництва та ринку продукції тваринництва означає гарантування продовольчої безпеки на основі формування достатніх обсягів попиту та пропозиції високоякісної продукції тваринництва, стабільний доступ до високоякісних продуктів харчування тваринного походження, що відповідає раціональним потребам людини в поживних речовинах, доступ до них бідного населення, раціональне управління природними ресурсами та захист довкілля. Сталий розвиток досягається, якщо протягом тривалого періоду

забезпечується (в єдності та взаємодії) розширене відтворення виробничого потенціалу, людського капіталу і природного середовища.

Сталий розвиток галузі тваринництва та ринку продукції тваринництва, як пріоритетних сфер вкладання капіталу, є необхідною передумовою сталого розвитку аграрного сектору, а також сталого економічного розвитку країни. Нині, з огляду на переважання на агропродовольчому ринку експорто-орієнтованих культур, вирощування яких призводить до виснаження ґрунтів, їхньої деградації, поширення шкідників, грибків, хвороб тощо, а також низьку частку на ньому тваринницької продукції, що призводить до її недоспоживання переважною частиною населення, у тому числі дітьми та підлітками (становить загрозу для інтелектуального розвитку нації та її майбутніх поколінь), не створено умов для забезпечення сталого розвитку аграрного сектору та людського розвитку загалом.

Інформація Міжнародної федерації органічних сільськогосподарських рухів (IFOAM), наведена в збірнику «Органічне сільське господарство в світі 2018», демонструє невтішну статистику щодо низької частки органічної продукції тваринництва в загальних обсягах її світового виробництва. Зокрема, в Європі питома вага органічної продукції тваринництва в загальних обсягах її виробництва є такою: вирощування бичків і молодняка ВРХ – 3,0% (в Україні – близько 1%), овець – 3,0% (в Україні не сертифікований жоден суб'єкт), свиней – 0,6% (в Україні – менше 1%), птиці – 1,8% (в Україні – менше 1%), виробництво молока – 2,8% (в Україні – близько 1%) [18, с. 233-235].

Таким чином, як у Європі, так і в Україні питома вага органічної продукції тваринництва є дуже незначною і знаходиться в межах статистичної похибки в 3%. В ЄС висока якість продукції тваринництва також асоціюється з продукцією із «захищеним позначенням походження» (PDO), «захищеним географічним найменуванням» (PGI), «традиційною гарантованою особливістю» (TSG). За даними дослідників, із 1199 зареєстрованих логотипів підтвердження якості в ЄС 706 (59%) припадає на продукцію тваринного походження, з яких 56% – PDO, 41% – PGI, і 3% – TSG. Із 565 зареєстрованих PDO майже 70% є назвами походження продукції тваринництва [17].

Проте в Україні поки що не створено належних умов для стимулювання виробництва продуктів із захищеними географічними назвами. Першими продуктами із маркою географічного позначення, визнаними в ЄС, можуть стати гуцульська коров'яча та овеча бриндзя, які є абсолютно автентичними продуктами й більше ніде в світі не виробляється. Незабаром гуцульську овечу бриндзю першою з українських продуктів мають внести до реєстру географічних зазначень на продукти харчування в ЄС. Рецепт цього екологічного й натурального продукту датується XV століттям. Зараз ціна бриндзі є надто низькою як для такого високоякісного продукту. Завдяки реєстрації в ЄС вітчизняні виробники продукції з маркою географічного зазначення розширюватимуть ринки збуту, а споживачі отримуватимуть гарантовану якість. Прикладом може бути Франція, де після маркування та реєстрації сиру “лайоль” за декілька років кількість виробників із десятка сягнула 50, а ціна на сир зросла у 10 разів [19].

Причиною низьких темпів розвитку виробництва продукції тваринництва із захищеними географічними назвами та органічної продукції в Україні є, по-перше, витратність процедур відповідного визнання, реєстрації та сертифікації, по-друге, висока собівартість такої продукції, що в умовах низької платоспроможності населення негативно відображається на її конкурентоспроможності на внутрішньому ринку. Екологічно чисті й органічні корми є значно дорожчими, дороговартісним є утримання худоби без використання хімічних ветеринарних препаратів, а також забезпечення достатнього ступеня свободи пересування тварин і вільного доступу до місць годівлі й джерел питної води.

Зокрема, собівартість органічного молока та м'яса є набагато вищою, аніж собівартість аналогічної традиційної продукції (рис. 3).

Конкурентоспроможність органічної продукції тваринництва на внутрішньому та зовнішніх ринках залежить від того, наскільки більше споживачі готові сплачувати за її властивості (безпечність для здоров'я, вища концентрація корисних амінокислот, мікроелементів) і яка межа підвищення вартості органічного товару. Усвідомлення споживачем додаткової споживчої цінності органічної продукції та готовність сплачувати за неї додаткові кошти мають вирішальне значення у формуванні попиту на внутрішньому ринку [20].



**Рис. 3. Чинники собівартості органічної продукції тваринництва**

Джерело: сформовано авторами на основі [1; 21].

На зовнішніх ринках, зокрема, серед споживачів розвинених країн, готовність сплачувати додаткову премію за органічність продукції значно вища, що й зумовлює експортну спрямованість вітчизняного органічного тваринництва.

Протягом 2018-2019 років нами здійснювався моніторинг роздрібних цін на органічну продукцію тваринництва (сертифікованих товаровиробників, зокрема, ПП «Галекс-Агро, ФГ «Дача» тощо) у вітчизняних супермаркетах та здійснювалося їх порівняння із цінами на аналогічну продукцію традиційного сектору. Дослідження показали, що в Україні на більшість молочної, м'ясної продукції, яєць різниця в цінах становила 180-200% (якщо враховувати фальсифіковану продукцію, то різниця в цінах була ще відчутнішою). Майже подібне співвідношення цін спостерігалось на той період у США та країнах ЄС.

Згідно з даними науковців ННЦ «Інститут аграрної економіки», у 2014-2017 рр. різниця в роздрібних цінах на традиційну й органічну ПТ була такою ж або ще більшою. Так, органічні яйця курячі були дорожчими за їх аналоги із традиційного сектору на 60%, сало – на 50%, молоко – у 2,2 разів, свинина (вирізка) – у 2,8 разів, курятина – у 3,3 разів, мед – у 2,1 разів [22, с. 133].

Беручи до уваги недовіру споживачів до вітчизняної системи оцінки відповідності та низький рівень доходів, більшість із них поки що не готові значно переплачувати за органічну продукцію. Це підтверджують результати досліджень, проведених у Дніпропетровській області групою науковців

під керівництвом Р. Безуса. Переплачувати понад 80% доданої вартості готові лише 2-5% респондентів (за органічне м'ясо – 5% респондентів, органічні кисло-молочні продукти – 4%, яйця – 3%) [5, с. 235-236]. Це з урахуванням того, що Дніпропетровська область за рівнем соціально-економічного розвитку займає одне з лідируючих місць в Україні (в рейтингу соціально-економічного розвитку регіонів за підсумками 2017 року – 4 місце).

Подібні результати стосовно специфіки поведінки споживачів на ринку вітчизняної органічної продукції тваринництва демонструють інші дослідники. Зокрема, Є. Гавазою отримані схожі дані. Дослідником зазначено, що в Україні за рівня націнки 75% і вище купувати органічне м'ясо і м'ясопродукти та повністю замінювати ними традиційну продукцію готові лише 5% споживачів, молоко та сир – 7%, яйця – 8% [6].

Ключовим сегментом вітчизняного ринку органічної продукції тваринництва і надалі залишатимуться домогосподарства, які за рівнем середньодушових доходів віднесені до верхньої децильної групи (10% домогосподарств із найвищими доходами). Це не означає, що на ринку періодично не з'являтимуться інші споживачі, які заради цікавості, реагуючи на новинки, чи підтримуючи (у певні періоди) здоровий спосіб життя купуватимуть органічну продукцію. До таких споживачів слід віднести також окремі домогосподарства, які мають дітей дошкільного віку (до 7 років), людей із проблемами зі здоров'ям та сталим усвідомленням необхідності збереження навколишнього середовища тощо. Хоча ці споживачі, як правило, формують спорадичний попит, який спричиняє незначне зростання ємності ринку, вони входять до тих 5-8% населення країни, які готові переплачувати 75% і більше за органічну продукцію тваринництва.

Таким чином, існує необхідність запровадження системи заходів, спрямованих на збільшення місткості ринку органічної продукції тваринництва, розвитку конкурентного середовища на внутрішньому ринку, інфраструктурного забезпечення збуту органічної продукції тваринництва, прийняття основ державної політики у сфері здорового харчування.

Поряд зі створенням бази даних про вітчизняні та зарубіжні технології, продуктивні інновації нового покоління, доцільними є компенсація та відшкодування державою сільськогосподарським товаровиробникам витрат, пов'язаних зі створенням нових потужностей із виробництва й переробки продукції тваринництва, яка має географічне зазначення походження, та органічної продукції тваринництва, сертифікацією виробництва за сертифікаційними системами PDO, PGI, TSG і системами сертифікації органічного виробництва на базі малих і середніх підприємств, фермерських господарств (про господарства населення не йдеться, адже на їх базі складно організувати сертифікацію). Роль малих і середніх підприємств, фермерських господарств у розвитку виробництва продукції з географічним зазначенням походження й органічного виробництва є ключовою. У світі середня площа органічних земель, що припадає на одного виробника органічної продукції, становить 40,5 га. Хоча в Україні є господарства, які мають площу органічних угідь понад 7000 га (ПП «Агроекологія» і ПП «Галекс-Агро»).

На ринку органічної продукції розвинених країн присутні як дрібні, так і великі господарства. Проте першочергової підтримки з точки зору створення нових потужностей та органічної сертифікації потребують саме дрібні та середні фермерські господарства. Практика показує, що вони досить швидко адаптуються до повної зміни технологій виробництва, що зумовлює необхідність повного переходу від застосування штучних добрив на користь органіки. При плануванні параметрів органічного виробництва слід враховувати необхідність забезпечення балансу поживних речовин у ґрунті. Фахівці підкреслюють, що для відновлення балансу гумусу в господарствах необхідно мати щонайменше 1 умовну голову худоби на 1 га посівної площі (на якій формується кормова база) для забезпечення цього гектара органічними добривами. Забезпечити вказані передумови формування бездефіцитного балансу гумусу шляхом внесення органічних добрив можна в більшості випадків лише на базі малих і середніх господарств.

При переважній державній підтримці малих та середніх сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, які можуть стати драйверами розвитку вітчизняного органічного тваринництва (зокрема, у сферах вирощування ВРХ, виробництва молока, столових яєць, меду) та виробництва продуктів харчування з географічним зазначенням походження, гарантується безпосередній зв'язок державної підтримки із забезпеченням якості продукції.

Нині споживачі стають все більше зацікавленими в отриманні інформації про способи утримання і лікування тварин, рівень їх благополуччя. Відповідно, необхідно створити умови для зростання мотивації вітчизняних товаровиробників до поліпшення добробуту тварин і відображення цього через певні програми сертифікації, що дозволить збільшити попит на їхню продукцію.

Одним із першочергових завдань вважаємо запровадження в Україні системи збору та аналізу офіційної статистичної інформації щодо розвитку органічного виробництва. Нині така інформація хоча й не відсутня в принципі, але розосереджена серед сертифікуючих компаній (переважна більшість із яких є зарубіжними), об'єднань, асоціацій, федерацій органічного руху, консалтингових фірм, що ускладнює її акумуляцію та об'єктивну оцінку ситуації в органічному тваринництві. Відсутність офіційних статистичних даних створює передумови для фальсифікації даних, уможливорює реалізацію псевдоорганічної продукції.

Важливим інструментом прискорення розвитку органічного сектору є розбудова інфраструктури ринку органічної продукції. Її відсутність спричиняє нерозмежованість потоків традиційної, органічної та генетично модифікованої продукції і змушує виробників використовувати традиційні канали її збуту, часто не отримуючи необхідної цінової надбавки. Досить часто виробники органічної продукції змушені збувати її різноманітним посередникам за заниженими цінами. Така ситуація призводить до цінової дискримінації товаровиробників, відтоку фінансових ресурсів із органічного сектору.

Потрібно запровадити систему економічного стимулювання виробництва органічної продукції тваринництва, яка базується на запровадженні цінових, податкових, кредитних, митних та інших пільг. Водночас необхідним вбачаємо застосування жорстких санкцій до порушників екологічних норм загалом та вимог до органічного виробництва продукції тваринництва зокрема (рис. 4).



**Рис. 4. Інструменти прямої та непрямої державної підтримки виробництва органічної продукції тваринництва**

Джерело: [6; 22], власні дослідження [14].

Інструменти прямої державної підтримки мають бути збалансованими між окремими видами органічної продукції тваринництва залежно від показника норми прибутку чи рентабельності

виробництва. Важливим є механізм стимулювання переведення земель, виведених з інтенсивного використання, на виробництво органічної продукції тваринництва чи органічних кормів, фінансової підтримки товаровиробників під час перехідного періоду (24-36 місяців), виробників органічних добрив, біологічних засобів захисту тварин.

Для збільшення доступності органічної продукції пересічному споживачеві, стримування соціальної стратифікації суспільства вважаємо за доцільне зниження ставки ПДВ із 20 до 7% на основні види органічної продукції тваринництва, а також продукції виробленої за сертифікаційними схемами PDO, PGI, TSG. Це дозволить досягти низки цілей: по-перше, забезпечити здоровим харчуванням значну частку населення країни, по-друге, підвищити ефективність виробництва високоякісної ПТ та її конкурентоспроможність, що дозволить зміцнити позиції вітчизняних виробників на внутрішньому та зовнішніх ринках, накопичувати додану вартість всередині країни.

Таким чином, необхідне комплексне застосування запропонованих заходів та інструментів, спрямованих на розвиток органічного виробництва та підвищення якості ПТ, для створення синергетичного ефекту впливу на попит, пропозицію, конкурентну ситуацію на ринку.

Поряд із викладеними вище напрямками стимулювання пропозиції органічної продукції тваринництва та розбудови інфраструктури органічного ринку, належну увагу слід приділити й активізації попиту та сприяння раціональній поведінці споживачів. Адже, зважаючи на низькі доходи більшості населення країни, така поведінка у системі координат «ціна – якість» через низьку платоспроможність тяжіє в більшості випадків у сторону нижчої ціни.

На часі є необхідність запровадження в Україні програм адресної продовольчої допомоги населенню, що перебуває за межею бідності. Серед таких програм базовою має стати, за прикладом США, програма пільгового придбання органічних продуктів тваринного походження, щодо яких спостерігається хронічне недоспоживання (молока, м'яса, риби). У США в межах подібної програми (Supplemental Nutrition Assistance Program (SNAP)) допомогу в 2020 році отримали 40 млн осіб. Середній місячний розмір цієї допомоги на 1 особу становив близько 155 доларів США, а урядові витрати за програмою сягнули 79,2 млрд дол. США [23].

В Україні критеріями участі окремих домашніх господарств у цій програмі має бути рівень валового доходу сім'ї (у розрахунку на одну особу) нижче 118% межі бідності або чистого доходу сім'ї нижче 100% межі бідності. Згідно з національною методологією, показник межі бідності на основі реального прожиткового мінімуму на початок 2020 року становив 3661 грн на одну особу. Таким чином, реципієнтами програми стають до 25% населення країни, яке вважається бідним. Хоча, за даними ООН, нині 36 млн українців живуть за межею бідності.

Фінансові ресурси в рамках програми пільгового придбання органічних продуктів харчування тваринного походження, щодо яких спостерігається хронічне недоспоживання, мають розподілятися за допомогою пластикових карток, які обертаються в спеціальній платіжній системі електронного переказу субсидій. Картки використовуватимуться реципієнтами програми для придбання органічних продуктів харчування вітчизняного походження в авторизованих супермаркетах. Перелік продуктів харчування (із зазначенням їх виробників) та авторизованих супермаркетів, які беруть участь у програмі, після ретельної перевірки визначатиметься Державною службою України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів. Для включення до цього переліку виробники продукції тваринництва повинні сертифікувати органічне виробництво за міжнародними стандартами. Виробники матимуть мотивацію до такої сертифікації, адже це може значно розширити її ринок збуту.

Програма пільгового придбання високоякісних органічних харчових продуктів тваринного походження (ХПТП), щодо яких спостерігається хронічне недоспоживання, повинна доповнити (або ж замінити) чинну в Україні державну допомогу для малозабезпечених. Значна частка державної допомоги для малозабезпечених, яка надається у грошовій формі, витрачається домогосподарствами-реципієнтами не за призначенням (на придбання спиртних напоїв, цигарок тощо). Бідні домогосподарства, як правило, придбавають низькоякісні дешеві ХПТП, зокрема, й імпортні. Виходить, що держава стимулює попит на продукцію недобросовісних товаровиробників або ж на продукцію іноземного виробництва. Хоча на вказану допомогу щороку витрачається 10 млрд грн з держбюджету, системного ефекту для вітчизняних товаровиробників вона не приносить.

Заміна чинної державної допомоги для малозабезпечених на програму пільгового придбання органічних продуктів зумовить зростання місткості внутрішнього ринку високоякісних ХПТП (мінімум на 10 млрд грн), виникнення синергетичного ефекту, який полягатиме в такому:

1) сприятиме нарощуванню споживання органічних ХПТП, щодо яких недотримано раціональних норм харчування (молоко, м'ясо, риба), та розширення місткості внутрішнього ринку;

2) забезпечить доступ бідних громадян до високоякісних ХПТП, чого не спостерігалось раніше. Це сприятиме значному зростанню сукупного добробуту в країні, адже 1 гривня, витрачена незаможним громадянином на якісне харчування, як правило, приносить більше корисності, ніж одна гривня, витрачена багатієм на товари розкоші чи розваги;

3) стане дієвим мотиватором збільшення пропозиції високоякісних продуктів харчування тваринного походження з боку вітчизняних товаровиробників. Програма уособлює один із інструментів підтримки добросовісних сільгоспвиробників через стимулювання попиту, що сприятиме збільшенню місткості ринку вітчизняних високоякісних продуктів харчування;

4) стане інструментом розв'язання проблеми продовольчої безпеки та нарощення інтелектуального потенціалу нації.

З нашої точки зору, реалізація цієї програми вписується в стратегічний вектор сучасної соціальної політики в Україні, в рамках якого здійснюється трансформація різного роду пільг (пільги на проїзд, пільги при наданні комунальних послуг тощо) чи неефективних програм на дієві програми адресної соціальної допомоги тим, хто цієї допомоги дійсно найбільше потребує.

Одним із недоліків реалізації програми пільгового придбання органічних продуктів, щодо яких спостерігається хронічне недоспоживання, може стати прагнення бідних домогосподарств реалізувати придбану в авторизованих супермаркетах високоякісну продукцію тваринництва на стихійних ринках зі значною знижкою (щоб виручити хоч якусь готівку для придбання антиблаг). Це жодним чином не нівелюватиме позитивний ефект програми для суспільства, адже сприятиме розвитку вторинного ринку органічних продуктів харчування тваринного походження та збільшення їх доступності для пересічних громадян.

Доцільним є запровадження в Україні інших продовольчих програм, що, з одного боку, забезпечують раціональне харчування населення та зростання інтелектуального потенціалу нації, а з іншого, – стимулюють попит на високоякісні органічні продукти харчування вітчизняного виробництва. Зважаючи на необхідність нарощування інтелектуального потенціалу дітей і підлітків, до них перш за все необхідно віднести програми якісного шкільного харчування продукцією тваринництва (спеціальна молочна програма в загальноосвітніх навчальних закладах за прикладом США, програма споживання перепелиних яєць у школах за прикладом Японії).

Очевидно, що раціональне харчування дітей і підлітків за умов постіндустріальної трансформації є необхідною умовою нарощування інтелектуального потенціалу нації, розвитку економіки знань. Тому вважаємо за доцільне розроблення та прийняття основ державної політики у сфері здорового харчування населення з урахуванням змін соціально-економічної ситуації, появи нових наукових уявлень про якісне харчування.

Великий потенціал України з виробництва органічної продукції тваринництва зумовлює необхідність розроблення та реалізації заходів щодо розширення її експорту. Розширення і стимулювання експорту продукції з високою часткою доданої вартості є одним із найважливіших пріоритетів урядів низки розвинених країн світу. Наприклад, у США на державному рівні реалізуються заходи, спрямовані на економізацію зовнішньої політики, які охоплюють все більше американських організацій. На основі щорічної «Національної експортної стратегії» розробляється більше ста державних програм зі сприяння експорту американської продукції [24, с. 464].

Необхідно розробити й ухвалити Державну програму сприяння експорту високоякісної продукції тваринництва, спрямовану на створення нової конкурентної моделі розвитку аграрного сектору, ефективної системи розвитку його експортного потенціалу, підвищення якості вітчизняного експорту, покращення структури та розширення його номенклатури [24]. З нашої точки зору, Державна програма сприяння експорту високоякісної ПТ має містити такі підпрограми:

1) Підпрограма страхування ризиків товаровиробників при здійсненні експорту. Вона спрямована на сприяння виходу на зовнішні ринки малих та середніх сільськогосподарських



підприємств, які займаються виробництвом високоякісної продукції тваринництва, зокрема, продукції із «захищеним позначенням походження» (PDO), «захищеним географічним найменуванням» (PGI), «традиційною гарантованою особливістю» (TSG), органічної продукції з використанням вільного вигулу тварин. Держава сплачуватиме частину страхових внесків (до 50%), а також страхових виплат (до 15%) при страхуванні ризиків невиконання експортних контрактів.

2) Підпрограма доступу та розвитку зовнішніх ринків. Згідно з цією підпрограмою, держава фінансує до 50% витрат (не більш як 50 тис. грн на рік на одного оператора ринку) на такі цілі: 1) налагодження прямих контактів: участь у міжнародних виставках, ярмарках, часткове утримання (на умовах співфінансування) офісів в країнах-імпортерах; 2) сертифікація виробництва, розвиток електронної торгівлі, розробка логотипу підприємства та реєстрація торговельної марки; 3) дослідження ринку та систем оцінки відповідності; 4) страхування вантажів.

3) Підпрограма розширення експорту високоякісної продукції тваринництва за рахунок дотування експорту продукції тваринництва із «захищеним позначенням походження» (PDO), «захищеним географічним найменуванням» (PGI), «традиційною гарантованою особливістю» (TSG), а також органічної продукції (розмір дотації – 7-10% вартості продукції тваринництва). Хоча заходи в межах підпрограми належать до «жовтого кошика» СОТ і підлягають обмеженню, дотування експорту такої продукції не має наразитися на спротив з боку розвинених країн через пряму зацікавленість у її постачанні.

Суб'єктами державної підтримки в межах цих підпрограм можуть бути сільськогосподарські підприємства (насамперед малі та середні), фермерські господарства, їх об'єднання, створені ними маркетингові кооперативи, а також переробні підприємства або підприємства харчової промисловості, в яких 51% статутного фонду сформовані сільськогосподарськими виробниками.

Стосовно підпрограми доступу та розвитку зовнішніх ринків, то вона може стати досить ефективним інструментом розширення експорту продукції тваринництва та продуктів її переробки. Так, за даними Міністерства сільського господарства США (USDA), кожен долар, вкладений урядом у програми доступу та розвитку зовнішніх ринків, зумовлює зростання експорту американської аграрної продукції на 35 доларів США [25].

Підпрограма розширення експорту продукції тваринництва полягає в створенні умов для підвищення мотивації вітчизняних товаровиробників до підвищення якості продукції, участі в міжнародних програмах сертифікації за схемами PDO, PGI, TSG, програмах органічної сертифікації. Підпрограма дозволить наростити експорт вітчизняної високоякісної продукції тваринництва та створити бренд України як її важливої країни-експортера.

**Висновки.** За умов фактичної відсутності в Україні систем сертифікації PDO/PGI/TSG для продукції тваринництва із географічним зазначенням походження чи продукції, виготовленої за традиційною рецептурою, враховуючи тривалість розроблення відповідного законодавства та його імплементації, прогнозувати зростання обсягів виробництва та споживання цієї продукції у середньостроковому періоді немає підстав. Відповідно, високоякісна продукція тваринництва асоціюватиметься передусім із продукцією органічного сектору.

На підставі проведених досліджень нами розкрито трактування, чинники й пріоритети формування організаційно-економічного механізму розвитку виробництва та споживання органічної продукції тваринництва. На основі обґрунтованої структури і логіки понять дано авторське визначення такого організаційно-економічного механізму – це сукупність способів і методів самоорганізації, організації та управління процесами виробництва, обміну, розподілу та споживання органічної продукції тваринництва з метою максимального задоволення суспільних потреб. Обґрунтовано принципи, на яких будується авторська модель організаційно-економічного механізму розвитку виробництва та споживання органічної продукції тваринництва: єдності економічних, соціальних та екологічних цілей, неопротекціонізму, достатності підстав для державного втручання та ефективності, еквівалентності й пропорційності, дієвості.

У межах запропонованих заходів та інструментів у межах авторської моделі організаційно-економічного механізму генерується потужний синергетичний ефект для економічної системи загалом за рахунок одночасного накопичення доданої вартості в країні та прискорення зростання

інтелектуального потенціалу нації. Авторські заходи та інструменти забезпечують безпосередній зв'язок державної підтримки галузі тваринництва із забезпеченням якості продукції тваринництва. Запропоновано механізми зростання мотивації вітчизняних товаровиробників до поліпшення добробуту тварин і відображення цього через певні програми органічної сертифікації, що дозволить збільшити попит на їх продукцію.

Для збільшення доступності органічної продукції пересічному споживачеві, стримування соціальної стратифікації суспільства запропоновано зниження ставки ПДВ до 7% на основні види органічної продукції тваринництва. Це дозволить досягти низки цілей: по-перше, забезпечити здоровим харчуванням значну частку населення країни, по-друге, підвищити ефективність виробництва органічної продукції тваринництва та конкурентоспроможність цієї продукції, що дозволить зміцнити позиції вітчизняних виробників органічної продукції на внутрішньому та зовнішніх ринках, накопичувати додану вартість всередині країни.

#### Список використаних джерел

1. Аналіз ринку органічної продукції в Україні. Агрополітика. URL: <https://agropolit.com/spetsproekty/407-analiz-rinku-organichnoyi-produktsiyi-v-ukrayini> (дата звернення: 03.08.2018).
2. Українці пасуть задніх за споживанням органічної продукції. *Landlord*. URL: <http://landlord.ua/ukrayintsi-pasut-zadnih-za-spozhyvannyam-organichnoyi-produktsiyi/> (дата звернення: 15.08.2018).
3. Органік Стандарт – офіційний сайт. URL: <http://www.organicstandard.com.ua/ua/clients> (дата звернення: 24.08.2018).
4. Beddington, J. (2010). Food security: contributions from science to a new and greener revolution, *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, Vol. 365(1537), pp. 61-71. DOI: <https://doi.org/10.1098/rstb.2009.0201>
5. Безус Р.М. Організаційно-економічні засади ефективного розвитку органічного агровиробництва: монографія. Дніпро: «Лізунов Пресс». 380 с.
6. Гаваза Є. В., Воскобійник Ю. П. Ємність ринку органічної продукції в Україні. *Агроінком*. 2013. № 4–6. С. 7–10.
7. Garnett, T., Appleby, M. C., Balmford, A., Bateman, I. J., Benton, T. G., Bloomer, P. & Godfray, H. C. J. (2013). Sustainable intensification in agriculture: premises and policies. *Science*, Vol. 341(6141), 33-34. DOI: 10.1126/science.1234485.
8. Jensen, J. D., Christensen T., Denver S., Ditlevsen K., Lassen, J., Teuber R. (2019). Heterogeneity in consumers' perceptions and demand for local (organic) food products, *Food Quality and Preference*, Vol. 73, April, pp. 255-265 <https://doi.org/10.1016/j.foodqual.2018.11.002>
9. Clay, N., Garnett, T. and Lorimer, J. (2020) Dairy intensification: drivers, impacts and alternatives. *Ambio*, 49: 35-48.
10. Springmann, M., D'Croz, D.M., Robinson, S., Garnett, T., Godfray, H.C.J., Golin, D., Rayner, M., Ballon, P., Scarborough, P. (2016). Global and regional health effects of future food production under climate change: a modelling study. *The Lancet*, 387(10031): 1936-1945.
11. Черевко О., Кирилюк Є., Кирилюк І. Аналіз конкурентоспроможності й соціо-еколого-економічної ефективності виробництва і споживання продукції тваринництва походженням із традиційного, органічного та біотехнологічного секторів. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Економічні науки»*. 2020. № 3. С. 93–112. DOI: 10.31651/2076-5843-2020-3-93-112.
12. Kyryliuk, I., Kyryliuk, Y., Proshchalykina, A., Sardak, S. Socio-economic factors of providing quality of livestock products in Ukraine. *Journal of Hygienic Engineering and Design*. 2020. Vol. 31. Pp. 37-47.
13. Proshchalykina A., Kyryliuk Ye., Kyryliuk I. (2019). Prerequisites for the development and prospects of organic agricultural products market. *Entrepreneurship and sustainability issues*. Vol. 6, No 3 (March), 1107-1117. <http://jssidoi.org/jesi/>; [http://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3\(18\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3(18))
14. Kyryliuk I., Kyryliuk Ye., Maiba Yu. Tools of direct and indirect support of the domestic livestock products production and of enhancement of their quality. *Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки»*. 2019. № 1. С. 84–92.

15. Кирилюк І.М. Концептуальні засади організаційно-економічного забезпечення якості продукції тваринництва в Україні. *Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки»*. № 4 (2018). С. 53–66. DOI: 10.31651/2076-5843-2018-4-53-66.
16. Кирилюк І.М., Майба В.В., Дібрівна С.Б., Швець В.В. Шляхи комплексного забезпечення підвищення якості основних видів продукції тваринництва в Україні. *Ефективна економіка*. 2018. № 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6530> (дата звернення: 01.06.2019).
17. Кирилюк І., Кирилюк Є. Організаційно-економічні рішення та моделі підвищення якості продукції тваринництва в Україні: монографія. Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2020. 268 с.
18. The World of Organic Agriculture: Statistics and Emerging Trends 2018. IFOAM. URL: <https://shop.fibl.org/CHen/mwdownloads/download/link/id/1093/?ref=1> (дата звернення: 02.09.2018).
19. Ковальова О. Традиційні та регіональні продукти харчування є однією із можливих точок зростання аграрної галузі. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/250296927> (дата звернення: 21.02.2019).
20. Дудар Т. Г., Дудар О. Т. Маркетингова діяльність у системі товаропросування органічної продукції до споживачів. URL: [www.btsau.kiev.ua/ua/edition.php?read=981](http://www.btsau.kiev.ua/ua/edition.php?read=981) (дата звернення: 16.09.2018).
21. Десять причин, чому органічні продукти коштують дорожче. *Organic UA*. 2013. № 6–8. С. 38–41.
22. Гаваза Є.В. Ринок органічної продукції та його інфраструктура: сучасний стан і перспективи розвитку. *Економіка АПК*. 2014. № 5. С. 131–135.
23. Supplemental Nutrition Assistance Program Participation and Costs. USDA (2021). URL: <https://fns-prod.azureedge.net/sites/default/files/resource-files/SNAPsummary-4.pdf> (дата звернення: 16.02.2021).
24. Кирилюк Є.М. Аграрний ринок в умовах трансформації економічних систем: монографія. Київ: КНЕУ, 2013. 571 с.
25. Прутська О.О. Сільське господарство США: висновки для України: монографія. Вінниця: ТОВ «Фірма «Планер», 2012. 160 с.

#### References

1. Ahropolityka (2018). Analysis of the market of organic products in Ukraine. URL: <https://agropolity.com/spetsproekty/407-analiz-rinku-organichnoyi-produktsiyi-v-ukrayini> (Accessed: 03.08.2018).
2. Landlord (2018). Ukrainians are lagging behind in the consumption of organic products. URL: <http://landlord.ua/ukrayintsi-pasut-zadnih-za-spozhyvannyam-organichnoyi-produktsiyi/> (Accessed: 15.08.2018).
3. Organic Standard (2018). Official site. URL: <http://www.organicstandard.com.ua/ua/clients> (Accessed: 24.08.2018).
4. Beddington, J. (2010). Food security: contributions from science to a new and greener revolution, *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 365(1537), 61–71. DOI: <https://doi.org/10.1098/rstb.2009.0201>.
5. Bezus R. (2014). Orhanizatsiyno-ekonomichni zasady efektyvnoho rozvytku orhanichnoho ahrovyrobnytstva: monohrafiya [Organizational and economic principles of effective development of organic agricultural production: monograph]. Dnipro: «Lizunov Press», 380 (in Ukr).
6. Havaza Ye., Voskobiynyk Yu. (2013). Capacity of the market of organic products in Ukraine. *Ahroinkom* [Agroincom], 4–6, 7–10.
7. Garnett, T., Appleby, M. C., Balmford, A., Bateman, I. J., Benton, T. G., Bloomer, P. & Godfray, H. C. J. (2013). Sustainable intensification in agriculture: premises and policies. *Science*, 341(6141), 33–34. DOI: <https://doi.org/10.1126/science.1234485>.
8. Jensen, J. D., Christensen T., Denver S., Ditlevsen K., Lassen, J., Teuber R. (2019). Heterogeneity in consumers' perceptions and demand for local (organic) food products, *Food Quality and Preference*, 73 (April), 255–265. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.foodqual.2018.11.002>.
9. Clay, N., Garnett, T. and Lorimer, J. (2020). Dairy intensification: drivers, impacts and alternatives. *Ambio*, 49, 35–48.
10. Springmann, M., D'Croz, D.M., Robinson, S., Garnett, T., Godfray, H.C.J., Golin, D., Rayner, M., Ballon, P., Scarborough, P. (2016). Global and regional health effects of future food production under climate change: a modelling study. *The Lancet*, 387(10031), 1936–1945.
11. Cherevko O., Kyryliuk Ye., Kyryliuk I. (2020). Analysis of competitiveness and socio-ecological-economic efficiency of production and consumption of livestock products originating from traditional, organic and biotechnological sectors. *Visnyk Cherkas'koho natsional'noho universytetu imeni Bohdana Khmel'nyts'koho*.

*Seriya «Ekonomichni nauky»* [Bulletin of Cherkasy National University named after Bohdan Khmelnytsky. Economic Sciences Series], 3, 93–112. DOI: <http://doi.org/10.31651/2076-5843-2020-3-93-112>.

12. Kyryliuk, I., Kyryliuk, Ye., Proshchalykina, A., Sardak, S. (2020). Socio-economic factors of providing quality of livestock products in Ukraine. *Journal of Hygienic Engineering and Design*, 31, 37–47.

13. Proshchalykina A., Kyryliuk Ye., Kyryliuk I. (2019). Prerequisites for the development and prospects of organic agricultural products market. *Entrepreneurship and sustainability issues*, 6, 3 (March), 1107–1117. [http://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3\(18\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3(18)).

14. Kyryliuk I., Kyryliuk Ye., Maiba Yu. (2019). Tools of direct and indirect support of the domestic livestock products production and of enhancement of their quality. *Visnyk Cherkas'koho universytetu. Seriya «Ekonomichni nauky»* [Bulletin of Cherkasy University. Economic Sciences Series], 1, 84–92.

15. Kyryliuk I. (2018). Концептуальні засади організаційно-економічного забезпечення якості продукції тваринництва в Україні. *Visnyk Cherkas'koho universytetu. Seriya «Ekonomichni nauky»* [Bulletin of Cherkasy University. Economic Sciences Series], 4, 53–66. DOI: <http://doi.org/10.31651/2076-5843-2018-4-53-66>.

16. Kyryliuk I., Maiba V., Dibrivna S., Shvets' V. (2018). Ways to comprehensively ensure the improvement of the quality of the main types of livestock products in Ukraine. *Efektivna ekonomika* [Efficient economy], 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6530> (Accessed: 01.06.2019).

17. Kyryliuk I., Kyryliuk Ye. (2020). Orhanizatsiyno-ekonomichni rishennya ta modeli pidvyshchennya yakosti produktsiyi tvarynnytstva v Ukrayini: monohrafiya [Organizational and economic decisions and models of improving the quality of livestock products in Ukraine: a monograph]. Cherkasy: CHNU im. B. Khmel'nyts'koho, 268 (in. Ukr).

18. IFOAM (2019). The World of Organic Agriculture: Statistics and Emerging Trends 2018. URL: <https://shop.fibl.org/CHen/mwdownloads/download/link/id/1093/?ref=1> (Accessed: 02.09.2018).

19. Koval'ova O. (2018). Traditional and regional food products are one of the possible growth points of the agricultural sector. Government portal. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/250296927> (Accessed: 21.02.2019).

20. Dudar T., Dudar O. (2018). Marketing activity in the system of promotion of organic products to consumers. URL: [www.btsau.kiev.ua/ua/edition.php?read=981](http://www.btsau.kiev.ua/ua/edition.php?read=981) (Accessed: 16.09.2018).

21. Organic UA (2013). Ten reasons why organic products are more expensive. *Organic UA*, 6–8, 38–41.

22. Havaza Ye. (2014). The market of organic products and its infrastructure: current status and prospects. *Ekonomika APK* [Economics of AIC], 5, 131–135.

23. USDA (2021). Supplemental Nutrition Assistance Program Participation and Costs. URL: <https://fns-prod.azureedge.net/sites/default/files/resource-files/SNAPsummary-4.pdf> (Accessed: 16.02.2021).

24. Kyryliuk Ye. (2013). Ahrarnyy rynek v umovakh transformatsiyi ekonomichnykh system: monohrafiya [Agrarian market in the conditions of transformation of economic systems: monograph]. Kyiv: KNEU, 571 (in Ukr).

25. Pruts'ka O. (2012). Sil's'ke hospodarstvo USA: vysnovky dlya Ukrayiny: monohrafiya [US agriculture: conclusions for Ukraine: monograph]. Vinnytsya: TOV «Firma «Planer», 160 (in Ukr.).

#### **KYRYLIUK Iryna**

PhD (in Economics), Associate Professor,  
Bohdan Khmelnytsky National University  
of Cherkasy, Cherkasy, Ukraine

#### **KUKURUDZA Ivan**

Dr. Sc. (Economics), Professor,  
Bohdan Khmelnytsky National University  
of Cherkasy, Cherkasy, Ukraine

#### **KYRYLIUK Yevhenii**

Dr. Sc. (in Economics), Professor,  
Bohdan Khmelnytsky National University  
of Cherkasy, Cherkasy, Ukraine

### **ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF ORGANIC LIVESTOCK PRODUCTS PRODUCTION AND CONSUMPTION DEVELOPMENT IN UKRAINE**

**Problem.** Despite the significant increase in the area of organic land in Ukraine, the vast majority of these areas are occupied by arable crops. Thus, 48.1% of all organic lands are occupied by cereals, more than 16%

are oilseeds; 4.6% - legumes; 2% - vegetables, 0.6% - fruits. Of the 485 domestic entrepreneurs who received an organic certificate, only 15 entrepreneurs or 3% of their total number produce livestock products.

**Purpose** of the article is a theoretical and methodological justification of the organizational and economic mechanism of organic livestock products production and consumption development in Ukraine.

**Results.** The logical chain of concepts "mechanism" - "economic mechanism" - "organizational and economic mechanism" - "organizational and economic of organic livestock products production and consumption development" is substantiated, and also author's interpretations of these concepts are offered. The principles of formation and improvement of organizational and economic mechanism (EOM) of organic livestock products production and consumption development are defined: unity of economic, social and ecological goals, neoprotectionism, and sufficiency of grounds for state intervention and efficiency, equivalence and proportionality, efficiency. The conceptual scheme of OEM development of organic production and consumption of livestock products is offered, which combines the purpose and tasks, factors and preconditions, priorities of formation, as well as tools, measures and expected results of OEM implementation.

The existing disparities in the development of the domestic organic sector (in the direction of priority development of organic crop production) are indicated. The tools of direct and indirect state support for the production of organic livestock products are substantiated. A number of measures and tools have been developed to stimulate demand for organic livestock products, as well as to expand their exports.

**Originality.** For the first time, the theoretical foundations of the study of the impact of organizational and economic support for the organic livestock products production and consumption development on the formation of value added within the country, as well as the growth of intellectual potential of the nation. Theoretical principles serve as an effective tool for understanding the priority of creating added value in animal husbandry, the direct dependence of the nation's health and the growth of its intellectual potential on the processes of consuming food rich in essential animal proteins.

Mechanisms for stimulating demand for organic livestock products and mechanisms for stimulating its exports have been improved. Their implementation will increase the capacity of the domestic market of organic livestock products, increase the competitiveness of domestic products, accelerate the process of conquering new markets, improve the structure of domestic exports and expand its range.

**Conclusions.** Given the actual absence of PDO / PGI / TSG certification systems for livestock products in Ukraine, given the duration of the relevant legislation and its implementation, there is no reason to predict the growth of production and consumption of these products in the medium term. Accordingly, high-quality livestock products will be associated primarily with organic products.

Author's measures and tools provide a direct link between state support for the livestock industry and ensuring the quality of livestock products. To increase the availability of organic products to the average consumer, to curb the social stratification of society, it is proposed to reduce the VAT rate to 7% on the main types of organic livestock products. This will achieve a number of goals: first, to provide healthy food to a significant proportion of the population, and secondly, increase the efficiency of organic livestock production and competitiveness of these products, which will strengthen the position of domestic producers of organic products in domestic and foreign markets, accumulate added value inland.

**Keywords:** mechanism, economic mechanism, organizational and economic mechanism, livestock products, organic products, value added, protected designation of origin (PDO), protected geographical indication (PGI), traditional guaranteed features (TSG), export.

Одержано редакцією: 20.11.2020  
Прийнято до публікації: 21.01.2021

УДК 330.35.01

DOI: 10.31651/2076-5843-2021-1-90-97

**ПРОЦАЛИКІНА Аліна Миколаївна**

кандидат економічних наук, доцент,  
Черкаський національний університет імені  
Богдана Хмельницького,  
м. Черкаси, Україна  
ORCID [orcid.org/0000-0002-9867-2555](https://orcid.org/0000-0002-9867-2555)  
[alina1026@ukr.net](mailto:alina1026@ukr.net)

**КОЛОМОЄЦЬ Віталій Ігорович**

здобувач другого (магістерського) рівня  
вищої освіти,  
Черкаський національний університет імені  
Богдана Хмельницького,  
м. Черкаси, Україна  
ORCID <https://orcid.org/0000-0001-6983-9646>  
[147open@ukr.net](mailto:147open@ukr.net)

**ПРОЦАЛИКІН Антон Миколайович**

молодший науковий співробітник,  
Черкаський національний університет імені  
Богдана Хмельницького,  
м. Черкаси, Україна  
ORCID [orcid.org/0000-0002-9067-0985](https://orcid.org/0000-0002-9067-0985)  
[145open@ukr.net](mailto:145open@ukr.net)

## ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ БІОТЕХНОЛОГІЙ

*Розкрито суть та складники національної моделі розвитку біотехнологій. Визначено умови активізації розвитку біотехнологій в країні та роль держави в цих процесах. Визначено сучасні тенденції розвитку біотехнологій, що впливатимуть на розвиток національної моделі біотехнологій. Окреслено механізми активізації впровадження біотехнологій в різні галузі національної моделі економічної системи.*

**Ключові слова:** біотехнології, національна модель розвитку біотехнологій, «точки зростання», комерціалізація, державно-приватне партнерство.

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах розвиток економічних систем і досягнення конкурентоспроможності на світовому ринку можуть бути забезпечені не тільки за рахунок стимулювання інноваційної активності наявних суб'єктів господарювання в традиційних галузях промисловості, а й шляхом освоєння та розвитку перспективних напрямів, які формують галузі наступних технологічних укладів і сприяють росту кількісних показників і якісного перетворення ключових елементів економічної системи. Такі зміни дозволяють згенерувати біотехнології.

Водночас, розвиток біотехнологій потребує створення механізмів стимулювання відповідних виробництв і елементів інфраструктури, що можуть бути сформовані в межах національної моделі. Ефективність національної моделі розвитку біотехнологій залежить від створення і забезпечення умов ефективного функціонування інститутів інноваційної системи, що дозволяють генерувати, відтворювати і використовувати науково-технічні інновації для біотехнологічних галузей. Початковою умовою формування національної моделі є наявність наукових розробок у сфері біотехнологій, як на рівні НДДКР, так і на рівні пілотних технологій. Проте для їх масового впровадження потрібні більш тісна координація наукових розробок в галузі промислової біотехнології та модернізація підприємств із випуску біотехнологічної



продукції, а також створення регіональних біотехнологічних підприємств для наближення виробництва до споживача.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема трансформації економічної системи через галузеві структурні зрушення і розвиток біотехнологій є об'єктом досліджень таких вчених, як Сенкер Дж., Манджематін В., Рейс Т., Енжін С., Чекол С., Гебрейоханес М. та інші. Передумови для формування і розвитку вітчизняної моделі розвитку біотехнологій розглядали у своїх працях Матюшенко І., Святуха І., Сахно А., Юхновська Т., Груздова Т., Федулова Л., Федулова К., Прохорова М., Литвин А. Однак необхідно відзначити недостатність розробок в галузі управління трансформаційними процесами національних систем розвитку біотехнологій в умовах глобалізації і регіоналізації.

**Метою статті** є виявлення передумов формування й розвитку національної системи біотехнологій і розробка відповідних організаційно-економічних заходів, спрямованих на формування та розвиток нових міжгалузевих структур.

**Викладення основного матеріалу.** Світова спільнота вже впритул підходить до усвідомлення біотехнології як окремого сектора світового господарства, розвиток якого здатен зіграти вирішальну роль у вирішенні глобальних проблем людства. В багатьох країнах біотехнології належать до числа пріоритетних галузей розвитку економіки, адже охоплюють практично всі сфери життєдіяльності людини і в низці випадків (нестача продовольства, забруднення навколишнього середовища, вичерпання копалин мінеральних ресурсів) забезпечують національну безпеку країни. Сектор біотехнологій мультиефективний і здатний синергетично взаємодіяти з іншими, традиційними секторами економіки, в рази збільшуючи економічну, екологічну і соціальну ефективність.

У біотехнологічних галузях використовують високотехнологічні інновації і створюється можливість отримання різноманітних речовин та сполук із порівняно дешевих, доступних матеріалів. Потребуючи значних інвестицій на початкових етапах, біотехнології швидко комерціалізуються. Розвиток біотехнології здатен забезпечити прорив у збереженні біологічного різноманіття і відтворення високопродуктивних природних ресурсів в найкоротші терміни з мінімальними витратами.

Національна модель розвитку біотехнологій – це система організації господарських зв'язків з урахуванням історичних особливостей, рівня економічного розвитку, науково-технологічних, соціальних, екологічних та культурних особливостей в країні.

Схема національної моделі розвитку біотехнологій відображена на рис. 1.



**Рис. 1.1. Складники національної моделі розвитку біотехнологій**

*Складено авторами*

Розвиток елементів національної моделі розвитку біотехнологій в першу чергу залежить від організаційно-економічних складників. Такий розвиток має бути системним і включати заходи, що відображені у табл. 1.

Таблиця 1

### Основні організаційно-економічні заходи щодо розвитку складників національної моделі розвитку біотехнологій

Складник	Необхідність розвитку	Основні заходи
Нормативно-правове забезпечення	Вихід на міжнародні ринки біотехнологічної продукції можливий лише за умови ратифікації міжнародних договорів	Ратифікація в країні міжнародних нормативно-правових актів, що регулюють правила використання біотехнологій і умови їх створення. Не залежно від того, буде країна розвивати власні біотехнології або ні, в умовах глобалізації вона буде споживачем продукції світової біоіндустрії. Країна має приєднатися до Картахенського протоколу про біобезпеку [1].
	Генетична та клітинна інженерія створили можливість зміни спадкового апарату організмів, що зумовило необхідність врегулювання питань використання таких технологій	Створення національної нормативно-правової бази, що регулюватиме питання створення і використання біотехнологій. Чітко мають бути визначені питання щодо використання новітніх біотехнологічних методів і продуктів (ГМО, клонування, стовбурові клітини).
Ресурсний складник	Диверсифікація джерел фінансування та створення пільгових умов для науковців та бізнесу	Необхідно розробити чіткий правовий механізм залучення біотехнологічних розробок у виробництво аж до надання інноваційним компаніям і промисловим підприємствам права безкоштовно використовувати в своєму виробництві запатентовані розробки, зроблені за рахунок бюджетних коштів.
	Сприяння розвитку підготовки і перепідготовки кадрів	Розвиток спеціалізованої освіти та впровадження міжнародних стандартів в системі освіти і перепідготовки кадрів. Необхідна не лише фахова підготовка спеціалістів з біотехнологій, але і фахівців з технологічного менеджменту.
Виробничий складник	Наявність біотехнологічних компаній дозволяє освоювати технології	Базовою умовою формування біотехнологічної промисловості в країні є наявність біотехнологічних інноваційних компаній. Необхідна система державних заходів щодо їх утворення та підтримки таких компаній на початкових етапах їх роботи: надання виробничих приміщень загального користування з наявністю обладнання для користування вченими і підприємцями.
Інфраструктура	Недосконалість інструментів виведення біотехнологічних продуктів на ринок не дозволяє в повній мірі враховувати вплив інших галузевих факторів	Завданням держави є створення умов для комерціалізації всього процесу від науки до виробництва продукції. Функціонування біотехнологічної промисловості відбувається в рамках державних дослідницьких програм з подальшою комерціалізацією результатів приватним сектором або в межах державно-приватного партнерства.
	Сприяння розвитку виробничої інфраструктури	З розвитком біотехнологій величезного значення набувають спеціалізовані банки біологічних об'єктів, зокрема колекції мікроорганізмів з визначеними властивостями, а також кріобанки клітин тварин і рослин, які вже зараз за допомогою спеціальних методів можуть бути з успіхом використані для конструювання нових, польових організацій для біотехнологій.
	Для недопущення негативних наслідків використання біотехнологій необхідно створити систему контролю якості	Сертифіковані висококваліфіковані служби контролю і моніторингу використання імпортованих і вітчизняних продуктів біотехнологій створюють умови для контрольованого і безпечного використання біотехнологій.
	Вдосконалення інформаційного обміну суб'єктів господарювання	Формування системи інформаційно-консультативної підтримки, створення баз даних.



## Продовження таблиці 1

Науково-технологічний розвиток	Активізація наукових досліджень	Ефективною моделлю організації науково-дослідницької діяльності є створення спеціалізованих підрозділів, які будуть займатися фундаментальними, прикладними дослідженнями і дослідно-конструкторськими розробками, потім створенням дослідних зразків, їх випробуваннями і доведення до «товарної» стадії і далі по циклу. Проблематика досліджень буде визначатися потребами світового ринку з одного боку, з іншого боку фундаментальні дослідження дозволять прогнозувати шляхи розвитку і потреби суспільства, що стане запорукою затребуваності розробок прикладного характеру в майбутньому. При недостатності власних розробок державна стратегія має бути спрямована на залучення іноземних технологій з використанням національної виробничої бази.
--------------------------------	---------------------------------	--

Складено авторами на основі [1-9]

Роль держави в процесі формування національної моделі розвитку біотехнологій має бути керівною і включати такі заходи:

- пряме фінансування держави у вигляді фінансування певних проектів або організацій для чого мають бути визначені стратегічні пріоритети;
- непряма підтримка через надання пільгових кредитів, податкових пільг, страхування чи сприятливих умов інвесторам. Важливо скоригувати зовнішньоекономічну політику щодо пільгового режиму для імпорту необхідних технологій, комплектуючих, обладнання;
- реалізація спільних проектів через державно-приватне партнерство при якому державна влада і бізнес виступають як рівноправні партнери, взаємно доповнюючи один одного. Держава, підтримуючи проведення науково-дослідних робіт і систему освіти, що є джерелами інновацій, створює сприятливі умови і середовище стимулювання підприємництва, а бізнес бере на себе весь комерційний ризик роботи на ринку інноваційної продукції. Держава отримує свою вигоду від збору податків і вирішення соціальних проблем, а бізнес – прибуток;
- фінансування створення елементів виробничо-технологічної інфраструктури (науково-дослідних центрів, технопарків, інкубаторів, центрів просування технологій, центрів спільного користування обладнанням) [10, 24].

Визначення пріоритетів державної політики та формування «точок зростання». Така діяльність повинна базуватися на аналізі ресурсного потенціалу, наявних технологій та виробничих потужностей для певного напрямку біотехнологій. Стимулювання створення біотехнологічних кластерів шляхом створення в окремих регіонах «критичної маси» дослідницьких організацій, промислової бази та навчальних центрів, здатних самостійно розвиватися в ринкових умовах.

Крім національних особливостей, варто враховувати міжнародні тенденції розвитку біотехнологій. Фахівці виокремлюють такі тенденції у розвитку біотехнологій, які впливатимуть на розвиток цієї галузі в майбутньому, що необхідно врахувати при визначенні національних пріоритетів:

1. Використання обчислювальної технології наступного покоління, таких як машинне навчання та штучний інтелект, дозволяє компаніям розширити сфери та масштаби своїх досліджень, підвищити ефективність виробничого процесу. Наприклад, у медицині здатність аналізувати великі масиви даних допомагає виробникам лікарських препаратів визначити методи лікування на основі причини захворювання. Це може знизити ціну на 2,6 мільярда доларів та 90% рівень невдач при розробці нових препаратів. Можливість запуску програм через хмарні технології дозволяє компаніям зберігати та аналізувати дані, не купуючи дорогого комп'ютерного обладнання. Це приносить користь стартапам на ранніх стадіях, які намагаються максимально обмежити операційні витрати, але це також допомагає великим компаніям, оскільки полегшує та дешевше розподіляє ресурси для нових проектів.

2. Посилення співпраці зацікавлених сторін. Ще однією перевагою хмарних обчислень є здатність підтримувати співпрацю між зацікавленими сторонами, які представляють різні організації, будь то ТНК, менші компанії, академічні установи чи державні дослідницькі організації. Програмні засоби, що підтримують спілкування, обмін даними та віртуальні зустрічі, дозволяють групам дослідників працювати разом, незалежно від того, де вони знаходяться, відкриваючи процес дослідження для набагато більшої групи зацікавлених сторін. Зростання співпраці створює потенційний виклик для професіоналів у галузі біотехнологій. Оскільки більші команди працюють над проектами, вони швидше отримують результат. Але для деяких проектів потрібно багато років, щоб отримати схвалення регуляторів тому приватні особи та організації, які вони представляють, повинні розглянути питання захисту інтелектуальної власності щодо інновацій, які вони розробляють. В іншому випадку вони можуть не отримати фінансової вигоди від продуктів, які вони створюють.

3. Еволюція клінічних випробувань. Цілий ряд технологічних досягнень змінив процес клінічного випробування. Клінічні випробування раніше були дуже працемістким процесом, коли учасники випробувань особисто звертались до клініки для лікування та записували свої симптоми та побічні ефекти на папері. Крім того, виробникам ліків зазвичай потрібно набирати велику кількість учасників, щоб отримати правильний обсяг вибірки – або їм потрібно було інвестувати значні кошти в маркетингові ресурси, щоб набрати потрібних пацієнтів для лікування рідкісних захворювань. Сьогодні клінічні випробування оцифровані, що дозволило біотехнологічним компаніям протестувати лікування на більшій кількості пацієнтів за менший час. Так, у листопаді 2019 року медична генетична компанія, відома як Invitae, оголосила про випробування з Apple Watch, яке об'єднало біометричні дані, зібрані з наручних годинників, та результати генетичних тестів, намагаючись визначити гени, що викликають серцево-судинні захворювання. Це робить випробування доступним для більшої кількості людей, і це допомагає дослідникам швидко виключити пацієнтів, які не відповідають критеріям випробування. Як зазначалося, технологія машинного навчання також має перспективи для майбутнього клінічного випробування. Біотехнологічні компанії можуть швидко проаналізувати дані сучасних випробувань, щоб передбачити ефективність лікування до молекулярного рівня; вони також можуть переглянути дані попередніх випробувань, щоб перевірити, чи не було чогось пропущено, чи можливе нове чи інше використання існуючого препарату.

4. Зростання персоналізованого лікування рідкісних захворювань. Знижена вартість генетичного секвенування (з 2,7 млрд. дол. для проекту «Геном людини» у 1990 р. до менш ніж 300 дол. США сьогодні та потенційно менше 100 дол. США найближчим часом) дозволяє проводити набагато ширший скринінг учасників випробувань. Це дозволило розробити персоналізовані плани лікування та цілеспрямовані терапії, які є більш ефективними, ніж менш специфічні терапії. Лікування раку є ключовим напрямком для цілеспрямованої терапії [11].

5. Попит на вищу сільськогосподарську врожайність. За даними Організації Об'єднаних Націй, кількість населення світу збільшиться більш ніж на 25 відсотків протягом наступних 30 років – із 7,7 млрд. у 2019 р. до 9,7 млрд. у 2050 р. Зростаюче населення призводить до більшого попиту на їжу як для людей, так і для тварин. Ці світові тенденції дають можливість біотехнологіям покращувати врожайність сільського господарства. Наприклад, редагування генів може дати сорти пшениці або кукурудзи, які можуть рости в більш суворих умовах або давати більше зерна на меншій площі, ніж інші сорти звичайних сільськогосподарських культур. Крім того, розвиток біологічних пестицидів може захистити сільськогосподарські культури без використання шкідливих хімічних речовин та екологічної шкоди [12].

6. Поява моделей ціноутворення на основі вартості. Згідно з ціновими угодами на основі вартості, покупець і продавець пов'язують платежі з конкретною вартістю, досягнутою на відміну від орієнтації на обсяги продажів. Контракти, що базуються на вартості, визнають, що обидві сторони приймають фінансовий ризик при використанні нового продукту. Наприклад, у галузі охорони здоров'я модель ціноутворення на основі вартості може передбачати, що виробник ліків

отримує нижчу плату, якщо тільки ліки не досягнуть помітних покращень порівняно з іншими варіантами лікування. В екологічній науці ціноутворення на основі вартості може бути спрямоване на відсоток відходів, очищених за допомогою мікроорганізмів.

**Висновки.** Таким чином, національна модель розвитку біотехнологій розвивається під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Процес формування національної моделі розвитку біотехнологій потребує системного підходу. Наявність лише однієї або декількох складових не забезпечить ефективність функціонування системи.

Існує необхідність запровадження в Україні комплексу заходів організаційно-економічного характеру, спрямованих на активізацію розвитку біотехнологій. В умовах дефіциту фінансових ресурсів як у держави, так і в більшості суб'єктів господарювання особливо важливу роль відіграють методи непрямого державного стимулювання інноваційної діяльності. Важливість цих методів усвідомлюється практично в усіх розвинених країнах, і кожна з них прагне знайти свою оптимальну модель.

### Список використаних джерел

1. Картаженский протокол о биологической безопасности к конвенции о биологическом разнообразии. UNEP Cartagena Protocol on Biosafety to the Convention on Biological Diversity (29 January 2000.). URL: [www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pdf/cartagena.pdf](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pdf/cartagena.pdf) (дата звернення 08.06.2020)
2. Biotechnologies. OECD. URL: <http://www.oecd.org/sti/biotech/keybiotechnologyindicators.htm> (дата звернення 08.06.2020)
3. Raju P. World history of modern biotechnology and its applications. *Biotechnology: an Indian journal*. 2016; 12(11):107.
4. Chekol C., Gebreyohannes M. Application and Current Trends of Biotechnology: a Brief Review. *Austin Journal of Biotechnology & Bioengineering*, 2018, 5(1):1-8.
5. Senker J., Mangematin V., Reiss Th., Enzin C. The effects of national policy on biotechnology development: The need for a broad policy approach. January 2007. *International Journal of Biotechnology* 9(1) DOI:10.1504/IJBT.2007.012167. URL: [www.researchgate.net/publication/238745347\\_The\\_effects\\_of\\_national\\_policy\\_on\\_biotechnology\\_development\\_The\\_need\\_for\\_a\\_broad\\_policy\\_approach](http://www.researchgate.net/publication/238745347_The_effects_of_national_policy_on_biotechnology_development_The_need_for_a_broad_policy_approach) (дата звернення 15.05.2020).
6. Федуллова Л. І., Федуллова К. І. Формування інноваційної системи біотехнологій: досвід зарубіжних країн, проблеми України. *Наука та інновації*. 2012. Т. 8. № 4. С. 51-66.
7. Matyushenko I., Sviatukha I., Sahno A. Prospects for governmental support of convergent technologies development in the World and Ukraine. *Advanced Science Journal*. 2017. Vol.1. P. 10-24. DOI:10.15550/ASJ.2017.01.010.
8. Юхновська Т.М., Груздова Т.В. Стратегічні напрями розвитку біотехнологічної сфери деяких країн світу: орієнтири для України. *Український соціум*. 2015. №2 (53). С. 50-64. URL: [https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2015/04/50-64\\_\\_no-2\\_\\_vol-53\\_\\_2015\\_\\_UKR.pdf](https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2015/04/50-64__no-2__vol-53__2015__UKR.pdf) (дата звернення 15.01.2021).
9. Прохорова М. Е., Литвин А. Р. Моделі державного управління ринком біотехнологій Сполучених Штатів Америки та країн Європейського Союзу. URL: <http://jrn1.nau.edu.ua> > imv > article > download (дата звернення 19.12.2020).
10. Акимбаева А.М., Сартбаев М.М. *Мировые тенденции в биотехнологии*. URL: [articlekz.com/article/6765](http://articlekz.com/article/6765) (дата звернення 15.05.2020).
11. Eastwood Brian. 6 trends in biotechnology in 2020. June 17, 2020 URL: [www.northeastern.edu/graduate/blog/emerging-biotechnology-trends/](http://www.northeastern.edu/graduate/blog/emerging-biotechnology-trends/) (дата звернення 19.12.2020).
12. Biotechnology Policy Documents of FAO Members. URL: [www.fao.org/biotech/country-policy-documents/en/](http://www.fao.org/biotech/country-policy-documents/en/) (дата звернення 15.11.2020).

### References

1. UNEP Cartagena Protocol on Biosafety to the Convention on Biological Diversity (2000). Available at: [www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pdf/cartagena.pdf](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pdf/cartagena.pdf) (Accessed 08.06.2020).
2. OECD (2019). Biotechnologies. Available at: <http://www.oecd.org/sti/biotech/keybiotechnologyindicators.htm> (Accessed 08.06.2020).

3. Raju, P. (2016). World history of modern biotechnology and its applications. *Biotechnology: an Indian journal*. Vol. 12(11):107. (in Eng)
4. Chekol, C., Gebreyohannes, M. (2018). Application and Current Trends of Biotechnology: a Brief Review. *Austin Journal of Biotechnology & Bioengineering*. Vol. 5(1):1-8. (in Eng)
5. Senker J., Mangematin V., Reiss Th., Enzin C. (2007). The effects of national policy on biotechnology development: The need for a broad policy approach. January 2007. *International Journal of Biotechnology* 9(1) DOI:10.1504/IJBT.2007.012167. Available at: [www.researchgate.net/publication/238745347\\_The\\_effects\\_of\\_national\\_policy\\_on\\_biotechnology\\_development\\_The\\_need\\_for\\_a\\_broad\\_policy\\_approach](http://www.researchgate.net/publication/238745347_The_effects_of_national_policy_on_biotechnology_development_The_need_for_a_broad_policy_approach) (accessed 15.05.2020) (in Eng)
6. Fedulova, L.I., Fedulova, K.I. (2012). Formation of innovative system of biotechnologies: experience of foreign countries, problems of Ukraine. *Science and innovation*. Vol. 8. № 4. Pp. 51–66. (in Ukr)
7. Matyushenko, I., Sviatukha, I., Sahno, A. (2017). Prospects for governmental support of convergent technologies development in the World and Ukraine. *Advanced Science Journal*. Vol.1. Pp. 10-24. DOI:10.15550/ASJ.2017.01.010. (in Eng)
8. Yukhnovskaya, T.M., Gruzdova, T.V. (2015). Strategic directions of biotechnological development of some countries of the world: guidelines for Ukraine. *Ukrainian society*. №2 (53). Pp. 50-64. Available at: [https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2015/04/50-64\\_\\_no-2\\_\\_vol-53\\_\\_2015\\_\\_UKR.pdf](https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2015/04/50-64__no-2__vol-53__2015__UKR.pdf) (accessed 15.01.2021) (in Ukr)
9. Prokhorova, M.E., Lytvyn, A.R. (2020). Models of public management of the biotechnology market of the United States and the European Union. Available at: <http://jrnل.nau.edu.ua ›imv› article ›download> (accessed 19.12.2020) (in Ukr)
10. Akimbaeva, A.M., Sartbaev, M.M. World trends in biotechnology. Available at: [articlekz.com/article/6765](http://articlekz.com/article/6765) (accessed 15.05.2020) (in Rus)
11. Eastwood Brian. 6 trends in biotechnology in 2020. June 17, 2020 Available at: [www.northeastern.edu/graduate/blog/emerging-biotechnology-trends/](http://www.northeastern.edu/graduate/blog/emerging-biotechnology-trends/) (accessed 19.12.2020) (in Eng)
12. Biotechnology Policy Documents of FAO Members. Available at: [www.fao.org/biotech/country-policy-documents/en/](http://www.fao.org/biotech/country-policy-documents/en/) (accessed 15.11.2020) (in Eng)

**PROSHCHALYKINA Alina**

PhD in Economics, Associate Professor,  
Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy,  
Cherkasy, Ukraine

**KOLOMOEC Vitaliy**

Master's student,  
Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy,  
Cherkasy, Ukraine

**PROSHCHALYKIN Anton**

junior staff scientist,  
Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy,  
Cherkasy, Ukraine

**PREREQUISITES FOR THE FORMATION OF THE NATIONAL MODEL OF BIOTECHNOLOGY DEVELOPMENT**

**Introduction.** *In modern conditions, the development of economic systems and achieving competitiveness in the world market can be ensured not only by stimulating innovative activity of existing businesses in traditional industries, but also by developing and developing industries in promising areas that shape the industries of the following technological modes and contribute to the growth of quantitative indicators and qualitative transformation of key elements of the economic system. Such changes allow to generate biotechnologies. At the same time, the development of biotechnologies requires the creation of mechanisms to stimulate the relevant industries and infrastructure elements that can be formed within the national model. The effectiveness of the national model of biotechnology development depends on the creation and provision of conditions for the effective*

*functioning of the institutions of the innovation system, which allow to generate, reproduce and use scientific and technical innovations for biotechnological industries.*

**The purpose** of the article is to identify the mechanisms of formation and development of the national system of biotechnology and to develop appropriate measures to manage the formation and development of new intersectoral structures.

**Results.** The essence and components of the national model of biotechnology development are revealed. The conditions for intensifying the development of biotechnology in the country and the role of the state in these processes are determined. The current trends in the development of biotechnology that will affect the development of the national model of biotechnology are identified. The mechanisms of intensification of introduction of biotechnologies in various branches of the national model of economic system are outlined.

An algorithm for the process of innovative transformation of the economic system based on the formation and dissemination of biotechnologies that can ensure the involvement of innovative methods and technologies in the traditional industry structure and contribute to the implementation of structural changes. The practical significance of the study lies in the possibility of applying the developed methodology for assessing the development potential of technological areas in the formation of strategic plans for the development of the economic system at the meso- and macro levels and the choice of scientific and technical priorities.

**Originality.** It is determined that the national model of biotechnology development is a system of organization of economic relations taking into account historical features, level of economic development, scientific and technological, social, ecological and cultural features in the country. The components of the national model of biotechnology development are determined: organizational-economic, social, ecological, managerial.

**Conclusion.** The national model of biotechnology development is developing under the influence of external and internal factors. The process of forming a national model of biotechnology development requires a systematic approach. Having only one or more components will not ensure the efficiency of the system.

**Keywords:** biotechnology, national model of biotechnology development, «growth points», commercialization, public-private partnership.

Одержано редакцією: 11.10.2020  
Прийнято до публікації: 09.02.2021

**РЕЦЕНЗІЇ**

**REVIEWS**

**DOI: <https://doi.org/10.31651/2076-5843-2021-1-98-99>**

**ПАСЄКА Станіслава Раймондівна**

доктор економічних наук, професор,  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького,  
м. Черкаси, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3017-0700>

[apaseka@ukr.net](mailto:apaseka@ukr.net)

**РЕЦЕНЗІЯ**

**на монографію Біль М.М.**

**«ПРОСТОРОВА МОБІЛЬНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ:  
ТЕОРІЯ, МЕТОДОЛОГІЯ, ПРАКТИКА»<sup>1</sup>**

Просторова мобільність населення є порівняно новим та актуальним об'єктом досліджень міждисциплінарного характеру. З економічної точки зору мобільність розкриває якість середовища господарювання та життєдіяльності людини у конкурентних порівняннях, наслідки втрат людських ресурсів унаслідок міграції. У соціології мобільність розкриває поведінкові аспекти особистості у взаємозв'язку з іншими членами соціуму. Психологія дає змогу глибинно дослідити бажання, потреби, мотиви особистості до переміщень. Власне категорія просторової мобільності є настільки комплексною та різнопредметною, що її вивчення є непростим завданням для сучасного науковця.

В Україні методологія дослідження просторової мобільності наразі є недостатньо сформованою. Вибіркові дослідження стосуються територіальної (географічної) мобільності. Більше уваги науковців привертає мобільність трудова, освітня, академічна, соціальна. Тому монографія Біль Мар'яни на тему «Просторова мобільність населення: теорія, методологія, практика» видається надзвичайно цікавою, оригінальною, такою, що розширює горизонти наукових досліджень в галузі знань демографії, економіки праці і соціальної економіки.

Робота носить комплексний та фундаментальний характер. Положення монографії є глибокими та науково обґрунтованими, сповненими специфічної термінології та доречних практичних рекомендацій.

У монографії доволі сильною є теоретична частина з визначенням змісту самої просторової мобільності, теорій і концепцій, які формують багаторівневу «аплікацію», в тому числі які стосуються теорії людського розвитку (розділ 1). Автор доволі ретельно підійшла до обґрунтування змісту просторової мобільності, описуючи кожен з її характеристик – суб'єктність, рівневість, масштабність, швидкість, темпологічність, трансформаційність, цілеорієнтованість, потенційність, функціональність, регульованість, вимірність. Це дало змогу зробити акцент при визначенні змісту мобільності на її просторово-часовій вимірності.

Методичні рекомендації монографії (розділ 2) передбачають різнорівневість та багатосуб'єктність аналізу. Особливу увагу приділено інфраструктурним аспектам, адже українська міграція набуває мережових ознак, розвиток яких супроводжується становленням ринку міграційних послуг. Він залучає різних посередників в організацію міграційних процесів, що безумовно чинить дуже сильний вплив на потенційний рівень просторової мобільності населення.

Аналіз сучасних процесів просторової мобільності у монографії здійснено на глобальному, національному, регіональному і транскордонному (приклад України і Польщі) рівнях. Це

<sup>1</sup> Біль М. М. Просторова мобільність населення: теорія, методологія, практика : монографія. Львів: ПАІС, 2018. 392 с.

свідчить про прагнення автора широко охопити проблеми, виявити комплекс закономірностей для вироблення найбільш дієвих рекомендацій щодо політики людського розвитку в умовах високомобільного суспільства.

Оскільки реалізація просторової мобільності населення набуває різних видових ознак, окрему увагу приділено питанням трудової, освітньої і навіть віртуальної мобільності. Віртуальна мобільність для сучасних суспільств фактично є новим викликом, поки мало регулюється навіть у розвинутих країнах. У той же час вона суттєво трансформує базові принципи організації соціально-економічних, валютно-фінансових, трудових, освітніх та іншого роду відносин. Тому дуже позитивно, що в монографії явище віртуальної мобільності досліджується як альтернатива мобільності реальній (розділ 3).

Оцінюючи просторову мобільність населення в регіонах України через призму цілей людського розвитку автор пропонує цікавий методичний підхід та проводить розрахунки, що підтверджують факт поточного позитивного впливу мобільності на розвиток людини. Це стосується особистісного рівня. Зрозуміло, що на рівнях регіону та держави наслідки високої мобільності слід розглядати більш комплексно з окремим врахуванням загроз демографічних та інтелектуальних втрат.

Глибинне опрацювання теоретико-методологічних засад дослідження мобільності та її комплексний аналіз дозволив автору обґрунтувати комплекс механізмів її регулювання в контексті політики людського розвитку, в тому числі з дослідження інституційного середовища. Дана частина монографії (розділ 4) заслуговує на увагу з боку органів державної влади, адже в ній не лише наведено систему механізмів регулювання мобільності, але й здійснено критичний огляд нормативно-правового забезпечення з даних питань для України з акцентом на міжнародному праві (свобода вибору і пересування, право на мобільність). Окрему увагу звернено на регіональне стратегування соціокультурного розвитку високомобільного українського суспільства.

Як узагальнення результатів дослідження запропоновано концептуальні засади формування і реалізації державної політики людського України в умовах високомобільного суспільства. Основою формування нової концепції, на думку автора, має бути первинна орієнтація державної міграційної політики України на: вирішення гострих проблем, пов'язаних з внутрішніми просторовими переміщеннями, просторовими переміщеннями громадян України за кордон та громадян інших держав в Україні; реалізацію стратегії регулювання міграційних процесів з чітким розумінням концепції соціально-демографічного розвитку і міграційної політики.

Відзначаємо монографічне дослідження Біль М. М. як таке, що виконане на актуальну тему. Видання є логічно структурованим, з добре викладеними ідеями та висновками. Головні практичну цінність дослідження підтверджують рекомендації щодо цілей і завдань політики людського розвитку в умовах високомобільного суспільства, а також методичні підходи і статистичне забезпечення аналізу просторової мобільності в розрізі основних складових її оцінки.

Вважаємо, що результати дослідження Біль М. М. вносять суттєвий вклад у вітчизняну економіку. Тема має міждисциплінарний характер та поглиблює методологію соціально-економічних досліджень на демографічну проблематику.

Дане видання є корисним для науковців, що займаються питаннями міграції, розвитку соціальної сфери в Україні та регіонах, політикою людського розвитку з врахуванням глобальних трендів зростаючої мобільності населення.

## ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

**АРТЮХОВ Артем Євгенович**, к.т.н., доцент кафедри маркетингу, Сумський державний університет, м. Суми, Україна.

**БАБІНА Наталія Олександрівна**, к.е.н., доцент, доцент кафедри бізнес-економіки та туризму, Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ, Україна.

**ГУМЕНЮК Олександра Сергіївна**, к.е.н., доцент кафедри економіки, обліку і оподаткування, Східноєвропейський університет економіки і менеджменту імені Рауфа Аблязова, м. Черкаси, Україна.

**ДУДКО Сергій Вікторович**, здобувач кафедри економіки та підприємництва, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна.

**ДУРАНОВСЬКИЙ Войцех**, доктор філософії, доцент кафедри економіки, Опольський університет, м. Ополь, Польща.

**ЄРЕМЯН Олена Михайлівна**, к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку, аудиту і оподаткування, Херсонський національний технічний університет, м. Херсон, Україна.

**ЗОСЬ-КІОР Микола Валерійович**, д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава, Україна.

**ІСАЙ Оксана Василівна**, к.е.н., доцент, професор кафедри аудиту, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана, м. Київ, Україна.

**КИРИЛЮК Євгеній Миколайович**, д.е.н., професор, в.о. завідувача кафедри економіки та міжнародних економічних відносин, Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна.

**КИРИЛЮК Ірина Миколаївна**, к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та економічної безпеки, Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна.

**КИРНІС Наталія Іванівна**, к.е.н., асистент кафедри готельно-ресторанної та курортної справи, Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава, Україна.

**КОЛОМОЄЦЬ Віталій Ігорович**, здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти кафедри економіки та міжнародних економічних відносин, Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна.

**КУКУРУДЗА Іван Іванович**, д.е.н., професор, професор кафедри економіки та міжнародних економічних відносин, Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна.

**ЛЕСЮК Владислав Станіславович**, здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава, Україна.

**МЕЛЬНИЧЕНКО Олександр Віталійович**, д.е.н., доктор габілітований наук економічних, Гданьська Політехніка, м. Гданьськ, Польща.



**МОРОЗЕНКО Юрій Михайлович**, здобувач вищої освіти за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування», Херсонський національний технічний університет, м. Херсон, Україна.

**ОНОПРИЄНКО Катерина Володимирівна**, аспірантка кафедри міжнародних економічних відносин, Сумський державний університет, м. Суми, Україна.

**ПАВЛИЧУК Діана Віталіївна**, здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти кафедри менеджменту та економічної безпеки, Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна.

**ПАСЄКА Станіслава Раймондівна**, д.е.н., професор, завідувач кафедри туризму та готельно-ресторанної справи, Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна.

**ПЕТРУШЕНКО Юрій Миколайович**, д.е.н., професор, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин, Сумський державний університет, м. Суми, Україна.

**ПРОЦАЛИКІНА Аліна Миколаївна**, к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки та міжнародних економічних відносин, Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна.

**ПРОЦАЛИКІН Антон Миколайович**, молодший науковий співробітник НДЧ, Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна.

**СПІВАК Софія Іванівна**, к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку, фінансів та інформаційних технологій, Луганський національний аграрний університет, м. Слов'янськ, Україна.

**ЗМІСТ****ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ТА ІНТЕГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ****Мельниченко О.**

Економічні заходи в боротьбі з пандеміями ..... 4

**ПІДПРИЄМНИЦТВО, МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ****Babina N., Pavlychuk D.**

Problems of personnel security management of the enterprise as a component of its financial and economic security system strategic management..... 18

**Зось-Кіор М., Ісай О., Співак С., Лесюк В.**

Організаційно-економічний механізм управління потенціалом конкурентоспроможного підприємства ..... 25

**Семикіна М., Дудко С., Гуменюк О.**

Мотиваційний механізм професійного розвитку працівників в контексті підвищення якості трудового життя..... 35

**РОЗВИТОК РЕГІОНІВ, ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ****Onopriienko K., Petrushenko Yu., Duranowski W., Artyukhov A.**

Digitalization of adult education in the context of human capital development ..... 49

**Кирніс Н.**

Готельно-ресторанний бізнес полтавської області: сучасний стан розвитку та напрями удосконалення діяльності ..... 57

**Єремян О., Морозенко Ю.**

Дебіторська заборгованість: порівняння обліку за мсбо (мсфз) та п(с)бо ..... 65

**Кирилюк І., Кирилюк Є., Кукурудза І.**

Організаційно-економічний механізм розвитку виробництва та споживання органічної продукції тваринництва в Україні ..... 74

**Прощаликіна А., Коломоєць В., Прощаликін А.**

Передумови формування національної моделі розвитку біотехнологій ..... 90

**РЕЦЕНЗІЇ****Пасєка С.**

Рецензія на монографію Біль М.М. «Просторова мобільність населення: теорія, методологія, практика» ..... 98

## **CONTENT**

### **GLOBALIZATION AND INTEGRATION PROCESSES**

<b>Melnychenko O.</b> Economic measures against a pandemics .....	4
--	---

### **ENTREPRENEURSHIP, MANAGEMENT, MARKETING**

<b>Babina N., Pavlychuk D.</b> Problems of personnel security management of the enterprise as a component of its financial and economic security system strategic management.....	18
--	----

<b>Zos-Kior M., Isai O., Spivak S., Lesiuk V.</b> Organizational and economic mechanism for managing the potential of competitive enterprises .....	25
--	----

<b>Semykina M., Dudko S., Gumeniuk O.</b> Motivational mechanism of professional development of employees in the context of improving the quality of working life .....	35
--	----

### **DEVELOPMENT OF REGIONS, INDUSTRIES AND TYPES OF ECONOMIC ACTIVITY**

<b>Onopriienko K., Petrushenko Yu., Duranowski W., Artyukhov A.</b> Digitalization of adult education in the context of human capital development .....	49
--	----

<b>Kyrnis N.</b> Hotel and restaurant business of poltava region: the current state of development and areas for improvement.....	57
--	----

<b>Yeremian O., Morozenko Yu.</b> Receivables: comparison of accounting by IAS (IFRS) and UAS .....	65
--	----

<b>Kyryliuk I., Kyryliuk Ye., Kukurudza I.</b> Organizational and economic mechanism of organic livestock products production and consumption development in Ukraine .....	74
---	----

<b>Proshchalykina A., Kolomoiets V., Proshchalykin A.</b> Prerequisites for the formation of the national model of biotechnology development.....	90
--	----

### **REVIEWS**

<b>Pasieka S.</b> Review of the monograph Bill M. “Spatial mobility of the population: theory, methodology, practice” .....	98
--	----

## ІНФОРМАЦІЙНИЙ ЛИСТ

Повідомляємо про формування чергових випусків (№2-3.2021) наукового журналу **Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Економічні науки» (Bulletin of the Cherkasy Bohdan Khmelnytsky National University. Series “Economic Sciences”)**

Відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 15.10.2019 № 1301 (додаток 8) науковий журнал Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Економічні науки» (Bulletin of the Cherkasy Bohdan Khmelnytsky National University. Series “Economic Sciences”) включено до **Переліку наукових фахових видань України категорії «Б»**. Високі вимоги до рейтингових наукових журналів, які входять до категорії Б, затверджено наказом МОН України від 15.01.2018 № 32 «Про затвердження Порядку формування Переліку наукових фахових видань України».

Журнал індексується в міжнародній наукометричній базі «[Index Copernicus](#)» із високим індексом цитування **ICV 2019: 77,88** (один із найвищих індексів цитування серед вітчизняних наукових журналів економічного профілю); [CiteFactor](#), що охоплює лише ті наукові та академічні журнали, які використовують відповідну систему контролю якості публікацій; [Google Scholar](#).

Кожній опублікованій науковій статті присвоюється міжнародний цифровий ідентифікатор **DOI (Digital Object Identifier)**.

Ведеться робота щодо включення журналу до підбаз [ESCI \(Emerging Sources Citation Index\)](#), яка розміщена на пошуковій платформі Web of Science Core Collection та входить до міжнародної наукометричної бази **Web of Science**.

Електронна версія журналу розміщена на всесвітньо відомій платформі «[Ejournal](#)», яка сприяє налагодженню міжнародних наукових комунікацій, максимальній прозорості процесу рецензування, якісному просуванню наукового журналу в міжнародні наукометричні бази даних.

Рукописи до наукового журналу приймаються українською, англійською та польською мовами.

## Для участі у формуванні наукового журналу необхідно подати:

1. **Електронний варіант статті**, оформлений відповідно до наведених нижче вимог (дивитись взірць оформлення статті), виконаний у редакторі MS Word. **Обсяг статті – 8-12 сторінок (понад вказаний обсяг стягується додаткова оплата)**. Шрифт – Times New Roman (кегель 12), міжрядковий інтервал – 1,0. Не допускається наявність графічного матеріалу на темному фоні та з використанням дрібного шрифту (менше 8 кегля).

Після статті наводиться список використаних джерел та «**References**» – ті самі джерела, але англійською мовою, оформлені за міжнародним бібліографічним стандартом (стандарт APA). Якщо стаття написана англійською чи польською мовами, то наводиться: 1) список джерел мовою оригіналу (**References (in language original)**), тобто, іншими словами, список джерел, оформлений за вимогами ДСТУ 8302:2015 «Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання» – **без використання «тире»**; 2) **References (стандарт APA)**.

2. **Авторське резюме (структурована анотація (Summary))** англійською мовою не менше 250 слів або 1 сторінка інтервалом 1 pt (подається в кінці після References). Якщо мова статті англійська чи польська, структурована анотація подається українською мовою. **Вимоги до авторського резюме містяться нижче**.

3. **Файл із відомостями про автора** (зразок подано нижче).

4. **Рецензію наукового керівника** або іншого фахівця у певній галузі знань, який має відповідний науковий ступінь (подають лише аспіранти та здобувачі PhD).

5. **Експериментальні статті, матеріали яких є результатами застосування авторських методик дослідження та які написані якісною англійською мовою, публікуються безкоштовно за рішенням редакційної колегії**.

6. Реквізити для оплати будуть надіслані авторам після прийняття статті до друку. Вартість публікації наукової статті (обсягом до 12 сторінок) українською мовою – 800 грн.

## АНКЕТА АВТОРА

Прізвище, ім'я та по батькові	
<b>Orcid ID автора</b> (якщо немає, допоможемо зі створенням)	
Науковий ступінь, вчене звання, посада, місце роботи	
Поштова адреса для отримання кореспонденції ( <b>Поштовий індекс!!!</b> )	
Відділення Нової пошти	
E-mail	
Телефон	
Назва статті	
Кількість примірників журналу	

Автори несуть відповідальність за точність наведених у статті термінів, прізвищ, даних, цитат тощо.

Усі матеріали, що надсилаються для публікації, проходять таємне рецензування. До рецензування залучаються авторитетні науковці та практики за фахом статті.

Датою подання рукопису вважається день надходження до редакції, у разі доопрацювання – день отримання виправленого тексту.

Рішення про публікацію статті приймає редколегія.

До назви та тексту можуть бути внесені редакційні правки без узгодження з автором.

Рукописи, які відхилила редакційна колегія, авторам не повертаються.

**Рукописи, оформлені без урахування викладених вимог, не розглядаються.**

Редакція залишає за собою право скорочувати, правити текст і змінювати назву статті. Відхилені матеріали не рецензуються.

Усі матеріали просимо до \_\_\_\_\_ **2021 року** надсилати: [etime.cnu@gmail.com](mailto:etime.cnu@gmail.com); [en\\_kirilyk@ukr.net](mailto:en_kirilyk@ukr.net).

Для довідок: контактні телефони: 067-847-31-44; 093-119-08-63

Сподіваємося на плідну співпрацю!

## Структура статті

1. Індекс УДК (зліва, великими літерами, шрифт - жирний).
2. Автор (вирівнювання по правому краю, вказується повне прізвище, ім'я, по батькові автора, шрифт - жирний).
3. Відомості про автора (авторів) (по правому краю у називному відмінку, відомості про науковий ступінь та вчене звання (без скорочень), посада та місце роботи автора (повністю без аббревіатур), адреса електронної скриньки (які будуть зазначені у статті)).

**Orcid ID:**

4. Назва статті (по центру, великими літерами, шрифт – кегель 12, до десяти слів).
5. Анотація (українською мовою – до 50 слів із переважним застосуванням безособових конструкцій «обґрунтовано, запропоновано, виявлено, визначено» і т.д., курсивом з абзацу)
6. Ключові слова (мовою статті курсивом з абзацу, не менше *восьми* слів або словосполучень, з відокремленням їх одне від одного крапкою з комою). Ключові слова не повинні повторювати назви статті.
7. Основний текст статті повинен бути із виділенням відповідних елементів згідно з вимогами ВАК України (постанова №7-05/1 від 15.01.03):

**Постановку проблеми** та її зв'язок із важливими науковими або практичними завданнями.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми та на які спирається автор (з посиланнями в тексті на використані джерела).

**Визначення невирішених раніше частин загальної проблеми**, котрим присвячена стаття, актуальність проблеми.

**Мету та завдання статті.**

**Виклад основного матеріалу дослідження** із зазначенням методів та повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

**Висновки та перспективи подальших розвідок** у цьому напрямі.

8. Перелік використаної літератури подається після тексту статті:

**8.1.** Під заголовком «Список використаної літератури» (для англійських статей: References (in language original)). Це джерела мовою оригіналу, оформлені відповідно до українського стандарту бібліографічного опису (кегель 14, через 1 інтервал, мовою оригіналу). Бібліографічний опис літературних джерел оформлюється згідно з ДСТУ 8302:2015 «Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання») <http://library.nlu.edu.ua/Biblioteka/sait/nauka/gost/spisok-DSTU.pdf>.

**8.2.** Під заголовком «References» – ті самі джерела, але англійською мовою, оформлені за міжнародним бібліографічним стандартом (стандарт APA) [http://library.nmu.edu/guides/userguides/style\\_apa.htm](http://library.nmu.edu/guides/userguides/style_apa.htm). Назви періодичних україно- та російськомовних видань (журналів, збірників та ін.) подаються транслітерацією (див. [правила української транслітерації: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/55-2010-%D0%BF](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/55-2010-%D0%BF)), а в дужках — англійською мовою. Наприклад: *Economic Annals-XXI* (Economic Annals-XXI). Назви джерел (не менш як 10) у списку літератури розміщуються в порядку згадування в тексті (не за алфавітом). Посилатися на підручники, навчальні посібники, публіцистичні статті недоцільно. Приклад оформлення списку використаної літератури додається.

9. Прізвище, ім'я, по батькові автора англійською мовою (вирівнювання – по лівому краю)

10. Посада і місце роботи англійською мовою

11. Назва статті англійською мовою (вирівнювання – по середині)

12. Авторське резюме (структурована анотація (Summary)) англійською мовою не менше 250 слів або 1 сторінка інтервалом 1 рт. **Вимоги до авторського резюме містяться нижче.**

Закордонні партнери і міжнародні бази даних висувують дуже високі вимоги до написання анотацій (Abstract) не тільки в українських журналах, а й у закордонних виданнях. Із резюме до статті повинна бути зрозуміла її суть, актуальність і наукова новизна. Інформаційна відкритість анотації полегшить багатьом авторам включення їхніх статей в індекс-бази даних і підвищить рівень цитування автора.

Авторське резюме (Abstract) є коротким резюме більшої за обсягом роботи, що має науковий характер. Авторське резюме може публікуватися самостійно, у відриві від основного тексту, а отже, повинне бути зрозумілим без звертання до самої публікації.

Авторське резюме до статті є основним джерелом інформації у вітчизняній і закордонній інформаційній системах і базах даних, що індексують журнал, а також у пошукових системах.

Авторське резюме англійською мовою (Abstract) розміщується в англійському блоці інформації про статтю, що завантажуються на англійській версії сайту журналу і готується для закордонних реферативних баз даних та аналітичних систем (індексів цитування).

Авторське резюме українською (російською) мовою є основою для підготовки авторського резюме англійською мовою, але англійське резюме має бути більшим за обсягом і не повторювати українську анотацію. Abstract – це фактично стислий виклад статті англійською мовою, її реферування.

**Структура та зміст авторського резюме (не менше 250 слів або 1 сторінка інтервалом 1 рт)**

## ПІБ

Назва статті

- Проблема - Introduction
- Мета - Purpose
- Методи дослідження - Methods
- Основні результати дослідження - Results
- Наукова новизна результатів дослідження - Originality.
- Висновки та конкретні пропозиції автора - Conclusion

Методологію доцільно описувати лише в тому випадку, якщо вона містить новизну і становить інтерес з погляду представленої статті.

Результати роботи треба описувати точно та інформативно. Наводяться основні теоретичні й експериментальні результати, фактичні дані, виявлені взаємозв'язки і закономірності. При цьому віддається перевага новим результатам і даним довгострокового значення, важливим відкриттям, висновкам, що спростовують існуючі теорії, а також даним, що, на думку автора, мають практичне значення.

Висновки можуть супроводжуватися рекомендаціями, оцінками, пропозиціями, гіпотезами, описаними у статті. Відомості, що містяться в назві статті, не повинні повторюватися в тексті авторського резюме. Варто уникати зайвих вступних фраз (наприклад, "автор статті розглядає..."). Історичні довідки, якщо вони не складають основний зміст документа, опис раніше опублікованих робіт і загальновідомі положення в авторському резюме не наводяться.

У тексті авторського резюме слід вживати синтаксичні конструкції, властивій мові наукових документів, уникати складних граматичних конструкцій. У тексті авторського резюме варто застосовувати ключові слова з тексту статті. Текст авторського резюме має бути лаконічним і чітким, вільним від другорядної інформації, зайвих вступних слів, загальних і незначних формулювань. Скорочення й умовні позначки, крім загальноновживаних, застосовують у виняткових випадках.

Авторське резюме (Abstract) має бути написане якісною англійською мовою. Якщо автор не в змозі підготувати Abstract, що відповідає викладеним вище вимогам, він може звернутися до редакції, яка за окрему плату зробить цю роботу.

### **Статті, які містять анотації, складені неправильно і (або) неякісно перекладені, не можуть бути опублікованими.**

При написанні анотації слід урахувати наступні положення:

- предмет, мета дослідження вказуються в тому випадку, якщо вони не зрозумілі із заголовка статті;
- результати роботи треба описувати точно й інформативно. Наводяться основні теоретичні й експериментальні результати, фактичні дані, виявлені взаємозв'язки і закономірності. При цьому віддається перевага новим результатам і даним довгострокового значення, важливим відкриттям, висновкам, що спростовують чинні теорії, а також даним, що, на думку автора, мають практичне значення;
- висновки можуть супроводжуватися рекомендаціями, оцінками, пропозиціями, гіпотезами, описаними у статті;
- відомості, що містяться в заголовку статті, не повинні повторюватися в тексті анотації;
- варто уникати зайвих вступних фраз (наприклад, «автор статті розглядає...»). Історичні довідки, опис раніше опублікованих робіт і загальновідомі положення в авторському резюме не наводяться;
- у тексті анотації варто вживати синтаксичні конструкції, властиві мові наукових і технічних документів, уникати складних граматичних утворів;
- скорочення й умовні позначки, крім загальноновживаних, застосовують у виняткових випадках.

### **13. Ключові слова англійською мовою.**

#### **Технічні вимоги до оформлення статті:**

- Формат сторінки – А 4.
- У тексті не допускаються порожні рядки, знаки переносу, елементи псевдографіки та інші нетекстові символи.
- Обсяг статті – від 8 друківаних сторінок.
- Поля знизу та зверху – 20 мм, зліва – 25 мм, справа – 15 мм.
- Шрифт – Times New Roman (кегель 12), міжрядковий інтервал – 1,0.
- Абзацний відступ – 1 см.
- Кількість табличного матеріалу та ілюстрацій повинна бути доречною. Цифровий матеріал подається у таблиці, що має порядковий номер і назву (слово «таблиця» та її порядковий номер вирівнюються по правому краю, назва друкується рядком нижче над таблицею посередині жирним шрифтом). Ілюстрації також потрібно нумерувати і вони повинні мати назви, які вказують під кожною ілюстрацією (наприклад, **Рис. 2. Класифікація видів капіталу**).
- Формули виконуються за допомогою вбудованого редактора формул MS Equation курсивом і нумеруються з правого боку.
- Рисунки, виконані у MS Word, потрібно згрупувати; вони повинні бути єдиним графічним об'єктом. **Не використовувати темний фон та дрібні шрифти для рисунків.**
- Таблиці, рисунки друкуються вбудованим редактором Microsoft Word і розміщуються посередині.
- При наборі слід вимкнути автоматичний "м'який" перенос (заборонені "примусові" переноси – за допомогою дефісу). Абзаци позначати тільки клавішею "Enter", не застосовувати пробіли або табуляцію (клавіша "Tab").
- Посилання на літературу в тексті необхідно давати в квадратних дужках, наприклад, [3, с. 35; 8, с. 56-59], в яких перша цифра вказує порядковий номер джерела в списку літератури, а друга – відповідну сторінку в цьому джерелі; одне джерело (зі сторінкою) відокремлюється від іншого крапкою з комою.
- Всі статистичні дані мають бути підкріплені посиланнями на джерела.
- Всі цитати мають закінчуватися посиланнями на джерела.
- Якщо в огляді літератури або далі по тексту Ви посилаєтесь на прізвище вченого – його публікація має бути у загальному списку літератури після статті.
- Скорочення слів і словосполучень, окрім загальноприйнятих, не допускається.

## **ВЗІРЕЦЬ ОФОРМЛЕННЯ СТАТТІ**

УДК 338.439:637.07

**КИРИЛЮК Ірина Миколаївна**  
кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту та економічної  
безпеки, Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького,  
м. Черкаси, Україна  
Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-3811-4981>  
in\_kirilyk@ukr.net

### **ШЛЯХИ НАРОЩУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЇ ВІТЧИЗНЯНОЇ ПРОДУКЦІЇ ТВАРИННИЦТВА ТА ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ЯКОСТІ**

**Анотація.** У статті обґрунтовано шляхи нарощування пропозиції вітчизняної продукції тваринництва та підвищення її якості. Виявлено незадовільні пропорції міжгалузевого обміну на ринку продукції тваринництва в Україні. Підкреслено хаотичність формування цін на вітчизняному аграрному ринку. Визначено напрями удосконалення механізмів державної підтримки розвитку тваринництва в Україні. Вказано на доцільність повернення до поширеної до 2011 року непрямой підтримки вітчизняних виробників молока та м'яса у вигляді спеціальних режимів справляння ПДВ. Запропоновано зміни та доповнення до Закону України «Про державну підтримку сільського господарства України», які передбачають, що наповнення державного інтервенційного фонду продуктами переробки тваринницької продукції – об'єктами державного цінового регулювання (м'ясом та субпродуктами забійних тварин та птиці, сухим молоком, вершковим маслом) має здійснюватися в умовах сезонного падіння цін на відповідну сільськогосподарську сировину та їх досягнення певного мінімального рівня. Запропоновано параметри зміни структури виробництва молока в Україні як за якісними показниками, так і за суб'єктами господарювання. Обґрунтовано необхідність надання сільгосппідприємствам дотацій (та розраховано їх пропорції) на здійснення технологічного супроводу проектів технологічного переоснащення молочних ферм і комплексів, а також розробку проектів будівництва молочних комплексів і проведення відповідних тендерів.

**Ключові слова:** продукція тваринництва; аграрний ринок; цінова дискримінація; структура роздрібною ціни; міжгалузевий обмін; непрямая державна підтримка; інтервенційні закупівлі; державний інтервенційний фонд; якість молока; традиційні технології виробництва; система управління якістю молочної продукції.

**KYRYLIUK Iryna**  
PhD (Economics), Associate Professor,  
Associate Professor of the Management  
and Economic Security Department,  
Bohdan Khmelnytsky National University of  
Cherkasy, Cherkasy, Ukraine

### **WAYS OF INCREASING DOMESTIC LIVESTOCK SUPPLY AND IMPROVING ITS QUALITY**

**Introduction.** Today one of the main problems in filling domestic agricultural market in Ukraine is a slight volume that domestic livestock producers offer because of reducing animals number and a significant reduction in the volume of milk and meat production. While meat and dairy products are the main source of complete protein, it is essential for the normal functioning of the human body. Its deficiency leads to metabolic disorders, the development of many diseases and reducing population life expectancy.

**Purpose.** The research aims at studying the ways of increasing domestic livestock production offers and improving its quality in modern conditions.

**Results.** *The study substantiates proposals in increasing domestic production of livestock and improving its quality. Unsatisfactory proportion of intersectoral exchange at livestock products market in Ukraine was detected. It was also proved chaotic pricing in the domestic agricultural market. The article proposes specific ways of improving the state support mechanisms to livestock development in Ukraine. The feasibility of a return to widespread until 2011 indirect support to domestic producers of milk and meat in the form of special VAT regimes is specified. Proposed settings of milk production structure change in Ukraine both by quality parameters and by business entities. Proved the necessity of providing subsidies to agricultural enterprises (and their proportions are calculated) for technological projects support in technological upgrading of dairy farms and complexes, as well as developing dairy complex construction projects and conduct relevant tenders.*

**Originality.** *Developed the state mechanism of livestock support in Ukraine, which, unlike the existing ones, provides the following: 1) filling the state intervention fund with livestock processing products - objects of state price regulation (meat and offal of slaughtered animals and poultry, milk powder, butter) that is connected to the seasonal fall in prices of agricultural raw materials and relevant reaching a certain minimum level; 2) the minimum price of agricultural raw materials, that are made-products - objects of state price regulation established taking into account the industry average regulatory costs of their production, the minimum level of profitability of at least 10 percent (including households); 3) minimum prices of raw materials are calculated based on science-based agricultural share in the price of the final product - the object of state price regulation; 4) operations of filling the state intervention fund with objects of state price regulation - products of agricultural raw materials involved only processors that purchase agricultural raw materials for processing at a price not lower than the officially established minimum price.*

**Conclusion.** *Applied now in Ukraine methods of livestock production support and improving its quality is insufficient and ineffective, do not provide equivalent cross-industry exchange. A unified approach to coordination and regulation of all entities (including holdings), hopes only on market mechanisms lead to price discrimination of weak links - non-monopolists (that farms are in most cases), which greatly reduces the possibility of livestock production. Now we ought to solve urgent task of livestock production transition to the innovative type of development, which primarily involves the effective institutional framework establishment aimed not only at the strict quality control, but also to stimulate the modernization of production, and introduction of environment friendly technologies to produce safe products.*

**Keywords:** *livestock products; the agricultural market; price discrimination; the structure of retail price; interdisciplinary exchange; indirect state support; intervention buying; State intervention fund; milk quality; traditional production technology; quality management system of dairy products.*

**Постановка проблеми.** Нині одна з головних проблем наповнення внутрішнього аграрного ринку в Україні – незначні обсяги пропозиції вітчизняної тваринницької продукції через скрутне становище у тваринництві, що виявляється у зменшенні поголів'я тварин, значному зниженні обсягів виробництва молока та м'яса. При цьому м'ясні та молочні продукти є основним джерелом повноцінного білка, вкрай необхідного для нормального функціонування організму людини. Його дефіцит призводить до порушення обміну речовин, розвитку багатьох захворювань і скорочення тривалості життя населення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій та виокремлення частини нерозв'язаної раніше проблеми.** Розв'язанню проблеми нарощування пропозиції вітчизняної тваринницької продукції та підвищення її якості присвячені праці відомих зарубіжних та вітчизняних дослідників, зокрема Й. Дайерберга, Б. Майша [...], А. Нардоне [...], Г. Руппа, Ж. Хігге [...], В. Бойка [...], В. Власова [...], О. Гойчук [...], Я. Жаліла [...], М. Калінчика [...], О. Ковальової [...], Т. Осташко, Б. Пасхавера [...], П. Саблука, О. Шпичака [...], О. Шубравської [...], В. Юрчишина [...] та ін. Й. Дайерберг та Б. Майш підкреслюють ..., А. Нардоне наголошує на необхідності ... .

Дослідженню ефективності вітчизняної системи організаційно-економічного забезпечення якості продукції тваринництва присвячені аналітичні викладки Інституту розвитку аграрних ринків, Національного інституту стратегічних досліджень, ННЦ «Інститут аграрної економіки», ГО «Український центр європейської політики». Окремі аспекти досліджуваної проблеми розкриті в авторських працях [...; ...].

Протягом останніх 5-ти років спостерігається активізація зусиль щодо функціонального наближення української системи технічного регулювання до вимог ЄС і СОТ. Але ці зусилля в



більшості випадків стосуються формування системи технічного регулювання загалом, безвідносно до галузі (сектору) тваринництва. Існує необхідність ґрунтовного оцінювання системи державного контролю за безпечністю і якістю продукції тваринництва, а також обґрунтування механізмів, інструментів та заходів, які б забезпечили реалізацію комплексного або процесного підходу до гарантування якості й безпечності.

Незважаючи на значні досягнення попередників, низка питань теоретико-методологічного та практичного характеру потребують детальнішого висвітлення і подальших наукових розвідок. Існує необхідність поглиблених досліджень впливу сучасних інструментів стимулювання пропозиції тваринницької продукції та підвищення її якості на реалізацію економічних інтересів різних суб'єктів аграрного ринку. Адже негативні наслідки непослідовності державних рішень у галузі тваринництва в умовах падіння світових цін на продукцію з низькою часткою доданої вартості мають вагомий вплив на параметри розвитку сільськогосподарського виробництва та параметри споживання продовольства в Україні.

**Метою статті** є обґрунтування шляхів нарощування пропозиції вітчизняної тваринницької продукції та підвищення її якості в сучасних умовах. Завдання статті: ...

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Сучасні ринок тваринницької продукції характеризується ціновою дискримінацією сільськогосподарських товаровиробників з боку переробних підприємств, підприємств сфери заготівлі та зберігання продукції, різного роду посередницьких структур, а також неконтрольованим зростанням торговельних надбавок та націнок в оптовому ланцюгу товаропросування та в роздрібній мережі. За дослідженнями вчених ННЦ «Інституту аграрної економіки» НААНУ структура роздрібною ціни на молоко сьогодні має такий вигляд: частка виробника 23,5%; частка переробки 52%; частка торгівлі – 24,5%. Хоча у розвинених країнах таке співвідношення має іншу структуру: 50% (сировина) – 25% (переробка) – 25% (торгівля) [1, с. 41]. ...

**Висновки та перспективи подальших розвідок.** ...

## Список використаних джерел

**Список літератури має складатися із двох блоків (ця вимога діє і для англійських статей):**

1. Список використаної літератури (для англійських статей: *References (in language original)*). Це джерела мовою оригіналу, оформлені відповідно до українського стандарту бібліографічного опису (ДСТУ 8302:2015 «Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання») <http://library.nlu.edu.ua/Biblioteka/sait/nauka/gost/spisok-DSTU.pdf>;

2. *References* — ті самі джерела, але англійською мовою, оформлені за міжнародним бібліографічним стандартом АРА-2010 [[http://library.nmu.edu/guides/userguides/style\\_apa.htm](http://library.nmu.edu/guides/userguides/style_apa.htm)]. Назви періодичних україно- та російськомовних видань (журналів, збірників та ін.) подаються транслітерацією (див. [правила української транслітерації: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/55-2010-%D0%BF](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/55-2010-%D0%BF)), а в дужках — англійською мовою. Наприклад: *Ekonomicnij Casopis-XXI (Economic Annals-XXI)*. Назви джерел у списку літератури розміщуються в порядку згадування в тексті (не за абеткою). Посилатися на підручники, навчальні посібники, публіцистичні статті недоцільно. Приклад оформлення списку використаної літератури додається.

### Приклади

#### Список використаних джерел

1. Stiglitz J., Sappington D. Privatization, information and incentives. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 1987. 28 p. URL: [http://www.nber.org/papers/w2196.pdf?new\\_window=1](http://www.nber.org/papers/w2196.pdf?new_window=1) (Accessed: 15.01.2019)

2. Коуз Р. Фирма, рынок и право. Нью-Йорк: Телетекст, 1991. 190 с.

3. Башнянин Г. І., Гончарук Л. Я. Ефективність соціалізації економічних систем: методологічні проблеми метрологічного аналізу. Львів: Новий Світ-2000, 2010. 240 с.

4. Карнаух Б. П. Тлумачення договору: короткий нарис із наднаціональної і транснаціональної точок зору. *Проблеми законності*. 2016. Вип. 135. С. 39–51. DOI: <http://dx.doi.org/10.21564/2414-990x.135.83852>.

5. Філіпенко А. Постпомаранчева трансформація економічної політики України. *Економічний часопис-XXI*. 2005. № 3–4. С. 3–7.
6. Звіти про роботу Фонду державного майна України, хід та результати виконання Державної програми приватизації у 2000-2012 роках (Фонд державного майна України). URL: <http://www.spfu.gov.ua/layouts/SPFUSiteDefinition/ReportsMFI.aspx> (дата звернення: 15.01.2019).
7. Статистичний щорічник України за 2011 рік; за ред. О. Осауленка; відповідальний за випуск О. Остапчук. Київ: Август Трейд, 2012. 559 с.
8. Ярошенко Ф., Єфименко Т., Геєць В., Лібанова Е. та ін. Державний бюджет і бюджетна стратегія 2012–2014: стабілізація та сталий розвиток в умовах реформування економіки України. К.: ДННУ „Акад. фін. управління”, 2011. 702 с.
9. Архиреев С., Гриценко А., Малий И., Чугунов И. и др. Институциональная архитектура и динамика экономических преобразований: монография. Харьков: Форт, 2008. 927 с.
10. Варналій З., Мазур І. Основні передумови та шляхи подолання рейдерства в Україні. *Аналітичні записки щодо проблем і подій суспільного розвитку*. К.: Національний інститут стратегічних досліджень при Президенті України, 2007. URL: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/juli/1.htm> (дата звернення: 15.01.2019).
11. Біла С., Воротін В., Жаліло Я., Пасхавер О., Рубан Ю. та ін. Українська приватизація: перспективи та пріоритети : аналітична доповідь і матеріали „круглого столу”; за заг. ред. В. Є. Воротіна. Київ: НІСД, 2008. 58 с.
12. Про Державну програму приватизації: Закон України від 13.02.2012 № 4335-VI URL: <http://www.spfu.gov.ua/layouts/SPFUSiteDefinition/RegulationsDetails.aspx?ID=2176> (дата звернення: 15.01.2019).

#### References

1. Stiglitz J. & Sappington D. (1987). Privatization, information and incentives. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 28 Retrieved from: [http://www.nber.org/papers/w2196.pdf?new\\_window=1](http://www.nber.org/papers/w2196.pdf?new_window=1) (Accessed: 15.01.2019).
2. Coase R. (1991). The Firm, the Market and the Law. New-York: Teletext, 190.
3. Bashniansyn H. & Goncharuk L. (2010). Efficiency of economic system's socialization: methodological problems of metrological analysis. L'viv: Novyj Svit-2000, 240 (in Ukr.).
4. Karnaukh B. (2016). Interpretation of the contract: a brief essay on supranational and transnational points of view. *Problems of legality*, 135, 39–51. DOI: <http://dx.doi.org/10.21564/2414-990x.135.83852>.
5. Filipenko A. (2005). Post orange transformation of economic policy of Ukraine. *Ekonomichnij Casopis-XXI (Economic Annals-XXI)*, 3–4, 3–7.
6. The State Property Fund of Ukraine (2012). Reports about work of the State Property Fund of Ukraine, affairs and results of fulfilment of the Government program of privatizing in 2000-2012. Retrieved from: <http://www.spfu.gov.ua/layouts/SPFUSiteDefinition/ReportsMFI.aspx> (Accessed: 15.01.2019).
7. State Statistics Service of Ukraine (2012). Statistical Annual of Ukraine for 2011. In O. Osaulenko (Ed.). Kyiv: August Trade, 559 (in Ukr.).
8. Heiets V., Jefymenko T., Libanova E. et al. (2011). The State budget and budget Strategy 2012-2014: stabilization and sustainable development under reformation of Ukrainian economy. Kyiv: Academy of Financial Management, 702 (in Ukr.).
9. Arkhiereev S., Malyi I. et al. (2008). The institutional architectonic and dynamics of economic transformation. Kharkiv: Fort, 927 (in Russ.).
10. Varnalii Z. & Mazur I. (2007). The basic pre-conditions and ways of corporate raid overcoming in Ukraine. Kyiv: The National Institute for Strategic Studies. Retrieved from: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/juli/1.htm> (Accessed: 15.01.2019).
11. Bila S., Zhalilo Ya. et al. (2008). Ukrainian privatization. In V. Vorotin (Ed.). Kyiv: NISS, 58 (in Ukr.).
12. Verkhovna Rada of Ukraine (2012). “About State Program of Privatization”, Law of Ukraine No 4335 dated 13.02.2012. Retrieved from: <http://www.spfu.gov.ua/layouts/SPFUSiteDefinition/RegulationsDetails.aspx?ID=2176> (Accessed: 15.01.2019).

**ВІСНИК  
ЧЕРКАСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО  
УНІВЕРСИТЕТУ  
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО**

Серія  
ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

**BULLETIN  
OF THE CHERKASY  
BOHDAN KHMELNYTSKY  
NATIONAL UNIVERSITY**


ECONOMIC SCIENCES

ВИПУСК 1. 2021  
ISSUE 1. 2021

Відповідальний за випуск – Кирилюк Є.М.

Відповідальні секретарі –  
Зачосова Н.В., Прощаликіна А.М.

Підписано до друку 25.03.2021.  
Формат 60x84/8. Папір офсет. Гарнітура Times.  
Ум. др. арк 12,90. Наклад 300 прим.

 Це видання надруковано на папері  
із деревини відповідної нормам  
екологічного лісовикористання



**Надруковано ФОП Гордієнко Є.І.**

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи  
до Державного реєстру видавців, виготовників і  
розповсюджувачів видавничої продукції

Серія ДК № 4518 від 04.04.2013 р.

Україна, 18000, м. Черкаси

тел./факс: (0472) 56-56-12, (067) 444-28-94

e-mail: book.druk@gmail.com