

МІЖНАРОДНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАУКОВИЙ ВІСНИК
МІЖНАРОДНОГО
ГУМАНІТАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Серія:

Економіка і менеджмент

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Випуск 53



Видавничий дім
«Гельветика»
2022

Серію засновано у 2010 р.

Засновник – Міжнародний гуманітарний університет
Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України

Включено до переліку наукових фахових видань України в галузі економічних наук (категорія «Б»)
на підставі Наказу МОН України від 17 березня 2020 року № 409 (Додаток 1)

Галузь науки: економічні.
Спеціальності: 051 – Економіка, 071 – Облік і оподаткування,
072 – Фінанси, банківська справа та страхування,
073 – Менеджмент, 075 – Маркетинг, 076 – Підприємництво, торгівля та біржова діяльність,
281 – Публічне управління та адміністрування, 292 – Міжнародні економічні відносини

Науковий збірник включено до міжнародної наукометричної бази
Index Copernicus

Затверджено до друку та поширення через мережу Інтернет відповідно до рішення вченої ради
Міжнародного гуманітарного університету (протокол від 09.12.2022 р. № 4)

Головний редактор серії – д-р екон. наук, проф., **Т. В. Деркач**
Відповідальний секретар серії – **В. О. Горбаньова**

Редакційна колегія серії «Економіка і менеджмент»:

Л. А. Бахчиванжи – канд. екон. наук, доц.; **В. П. Горин** – д-р екон. наук, доц.; **О. В. Димченко** – д-р екон. наук, проф.; **Н. В. Захарченко** – д-р екон. наук, доц.; **С. Л. Коваль** – канд. екон. наук, доц.; **Л. Б. Колінець** – д-р екон. наук, доц.; **Л. В. Коренюк** – канд. екон. наук, доц.; **П. І. Коренюк** – д-р екон. наук, проф.; **В. Є. Куриляк** – д-р екон. наук, проф.; **О. М. Кушніренко** – д-р екон. наук, доц.; **В. В. Лагодієнко** – д-р екон. наук, проф.; **І. А. Ломачинська** – д-р екон. наук, доц.; **Н. Д. Маслій** – д-р екон. наук, доц.; **В. В. Немченко** – д-р екон. наук, проф.; **К. С. Нестерова** – канд. екон. наук, доц.; **Г. А. Отливанська** – д-р екон. наук, доц.; **Є. Г. Панченко** – д-р екон. наук, проф.; **Т. А. Родіонова** – канд. екон. наук, доц.; **О. В. Садченко** – д-р екон. наук, проф.; **Л. М. Сатир** – д-р екон. наук, проф.; **Р. М. Скупський** – д-р екон. наук, проф.; **О. В. Слободянюк** – д-р екон. наук, проф.; **О. О. Ципліцька** – д-р екон. наук; **А. В. Данильченко** – д-р екон. наук, проф.; **Евангелос Сискос** – д-р екон. наук, проф.; **А. М. Казамбаева** – канд. екон. наук, доц.; **Д. М. Пармакли** – д-р екон. наук, проф.; **Ж. А. Шералиева** – канд. екон. наук, доц.

Повне або часткове передрукування матеріалів, виданих у збірнику
«Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету»,
допускається лише з письмового дозволу редакції.

При передрукуванні матеріалів посилання
на «Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету» обов'язкове.

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації серія KB № 20001-9801 ПР,
видане Державною реєстраційною службою України 25.06.2013 р.

Адреса редакції:
Міжнародний гуманітарний університет
вул. Фонтанська дорога 33, м. Одеса, 65009, Україна
Телефон: +38 (099) 967 84 71
Електронна пошта: editor@vestnik-econom.mgu.od.ua
Офіційний сайт: www.vestnik-econom.mgu.od.ua

Статті у виданні перевірені на наявність плагіату за допомогою
програмного забезпечення StrikePlagiarism.com від польської компанії Plagiat.pl.

© Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.
Серія: «Економіка і менеджмент», 2022

© Міжнародний гуманітарний університет, 2022

© Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень
НАН України, 2022

ISSN (Print) 2413-2675
ISSN (Online) 2664-6927

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Ляшенко-Щербакова В.В.

*аспірантка кафедри менеджменту,
Міжнародний гуманітарний університет, м. Одеса
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8697-0870>*

Liashenko-Shcherbakova Valeria
International Humanitarian University

Гончарук А.Г.

*д.е.н., професор,
професор кафедри менеджменту,
Міжнародний гуманітарний університет, м. Одеса
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9870-4679>*

Goncharuk Anatoliy
International Humanitarian University

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF MEASURING THE EFFICIENCY OF PHARMACEUTICAL ENTERPRISES

Анотація. У статті розглянуто існуючі показники та системи оцінювання ефективності діяльності фармацевтичних підприємств, які в залежності від того чи іншого аспекту класифіковано авторами на сім груп за основними ознаками. Авторами запропоновано методичний підхід до оцінки ефективності фармацевтичних підприємств з використанням непараметричних методів граничного аналізу ефективності, зокрема DEA, FDH, а також індекс сукупної факторної продуктивності Малмквіста, що містить шість етапів та сприятиме покращенню процесу прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо підвищення ефективності діяльності фармацевтичних підприємств.

Ключові слова: показник ефективності, оцінка ефективності, методичний підхід, класифікація, фармацевтичні підприємства.

Постановка проблеми. Сформульоване раніше визначення поняття ефективності діяльності фармацевтичних підприємств як комплексної та багатоаспектної управлінської категорії, що характеризує здатність фармацевтичного підприємства досягати стратегічних та тактичних цілей, продуктивно та економічно використовувати ресурси (фінансові, трудові, матеріально-технічні, нематеріальні), відповідати потребам суспільства (соціальним), власників (економічним) та навколишнього середовища (екологічним) [1], вимагає вироблення теоре-

тико-методичних підходів до її оцінювання з метою забезпечення інформаційно-аналітичної бази для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо підвищення ефективності та успішності фармацевтичного бізнесу. Втім, комплексність такої категорії свідчить про необхідність розгляду різних аспектів та різних складових, що формують оцінку ефективності діяльності фармацевтичних підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У пошуках відповідних підходів до оцінювання ефективності діяльності фармацевтичних підприємств було розглянуто результати релевантних досліджень, які були опубліковані в останні роки у науковій літературі.

Серед останніх публікацій можна виділити наступні підходи.

Так, О. С. Ромелашвілі та В. О. Лебединець [2] пропонують використовувати для оцінки ефективності діяльності фармацевтичних підприємств Систему збалансованих показників (BSC), що є механізмом послідовного доведення до персоналу стратегії розвитку, цілей компанії і контролю їх досягнення через так звані ключові показники ефективності (KPI). Дійсно, враховуючи комплексність KPI та 4 виміри системи BSC, що знаходять відображення у так званих перспективах (клієнтській, фінансовій, внутрішньо-бізнесовій та інноваційно-навчальній),

що були уперше сформульовані Р. Капланом та Д. Нортоном [3], такий механізм міг би достатньо комплексно оцінити ефективність діяльності підприємств. Більш того, розробники BSC та їх послідовники [3–8] стверджували, що вона може успішно застосовуватись як на великих, так і на малих підприємствах через універсальність та стратегічну спрямованість.

Втім, як свідчать останні дослідження [9–11] у практиці застосування BSC виникають багато проблем, особливо на невеликих підприємствах, серед яких можна виділити наступні:

- ця система виявилась надто складною та обтяжує систему управління невеликих підприємств, які часто не можуть собі дозволити утримувати штатних працівників, що здійснюють такі оцінювання, та навчати усіх працівників щодо розуміння та використання BSC;

- вимагаючи значні ресурси та час, ця система зосереджує підприємство на стратегічних питаннях, не передбачаючи зміни стратегії, що в умовах надто мінливого ринкового середовища, світу VUCA [12], є контрпродуктивним.

Через ці та інші недоліки система BSC зовсім або майже не застосовується на невеликих підприємствах розвинутих країн [13; 14], зокрема Великої Британії [5], Норвегії [15] чи Португалії [16]. Втім, великі корпорації достатньо активно її використовують [17].

Тому, використання системи BSC може розглядатись як можливий інструмент оцінювання ефективності діяльності великих фармацевтичних підприємств, діяльність та середовище яких не є дуже мінливими, та стратегії яких не потребують частого перегляду. Її ж використання на більшості українських фармацевтичних підприємств, що не є великими компаніями є недоречним через її негнучкість, надвисоку вартість та складність для невеликого бізнесу.

Серед інших підходів до оцінювання ефективності діяльності фармацевтичних підприємств можна виділити наступні.

І. В. Сушарина та ін. [18] пропонують використовувати для цього показники результативності, активності, а також успішності діяльності. Втім, така система є доречною виключно для громадських організацій, що лобіюють професійні інтереси фарма-виробників, але не для оцінювання ефективності діяльності фармацевтичних компаній.

Інший, більш комплексний підхід запропоновано К. С. Світличною [19], яка розробила інтегральний показник результативності функціонування системи управління фармацевтичного підприємства, при розрахунку якого вра-

ховуються досягнуті рівні результативності основних, управлінських і забезпечувальних процесів фармацевтичного підприємства. Втім, такий показник розраховується з використанням регресійних математичних моделей фактичних рівнів результативності по групах основних, управлінських та забезпечувальних процесів, які є дуже специфічними для кожного окремого підприємства та не можуть бути універсальними моделями для усіх підприємств фармацевтичної галузі. Більш того, як було продемонстровано раніше [1], результативність є лише однією з кількох характеристик ефективності діяльності підприємства, тому оцінювання лише результативності не дасть достатньої інформації для прийняття обґрунтованих рішень менеджментом фармацевтичного підприємства щодо підвищення ефективності його діяльності.

Розглядаючи фармацевтичну торгівлю, можна виділити модель ефективності господарської діяльності торговельного підприємства Н. О. Гайдар [20], яка задля оцінки закупівельної, торговельно-операційної та управлінської ефективності господарської діяльності виділяє одиничні (віддача на 1 грн витрат) та узагальнюючі (рентабельність, оборотність) показники ефективності.

Серед зарубіжних підходів до оцінки ефективності діяльності фармацевтичних підприємств можна виділити систему китайських дослідників [21], які визначили:

- *ринкові індикатори*, які враховують лише ринкові індикатори та фактори на кшталт ціни за акцію або підвищення курсу акцій, що вразливі до впливу макроекономічних коливань [22]. В якості такого індикатора дослідники [21] пропонують використовувати коефіцієнт Тобіна Q, що дорівнює відношенню ринкової вартості компанії до відновної вартості її активів [23];

- *бухгалтерські індикатори*, на кшталт рентабельність активів (ROA), рентабельність капіталу (ROE) або прибутку на акцію (EPS), що певним чином відображають внутрішню ефективність підприємства, втім розглядають його історичну перспективу з урахуванням лише попередньої фінансової інформації. Вони залежать від дискреційного розподілу коштів менеджерами на різні проекти і вибір політики, і, отже, відображають внутрішні можливості прийняття рішень і результативність управління, а не реакцію зовнішнього ринку на організаційні (неринкові) дії [22];

- *перцептивні показники*, які просять респондентів (стейкхолдерів) надати суб'єктивні оцінки, наприклад, надійності фінансового ста-

новища підприємства, розумного використання корпоративних активів або досягнення мети відносно конкурентів [22].

В останнє десятиліття дослідники все частіше використовують саме перцептивні або суб'єктивні показники ефективності організації [24], але, як показали Ши та ін. [25], ці показники не завжди підтверджуються.

Мета статті. Виявлене різноманіття підходів до оцінювання ефективності діяльності фармацевтичних підприємств вимагає їх класифікації та вироблення відповідного методичного положення, на що й спрямована дана стаття.

Виклад основного матеріалу. Усі показники ефективності діяльності фармацевтичних підприємств в залежності від того чи іншого аспекту можна класифікувати на групи за кількома наступними ознаками:

1) *за сприйняттям* на об'єктивні, які розраховують за офіційними показниками даними зі звітів компаній чи ринковими показниками, та перцептивні або суб'єктивні, які відображають сприйняття стейкхолдерами (працівниками, менеджерами, покупцями, партнерами, постачальниками, тощо) діяльності підприємства;

2) *за характером* на фінансові, що розраховуються за звітними результатами діяльності підприємств, та нефінансові, що включають різного роду КРІ та загальні показники продуктивності працівників та організації;

3) *за видами* на показники технологічної, економічної, соціальної та екологічної ефективності;

4) *за операційним розподілом* на показники закупівельної, виробничої, торгівельної, логістичної та маркетингової ефективності;

5) *за терміном чи тривалістю дії* на поточні, місячні, кварталні, річні, фактичні, планові, прогнозні та стратегічні показники ефективності;

6) *за виміром* на структурні, динамічні, абсолютні та відносні показники ефективності;

7) *за об'єктом управління* на показники ефективності підрозділів, продуктів, окремих працівників, проектів та організаційну ефективність.

Враховуючи високий та зростаючий від року до року рівень тіньової економіки України, що, розрахований за монетарним методом, у 2020 р. зріс з 27% до 30% та у 2021 р. до 32% [26], та специфічні умови, у яких працюють вітчизняні фармацевтичні підприємства, що потерпають від значного адміністративного тиску у формі ліцензування, контролю за виробництвом, зберіганням та продажами продукції, об'єктивні показники, що розраховуються на базі офіційних статистичних та фінансових звітів не зовсім відображають реальний стан справ на підприєм-

ствах галузі. Тому, на наш погляд, саме у поєднанні об'єктивних та суб'єктивних груп показників можна знайти істину щодо реальної оцінки ефективності діяльності підприємства. Це означає, що оцінювання ефективності діяльності фармацевтичних підприємств доречно проводити з використанням абсолютних показників, що відображають поточний стан його ефективності у грошовому (фінансовому) та негрошовому (нефінансовому – кількісному, часовому, трудовому) вимірах. Втім, для розуміння напряму у якому рухається підприємство потрібно також порівнювати ці показники з аналогічними показниками за минулі періоди (динамічні) чи з цільовими (плановими, стратегічними) показниками, а також з аналогічними показниками інших фармацевтичних підприємств (відносні), що працюють на тому ж ринку. Якщо динамічні та планово-фактичні порівняння математично не є важкими та можуть використовувати звичайні статистичні показники динаміки чи порівняння як темп зростання чи темп приросту чи відносна величина виконання плану, то з відносними показниками порівняння ефективності з іншими підприємствами усе значно складніше, оскільки мають порівнюватись багато об'єктів за багатокритеріальною характеристикою, якою є ефективність діяльності підприємства.

Різноманіття сучасних методів оцінки відносної ефективності діяльності підприємств різних секторів економіки (медицини [27–29], тощо) добре розкриті у попередніх дослідженнях [27–29]. Втім, аналіз літератури виявив відсутність досліджень ефективності діяльності вітчизняних фармацевтичних підприємств за допомогою цих методів. Мова йде про параметричні та непараметричні методи граничного аналізу ефективності, що дозволяють оцінити відносну ефективність підприємства у порівнянні з іншими підприємствами галузі чи ринку. До найбільш відомих з таких методів можна віднести наступні:

1) *Метод коригованих найменших квадратів COLS* (Corrected ordinary least squares), що є параметричним граничним методом та походить від відомого методу найменших квадратів [30] зі зміщеною лінією у бік найбільш ефективного підприємства вибірки;

2) *Стохастичний граничний аналіз SFA* (Stochastic Frontier Analysis), що є параметричним граничним методом, який передбачає певну функціональну форму для взаємозв'язку між ресурсами та продукцією [30];

3) *Метод аналізу середовища функціонування DEA* (Data Envelopment Analysis – DEA), що є

непараметричним методом граничного аналізу, який шляхом побудови границі ефективності виділяє з досліджуваної вибірки ефективні підприємства, а для інших, неефективних підприємств, оцінює міру їх неефективності [30];

4) *Метод оболонки вільного розміщення FDH* (Free Disposal Hull), що є непараметричним методом граничного аналізу, який заснований на представленні виробничої технології, заданої за досліджуваними планами виробництва, що запроваджує точне розміщення витрат і випусків, але без припущення про опуклість границі ефективності [31].

Втім, за кордоном ці методи активно використовуються для оцінки ефективності діяльності підприємств, включаючи й фармацевтичні підприємства. Так, Дж. Садагіані та ін. [32] оцінили ефективність 24 фармацевтичних компаній Ірану за допомогою методів COLS та DEA та визначили лідерів галузі за рівнем ефективності. Дж. Сєнгупта та Б. Саху [33] використали метод DEA для оцінки ефективності фармацевтичних компаній.

Р. Диас та Б. Санчес-Роблес [34] зробили понад 4000 спостережень за вибіркою з 482 великих та середніх Європейських фармацевтичних фірм протягом дев'яти років у період 2010–2018 років та за допомогою непараметричного методу DEA виявили понижуючий тренд їх ефективності, а також складну залежність між їх розміром і ефективністю. Зокрема, встановлено, що більші фірми є ефективнішими за середні та малі, що свідчить про те, що Європейські фірми можуть виграти від ефекту масштабу, або від високого рівня спеціалізації, тоді як золота середина не дає хороших результатів. Вони також визначили, що нижчі витрати на працівників і вищі прибутки пов'язані з вищим рівнем ефективності. Крім того, особливість країни походження фармацевтичної фірми може сприяти або загрожувати її ефективності.

Розглядаючи еволюцію та зростання індійської фармацевтичної промисловості, А. Мохаммад [35] оцінив технічну ефективність сотень фармацевтичних підприємств Індії за допомогою методів DEA та SFA, а також проаналізував їх продуктивність з використанням індексу Малмквіста та індексу Хікса-Мурстіна. Крім того, оцінюючи ефективність 50 індійських фармацевтичних фірм за допомогою моделей DEA заснованих на резервах та суперефективності, В. Махаджан та ін. [36] встановили, що форма власності впливає на ефективність компаній, зокрема приватні та іноземні компанії є більш продуктивними очевидно, завдяки їхнім кращим технологіям, інженерним навичкам та управлінській практиці.

Оцінюючи ефективність китайських фармацевтичних компаній з 28 провінцій за 2006–2014 роки, З. Лію та Дж. Лію [37] вказали, що частіше дослідники використовують методи SFA та DEA для вимірювання ефективності діяльності підприємств. Втім, через складність у припущеннях методу SFA, де необхідно встановити конкретну форму виробничої функції та розподіл технічної неефективності в той час, як функція щільності синтетичної похибки складна, а також розрахунок оцінки параметра є складним, вони віддали перевагу саме методу DEA, тому, що для нього не потрібно встановлювати конкретну форму виробничої функції, їй потрібні лише дані входів та виходів. Більш того DEA може безпосередньо мати справу з кількома виходами, що неможливо у методі SFA.

В той же час, порівнюючи роботу методів оцінки ефективності на прикладі фармацевтичних компаній за даними 2014–2019 років з п'яти країн, що розвиваються, Ф. Голрох та А. Хасан [38] встановили, що метод FDH має найкращі результати і найточніший алгоритм (в кластеризації) протягом усіх періодів порівняно з іншими запропонованими методами. Відповідно друге та третє місце посідають BCC- та CCR-моделі методу DEA.

Таким чином, враховуючи розглянуті вище зарубіжні дослідження, можна зробити наступні висновки:

1) серед існуючих методів оцінки ефективності діяльності фармацевтичних підприємств найбільш доречним є застосування методів FDH та DEA, які не потребують встановлення конкретної форми виробничої функції, не мають складної функції щільності синтетичної похибки, але дають можливість використовувати кілька входів (ресурсів) та виходів (продуктів);

2) використовуючи DEA, а також індекс сукупної факторної продуктивності Малмквіста, можна виявити вплив певних факторів, зокрема форми власності та розміру підприємства, на ефективність та продуктивність діяльності фармацевтичних підприємств;

3) оскільки країна походження фармацевтичної фірми впливають на її ефективність, не можливо застосовувати результати зарубіжних емпіричних досліджень до управління вітчизняними фармацевтичними підприємствами.

Таким чином, на наш погляд, доречною є розробка методичного підходу до оцінки ефективності вітчизняних фармацевтичних підприємств, що буде використовувати найбільш точні та інформативні методи непараметричного граничного аналізу – DEA та FDH, а також індекс сукупної факторної продуктивності Малмквіста.

Розроблений нами методичний підхід до оцінки ефективності фармацевтичних підприємств містить 6 основних етапів (рис. 1).

На *першому етапі* визначається мета оцінювання, яка може мати як загальний характер, наприклад, оцінити середній рівень ефективності у галузі або місце конкретної компанії за рівнем ефективності серед конкурентів, так і більш конкретний, наприклад, визначити чи впливає розмір та форма власності на ефективність діяльності підприємств галузі або визначити лідерів галузі за ефективністю та встановити резерви скорочення витрат, використання яких дозволить досліджуваній компанії досягти галузевого лідерства. Відповідно до мети на цьому етапі також визначається набір вхідних (ресурсів) та вихідних (продуктів) параметрів, необхідних для оцінки ефективності діяльності підприємств, а також параметри, що характеризують фактори впливу, що мають досліджуватись.

На *другому етапі* мають збиратись цифрові дані про діяльність фармацевтичних підприємств, зокрема про їх вхідні (ресурси) та вихідні (продукти) параметри, а також параметри, що характеризують фактори впливу, які мають досліджуватись, за один чи кілька періодів, відповідно до мети оцінювання. Враховуючі особливості методів DEA та FDH, кількість підприємств вибірки має бути не меншою за 20 при використанні кількох вхідних та вихідних параметрів. Інакше кількість ефективних підприємств, що знаходяться на границі ефективності може бути надвисокою та виникне ризик так званого «прокляття розмірності» [39], що обмежить можливості використання результатів такого оцінювання.

На *третьому етапі* у відповідності до мети оцінювання оцінювач має обрати ту чи іншу модель. Зокрема, для певних управлінських цілей можна рекомендувати вибір наступних моделей оцінки ефективності:

1) DEA-модель суперефективності [40] задля отримання рейтингу підприємств галузі за рівнем ефективності діяльності та оцінки відносного положення досліджуваного підприємства стосовно його конкурентів за рівнем ефективності;

2) DEA-модель заснована на резервах [41] задля оцінки відносної ефективності діяльності підприємства та визначення резервів скорочення витрат різного роду для підвищення ефективності його діяльності;

3) BCC-модель DEA зі змінним ефектом масштабу та CCR-модель DEA з постійним ефектом масштабу [42] задля оцінки відносної ефективності діяльності підприємства за різних умов функціонування галузі, а також для розрахунку ефективності масштабу за наступною формулою:

$$SE = \frac{TE_{CCR}}{TE_{BCC}}, \quad (1)$$

де TE_{CCR} – технічна ефективність, обчислена за CCR-моделлю DEA;

TE_{BCC} – технічна ефективність, обчислена за CCR-моделлю DEA [43].

4) Модель FDH [44] задля оцінки ефективності діяльності підприємства відносно інших реальних підприємств галузі чи ринку з пошуком найбільш доречних еталонних фірм для переймання кращого досвіду з метою підвищення ефективності діяльності за наступною формулою:



Рис. 1. Методичний підхід до оцінки ефективності фармацевтичних підприємств

$$\min \theta^{FDH},$$

за умови :

$$\begin{aligned} \sum_{j=1}^n \lambda_j x_{ij} &\leq \theta^{FDH} x_{i0}, i = 1, 2, \dots, m \\ \sum_{j=1}^n \lambda_j y_{rj} &\geq y_{r0}, r = 1, 2, \dots, s \\ \sum_{j=1}^n \lambda_j &= 1, \lambda \in \{0, 1\} \end{aligned} \quad (2)$$

де θ^{FDH} – скаляр, що визначає ефективність i -ого підприємства галузі;

x_{ij} – i -тий ресурс j -го підприємства;

y_{rj} – r -тий ресурс j -го підприємства;

λ – бінарна змінна, що приймає лише значення 1 чи 0 [44].

5) Індекс сукупної факторної продуктивності Малмквіста [45] задля оцінки динаміки рівня технологій, продуктивності та ефективності діяльності підприємства та галузі за наступною формулою

$$M_o = EC \cdot TC = \frac{D_o^t(x^t, y^t)}{D_o^s(x^s, y^s)} \cdot \left[\frac{D_o^s(x^t, y^t)}{D_o^t(x^t, y^t)} \cdot \frac{D_o^s(x^s, y^s)}{D_o^t(x^s, y^s)} \right]^{1/2}, \quad (3)$$

де EC – зміна ефективності, що дорівнює відношенню технічної ефективності у періоді t до технічної ефективності s (вираз за квадратними лапками);

TC – величина технологічних змін, що дорівнює середній геометричній змін технологій між двома періодами, що оцінені як x^t та x^s (вираз у квадратних дужках у ступені 1/2) [45].

На *четвертому етапі* за обраними моделями, наприклад, ВСС- та/чи ССР-моделі DEA, відбувається оцінка ефективності фармацевтичних підприємств досліджуваної вибірки на основі даних, отриманих на другому етапі, задля досягнення мети дослідження.

На *п'ятому етапі* за спеціальними обраними моделями, наприклад, DEA-модель супереефективності чи DEA-моделі заснованої на резервах, відбувається аналіз ефективності підприємств вибірки, зокрема їхнє ранжування, обчислення резервів скорочення витрат, тощо, що формуватиме цінну інформацію для прийняття обґрунтованих управлінських рішень задля підвищення ефективності конкретного фармацевтичного підприємства.

На *шостому етапі* за допомогою Індексу сукупної факторної продуктивності Малмквіста (3) відбувається оцінка сукупної факторної продуктивності підприємств вибірки, її зміни та факторів. Результати цього етапу також сформулюють цінну інформацію щодо факторів та динаміки продуктивності, що потрібна для

прийняття обґрунтованих управлінських рішень задля підвищення ефективності конкретного фармацевтичного підприємства.

Таким чином, запропонований методичний підхід дозволить забезпечити менеджмент фармацевтичних підприємств необхідної інформацією для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо підвищення ефективності їх діяльності.

Висновки і пропозиції. Дослідження теоретико-методичних аспектів оцінки ефективності діяльності фармацевтичних підприємств дозволило отримати наступні результати:

1) усі показники ефективності діяльності фармацевтичних підприємств в залежності від того чи іншого аспекту класифіковано на сім груп за основними ознаками;

2) запропоновано методичний підхід до оцінки ефективності фармацевтичних підприємств, що містить шість етапів з використанням непараметричних методів граничного аналізу ефективності, зокрема DEA, FDH, а також індекс сукупної факторної продуктивності Малмквіста.

Отримані результати мають сприяти кращому розумінню сутності оцінювання ефективності діяльності фармацевтичних підприємств, а також покращити процес прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо підвищення ефективності їх діяльності.

Література:

1. Ляшенко-Щербакова В. В., Гончарук А. Г. Теоретичні аспекти ефективності діяльності фармацевтичних підприємств. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент.* 2022. Вип. 52. С. 82–89.
2. Ромелашвілі О. С., Лебединець В. О. Застосування системи збалансованих показників для оцінки ефективності діяльності фармацевтичних підприємств. «Управління якістю в фармації»: матеріали XI Науково-практичної конференції. (19 травня 2017 р., м. Харків). Харків : Вид-во НФаУ, 2017. С. 146.
3. Kaplan R. S., Norton D. P. The Balanced Scorecard – Measures That Drive Performance. *Harvard business review.* 1992. Vol. 70. No. 1. P. 71–79.
4. Von Bergen C. W., Benco D. C. A balanced scorecard for small business. *Proceedings of the United States Association of Small Business and Entrepreneurship Annual National Conference,* Dallas, January 15-18, 2004. Dallas, 2004. P. 15–18.
5. Tennant C., Tennant M. Performance management in SMEs: a Balanced Scorecard perspective. *International Journal of Business Performance Management.* 2005. Vol. 7. No. 2. P. 123–143.
6. Da Costa M. Strategic Management and Balanced Scorecard: The Particular Case of Small and Medium Enterprises (SMEs) In Portugal. *Business and Management Review.* 2012. Vol. 2. No. 1. P. 50–62.
7. McAdam R. Quality models in an SME context: a critical perspective using a grounded approach. *International Journal of Quality & Reliability Management.* 2000. Vol. 17. No. 3. P. 305–323.

8. Andersen H., Cobbold I., Lawrie G. Balanced scorecard implementation in SMEs: reflection on literature and practice. *4th SME International Conference*, Aalborg, May 14-16, 2001. Aalborg, 2001. P. 1–12.
9. Горобець Т. А. Особливості управління ефективністю діяльності підприємств малого та середнього бізнесу. *Modern Economics*. 2019. № 15. С. 69–78.
10. Madsen D., Stenheim T. Perceived problems associated with the implementation of the balanced scorecard: evidence from Scandinavia. *Problems and Perspectives in Management*. 2014. Vol. 12. No. 1. P. 121–131.
11. Rompho N. Why the balanced scorecard fails in SMEs: A case study. *International Journal of Business and Management*. 2011. Vol. 6. No. 11. P. 39–46.
12. Mack O., Khare A., Krämer A., Burgartz T. *Managing in a VUCA World*. Cham : Springer, 2015. 259 p.
13. Giannopoulos G. The use of the Balanced Scorecard in small companies. *International Journal of Business and Management*. 2013. Vol. 8. No. 14. P. 1–22.
14. Machado M. Balanced Scorecard: Empirical Study on Small and Medium Size Enterprises. *Review of Business Management*. 2013. Vol. 15. No. 46. P. 129–148.
15. Pedersen H.S., Bødtger M.S. Balansert målstyring i norske små og mellomstore bedrifter: en surveyundersøkelse av utbredelse og praksis. Ås : Norwegian University of Life Sciences, 2014. 86 p.
16. Monte A.P., Fontenete C.N. Balanced scorecard in SMEs – a proposal for small gas stations in Portugal. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 2012. Vol. 66. No. 6. P. 244–255.
17. Kjøde L.A. Innovasjon, diffusjon og suksess av nye begreper innen økonomisk styring: En studie av aktivitetsbasert kalkulasjon og balansert målstyring i Norge. Bergen : Norwegian School of Economics and Business Administration, 2003. 192 p.
18. Сушарина І. В., Немченко А. С., Хоменко В. М. Науково-методичні підходи до оцінки ефективності діяльності громадських організацій у фармації. *Management, economy and quality assurance in pharmacy*. 2016. № 3 (47). С. 68–74.
19. Світлична К. С. Науково-практичні підходи до розробки та оцінки інтегрованої системи менеджменту на фармацевтичних підприємствах : автореф. дис. ... канд. фарм. наук : 15.00.01. Харків, 2011. 26 с.
20. Гайдар Н. О. Оцінка ефективності господарської діяльності підприємств роздрівної торгівлі : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04; Харківський держ. ун-т харч. та торгівлі. Харків, 2011. 22 с.
21. Yang M., Bento P., Akbar A. Does CSR influence firm performance indicators? Evidence from Chinese pharmaceutical enterprises. *Sustainability*. 2019. T. 11. № 20. P. 5656.
22. Orlitzky M., Schmidt F. L., Rynes S. L. Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization Studies*. 2003. T. 24. № 3. С. 403–441.
23. Li, S., Li, T., Yang, J., Zhao, S. Tobin's q and corporate investment with a pandemic shock. *Economics Letters*. 2021. T. 209. P. 110–141.
24. Singh S., Darwish T. K., Potočnik K. Measuring organizational performance: A case for subjective measures. *British Journal of Management*. 2016. T. 27. № 1. P. 214–224.
25. Shea, T., Cooper, B. K., De Cieri, H., Sheehan, C. Evaluation of a perceived organisational performance scale using Rasch model analysis. *Australian Journal of Management*. 2012. T. 37. № 3. P. 507–522.
26. Тіньова економіка: Аналітична записка. Загальні тенденції. Київ : Міністерство економіки України, жовтень 2022. 12 с. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=74e86de5-126a-4849-94d5-7d4ea048e4b8>
27. Goncharuk A. G., lo Storto C. Challenges and policy implications of gas reform in Italy and Ukraine: Evidence from a benchmarking analysis. *Energy Policy*. 2017. T. 101. С. 456–466.
28. Горобець Т. А., Гончарук А. Г. Методичний підхід до оцінки ефективності діяльності підприємств малого та середнього бізнесу. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. № 5 (1). С. 77–86.
29. Лазарева Н. О. Організаційно-економічний механізм управління ефективністю діяльності виноробних підприємств : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Одеса, 2017. 213 с.
30. Гончарук А. Г. Методологические основы оценки и управления эффективностью предприятия : монография. Одесса : Астропринт, 2008. 288 с.
31. Leleu H. A linear programming framework for free disposal hull technologies and cost functions: Primal and dual models. *European Journal of Operational Research*. 2006. T. 168. № 2. P. 340–344.
32. Sadaghiani J. S., Amiri M., Kayedpour F. Performance measurement of companies of Pharmaceutical substances industry in Tehran Stock Exchange with the approach of COLS and DEA. *Life Science Journal*. 2013. T. 10. № 8s. P. 70–91.
33. Sengupta J., Sahoo B. Cost Efficiency in Models of Data Envelopment Analysis. *Efficiency Models in Data Envelopment Analysis*. London : Palgrave Macmillan, 2006. P. 36–81.
34. Díaz R. F., Sanchez-Robles B. Non-Parametric Analysis of Efficiency: An Application to the Pharmaceutical Industry. *Mathematics*. 2020. T. 8. № 9. P. 1522.
35. Mohammad A. *The Efficiency and Productivity of Indian Pharmaceutical Companies: A Firm-Level Analysis*. Newcastle : Cambridge Scholars Publishing, 2019.
36. Mahajan V., Nauriyal D. K., Singh S. P. Efficiency and ranking of Indian pharmaceutical industry: does type of ownership matter? *Eurasian Journal of Business and Economics*. 2014. T. 7. № 14. P. 29–50.
37. Liu Z., Lyu J. Measuring the innovation efficiency of the Chinese pharmaceutical industry based on a dynamic network DEA model. *Applied Economics Letters*. 2020. T. 27. № 1. P. 35–40.
38. Golrokh F. J., Hasan A. A comparison of machine learning clustering algorithms based on the DEA optimization approach for pharmaceutical companies in developing countries. *Eng Transactions*. 2020. T. 1. № 1. P. 1–8.
39. Ünsal M. G., Friesner D., Rosenman R. New posterior distributions for the incidence of inefficiency in DEA scores. *Communications in Statistics-Theory and Methods*. 2021. T. 50. № 8. P. 1774–1780.
40. Goncharuk A. G. Using the DEA in efficiency management in industry. *International Journal of Productivity and Quality Management*. 2007. T. 2. № 2. P. 241–262.
41. Goncharuk A. G., Figurek A. Efficiency of winemaking in developing countries: Evidence from the Ukraine and Bosnia and Herzegovina. *International Journal of Wine Business Research*. 2017. T. 29. № 1. P. 98–118.
42. Cova-Alonso D. J., Díaz-Hernández J. J., Martínez-Budría E. A strong efficiency measure for CCR/BCC models. *European Journal of Operational Research*. 2021. T. 291. № 1. P. 284–295.
43. Goncharuk A. G. Exploring the factors of efficiency in German and Ukrainian wineries. *Journal of Wine Research*. 2017. T. 28. № 4. P. 294–312.
44. Goncharuk A. G. Competitive benchmarking technique for "the followers": A case of Ukrainian dairies. *Benchmarking: An International Journal*. 2014. T. 21. № 2. P. 218–225.
45. Trakakis A., Nektarios, M., Tziaferi, S., Prezerakos, P. Total productivity change of Health Centers in Greece in 2016–2018: a Malmquist index data envelopment analysis application for the primary health system of Greece. *Cost Effectiveness and Resource Allocation*. 2021. T. 19. № 1. P. 1–11.

Summary. The purpose of the article is to identify the most appropriate approaches to measuring the efficiency of pharmaceutical enterprises, classifying them, and developing the appropriate methodical approach. In search of appropriate approaches to measuring the efficiency of pharmaceutical enterprises, the authors considered the results of relevant studies that were published in the scientific literature in recent years. Regarding the Balanced Scorecard (BSC), it is determined that the use of the BSC system can be considered as a possible tool for measuring the efficiency of large pharmaceutical enterprises, whose activities and environment are not very variable, and whose strategies do not require frequent revision. Its use in the majority of Ukrainian pharmaceutical enterprises, which are not large companies, is inappropriate due to its inflexibility, high cost and complexity for small businesses. All identified performance indicators of pharmaceutical enterprises, depending on one or another aspect, are classified by the authors into seven groups according to the main characteristics. Analysing the existing methods of measuring efficiency in the pharmaceutical industry, the authors established that it is appropriate to develop a methodical approach to measure the efficiency of domestic pharmaceutical enterprises, which will use the most accurate and informative methods of non-parametric frontier analysis – Data Envelopment Analysis (DEA) and Free Disposal Hull (FDH), as well as the Malmquist total factor productivity index (Malmquist TFP index). The article proposes a methodical approach to measuring the efficiency of pharmaceutical enterprises, which includes six stages using non-parametric methods of frontier efficiency analysis, in particular DEA, FDH, as well as the Malmquist TFP index. The obtained results should contribute to a better understanding of the essence of measuring the efficiency of pharmaceutical enterprises, as well as to improve the process of making informed managerial decisions regarding the improvement of the efficiency of their activities.

Key words: performance indicator, measuring efficiency, methodical approach, classification, pharmaceutical companies.

Білявський В.М.

*к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності підприємств,
Національний авіаційний університет*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2129-1524>

Bilavskiy Valentyn

National Aviation University

Білявська Ю.В.

*к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
Державний торговельно-економічний університет*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8183-4036>

Bilavska Yuliia

State University of Trade and Economics

БРЕНД РОБОТОДАВЦЯ У ФАРМАЦЕВТИЧНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

EMPLOYER BRAND IN PHARM MANAGEMENT

Анотація. У статті охарактеризовано показники впровадження бренду роботодавця у діяльність вітчизняних фармацевтичних підприємств, що пов'язані із проблемою підвищення ефективності господарської діяльності підприємства. Досліджено основні цінності, що закладені в основу імплементації та розвитку бренду роботодавця у фармацевтичному підприємстві, які впливають на ефективність господарської діяльності підприємств, яка дозволяє керівництву вжити заходів, щодо побудови ефективної структури управління. Проведено аналіз розривів у важливості критеріїв вибору роботодавця, що зумовлюють формування концепції бренду роботодавця на підприємствах, яка передбачає здійснення кардинальних змін функціональності підрозділів з одночасним впровадженням сервісно-орієнтованої архітектури, як стратегічний напрям розвитку підприємства. Досліджено канали перевірки репутації роботодавця щодо підвищення ефективності господарської діяльності фармацевтичних підприємств, результати аналізу свідчать про те, що ефективно їх використання може стимулювати підвищення конкурентоспроможності підприємства. Розглянутий підхід щодо дослідження концепції бренду роботодавця, як основи забезпечення результативності та підвищення ефективності господарської діяльності вітчизняних фармацевтичних підприємств, можна розцінювати як один з прикладів пошуку альтернативних шляхів вирішення проблеми, яка в подальшому може використовуватися для створення об'єктивних передумов і методологічної бази дослідження системного підходу щодо розвитку стратегії підприємства. Зважаючи на те, як підпри-

ємства подолають кризи, спричинені пандемією COVID-19 та війною в Україні, і долатимуть їх наслідки, якісно розроблені та ефективно реалізовані програми підвищення кваліфікації персоналу шляхом імплементації концепції бренду роботодавця ставатимуть важливим інструментом для зміцнення впевненості у майбутньому, досягнення високого рівня адаптивності та набуття конкурентних переваг в управлінні персоналом.

Ключові слова: бренд, бренд роботодавця, фармацевтичний менеджмент, HR-брендинг, капіталізація підприємства, конкурентоспроможність підприємства.

Постановка проблеми. Тривалий час на фармацевтичному ринку спостерігається загострення конкурентної боротьби, тому перед підприємствами постає завдання удосконалити технологічне забезпечення шляхом імплементації концепції бренду роботодавця оскільки вона може підвищити конкурентоспроможність підприємства на ринку. Незважаючи на універсальність фундаментальних положень менеджменту для окремих галузей економіки, існує специфіка їх застосування, чим і пояснюється необхідність адаптації загальної теорії до фармацевтичної практики. Ринкові економічні відносини вимагають від менеджменту фармацевтичних підприємств володіння сучасними підходами управління, що й обумовлює доцільність якісної підготовки фахівців сфери фармації з менеджменту. Тому розвиток бренду роботодавця забезпечує фармацевтичній індустрії можливість коор-

динувати інтереси споживачів з одного боку та інтереси конкретного підприємства – з іншого.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сутність поняття «бренд роботодавця», основних його складових та його місце у структурі управління підприємством було досліджено такими науковцями, як: С. Берроу, Р. Мослі [1], Б. Мінчінгтон [2], Дж. Шенфельдер, П. Харіс [3], Д. Віхман, Н. Віганд, В. Рейнарц [4], В. Балан [5], І. Гонтарева, К. Тимошенко [8], М. Джулай [9], О. Хитра [10], С. Цимбалюк [11] та інших.

Разом із тим у вітчизняній літературі концепція бренду роботодавця не достатньо поширена. Залишаються недостатньо дослідженими причини її виникнення та імплементації у практичну діяльність підприємства, не розкрито сутність самого бренду роботодавця. Відсутнє належне обґрунтування доцільності подальшого його капіталізації й формування, зокрема визначення можливостей, які отримує підприємство від формування позитивного бренду на ринку праці. Бракує фундаментальних досліджень щодо практики формування бренду роботодавця на вітчизняних підприємствах, а також його впливу на імідж підприємства.

Термін «бренд роботодавця» вперше використав С. Берроу, президент компанії «*People in Business*». Пізніше він разом з Т. Емблером, старшим науковим співробітником Лондонської школи бізнесу, дав визначення поняття «бренд роботодавця» під яким вони розуміли «...сукупність функціональних, психологічних і економічних переваг, які надає роботодавець і які ототожнюються з ним» [1].

Важко не погодитися з думкою С. Цимбалюк, що розглядає бренд роботодавця як «...стійкий, емоційно забарвлений образ підприємства, сформований на основі досвіду взаємодії певних категорій людей із підприємством, як наявним чи потенційним місцем роботи, який визначається набором характеристик, зокрема унікальних, які вирізняють підприємство з-поміж інших, що характеризує привабливість роботи для працівників та наявних і потенційних кандидатів, а також конкурентоспроможність підприємства на ринку праці» [12, с. 249].

Заслуговує уваги точка зору І. Гонтаревої, К. Тимошенко, які під брендом роботодавця розуміють «...заходи, які проводить підприємство з метою взаємодії з існуючими співробітниками й потенційними кандидатами для того, щоб робити його привабливим місцем роботи з можливостями для кар'єрного зростання, а також підвищення ефективності їх праці» [8, с. 60].

Теоретичні аспекти бренду роботодавця висвітлено у праці В. Балан й К. Петрової, як «...внутрішньоорієнтовані заходи щодо забезпечення

налагодженого зворотнього зв'язку із співробітниками, ефективної підсистеми: мотивації, оцінювання персоналу, розвитку та навчання працівників (тренінги, наставництво, методичне забезпечення тощо), інформаційної відкритості та залучення персоналу в «життя» підприємства й на цій основі формування його прихильності» [5].

В свою чергу О. Хитра й М. Вихованчук поділяють бренд роботодавця на два рівні [10, с. 151]: *І рівень* – це результат функціонування механізмів розвитку бренду роботодавця й бренду персоналу; *ІІ рівень* – це сукупність HR-брендів підприємств, що мають спільну галузеву специфіку, об'єднані внутрішньогалузевими зв'язками й є залежними від ситуації на ринку праці.

Б. Мінчінгтон трактує поняття «бренд роботодавця», як імідж підприємства тобто «...ідеального місця роботи у свідомості співробітників й основних зацікавлених сторін на зовнішньому ринку (реальних й потенційних кандидатів, клієнтів, покупців тощо)» [2, с. 14].

Для визначення змістових характеристик, які розкривають сутність поняття «бренду роботодавця», доцільно з'ясувати саму сутність поняття «бренд». Термін «бренд» походить від лат. «*brand*» і перекладається, як тавро, клеймо, знак, який у Стародавньому Римі використовували для таврування домашньої худоби. У ХХ ст. термін «бренд» став одним із ключових у маркетингу та рекламі. Під брендом зазвичай розуміють певний образ конкретного продукту на ринку. Як зазначають Дж. Шенфельдер та П. Харіс «...бренд – це не річ, не продукт, не підприємство і не організація. Бренди не існують у реальному світі. Це ментальні конструкції» [3]. Бренд найкраще описати, як сукупність усього досвіду людини, його сприйняття речей, продуктів, підприємства. Бренди існують у свідомості або конкретних людей, або суспільства загалом. Таким чином, бренд роботодавця для сучасних підприємств є необхідним явищем. Це зумовлено ринком праці, а саме: претендентами на вакантну посаду. Різноманіття підприємств з різними фінансовими результатами, соціальним впливом та умовами роботи спричинює складність вибору, тому бренд роботодавця є сукупністю необхідних параметрів для оцінки майбутнього місця роботи пошукача.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Водночас формування концепції бренду роботодавця з позиції її місця та ролі у фармацевтичному менеджменті є недостатньо дослідженим і потребує подальшої розробки в частині науково-практичного інструментарію.

Метою статті є дослідження концепції бренду роботодавця в умовах глобальної нестабільності,

визначення факторів, що впливають на потенційні зміни у фармацевтичному менеджменті з урахуванням нових вимог і викликів сьогодення.

Методи дослідження. Теоретико-методологічним підґрунтям для написання роботи стали праці зарубіжних та вітчизняних науковців з *HR*-менеджменту. Дослідження проведено із застосуванням загальнонаукових методів: узагальнення та порівняння для дослідження концепції бренду роботодавця; дедуктивного та індуктивного аналізу для аналізу тенденцій у змінах професій та вимогах до фахівців; статистичного аналізу для визначення та узагальнення перспектив розвитку ринку праці. Крім того, для виявлення реакції на виклики і можливості, що пов'язані з тенденціями автоматизації, застосовано метод анкетування; для наочного відображення окремих результатів проведеного дослідження – графічний метод, а для формулювання висновків і пропозицій – метод узагальнення.

Виклад основного матеріалу. Особливість менеджменту фармацевтичних підприємств пов'язана з поєднанням функцій лікарського забезпечення з: науковою, виробничою, контрольно-аналітичною, комерційною, медичною, інформаційною, контрольною та допоміжними функціями. В діяльності фармацевтичних підприємств застосовуються особливості торговельного менеджменту в поєднанні зі знаннями організаційно-правових питань роботи: аптек, технології виробництва лікарських препаратів, фармацевтичного аналізу та контролю. Важливим також є процес реалізації лікарських засобів та інших товарів, що передбачає безпосередній контакт зі споживачами.

Слід підкреслити особливість контингенту відвідувачів аптек. Це, зазвичай, особи, які потребують дбайливого й коректного ставлення. Робота провізора з реалізації лікарських препаратів потребує фахових знань, творчого підходу, а її результативність багато у чому визначається особистими характеристиками, рівнем консультативних послуг й знаннями у психології продажів. Аптечні підприємства є кінцевою ланкою у ланцюзі товароруку фармацевтичної продукції. Це визначає такі завдання менеджменту, як формування інформації про ринок, попит на лікарські препарати та інші товари аптечного асортименту. Зі зростанням конкуренції між аптеками й аптечними мережами важливого значення набувають: організаційні форми роботи, залучення покупців, розширення додаткових послуг, контакти з лікувально-профілактичними й іншими організаціями-споживачами, а також формування та збереження іміджу аптеки. Спе-

цифіка менеджменту аптечних підприємств зумовлена соціально-психологічними особливостями переважно жіночих колективів, звідси й поширені проблеми організаційних і міжособистісних комунікацій, підвищення їхньої ефективності й врегулювання конфліктних ситуацій. Такі аспекти є невідомою складовою дослідження й удосконалення бренду роботодавця у сфері фармацевтичного менеджменту.

З метою оцінки бренду роботодавця в Україні на ринку праці проведено онлайн-опитування 117 респондентів віком більше 18 років, різного соціального статусу, професійних навичок та посад з 23 фармацевтичних підприємств України, які мають відмінні: секторальні групи, форму власності, кількість співробітників, умови праці, технології виробництва та надання послуг. Кожен з опитаних оцінював показники впровадження бренду роботодавця та як останні можуть вплинути на персонал та фармацевтичне підприємство загалом. Результати опрацювання отриманої з опитування інформації дали відповіді на низку важливих питань, що мали за мету з'ясувати, наскільки готовим виявилось досліджуване підприємство щодо змін внаслідок конкуренції різних поглядів й думок, які формують робоче середовище. Детальніше підсумки анкетного опитування наведено на рис. 1.

Таким чином, можемо узагальнити, що понад 65% роботодавців приділяють увагу питанню *HR*-бренду, але прикро, що майже 13% не планують цього робити взагалі. Це пов'язано з тим, що роботодавці не готові робити інвестиції у підвищення кваліфікації та загалом розвиток персоналу (не піклуються про імідж та репутацію підприємства, а також не є соціально-відповідальними перед місцевою громадою).

Серед досліджуваних підприємств де кількість працюючих складає майже 100 осіб, більше половини приділяють увагу питанням *HR*-брендингу і ще чверть планують це робити. Розподіл концепції бренду роботодавця у діяльність фармацевтичних підприємств враховуючи середньоблікову чисельність працюючих представлено у табл. 1.

Тотожна ситуація й на підприємствах де кількість працюючих дорівнює від 100 осіб. Серед підприємств, де кількість працюючих складає понад 100 працівників, цей показник сягає 73,26%. Цікаво, що великі підприємства розділилися на умовні дві групи, а саме ті, хто приділяє багато увагу своїй репутації роботодавця, і ті, хто не бачить сенсу у розвитку цього напрямку.

За результатами відповідей респондентів можемо спостерігати, що найбільше бренду

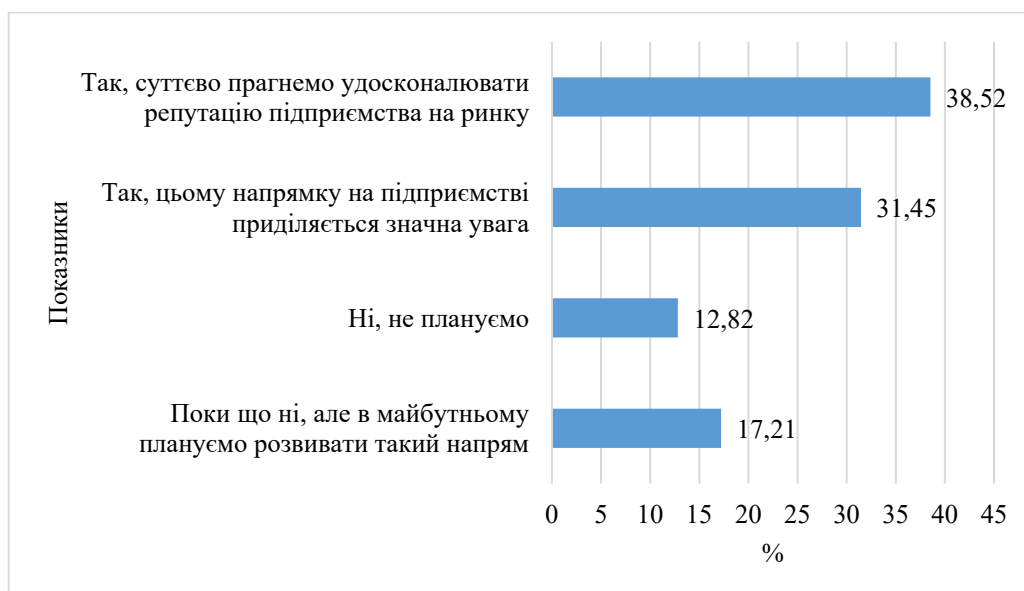


Рис. 1. Показники впровадження бренду роботодавця у діяльність вітчизняних фармацевтичних підприємств

Джерело: розраховано авторами за даними анкетного опитування 117 респондентів з 23 підприємств України у жовтні 2022 р.

роботодавця приділяють увагу підприємства де чисельність працівників перевищує 100 осіб, а тому це здебільшого мережі аптек такі як «Бажаємо зоров'я» та «Соціальна аптека». Дослідження основних цінностей, що закладені в основу імплементації та розвитку бренду роботодавця у фармацевтичному підприємстві представлено у табл. 2.

Виявилось, що значна кількість підприємств з чисельністю працюючих понад 100 осіб, як головні цілі виділили просування бренду підприємства на ринку (28,45%) і посилення його привабливості для потенційних співробітників (22,97%). У малих й середніх підприємств у пріоритеті виявилися ті самі завдання. До трійки

найбільш значущих цілей незалежно від розміру підприємств увійшло бажання посилити імідж та репутацію співробітників.

Отже логічно, що очікуваною відмінністю малих підприємств від великих є відсутність потреби швидко закривати масові позиції. Великі ж, на відміну від малих й середніх підприємств, підходять до питання HR-брендингу більш свідомо, шляхом інвестування у цей напрям все більше ресурсів, частіше наголошують на розвитку кар'єрних можливостей (створюють спеціальні розділи на власних сайтах, розробляють брендovanі вакансії та презентаційні сторінки на робочих сайтах тощо).

Таблиця 1

Розподіл концепції бренду роботодавця у діяльність фармацевтичних підприємств враховуючи середньоблікову чисельність працюючих

№ пор.	Критерії	Групи підприємств, %		
		Малі (з чисельністю до 50 осіб)	Середні (з чисельністю до 100 осіб)	Великі (з чисельністю понад 100 осіб)
1.	Поки що ні, але у майбутньому плануємо розвивати такий напрям	27,92	13,65	2,25
2.	Ні, не плануємо	12,77	10,28	2,18
3.	Так, цьому напрямку на підприємстві приділяється значна увага	17,22	26,19	32,31
4.	Так, суттєво прагнемо удосконалювати репутацію підприємства на ринку	42,09	49,88	63,26
	Всього	100	100	100

Джерело: розраховано авторами за даними анкетного опитування 117 респондентів з 23 підприємств України у жовтні 2022 р.

Основні цінності, що закладені в основу імплементації та розвитку бренду роботодавця у фармацевтичному підприємстві

№ пор.	Критерії (цінності)	Групи підприємств, %		
		Малі (з чисельністю до 50 осіб)	Середні (з чисельністю до 100 осіб)	Великі (з чисельністю понад 100 осіб)
1.	Зменшення витрат на добір персоналу	4,45	8,23	2,12
2.	Покращення іміджу підприємства на ринку	6,07	13,59	11,32
3.	Покращення іміджу персоналу та підвищення його лояльності	16,21	15,37	12,03
4.	Посилення привабливості підприємства для потенційних співробітників	15,31	14,28	22,97
5.	Ознайомлення з перспективами кар'єрного розвитку на підприємстві	9,12	8,07	7,25
6.	Просування бренду підприємства на фармацевтичному ринку	16,04	18,12	28,45
7.	Прискорення пошуку нових талановитих співробітників	8,03	5,75	9,27
8.	Збільшення кількості позитивних відгуків у ЗМІ	24,77	16,59	6,59
	Всього	100	100	100

Джерело: розраховано авторами за даними анкетного опитування 117 респондентів з 23 підприємств України у жовтні 2022 р.

У ціннісних пропозиціях роботодавця більшість підприємств, як і раніше акцентують увагу на критеріях, які мають другорядне значення для працівників. Якщо порівняти, що шукають респонденти при працевлаштуванні і що вони знаходять, отримаємо такий результат – погляди роботодавців й працівників збігаються лише за двома пунктами – і ті й інші визнають важливість фінансової стабільності підприємства й можливості кар'єрного зростання. Заробітна плата, цікава робота й сприятлива соціально-психологічна атмосфера виявилися не у пріоритеті ціннісних пропозицій, на яких фокусуються підприємства, коли розповідають про свою привабливість, як працедавця. Для того щоб отримати конкурентну перевагу у «гонці» за талановитими співробітниками, підприємствам важливо скорочувати розриви у сприйнятті найбільш значущих критеріїв. Наразі, вони намагаються виділитися, підкреслюючи певну унікальність тих пропозицій, які не є такими привабливими для претендентів.

Наприклад, репутація підприємства розмістилася на третьому місці у топ-10 рейтингу роботодавців. Тоді як у рейтингу кандидатів цей фактор займає лише восьму позицію. Респонденти вважають, що репутація не є ключовою рисою підприємства оскільки в сучасному світі це обов'язкова умова, рис. 2. Отже, кожен другий претендент на вакантну посаду відмов-

ляється працювати на підприємстві з поганою репутацією, навіть якщо йому запропонують більш високу зарплату. Роботодавці, які зазнали репутаційних втрат, мають витратити на добір кадрів у середньому на 10% більше ресурсів, аніж інші підприємства з високою репутацією.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що понад 50% респондентів, які змінили місце роботи минулого року, наразі згодні знову вийти на ринок праці. Разом з тим серед учасників проведеного дослідження лояльних співробітників набагато більше, аніж схильних до переходів, так 77% респондентів відзначили, що не змінювали б роботодавця протягом поточного року.

Примітно, що респонденти, які готові до переходу на інше підприємство, на відміну від інших, приділяють менше уваги розміру заробітної плати й більше – можливостям щодо розвитку кар'єри, а також робочій атмосфері, тобто сприятливому мікроклімату в середині колективу. Так, наприклад, респонденти віком від 18 до 24 років можуть отримати від звільнення нові кар'єрні можливості.

Покоління «Y» (від 25 до 34 років) скоріше за все залишаться працювати на поточному робочому місці, якщо їм запропонують збільшити рівень оплати праці. Тоді як покоління «X» (від 35 до 54 років) – зацікавлене у фінансовій стабільності – саме цей критерій привабливості мотивує їх продовжувати робочу діяльність на

Очікування пошукача	Рейтинг	Пропозиції роботодавця
Заробітна плата й соціальний пакет	1	Фінансова стабільність підприємства
Фінансова стабільність підприємства	2	Імплементація сучасних технологій
Цікава робота	3	Репутація підприємства
Можливість кар'єрного росту	4	Гарантії зайнятості
Сприятлива робоча атмосфера	5	Можливість кар'єрного росту
Гарантії зайнятості	6	Соціальна відповідальність
Баланс між роботою й особистим життям	7	Заробітна плата й соціальний пакет
Репутація підприємства	8	Цікава робота
Соціальна відповідальність	9	Сприятлива робоча атмосфера
Імплементація сучасних технологій	10	Баланс між роботою й особистим життям

Рис. 2. Розриви у важливості критеріїв вибору роботодавця

Джерело: розраховано авторами за даними анкетного опитування 117 респондентів з 23 підприємств України у жовтні 2022 р.

підприємстві. У пріоритеті респондентів старших 55 років – цікаві завдання.

Виходячи на ринок праці, респонденти у першу чергу шукають нових роботодавців на спеціалізованих порталах і сайтах, що не призначені виключно для пошуку роботи, але мають відповідні тематичні рубрики. Наприклад, у багатьох профільних інтернет-ЗМІ можна знайти розділ «Робота», де зберігаються пропозиції з відкритих джерел. Інформація про вакансії також є на сайтах оголошень. Всього 71% опитаних користувалися цими каналами пошуку роботи. Для тих, хто хоче швидше змінити статус претендента на статус співробітника підприємства, не менш важливі особисті зв'язки [7]. За даними дослідження, до допомоги інструментів неформальної комунікації при пошуку роботи вдавалися 57% опитаних. Якщо оцінити результативність пошуку, то, на перший погляд, портали з пошуку роботи випереджають особисті зв'язки: завдяки їм працевлаштуються більша кількість респондентів. Втім, якщо порівнювати кількість тих, хто користувався каналами пошуку, й тих, для кого пошук через цей канал був успішним, вийде, що у ефективності особистих зв'язків розчаровуються значно менше респондентів. 10% опитаних пробували, але їм не вдалося працевлаштуватися за допомогою знайомих. Соціальні мережі, як і раніше залишаються важливими каналами комунікації пошукачів та роботодавців. 62% претендентів переглядають сторінки підприємств у соціальних мережах, перш ніж відгукнутися на вакансію. Однак кількість тих, хто знаходить роботу за допомогою соціальних мереж є невеликою: у сумі завдяки *Instagram*,

Facebook, *LinkedIn* працевлаштувалися лише 10% опитаних. Мобільні додатки з пошуку роботи, теж, незважаючи на відносну популярність (ними користувалося лише 27% опитаних), поки є не такими ефективними, – на їхньому рахунку наразі теж 10% працевлаштованих.

Репутацію потенційного роботодавця перевіряють 93% респондентів, рис. 3. В чек-лист претендентів входять сайти з відгуками про роботодавців, статті у соціальних мережах, а також сайти підприємств. Перший рядок у рейтингу не говорить про беззастережну переваги одного каналу. Якщо врахувати, кількість опитаних респондентів які користуються одним джерелом інформації у таких інтернет-ресурсах, як: *Facebook*, *Instagram* чи *LinkedIn*, вийде, що до соціальних мереж у цілому звертається найбільша кількість респондентів – всього 57%.

Думки друзів й родини про роботодавця знаходяться на четвертому місці у топ-10 каналів перевірки його репутації. Точкою зору яких цікавиться менше половини опитаних. Цікаво, що з віком орієнтири респондентів змінюються. Респонденти віком від 18 до 24 років найбільше довіряють інформації, яка опублікована у соціальних мережах, міленіали звертають увагу на те, чи представлені вакансії що цікавить їх на порталах з пошуку вакансій, покоління «X» моніторять різні сайти з відгуками про роботодавців, а бєбі-бумери більше інших прислухаються до порад друзів і членів сім'ї.

Досліджуючи глобальні тренди бренду роботодавця слід розглянути й типи підприємств, яким надають перевагу респонденти, рис. 4.

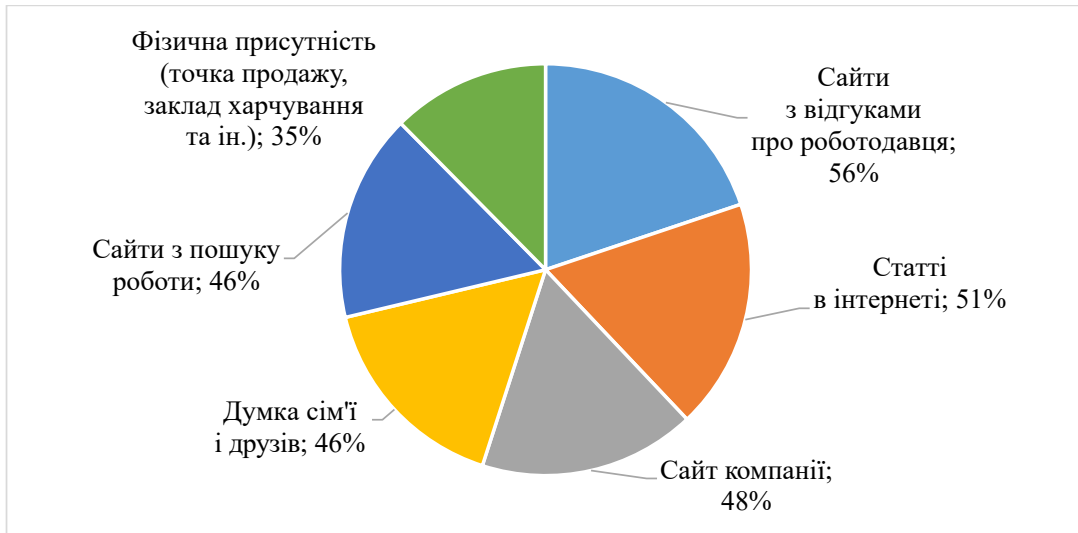


Рис. 3. Канали перевірки репутації роботодавця

Джерело: розраховано авторами за даними анкетного опитування 117 респондентів з 23 підприємств України у жовтні 2022 р.

У чотирьох з шести опитаних пріоритетний тип «портретів» роботодавця на першій сходинці опинилася така характеристика, як цікава за змістом робота. У топ-3 також увійшли баланс між роботою та особистим життям й сприятлива для праці соціально-психологічна атмосфера.

Дослідження привабливості бренду роботодавця дає підприємствам можливість по-новому поглянути на підходи щодо їх позиціонування та виділити певні напрями розвитку.

Уподобання здобувачів змінюються – роботодавцям, які прагнуть ефективно використо-

вувати людські ресурси, слід відслідковувати популярні тренди. З одного боку, ця зміна може свідчити про те, що вплив вікової групи від 18 до 24 років посилюється.

На ринок праці виходить все більше молодих фахівців, для яких побудова власної кар'єри у межах одного підприємства не є пріоритетом. З іншого боку, ці дані свідчать про зростання привабливості проектної роботи. Фрілансери можуть обирати завдання за своїми уподобаннями й самостійно регулювати робочий графік. Звичайно, далеко не всі працівники готові від-

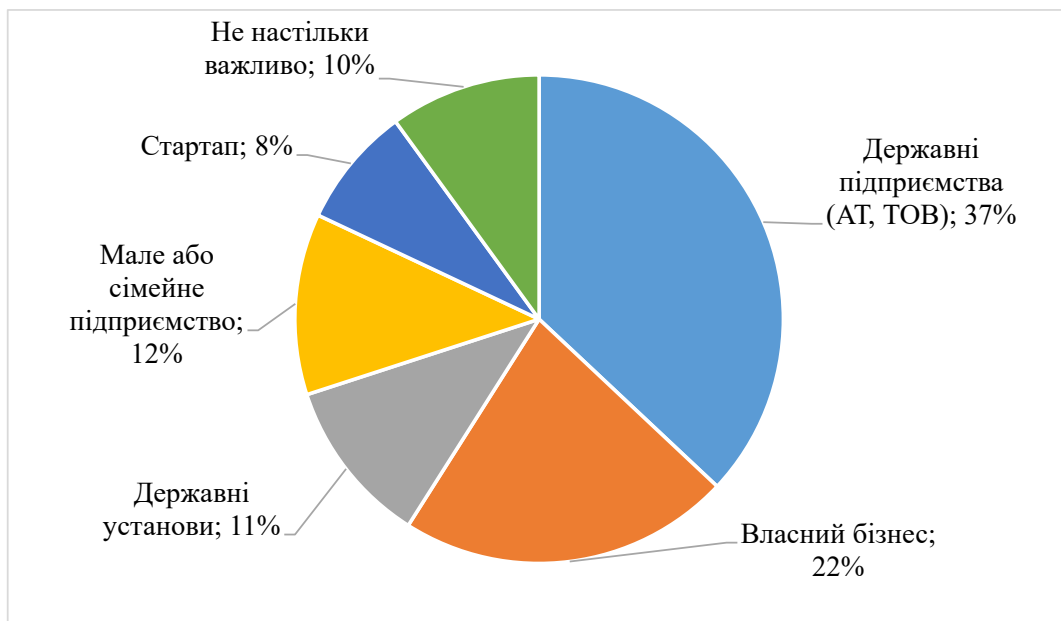


Рис. 4. Пріоритетний тип підприємств, яким надають перевагу респонденти

Джерело: розраховано авторами за даними анкетного опитування 117 респондентів з 23 підприємств України у жовтні 2022 р.

мовитися від постійної зайнятості й ризикувати стабільним рівнем доходу. Однак, сама ідея внести зміни у традиційний розпорядок дня є доволі привабливою, оскільки дозволяє внести нові тренди у розвиток *HR* [6].

Перевагою самозайнятості з точки зору офісного персоналу є цікаві завдання й гнучкий графік роботи. Якщо робота на підприємстві не передбачає організацію «*home office*», то цікаві завдання можуть частково компенсувати певні незручності й позбавити співробітників відчуття рутини під час виконання трудової діяльності. Спостерігаючи за реаліями ринку праці, пошукачі на вакантну посаду роблять ставку саме на цікавому змісті праці, наразі таку пропозицію може забезпечити кожен роботодавець. Крім того, роботодавцям слід враховувати наявність сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в колективі, що позитивно впливає на капіталізацію соціального капіталу [4]. Це означає, що підприємствам варто приділяти більше уваги організації робочого простору: від вибору майданчиків (закриті кабінети, коворкінги або *open space*) до надихаючого дизайну.

Виходячи зі змісту поняття «бренд» та враховуючи специфіку соціально-трудова відносин, у роботі наведено концептуальні положення, що розкривають зміст поняття «бренд роботодавця», а саме [11, с. 44]: є певним образом підприємства, як місця роботи, що існує у свідомості певних категорій людей або громадськості загалом; є стійким й сформованим на основі досвіду взаємодії певних категорій людей з підприємством місцем роботи; є емоційно забарвленим образом, який викликає різні емоції (позитивні, негативні або нейтральні) у працівників підприємства, наявних чи потенційних пошукачів на вакантну посаду; визначається набором певних характеристик, зокрема унікальних, що вирізняють підприємство з-поміж інших; характеризує привабливість роботи для працівників та потенційних пошукачів на вакантну посаду.

Отже, бренд роботодавця є стійким й емоційно забарвленим образом підприємства, що визначається набором характеристик, зокрема унікальних, які вирізняють підприємство з-поміж інших, що характеризує привабливість роботи для персоналу. Кожне підприємство має свій бренд роботодавця незалежно від того, яку увагу приділяє їм менеджмент підприємства. У разі якщо підприємство не приділяє гідної уваги питанням дослідження та формування позитивного іміджу, останній може негативно позначитися на конкурентоспроможності підприємства, зокрема й на ринку праці.

Висновки і пропозиції. Отже, в статті охарактеризовано показники впровадження бренду роботодавця у діяльність вітчизняних фармацевтичних підприємств, що пов'язані із проблемою підвищення ефективності господарської діяльності підприємства. Досліджено основні цінності, що закладені в основу імплементації та розвитку бренду роботодавця у фармацевтичному підприємстві, які впливають на ефективність господарської діяльності підприємств, яка дозволяє керівництву вжити заходів, щодо побудови ефективної структури управління. Проведено аналіз розривів у важливості критеріїв вибору роботодавця, що зумовлюють формування концепції бренду роботодавця на підприємствах, яка передбачає здійснення кардинальних змін функціональності підрозділів з одночасним впровадженням сервісно-орієнтованої архітектури, як стратегічний напрям розвитку підприємства. Досліджено канали перевірки репутації роботодавця щодо підвищення ефективності господарської діяльності фармацевтичних підприємств, результати аналізу свідчать про те, що ефективно їх використання може стимулювати підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Розглянутий підхід щодо дослідження концепції бренду роботодавця, як основи забезпечення результативності та підвищення ефективності господарської діяльності вітчизняних фармацевтичних підприємств, можна розцінювати як один з прикладів пошуку альтернативних шляхів вирішення проблеми, яка в подальшому може використовуватися для створення об'єктивних передумов і методологічної бази дослідження системного підходу щодо розвитку стратегії підприємства.

Література:

1. Barrow S., Mosley R. Bringing the best of brand management to people at work. New York : John Wiley & Sons, Ltd., 2005. 312 p.
2. Minchington B. Build employer brand equity: international waters-employer branding. *HR Future*. 2011. Vol. 1. P. 13–14.
3. Schoenfelder J., Harris P. High-tech corporate branding: lessons for market research in the next decade. *Qualitative Market Research*. 2004. Vol. 7. No. 2. P. 91–99. DOI: <https://doi.org/10.1108/13522750410530002>
4. Wichmann J., Wiegand N. and Reinartz W. The Platformization of Brands. *Journal of Marketing*. 2022. Vol. 86. P. 109–131. DOI: <https://doi.org/10.1177/00222429211054073>
5. Балан В., Петрова К. Нечітко-множинна модель оцінювання та посилення конкурентоспроможності бренду роботодавця. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 4. С. 67–76. DOI: <https://doi.org/10.32702/23066814.2021.4.67>
6. Білявська Ю. В., Білявський В. М. Управління талантами в епоху глобальної нестабільності. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2022. Вип. 52. С. 68–74. DOI: <https://doi.org/10.32841/2413-2675/2022-52-9>

7. Білявський В. М. Бенчмаркінг як інструмент підвищення ефективної операційної діяльності підприємств. *Вісник національного університету «Львівська політехніка»*. 2017. Вип. 862. С. 10–18.
8. Гонтарева І. В., Тимошенко К. А. Методичний підхід до аналізу бренду роботодавця на прикладі ІТ підприємств. *Соціальна економіка*. 2019. Вип. 58. С. 59–69. DOI: <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2019-58-08>
9. Джулай М. В. Концепція бренду роботодавця для випускників освітніх закладів. *Економіка та держава*. 2021. № 2. С. 136–140. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2021.2.136>
10. Хитра О. В., Вихованчук М. Синергія бренду роботодавця і бренду персоналу як результат успішного HR-брендингу на підприємстві. *Економіка та підприємництво*. 2019. № 4 (109). С. 149–156.
11. Цимбалюк С. О. Аналіз факторів формування позитивного бренду роботодавця серед внутрішньої цільової аудиторії. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2017. № 1 (190). С. 41–46. DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2667.2017/190-1/6>
12. Цимбалюк С. О. Дослідження та формування бренду роботодавця: теоретико-прикладні аспекти. *Проблеми економіки*. 2015. № 4. С. 247–252.
6. Biliavska Y. and Biliavskiy V. (2022). Upravlinnia talantamy v epokhu hlobalnoi nestabilnosti [Talent management in global instability age]. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu* [Scientific Bulletin of the International Humanities University], vol. 52, pp. 68–74. DOI: <https://doi.org/10.32841/2413-2675/2022-52-9> (in Ukrainian)
7. Biliavskiy V. (2017). Benchmarking yak instrument pidvyshchennia efektyvnoi operatsiinoi diialnosti pidpriemstv [Benchmarking as an effective tool for improvement of operational activities of enterprises]. *Visnyk natsionalnoho universytetu «Lvivska politehnika»* [Bulletin of Lviv Polytechnic National University], vol. 862, pp. 10–18. (in Ukrainian)
8. Gontareva I., Tymoshenko K. (2019). Metodichniy pidkhid do analizu brenda robotodavtsia na prykladi IT pidpriemstv [Methodical approach to the employer's brand analysis on the case of it-companies]. *Sotsialna ekonomika* [Social economics], vol. 42, pp. 59–69. DOI: <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2019-58-08> (in Ukrainian)
9. Dzhulai M. (2021). Kontseptsii brenda robotodavtsia dlia vypusknnykh osvityvnykh zakladiv [The concept of employer brand for graduates of educational institutions]. *Ekonomika ta derzhava* [Economics and state], no. 2, pp. 136–140. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2021.2.136> (in Ukrainian)
10. Khytra O. and Vykhovanchuk M. (2019). Synerhiia brenda robotodavtsia i brenda personalu yak rezultat uspishnoho HR-brendynhu na pidpriemstvi [Synergy of employer's brand and staff brand as a result of successful hr-branding at an enterprise]. *Ekonomika ta pidpriemnytstvo* [Economics and entrepreneurship], no. 4 (109), pp. 149–156 (in Ukrainian)
11. Tsybaliuk S. (2017). Analiz faktoriv formuvannia pozytyvnoho brenda robotodavtsia sered vnutrishnoi tsilovoï audytorii [Analysis of factors of positive employer brand formation among the internal target audience]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka* [Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv], no. 1 (190), pp. 41–46. DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2667.2017/190-1/6> (in Ukrainian)
12. Tsybaliuk S. (2015). Doslidzhennia ta formuvannia brenda robotodavtsia: teoretyko-prykladni aspekty [The Study and Formation of the Employer Brand: Theoretical and Applied Aspects]. *Problemy ekonomiky* [Problems of the economy], no. 4, pp. 247–252. (in Ukrainian)

References:

1. Barrow S., Mosley R. (2005). Bringing the best of brand management to people at work. New York: John Wiley & Sons, Ltd. 312 p.
2. Minchington B. (2011). Build employer brand equity : international waters-employer branding. *HR Future*, vol. 1, pp. 13–14.
3. Schoenfelder J. and Harris P (2004). High-tech corporate branding: lessons for market research in the next decade. *Qualitative Market Research*, vol. 7, no. 2, pp. 91–99. DOI: <https://doi.org/10.1108/13522750410530002>
4. Wichmann J., Wiegand N. and Reinartz W. (2022). The Platformization of Brands. *Journal of Marketing*, vol. 86, pp. 109–131. DOI: <https://doi.org/10.1177/002224292111054073>
5. Balan V. and Petrova K. (2021). Nechitko-mnozhyinna model otsiniuvannia ta posylennia konkurentospromozhnosti brenda robotodavtsia [Fuzzy set model of evaluating and increasing employer brand competitiveness]. *Investytsii: praktyka ta dosvid* [Investments: practice and experience], vol. 4, pp. 67–76. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306.6814.2021.4.67> (in Ukrainian)

Summary. The article describes the indicators of implementation of the employer's brand in the activities of domestic pharm enterprises, which are associated with the problem of improving the efficiency of the enterprise's economic activity. The main values underlying of the implementation and development of the employer's brand in a pharm company, which affect the efficiency of enterprises' economic activity, which allows management to take measures to build an effective management structure are investigated. Gaps in the importance of the criteria for choosing an employer, which predetermine the formation of the concept of the employer's brand in enterprises, which involves the implementation of fundamental changes in the functionality of departments with the simultaneous introduction of a service-oriented architecture as a strategic direction of enterprise development was analysed. The channels for checking the employer's reputation to improve the efficiency of economic activity of pharm enterprises are investigated, the results of the analysis indicate that their effective use can stimulate an increase in the competitiveness of the enterprise. The considered approach to the study of the concept of the employer's brand, as the basis for ensuring the effectiveness and improving the efficiency of economic activity of domestic pharm enterprises, can be regarded as one of the examples of finding alternative ways to solve the problem, which can later be used to create objective prerequisites and methodological basis for researching a systematic approach to the development of an enterprise strategy. Taking into account how enterprises will overcome the crises caused by the COVID-19 pandemic and the war in Ukraine and overcome their consequences, well-developed and effectively implemented staff development programs through the implementation of the employer brand concept will become an important tool for strengthening confidence in the future, achieving a high level of adaptability and gaining competitive advantages in personnel management.

Key words: brand, employer brand, pharm management, HR-branding, capitalization of the enterprise, competitiveness of the enterprise.

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ
ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

Шевчук В.О.*к.е.н., доцент,**доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки,
Державний університет інфраструктури та технологій**ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7121-598X>***Shevchuk Vladyslava***State University of Infrastructure and Technologies*

КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ПОНЯТТЯ «СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ»

CONCEPTUALIZATION OF THE CONCEPT «WORLD LABOR MARKET»

Анотація. У статті проаналізовано теоретико-методичні підходи щодо тлумачення поняття «ринок праці» і «світовий ринок праці» в різні епохи розвитку економічної науки. Досліджено, що світовий ринок праці є ключовим, одним із найскладніших елементів світової економіки, також є багатоаспектним об'єктом дослідження, тому в сучасній економічній літературі відсутній єдиний підхід до трактування цього поняття. На основі аналізу теорій дослідження ринку праці в національних рамках в статті визначено необхідність державного втручання в економічний механізм ринку праці в поглядах науковців різних економічних шкіл. На основі проведеного дослідження підходів до визначення ринку праці в світовому масштабі узагальнено та систематизовано сучасні теорії, що вивчають функціонування ринку праці на мікро-, макро- та глобальному рівні.

Ключові слова: ринок праці, світовий ринок праці, міжнародна міграція, теоретико-методичні підходи, державне втручання в економічний механізм ринку праці.

Постановка проблеми. Ринок праці є важливою і невід'ємною складовою функціонування світової економіки. Оскільки ринок праці є багатоаспектним об'єктом дослідження, в сучасній економічній літературі існує багато визначень і трактувань цього поняття. Намагання вчених і дослідників пояснити причини, мотиви і наслідки формування світового ринку праці, вивчити проблеми функціонування цього ринку породило більшість концепцій в західній економічній теорії, які взаємодоповнюють одна одну.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Фундаментальні основи теоретичних досліджень і аналізу ринку праці, його інституційного забезпечення та регулювання закладено у працях зарубіжних вчених: Р. Беккера, Т. Веблена, Дж. Гелбрейта, Дж. М. Кейнса, К. Маркса,

Д. Рікардо, П. Самуельсона, А. Сміта та ін. Ґрунтовними дослідженнями ринку праці, його структури, моделей, особливостей розвитку та проблем регулювання є праці таких вітчизняних вчених, як В. Антонюк, В. Близнюк, В. Геєць, О. Грішнова, М. Долішній, А. Калина, Е. Лібанова, О. Левченко, І. Петрова, В. Петюх. Значний внесок у дослідження розвитку міжнародного ринку праці зробили відомі зарубіжні вчені: Д. Бартон, Дж. Беккер, Р. Білсбороу, В. Бонінг, Дж. Бхагваті, Дж. Джонстон, Е. Лі, А. Маршалл, Д. Мессей, М. Піоре, А. Портес, Е. Тейлор та ін. Питанням трансформації міжнародного ринку праці в сучасних умовах присвячено праці науковців: В. Вергуна, С. Гринкевич, С. Калініної, Л. Михайлової, І. Петрової та ін. Аналіз існуючих поглядів і теорій вказує на відсутність єдиного підходу щодо визначення ринку праці, зокрема світового. Це формує потребу у розвитку теоретико-методологічного фундаменту до систематизації існуючих теорій.

Мета статті полягає в обґрунтуванні теоретико-методичних засад і систематизації теорій щодо тлумачення дефініції «світовий ринок праці».

Виклад основного матеріалу. Можна визначити ряд соціально-економічних теорій ринку праці на різних етапах розвитку ринкової економіки, які досліджують ринок праці в національних рамках, зокрема класична, марксистська, неокласична (теорія «цінової рівноваги»), кейнсіанська, монетаристська і інституціональна теорії (табл. 1).

Варто зауважити, що до 30-х років ХХ ст. в економіці домінувала думка щодо стихійного саморегулювання ринку праці і відсутності необхідності в державному регулюванні зайнятості. Так, згідно з основними положеннями класичної політичної економії ринковій економіці завдяки її внутрішнім силам властива повна зайнятість, яка досягається «автоматично». «Велика депресія» 1929–1933 рр.

Теоретико-методичні підходи до визначення поняття «ринок праці» в національних рамках

Теорія, автор(и), джерело	Погляди науковців на поняття «ринок праці»
<p>Класична теорія А. Сміт [1], Д. Рікардо</p>	<p>Джерелом будь-якого багатства є праця як товар і об'єкт купівлі-продажу. Модель ринку праці відображає взаємозв'язок між попитом на працівників і фондами, призначеними для виплати заробітної плати, яка змінюється залежно від умов праці. Обсяг пропозиції праці залежить від розміру ціни на одиницю праці: заробітна плата виступає умовою відтворення населення; величина пропозиції праці перебуває у тісній залежності з розміром заробітної плати: чим вища заробітна плата, тим вища пропозиція праці, але чим вища пропозиція праці, тим більша ймовірність зменшення заробітної плати.</p>
<p>Марксистська теорія К. Маркс [2, с. 188]</p>	<p>На ринку праці працівники продають не працю, а робочу силу, тобто сукупність фізичних і духовних властивостей людини, які вона використовує під час вироблення споживчих властивостей. Причина безробіття – зміна будови капіталу: частка витрат на уречевлені фактори зростає, а частка витрат на робочу силу знижується.</p>
<p>Неокласична теорія «цінової рівноваги» А. Маршал [3], А. Пігу, Д. Бартон, Д. Брей, Р. Джонс</p>	<p>Ринок праці – це ринок лише фактору виробництва «праця». Праця є товаром цього ринку і об'єктом купівлі-продажу. Ціна праці визначається на основі взаємодії попиту і пропозиції, а сам ринок характеризується однорідністю. Головна причина безробіття – зростання заробітної плати, яке збільшує витрати виробництва і призводить до скорочення робочих місць. Механізм стихійного саморегулювання ринку праці надійний і необхідність державного втручання в економіку відсутня.</p>
<p>Кейнсіанська теорія недостатнього попиту Дж. Кейнс [4]</p>	<p>Ринок праці є статичною системою, в якій жорстко фіксована ціна робочої сили. У ринковій економіці не існує механізму, що гарантує повну зайнятість. Причина безробіття – недостатній обсяг ефективного попиту, тобто відсутність синхронності в прийнятті основних економічних рішень щодо заощаджень і інвестицій. Основним інструментом регулювання зайнятості є інвестиційний попит за рахунок державних витратків.</p>
<p>Монетаристська теорія М. Фрідмен [5], Е.Фелпс</p>	<p>На ринку праці встановиться рівноважний стан за наявності природного рівня безробіття. Для забезпечення рівноваги на ринку праці варто використовувати інструменти грошово-кредитної політики, які стимулюють інвестиційну і ділову активність і збільшують таким чином зайнятість.</p>
<p>Інституціональна теорія Т. Веблен [6], Дж. Коммонс, Дж. Гейбрейт</p>	<p>Ринок праці – «платформа» для ведення переговорів між підприємцями і працівниками з позицій взаємного спонукання до певних дій, у т.ч. за допомогою профспілок. Під сумнівом є існування конкурентного ринку праці, раціональність поведінки індивіда на ринку праці, автоматичне досягнення рівноважного стану економічної системи.</p>

Джерело: складено автором на основі [1–6]

показала, що можлива ситуація, коли безробіття набуває величезних розмірів і триває досить довго. Тому засновник і представники кейнсіанства виступили за необхідність державного втручання в регулювання економіки для досягнення повної зайнятості. Пізніше, представники інших економічних шкіл і напрямків дотримувались ідеї обмеженого державного втручання в регулювання ринкових відносин, і ринку праці зокрема (рис. 1).

Розглянуті теорії свідчать про наявність різних поглядів на роль ринку праці у розвитку соціально-економічної системи. Як бачимо, відмінність поглядів представників різних теорій стосується майже всіх складових ринку праці, починаючи від визначення товару, який купується і продається на ринку праці (або робоча сила, або праця), формування заробітної плати, завершуючи відмінностями поглядів щодо державного втручання в економічний механізм ринку праці.

В кінці 70-х років ХХ ст. в економіці розвинутих країн відбулися структурні зміни в результаті науково-технічного прогресу, започаткування використання комп'ютерних та інформаційних технологій тощо. Нові тенденції розвитку світової економіки прийшли в протиріччя з жорсткою регламентацією умов праці, гарантій зайнятості і соціальної захищеності. Процеси інтернаціоналізації і глобалізації економічного розвитку призвели до виникнення ряду теорій і концепцій, які у своїх дослідженнях виходили за рамки національного ринку праці. Тому, розгляд ринку праці в світовому масштабі, зокрема явища міжнародної міграції робочої сили в світі, прослідковуємо в таких теоріях, як теорія світового ринку праці, людського капіталу, суспільного капіталу, нова економічна теорія міграції, теорія сегментованого (подвійного) ринку праці, технологічного розвитку, «притягування (тяжіння) – відштовхування», міграцій-

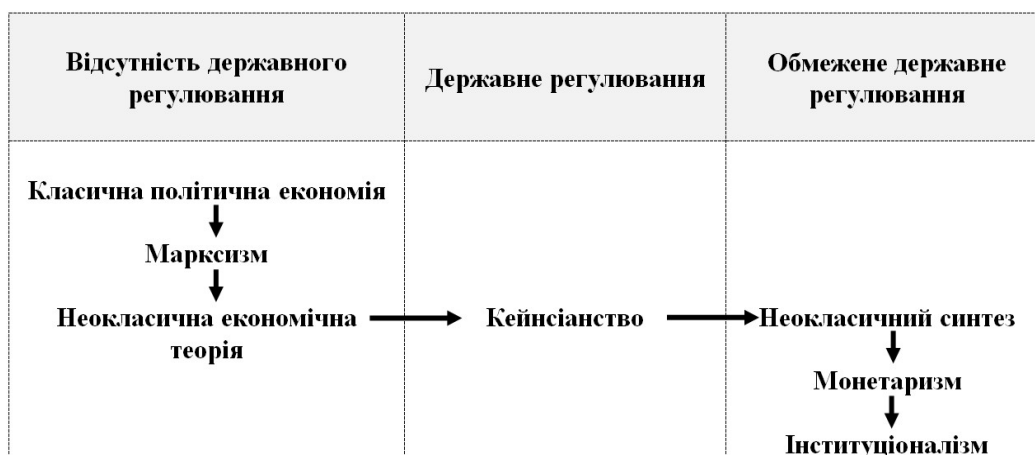


Рис. 1. Необхідність державного втручання в економічний механізм ринку праці в дослідженнях різних економічних шкіл

Джерело: розроблено автором

них мереж, міграційних систем та теорія нового міжнародного економічного порядку (табл. 2).

Як бачимо, більшість теорій акцентують свою увагу на процесі міжнародної міграції трудових ресурсів, адже у другій половині ХХ століття вона стала важливою частиною процесу інтернаціоналізації міжнародного господарського життя.

На думку А. В. Калини, учені, які досліджують питання переселення та пересування людей, стверджують, що нині міграція відбувається за принципом сполучених посудин. Чим вищий рівень життя та більша нестача робочої

сили в одній державі та чим суужніше життя й вищий рівень безробіття в іншій, тим стрімкіший і ширший потік громадян другої до першої держави [19, с. 149].

У всіх розглянутих теоріях ринок праці, чинники, що на нього впливають, наслідки міграційних процесів тощо поступово було розглянуто на всіх рівнях (мікро-, макро- та міжнародному рівні). Систематизацію сучасних теорій, що вивчають проблеми функціонування ринку праці, за цими рівнями наведено на рис. 2. Але варто зазначити, що дана систематизація є

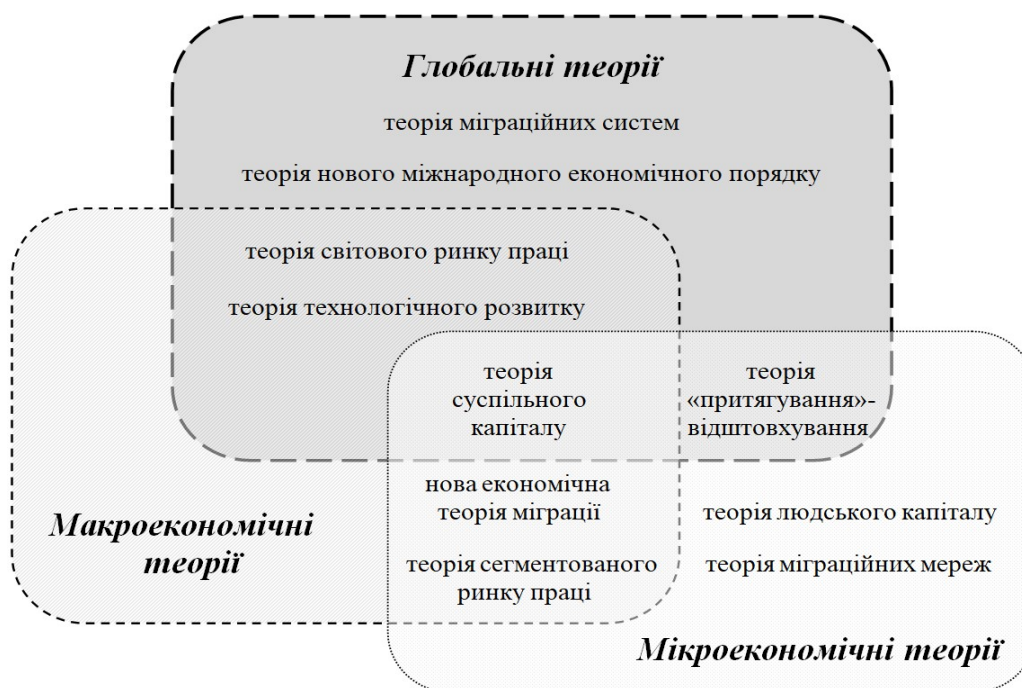


Рис. 2. Систематизація сучасних теорій світового ринку праці

Джерело: систематизовано і доповнено автором на основі [20]

Теоретико-методичні підходи до дослідження ринку праці у світовому масштабі

Теорія, автор(и), джерело	Погляди науковців на світовий ринок праці
Теорія світового ринку праці Дж. Джонстон, Є. Плетньов [7]	Світовий ринок праці – результат взаємодії попиту і пропозиції робочої сили; система міграційних зв'язків. Міжнародна міграція визначається попитом і пропозицією робочої сили в окремих країнах світу, диференціацією розмірів заробітної плати тощо.
Теорія людського капіталу Дж. Беккер [8], Х. Кларк	Міграція є способом інвестицій в людський капітал, якщо переваги перевищать втрати від міграції. Кожна людина є результатом інвестицій в її освіту, кваліфікацію, здоров'я, які втілюються в категорії «людський капітал».
Теорія суспільного капіталу Д. Мессей [9]	Посередниками на міжнародному ринку праці під час руху робочої сили між країнами з праценадлишковою і працедефіцитною ситуацією та облаштування її суспільного капіталу виступають державні, суспільні та комерційні інститути.
Нова економічна теорія міграції О. Старк, Д. Мессей [10]	На макрорівні існує взаємозв'язок зовнішньої трудової міграції і економічного розвитку країни, який проявляється через здійснення капіталовкладень у національну економіку, а також мінімізації ризиків, пов'язаних із недостатнім розвитком ринку праці.
Теорія сегментованого (подвійного) ринку праці М. Дж. Піоре [11], А. Портес [12], Д. Солоу	Міжнародна трудова міграція – результат дії структурних чинників, визначених на основі моделі Хекшера-Оліна: капіталомісткі і працемісткі фактори виробництва. Міжнародний рух трудових ресурсів є результатом роздвоєння ринку праці розвинутих країн (стабільна зайнятість, висока оплата праці тощо в первинному секторі та протилежна ситуація у вторинному), в результаті якого у цієї групи країн виникає попит на іноземну робочу силу.
Теорія технологічного розвитку Дж. Саймон [13]	Прискорювачем економічного і демографічного розвитку приймаючих країн є міграційний приріст іноземної робочої сили на рівні країни і в глобальних масштабах.
Теорії «притягування – відштовхування» Г. Джером, Е. С. Лі [14]	В країнах-експортерах трудових ресурсів діють фактори, що «виштовхують» робочу силу (безробіття, низька заробітна плата, бідність), а в країнах-імпортерах – фактори «притягування» (потреба в ресурсах, висока заробітна плата тощо). Обмежуючими чинниками розвитку міжнародного ринку праці є відстані між країнами.
Теорія міграційних мереж Д. Мессей [15], А. Сіммонс [16]	Глобалізація ринку праці є наслідком глобалізації економіки, соціальної і політичної інтеграції. Міграція є наслідком зміни ринку праці і частиною ширшого міграційного процесу, в рамках якого соціальна міграційна структура виступає базисом для сприятливого адаптаційного середовища наступних міграційних хвиль.
Теорія міграційних систем Р. Білсборроу, Д. Мессей [17], Д. Ван де Каа	Загальний людський капітал світового співтовариства розглядається в таких рамках: ядро – основна територія розвитку (капіталомісткі виробництва); полупериферія (капіталомісткі і працемісткі виробництва); периферія (працемісткі виробництва). Під впливом розвитку ядра технології периферії змінюються в сторону працезберігаючих, що породжує міграцію в інші регіони світу.
Теорія нового міжнародного економічного порядку Дж. Бхагваті [18], В. Бонінг	У системі міжнародного ринку праці домінуючу роль відіграє попит на робочу силу. Становлення нового міжнародного економічного порядку призводить до «відтоку мізків», пом'якшення наслідків якого можливе за умови організації компенсаційного фінансування: збитки, які несуть країни внаслідок «відтоку мізків», мають бути компенсовані за рахунок приймаючих країн або самих емігрантів.

Джерело: складено автором на основі [7–18]

умовною, оскільки генезис теоретичних знань щодо ринку праці відбувався в процесі еволюції і синтезу постулатів економічних теорій.

У сучасній економічній літературі існує безліч визначень дефініції «ринок праці», які трактують його або як соціально-економічні відносини, або як систему відносин, або як механізм. Наведемо також усталені в економічній науці визначення світового ринку праці сучасних науковців.

І. Івахнюк під світовим ринком праці розуміє економічний простір світу, який не має чітких державних або регіональних кордонів, форму-

ється і розвивається за рахунок міжнародних міграційних процесів, насамперед, в результаті експорту та імпорту робочої сили [21].

Деякі автори стверджують, що сучасний світовий ринок праці – це новий якісний розвиток ринку робочої сили в умовах посилення процесів інтернаціоналізації виробництва; наднаціональне утворення, де на постійній основі виступають покупці і продавці зарубіжної робочої сили, що приймають участь в процесі відбору необхідної робочої сили в рамках міждержавного регулювання попиту – пропозиції робочої сили.

Дослідник М. Ф. Ткаченко розглядає світовий ринок праці як відкрити конкурентну систему, формування якої підпорядковано законам попиту і пропозиції робочої сили, яка знаходиться під впливом глобальних факторів впливу і одночасно визначається специфікою відтворення трудових ресурсів в рамках національних економік [22].

Ряд вчених використовує інституціональний підхід до визначення світового ринку праці як системи економічних механізмів, норм, інструментів, які забезпечують взаємодію попиту на працю і її пропозицію на міждержавному рівні.

Світовий (міжнародний) ринок праці за визначеннями, що наводяться у більшості вітчизняних підручників з міжнародної (світової) економіки та міжнародних економічних відносин, трактується як система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту, які виникли через нерівномірність кількісного та якісного розміщення робочої сили в країнах світу та розбіжності в національних підходах до її відтворення [23, с. 61].

Загалом, за твердженням С. П. Калініної, існуючі визначення ринку праці доповнюють одне одного, відображаючи роль ринку праці у відтворенні робочої сили, забезпеченні розподілу і перерозподілу трудових ресурсів, створенні стимулів для їх ефективного використання [24, с. 15]. Щодо підходів до дослідження сутності світового ринку праці, то спільність поглядів проявляється у тому, що основу сучасного світового ринку праці формують міжкраїнові потоки робочої сили.

Висновки. Отже, дослідження явища і дефініції «світовий ринок праці» відбувалось протягом багатоговікового періоду, змінювались підходи до розуміння його сутності, проблем функціонування, зміщувались акценти щодо вивчення його структурних елементів. Теорія світового ринку праці далека від єдиного розуміння, що пояснюється складністю залежностей та множинністю змінних. Послідовний розгляд підходів до дослідження світового ринку праці дає можливість стверджувати, що жодна з цих концепцій повноцінно не відтворює механізм функціонування сучасного ринку праці, а характеризує лише окремі його елементи.

Література:

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. В 2-х т. Т. 1. Москва : Наука, 1993. 570 с.
2. Маркс К. Капитал. Т. 1, кн. 1. Москва : Политиздат, 1978. 652 с.

3. Маршалл А. Принципы экономической науки. В 2-х т. Т. 2. Москва : Прогресс, 1993. 428 с.
4. Keynes J.M. The General Theory of Employment, Interest, and Money. URL: https://www.files.ethz.ch/isn/125515/1366_KeynesTheoryofEmployment.pdf (дата звернення: 15.12.2022).
5. Фридмен М., Хайек Ф. О свободе. Минск : Полидак-реферendum, 1990. 125 с.
6. Веблен Т. Теория праздного класса. Москва : Прогресс, 1984. 367 с.
7. Плетнев Э.П. Международная миграция рабочей силы. Москва : Наука, 1962. 376 с.
8. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*. 1962. 70 (5, Part 2). P. 9–49. DOI: <https://doi.org/10.1086/258724>
9. Massey D. S. Why does immigration occur?: a theoretical synthesis. URL: https://eportfolios.macaulay.cuny.edu/pony2014shama/files/2014/02/Kaczmarczyk_Reading-1.pdf (дата звернення: 15.12.2022).
10. Massey D. S. et al. Theories of international migration: A review and appraisal. URL: http://www.cepa.lk/content_images/publications/documents/241-STheories%20of%20international%20migration-JSTOR.pdf (дата звернення: 15.12.2022).
11. Piore M., Safford S. Changing regimes of workplace governance, shifting axes of social mobilization, and the challenge to industrial relations theory. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2006.00439.x>
12. Portes A. et al. Migration and development: A conceptual review of the evidence. URL: <http://meme.phpwebhosting.com/~migracion/rimd/bellagio/2.pdf> (дата звернення: 15.12.2022).
13. Simon J. L. Immigration: The Demographic and Economic Facts. Cato Inst.; National Immigration Forum. Washington, DC, 1995. 57 p.
14. Lee E. A theory of migration. *Demography*. 1966. Vol. 3. I. P. 47–57.
15. Massey D.S. International migration at the dawn of the twenty first century: The role of the state. URL: <http://gsdl.ewubd.edu/greenstone/collect/adminmprhgdc/index/assoc/HASH19f8.dir/P0129.pdf> (дата звернення: 15.12.2022).
16. Simmons A. B. Explaining Migration: Theory at the crossroads. Louvain: Université Catholique, 1987.
17. Massey D. S. A Missing Element in Migration Theories. URL: <http://www.tplondon.com/journal/index.php/ml/article/viewFile/568/411> (дата звернення: 15.12.2022).
18. Bhagwati J. N. In Defense of Globalization. Oxford University Press, USA, 2004. 320 p.
19. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 216 с.
20. Шиманська К. В. Міжнародна міграція людських ресурсів в умовах гео економічних трансформацій : дис. ... докт. екон. наук: 08.00.02. Вінниця, 2019. 623 с.
21. Ивахнюк И. В. Международная трудовая миграция. Москва : ТЕИС, 2005. 286 с.
22. Ткаченко М. Ф. Трансформация мирового рынка труда в условиях глобализации (вопросы теории и методологии) : автореф. дис. ... докт. экон. наук: 08.00.14. Москва, 2011. 33 с.
23. Гуткевич С. О., Корінько М. Д., Сафонов Ю. М. Міжнародна економіка : підруч. Харків : Вид-во «Діса Плюс», 2021. 428 с.
24. Калініна С. П. Ринок праці та зайнятість: теоретико-методологічний аспект : монографія. Донецьк : *Донецький національний університет*, 2005. 227 с.

References:

1. Smit A. (1993) *Issledovanie o prirode i prichinakh bagatstva narodov* [An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations]. Moscow: Nauka. (in Russian)
2. Marks K. (1978) *Kapital* [Capital]. Moscow: Politizdat. (in Russian)

3. Marshall A. (1993) *Printsiipy ekonomicheskoy nauki* [Principles of economic science]. Moscow: Progress. (in Russian)
4. Keynes J. M. (1936) *The General Theory of Employment, Interest, and Money*. Available at: https://www.files.ethz.ch/isn/125515/1366_KeynesTheoryofEmployment.pdf (accessed 15 December 2022).
5. Fridmen M., Khayek F. (1990) *O svobode* [About freedom]. Minsk: Polidak-referendum. (in Russian)
6. Veblen T. (1984) *Teoriya prazdnogo klassa* [Leisure class theory]. Moscow: Progress. (in Russian)
7. Pletnev E. P. (1962) *Mezhdunarodnaya migratsiya rabochey sily* [International labor migration]. Moscow: Nauka. (in Russian)
8. Becker G.S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70 (5, Part 2). pp. 9-49. DOI: <https://doi.org/10.1086/258724>
9. Massey D.S. (1999) Why does immigration occur?: a theoretical synthesis. Available at: https://eportfolios.macaulay.cuny.edu/pony2014shama/files/2014/02/Kaczmarczyk_Reading-1.pdf (accessed 15 December 2022).
10. Massey D. S. et al. (1993) Theories of international migration: A review and appraisal. Available at: http://www.cepa.lk/content_images/publications/documents/241-STheories%20of%20international%20migration-JSTOR.pdf (accessed 15 December 2022).
11. Piore M., Safford S. (2006) Changing regimes of workplace governance, shifting axes of social mobilization, and the challenge to industrial relations theory. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2006.00439.x>
12. Portes A. et al. (2006) Migration and development: A conceptual review of the evidence. Available at: <http://mime.phpwebhosting.com/~migracion/rimd/bellagio/2.pdf> (accessed 15 December 2022).
13. Simon J. L. (1995) *Immigration: The Demographic and Economic Facts*. Cato Inst.; National Immigration Forum, Washington, DC.
14. Lee E. (1966) A theory of migration. *Demography*, Vol. 3, I. 1, pp. 47-57.
15. Massey D. S. (1999) International migration at the dawn of the twenty first century: The role of the state. Available at: <http://gsdl.ewubd.edu/greenstone/collect/adminmprhgdc/index/assoc/HASH19f8.dir/P0129.pdf> (accessed 15 December 2022).
16. Simmons A. B. (1987) *Explaining Migration: Theory at the crossroads*. Louvain: Université Catholique.
17. Massey D. S. (2011) A Missing Element in Migration Theories. Available at: <http://www.tplondon.com/journal/index.php/ml/article/viewFile/568/411> (accessed 15 December 2022).
18. Bhagwati J. N. (2004) *In Defense of Globalization*. Oxford University Press, USA.
19. Kalyna A. V. (2010) *Rynok praci (nacionaljnyj ta mizhnarodnyj aspekty)* [Labor market (national and international aspects)]. Kyiv: Vyd. dim «Personal». (in Ukrainian)
20. Shymansjka K. V. (2019) *Mizhnarodna mighracija ljudsjkykh resursiv v umovakh gheoekonomichnykh transformacij* [International migration of human resources in the conditions of geo-economic transformations] (PhD Thesis), Vinnitsa. (in Ukrainian)
21. Ivakhnyuk I. V. (2005) *Mezhdunarodnaya trudovaya migratsiya* [International labor migration]. Moscow: TEIS. (in Russian)
22. Tkachenko M. F. (2011) *Transformatsiya mirovogo rynku truda v usloviyakh globalizatsii (voprosy teorii i metodologii)* [Transformation of the world labor market in the context of globalization (questions of theory and methodology)] (PhD Thesis), Moscow. (in Russian)
23. Ghutkevych S. O., Korinjko M. D., Safonov Ju. M. (2021) *Mizhnarodna ekonomika* [International Economics]. Kharkiv: "Disa Plus". (in Ukrainian)
24. Kalinina S. P. (2005) *Rynok praci ta zajnjatistj: teoretyko-metodologichnyj aspekt* [Labor market and employment: theoretical and methodological aspect]. Donetsk: Donetsk National University. (in Ukrainian)

Summary. The world labor market is a key and one of the most complex elements of the world economy. The labor market is a multifaceted object of research, and there are many definitions and interpretations of this concept in modern economic literature. The purpose of the article is to substantiate the theoretical and methodological foundations of the definition of the labor market and the systematization of theories regarding the interpretation of the definition "world labor market". In the article the author analyzed various theoretical and methodological approaches to the interpretation of the concept of "labor market" and "world labor market" in different eras of the development of economic science. It was determined that among the authors there is no unified approach to the interpretation of these concepts. There are also many definitions of the "labor market" in modern economic literature, which interpret it either as socio-economic relations, or as a system of relations, or as a mechanism. Based on the analysis of approaches to the study of the labor market within the national framework, the article defines the need for state intervention in the economic mechanism of the labor market in the views of scientists of various economic schools. Consideration of the labor market on a global scale is given in such theories as the theory of the world labor market, the theory of human capital, the theory of social capital, the new economic theory of migration, the theory of the segmented (dual) labor market, the theory of technological development, the theory of "attraction-repulsion", the theory of migration networks, the theory of migration systems and the theory of the new international economic order. On the basis of the conducted research, modern theories studying the functioning of the labor market at the micro-, macro- and global level are summarized and systematized. It is well-founded that most modern theories of the world labor market focus their attention on the process of international migration of labor resources, because in the second half of the 20th century it became an important part of the process of internationalization of international economic life. The commonality of views of scientists is manifested in the fact that the basis of the modern world labor market is formed by international labor flows.

Key words: labor market, world labor market, international migration, theoretical and methodological approaches, state intervention in the economic mechanism of the labor market.

ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

Огренич Ю.О.

д.е.н., доцент,

*професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування,
Запорізький національний університет*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0294-1889>

Ohrenyeh Yuliia

Zaporizhzhia National University

Зайцев Є.А.

студент,

Запорізький національний університет

Zaitsev Yevhen

Zaporizhzhia National University

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВ УКРАЇНИ: ТЕНДЕНЦІЇ, СТАН ТА ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ (НА ПРИКЛАДІ АТ «ПУМБ»)

INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE ACTIVITIES OF UKRAINIAN BANKS: TRENDS, STATE AND PROVISION OF FINANCE (ON THE EXAMPLE OF JSC "PUMB")

Анотація. В умовах змінності ринкового середовища з'являються все нові інформаційні банківські технології, які мають сприятливий вплив на банківський сектор, розвиток економіки. Визначено, що впровадження інноваційних технологій забезпечить активізацію інноваційного розвитку банків, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності, ефективності роботи, а також гарантуватиме довіру клієнтів. З'ясовано, що важливим завданням банку є забезпечення інноваційної діяльності задля вдосконалення їх роботи. Розглянуто напрями інноваційного розвитку АТ «ПУМБ», в які банк постійно спрямовує інвестиції. Визначено, що відбувається застосування цифрових банківських продуктів і послуг з дистанційного обслуговування клієнтів, здійснюється онлайн обслуговування фізичних осіб в додатку «ПУМБ Online», онлайн обслуговування корпоративних клієнтів в додатку «ПУМБ Online». Проведено аналіз ефективності інноваційної діяльності АТ «ПУМБ» та визначено, що протягом 2021 р. спостерігається налагодження економічної ефективності інновацій, збільшення приросту прибутку, що свідчить про ефективність інноваційних банківських технологій. Досліджено стан фінансового забезпечення інноваційної діяльності АТ «ПУМБ» та визначено недостатній рівень забезпеченості фінансовими ресурсами, що обумовлено негативним впливом чинників внутрішнього та зовнішнього середовища. Визначено проблеми

в інноваційній діяльності банківського сектору, а саме: повільне впровадження інформаційних банківських технологій; недостатній рівень фінансового забезпечення та висока вартість інноваційних технологій; несприятливе інвестиційне середовище; нестача кваліфікованих кадрів; змінність законодавчої бази; підвищення рівня економічного ризику; незначна кількість наукових організації із розробки інформаційних банківських технологій; незацікавленість банків в інноваційному розвитку. Сформовано шляхи активізації інноваційного розвитку банку. Впровадження та використання інновацій в банківській діяльності потребує фінансового забезпечення та дозволить отримати додатковий дохід, підвищити ефективність банківського нагляду і контролю, нейтралізувати вплив ризиків, створити умови для стабільного розвитку.

Ключові слова: інновації, банківські інновації, розвиток банків, фінансове забезпечення, інноваційні банківські послуги, ефективність фінансового забезпечення.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення виникають проблеми, які стосуються фінансування банківських інновацій, а саме: недостатня розробленість, відсутність наукових розробок, теоретико-методичних підходів до оцінки можливостей фінансування розробки та впровадження інновацій у банківській діяльно-

сті; нестабільність фінансового стану банків та банківської системи, відсутність вільних інвестиційних коштів, які можна було б використати для фінансування процесу впровадження банківських технологій. Все це обумовлює необхідність дослідження особливостей впровадження банківських інновацій, визначення напрямків налагодження інноваційного розвитку банків, джерел фінансового забезпечення в умовах змінності ринкового середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

В умовах сьогодення аналіз проблеми інноваційної діяльності та питання дослідження різних аспектів впровадження та фінансування інновацій в банках досліджені у працях провідних вчених та нами виділено найбільш значимі з них. Примостка Л. О., Диба М. І., Краснова І. В. здійснили детальне дослідження напрямів інноваційного розвитку банківської системи та розглянули існуючі трансформації, провели аналіз процесів капіталізації, розглянули існуючі види інновацій, зміни банківського регулювання в умовах сьогодення та надійність банківської системи [2]. Білик В. В., Коломицева О.В. провели ґрунтовний аналіз інноваційного розвитку регіону, визначили особливості формування інноваційного потенціалу, а також сформувавши фактори стимулювання інноваційного розвитку [3].

В роботі Дзюблюк О. В. проаналізовано та визначено перспективні напрямки розвитку банківської системи шляхом впровадження інновацій та автор дотримувався думки, що це дозволить сформувати конкурентні переваги, покращити фінансове становище [4]. Дячук Д. І., Ларіонова К. Л. проаналізували проблеми впровадження інноваційних технологій та визначили перспективи до вдосконалення дистанційного банківського обслуговування [5].

У роботі Іванов С. В. згруповано класифікацію банківських інновацій, визначено основні принципи інноваційної політики, а також розглянуто впровадження інновацій в різних банківських установах [6]. Крім того, авторами Іршак О. С., Павлик Я. О. також було розглянуто класифікації банківських інновацій та виділено функції банківських інновацій [7].

Оцінка ефективності інноваційної діяльності банків та розробка інтегрального показника для проведення відповідної оцінки проведена у роботі Карчева І. Я. [8].

Вагомий внесок у досліджуване питання здійснила Єгоричева С. Б., адже авторка запропонувала стратегію інноваційної діяльності комерційних банків, удосконалила теоретико-методичні засади інноваційного потенціалу,

визначила фактори впливу на інноваційну діяльність, наукові підходи щодо аналізу інноваційної діяльності [13].

Також вагомий внесок у дослідження питання інноваційного розвитку, впровадження сучасних технологій, аналізу банківської діяльності, надання банківських послуг здійснили такі вчені: Копилук О. І., Музичка О. М. [9], Матвійчук Н. М., Бурлачук Н. Ю., Гарбар Ж. В. [10], Шмігельська З. [14], Шпильовий В. А. [15].

Проте, враховуючи існуючі результати дослідження виникає потреба в покращенні діяльності банків шляхом впровадження інноваційних продуктів, що забезпечить вдосконалення їх роботи, підвищення конкурентоспроможності. Тому доцільним є дослідження особливостей інноваційного розвитку банків та рівня їх фінансового забезпечення.

Формування цілей статті. Метою статті є дослідження тенденцій інноваційного розвитку, стану інноваційної діяльності банку, оцінка рівня фінансового забезпечення інноваційного розвитку банку шляхом врахування впливу факторів внутрішнього та зовнішнього середовища.

Виклад основного матеріалу дослідження.

В умовах сьогодення інновації виступають як важливий фактор економічного зростання, модернізації та вдосконалення роботи всіх секторів економіки та особливо сектору банківської діяльності. Відповідно постає потреба у впровадженні інноваційних технологій в діяльність банків України, що сприятиме їх інноваційному розвитку, підвищенню рівня конкурентоспроможності. Крім того, спостерігається прискорений розвиток в напрямку інформаційно-комунікаційних технологій, у сфері інформаційних банківських технологій, впровадження яких дозволить підвищити фінансову стійкість банків через активізацію інноваційної діяльності. В цілому, функціонування банків відбувається в умовах впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища, що мають негативний вплив на ефективність діяльності. Відповідно постає потреба в активізації інноваційного розвитку банків шляхом впровадження сучасних банківських технологій, що забезпечить підвищення ефективності їх роботи. Отже, банківські інновації відіграють важливу роль у забезпеченні не лише ефективного функціонування банку, а й у підвищенні його конкурентоздатності.

Проаналізуємо тенденції інноваційного розвитку, стан інноваційної діяльності на прикладі АТ «ПУМБ» (АТ «Перший Український Міжнародний Банк»), який є найбільшим українським банком, що входить у топ-10 провідних банків

Центральної Європи. Крім того, він також один з інноваційних банків світу [1].

Основні напрями інноваційного розвитку АТ «ПУМБ», в які банк постійно спрямовує інвестиції, наступні:

1) застосування цифрових банківських продуктів і послуг з дистанційного обслуговування клієнтів: банкомати, термінали для здійснення платежів, GSM-банкінг, Інтернет-банкінг, ПУМБ Online;

2) онлайн обслуговування фізичних осіб в додатку «ПУМБ Online», який дозволяє переглядати залишок на рахунку, оформити депозит та управляти депозитом, здійснювати оплати комунальних рахунків, погашати та управляти кредитом;

3) онлайн обслуговування корпоративних клієнтів в додатку «ПУМБ Online», який дозволяє переглядати залишок на рахунку підприємства, проводити розрахунки з контрагентами, здійснювати виплату заробітної плати, а також проводити операції з цінними паперами, з лізингу та факторингу тощо [1].

Окремо слід навести перелік інноваційних послуг, які банк надає для малого та середнього бізнесу (табл. 1). Для цього банком створено додаток «ПУМБ Online Для Підприємців», завдяки якому малий та середній бізнес має можливість налагодити електронний документообіг, додавати документи з мобільного пристрою через QR-код з використанням електронного підпису. Наведені розробки відкривають перед АТ «ПУМБ» нові можливості для дистанційного обслуговування клієнтів та це дозволяє утриму-

вати почесний статус Digital-банку на українському ринку [1].

Все обслуговування клієнтів банку АТ «ПУМБ» щороку постійно переноситься в сферу дистанційного обслуговування, що поступово знижує функції роздрібною мережі, звужуючи діяльність банківських відділень, які дедалі більше перетворюються у спеціалізовані сервіс-центри. Дистанційна модель банківського обслуговування обумовлена низкою об'єктивних особливостей економічного та соціального середовища: фактор часу; змінами у способі життя людей; впровадження нових інформаційних технологій; автоматизація банківських операцій; зростаюча конкуренція; засоби комунікації, що розвиваються [1].

Отже, розвиток засобів зв'язку та одночасне збільшення числа клієнтів, які мають сучасні засоби зв'язку, активно користуються Інтернетом, сприяло розвитку дистанційного банківського обслуговування, найважливішим із яких став інтернет-банкінг.

Враховуючи стан інноваційного розвитку доцільно також проаналізувати показники інноваційної діяльності АТ «ПУМБ» (табл. 2).

Враховуючи наведені дані можна відзначити, що витрати банку на впровадження інновацій складають 429 млн грн у 2019 р., 404 млн грн у 2020 р. і 398 млн грн у 2021 р., тобто спостерігається скорочення. Проте помітним є значне зростання загальних витрат банку – з 8574 млн грн у 2019 р. до 11655 млн грн у 2021 р.

Частка витрат на впровадження інновацій у загальних витратах банку має не значну вели-

Таблиця 1

Інноваційні послуги та продукти, які були введені в банківській установі АТ «ПУМБ» за 2020–2022 рр.

Рік	Інноваційні послуги та продукти
2020 р.	– оновлена програма Visa Secure (допомагає підвищити безпеку онлайн-транзакцій), 3-D Secure 2.1 (оновлений протокол обробки інтернет-транзакцій), оновлено доступ в мобільний додаток по цифрам, що дає змогу системі та клієнтам бути вдвічі захищеним; – платформа «Факторинг Хаб» (дозволяє поєднати процес оголошення тендеру, подання пропозицій МСП та надання послуги факторингу фінансовою установою)
2021 р.	– термінал Verifone X990, що об'єднав в одному пристрої функціонал POS-терміналу, касового апарату та принтеру чеків; – страховий поліс «Захист від травм» (страховка покриває всі можливі травматичні ушкодження, в тому числі опіки, порізи, укуси комах, обмороження, травми на виробництві, в результаті ДТП, протиправних дій третіх осіб тощо); – депозит «Особливий» (максимальна прибутковістю до 11% річних, привабливий для клієнтів банку підвищеними відсотковими ставками в гривні, можливістю поповнення та щомісячною виплатою відсотків)
2022 р.	– smart оплата (підприємці можуть отримати оплату за товар чи послугу у декілька кліків, згенерувавши QR-код у своєму смартфоні, а покупець може сплатити по ньому за допомогою систем мобільних платежів Apple або Google Pay; – овердрафт «Легкий» (сервіс для клієнтів ПУМБ з оборотами по рахункам, який завжди допоможе вирішити термінові питання ліквідності без зайвих зусиль))

Джерело: складено на основі [1]

Показники рівня інноваційної діяльності банку АТ «ПУМБ» у 2019–2021 рр., млн грн

Найменування	2019	2020	2021	Абс. відхил. (2021 р. від 2019 р.)
Витрати банку на впровадження інновацій	429	404	398	-31
Загальні витрати банку	8574	10079	11655	3081
Частка витрат на впровадження інновацій ($K_{ін.}$), %	5,00	4,01	3,41	-1,59
Приріст прибутку банку	293	151	1644	1351
Економічна ефективність інновацій ($K_{еф.ін.}$)	0,68	0,37	4,13	3,45

Джерело: складено на основі [1]

чину: у 2019 р. вона склала 5%; у 2020 р. – скоротилась до 4,01%; у 2021 р. – зменшилась до 3,41%. Отже, частка витрат на впровадження інновацій у загальних витратах банку ($K_{ін.}$) скорочується, що показано на рис. 1.

Таким чином, скорочення частки витрат на впровадження інновацій у загальних витратах банку АТ «ПУМБ» у 2019–2021 рр. з 5% до 3,41% є свідчить зменшення витрат на модернізацію й удосконалення технологій обслуговування клієнтів і надання основних банківських послуг та розробку нових технологій банківського обслуговування клієнтів.

Важливим показником, який відображає рівень інноваційної діяльності банку, є економічна ефективність інновацій. З метою розрахунку даного показника визначено та враховано щорічний приріст прибутку банку. Дані табл. 1 свідчать про те, що протягом 2019–2020 рр. показник економічної ефективності інновацій

($K_{еф.ін.}$) був менший за 1, тобто у цей період інноваційна діяльність банку не була ефективною, чого не скажеш про 2021 р., коли показник економічної ефективності інновацій ($K_{еф.ін.}$) зріс та склав 4,13. Отже, протягом 2021 р. кожна гривня витрат на впровадження інновацій приносила 4,13 грн. прибутку. Динаміка показника економічної ефективності інновацій ($K_{еф.ін.}$) представлена на рис. 2.

Слід відзначити, що АТ «ПУМБ» є універсальним банком, який для обслуговування клієнтів використовує останні інноваційні технології, що є доступними на українському банківському ринку. Проте витрати в модернізацію, оновлення та удосконалення технологій надання банківських послуг та банківського обслуговування за останні три роки значно скоротились.

Досліджуваний 2021 р. порівняно з 2019–2020 рр. демонструє налагодження економічної ефективності інновацій, що забез-

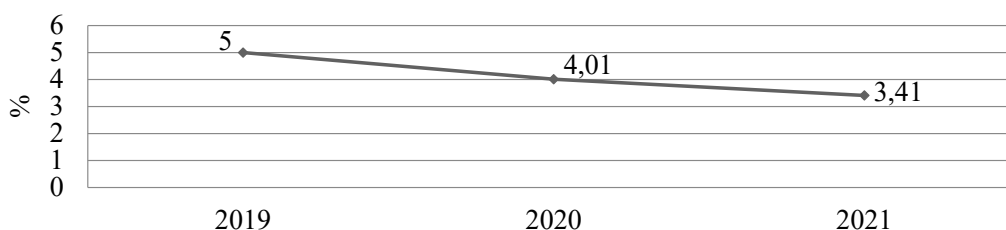


Рис. 1. Зміни частки витрат на впровадження інновацій у загальних витратах ($K_{ін.}$) банку АТ «ПУМБ» у 2019–2021 рр.

Джерело: складено на основі [1]

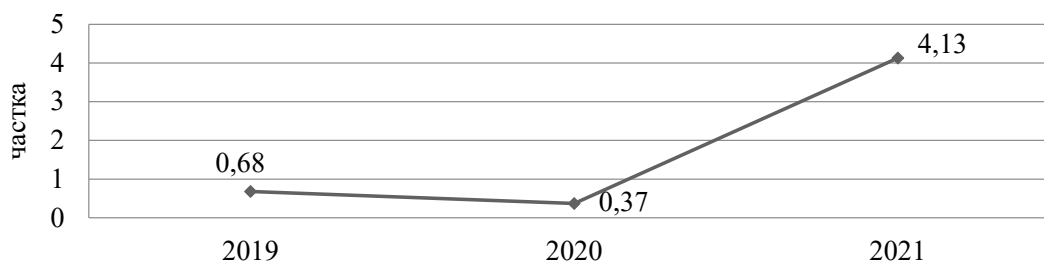


Рис. 2. Зміна показника економічної ефективності інновацій ($K_{еф.ін.}$) банку АТ «ПУМБ» у 2019–2021 рр.

Джерело: складено на основі [1]

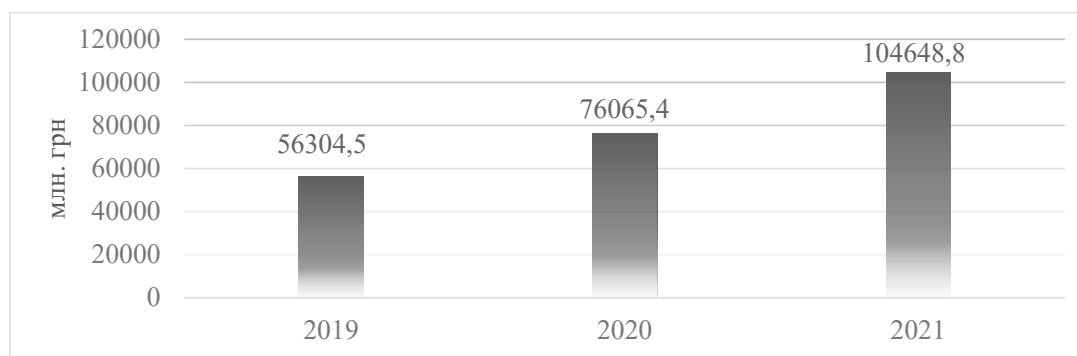


Рис. 3. Динаміка сукупного майна (активів) банку у 2019–2021 рр.

Джерело: складено на основі [1]

печено значним приростом прибутку банку. Тобто, надаючи свої послуги із застосуванням цифрових банківських продуктів і дистанційного обслуговування клієнтів, банк досяг значного збільшення приросту прибутку, що свідчить про ефективність інноваційних банківських технологій, які запровадив банк в останні роки.

Важливим показником в процесі дослідження інноваційної діяльності банку є аналіз активів банку, які відображають ефективність розміщення і використання наявних ресурсів. На рис. 3 показано динаміку сукупного майна (активів) банку у 2019–2021 рр.

З отриманих даних бачимо, що активи банку АТ «ПУМБ» зростають за аналізований період. Таке збільшення активів відбулось переважно за рахунок зміни наступних статей активів:

- зростання обсягів кредитування клієнтів (на 20190,4 млн грн або на 61,38%);
- зростання цінних паперів, які оцінюються за справедливою вартістю через інший сукупний дохід (на 14173,6 млн грн або на 158,04%);

- збільшення грошових коштів та їх еквіваленти (на 11647,3 млн грн або на 120,34%);
- зростання заборгованості інших банків (на 1607,3 млн грн або на 134,48%);
- збільшення інших активів (на 724,99 млн грн або на 61,24).

Отже, найбільшу питому вагу у активах банку мають кредити, надані клієнтам, з часткою 58,43% (на 31.12.2019 р.), 49,39% (на 31.12.2020 р.) та 50,73% (на 31.12.2021 р.).

Поряд із дослідженням показників рівня інноваційної діяльності банку АТ «ПУМБ» доцільно проаналізувати джерела фінансового забезпечення інноваційного розвитку (табл. 3).

Дані табл. 3 показують, що в складі власного капіталу більше, ніж чверть, складає нерозподілений прибуток. Його частка складає 33,49%, що на 3,61% менше за 2019 р., проте більша порівняно до 2020 р., коли вона складала 24,37%. Відповідний тренд має нерозподілений прибуток у складі пасивів банку та у 2021 р. його частка у пасивах складає 4,02%.

Таблиця 3

Джерела фінансового забезпечення інноваційного розвитку АТ «ПУМБ» у 2019–2021 рр., тис. грн

Найменування	2019	2020	2021	Відхилення (2021 р. від 2019 р.)	
				абс.	темپ приросту, %
Пасиви	56305	76065	104649	48344	85,86
Власний капітал	9256	9839	12561	3305	35,71
Нерозподілений прибуток	3435	2397	4207	772	22,49
Частка нерозподіленого прибутку у власному капіталі, %	37,11	24,37	33,49	-3,61	x
Частка нерозподіленого прибутку у пасивах, %	6,10	3,15	4,02	-2,08	x
Запозичені та залучені кошти	47048	66227	92088	45039	95,73
Частка запозичень та залучених коштів у пасивах, %	83,56	87,07	88,00	4,44	x

Джерело: складено на основі [1]

Найбільшу частку у складі пасивів мають запозичені та залучені банком кошти – 88% у 2021 р., що на 4,44% більше за показник на кінець 2019 р. Це показує, що основним джерелом фінансування інноваційного розвитку банку є запозичені та залучені кошти, а також нерозподілений прибуток. Тому АТ «ПУМБ» має достатній рівень фінансового забезпечення для інноваційного розвитку у подальшому.

Проведене дослідження фінансового забезпечення інноваційної діяльності АТ «ПУМБ» дозволило виявити, що фінансові ресурси є ключовим елементом, що забезпечує розвиток інноваційного процесу в банківських установах. Проте АТ «ПУМБ» стикається з нестачею фінансових ресурсів через кризові явища економіки України (наслідки пандемії COVID-19, військові дії), а також через сталі чинники фінансового ринку: недостатній рівень розвитку; наявності вузького переліку форм фінансування; несприятливий інвестиційний клімат; низький рівень підтримки держави тощо. Це відбивається на структурі витрат із фінансування інноваційного розвитку та ефективності інноваційної діяльності. Для вирішення проблеми фінансування інноваційної діяльності банківського сектору найважливіша роль має відводитися державній підтримці важливих банків, які впливають на стабільність банківської системи.

Поряд із зростанням показників можна виділити основні проблеми інноваційного розвитку у банківській діяльності, а саме: повільне впровадження інформаційних банківських технологій; недостатній рівень фінансового забезпечення та висока вартість інноваційних технологій; низький рівень фінансової підтримки з боку держави; несприятливе інвестиційне середовище; значний період окупності сучасних технологій; низький рівень захисту вітчизняних каналів зв'язку та відсутність постійного доступу до мережі Інтернет; нестача кваліфікованих кадрів у сфері впровадження та використання інноваційних технологій; змінність законодавчої бази та недостатнє правове регулювання інноваційного розвитку банків; підвищення рівня економічного ризику; обмежений доступ до інформаційних даних; незначна кількість наукових організацій із розробки інформаційних банківських технологій; незацікавленість банків в інноваційному розвитку.

Поряд із вказаними проблемами на сьогоднішній день у діяльності АТ «ПУМБ» також є свої проблемні сторони та неефективні технології, які потрібно вдосконалювати. Серед проблем банку слід відзначити: економічна та фінансова

безпека; ідентифікація особистості клієнта; низький рівень захисту інформації; низький рівень охорони фінансових ресурсів; повільне впровадження цифрового банкінгу. Все це може призвести до погіршення фінансових показників діяльності, втрати кредитної репутації серед клієнтів.

Задля покращення інноваційного розвитку АТ «ПУМБ» сформовано наступні пропозиції: вдосконалення система дистанційного банківського обслуговування; впровадження біометрії для ідентифікації клієнтів; підвищення кваліфікації персоналу у сфері використання інформаційних банківських технологій; застосування технології блокчейн; впровадження сучасного програмного забезпечення для прийняття ефективних рішень та автоматизації бізнес-процесів; підвищення рівня захисту банківської бази клієнтів шляхом вдосконалення системи економічної безпеки; застосування онлайн-ресурсів (Facebook Messenger, GoogleHangouts) для отримання зв'язку з консультантами.

Досить часто банки хочуть запровадити всі інформаційні технології одночасно, однак їхній технічний потенціал не дозволяє цього зробити та спричиняє виникнення технічних проблем, помилок через оновлення додатків. Крім того, кожне оновлення вимагає більше місць в пам'яті телефону і більш сучасної системи Android та iOS, а це може собі дозволити не кожен клієнт. Тому впровадження інформаційних банківських інновацій слід здійснювати послідовно та шляхом залучення кваліфікованих працівників.

Задля підвищення ефективності надання банківських послуг необхідно спілкуватися не лише з робітниками та спеціалістами банківських структур, але потрібно спілкуватися з клієнтами, які користуються цими послугами, проводити опитування у соціальних мережах. Також необхідно правильно доносити інформацію до тих людей, які працюють над технічними помилками та продуктами у банківській діяльності. Отже, впровадження інформаційних технологій сприяє активізації інноваційної діяльності банків та потребує достатнього рівня фінансового забезпечення. Постійний інноваційний розвиток сприятиме покращенню фінансового становища банків, підвищенню їх конкурентоспроможності.

Висновки з проведеного дослідження. В умовах розвитку цифрової економіки з'являються все нові інформаційні банківські технології, що спонукає банки покращувати інноваційну діяльність, активізувати інноваційний розвиток та підвищувати якість банківських послуг. Саме стан інноваційної діяльності впливає на ефективність фінансової діяльності, рівень кон-

курентоспроможності. Інноваційні банківські технології сприяють створенню перспектив прогресивного розвитку банківської справи та інноваційний розвиток банків посилює конкуренцію, що потребує формування та впровадження нестандартних інноваційних рішень. Поряд з цим, підтримання інноваційної діяльності банків потребує достатнього рівня фінансового забезпечення. Зокрема, для АТ «ПУМБ» рівень фінансового забезпечення інноваційної діяльності є недостатнім та спостерігається нестача фінансових ресурсів через кризові явища економіки України. Проте, протягом 2021 р. спостерігається підтримання економічної ефективності інновацій на достатньому рівні, що забезпечено значним приростом прибутку банку. Отже, використання банківських інновацій потребує фінансового забезпечення та дозволяє раціонально використовувати ресурси, отримати додатковий дохід, задовольнити потреби клієнтів, підвищити ефективність банківського нагляду і контролю, знизити ризики та сприяє створенню умов для стабільного розвитку.

Література:

1. АТ «ПУМБ». Перший Український Міжнародний Банк. URL: <https://www.pumb.ua/> (дата звернення: 26.10.2022).
2. Банківська система України: інституційні зміни та інновації: кол. моногр. / Л. О. Примостка, М. І. Діба, І. В. Краснова та ін.; за заг. ред. Л. О. Примостки. Київ: КНЕУ, 2015. 434 с.
3. Білик В. В., Коломицева О. В. Маркетингові аспекти розвитку інновацій у регіонах. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2019. Вип. 52. С. 87–93.
4. Дзюблюк О. В. Інноваційні вектори розвитку банківської системи. *Світ фінансів*. 2019. № 3 (60). С. 8–25. URL: <http://sf.wunu.edu.ua/index.php/sf/article/view/1241/1244> (дата звернення: 26.10.2022).
5. Дячук Д. І., Ларіонова К. Л. Дистанційне банківське обслуговування: проблеми впровадження та перспективи розвитку. *Фінансові аспекти розвитку економіки України: теорія, методологія, практика: збірник наукових праць здобувачів вищої освіти і молодих учених*. Хмельницький, 2021. С. 45–47. URL: <http://surl.li/dmkec> (дата звернення: 26.10.2022).
6. Іванов С. В. Особливості банківських інновацій. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 30(2). С. 73–80. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_30\(2\)_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_30(2)_18) (дата звернення: 26.10.2022).
7. Іршак О. С., Павлик Я. О. Сутність, види, функції та особливості банківських інновацій. *Економіка. Фінанси. Право*. 2017. № 5 (1). С. 7–11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2017_5%281%29_4 (дата звернення: 26.10.2022).
8. Карчева І. Я. Теоретичні та практичні аспекти забезпечення ефективності інноваційної діяльності банків. *Бізнес Інформ*. 2014. № 6. С. 343–347. URL: https://www.business-inform.net/annotated-catalogue/?year=2014&abstract=2014_06_0&lang=ua&stqa=58 (дата звернення: 26.10.2022).
9. Копилук О. І., Музичка О. М. Аналіз банківської діяльності: навчальний посібник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2016. 415 с.
10. Матвійчук Н. М., Бурлачук Н. Ю., Гарбар Ж. В. Розвиток інновацій в сучасній банківській сфері України. *Молодий вчений*. 2015. № 5(20). Ч. 2. С. 28–30. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_5%282%29_8 (дата звернення: 27.10.2022).
11. Національний банк України. Офіційне Інтернет-представництво Національного банку України. URL: <https://bank.gov.ua> (дата звернення: 27.10.2022).
12. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000 р. № 2121-III. Верховна Рада України. Дата оновлення: 01.10.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2121-14> (дата звернення: 27.10.2022).
13. Єгоричева С. Б. Стратегії інноваційної діяльності комерційних банків: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.08 / Університет банківської справи Національного банку України. Київ, 2012. 36 с.
14. Шмігельська З. К. Банківські інновації: суть, необхідність і розвиток. *Вісник Національного банку України*. 2014. № 2. С. 34–41. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnbu_2014_2_11 (дата звернення: 27.10.2022).
15. Шпильовий В. А. Підходи до класифікації банківських послуг. *Економіка та держава*. 2016. № 1. С. 27–30. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2016_1_7 (дата звернення: 27.10.2022).

References:

1. JSC "PUMB". First Ukrainian International Bank. Available at: <https://www.pumb.ua> (accessed 26 October 2022). (in Ukrainian)
2. Prymostka L. O., Dyba M. I., Krasnova I. V. et al. (2015) *Bankivska systema Ukrainy: instytutsiini zminy ta innovatsii: kol. monohr.* [Banking system of Ukraine: institutional changes and innovations: col. monogr.]. Kyiv: KNEU. (in Ukrainian)
3. Bilyk V. V., Kolomytseva O. V. (2019) *Marketynhovi aspekty rozvytku innovatsii u rehionakh* [Marketing aspects of innovation development in regions]. *Zbirnyk naukovykh prats Cherkaskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky* [Collection of scientific papers of the Cherkasy State University of Technology. Series: Economic Sciences], vol. 52, pp. 87–93. (in Ukrainian)
4. Dziubliuk O. V. (2019) *Innovatsiini vektory rozvytku bankivskoi systemy* [Innovative vectors of banking system development]. *Svit finansiv* [The world of finance], no. 3 (60), pp. 8–25. Available at: <http://sf.wunu.edu.ua/index.php/sf/article/view/1241/1244> (accessed 26 October 2022). (in Ukrainian)
5. Diachuk D. I., Larionova K. L. (2021) *Dystantsiine bankivske obsluhovuvannya: problemy vprovadzhennia ta perspektyvy rozvytku* [Remote banking service: implementation problems and development prospects]. *Finsanovi aspekty rozvytku ekonomiky Ukrainy: teoriia, metodolohiia, praktyka: zbirnyk naukovykh prats zdobuvachiv vyshchoi osvity i molodykh uchenykh* [Financial aspects of the development of the economy of Ukraine: theory, methodology, practice: a collection of scientific works of students of higher education and young scientists], pp. 45–47. Available at: <http://surl.li/dmkec> (accessed 26 October 2022). (in Ukrainian)
6. Ivanov S. V. (2018) *Osoblyvosti bankivskykh innovatsii* [Features of banking innovations]. *Prychornomorski ekonomichni studii* [Black Sea Economic Studies], vol. 30(2), pp. 73–80. Available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_30\(2\)_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_30(2)_18) (accessed 26 October 2022). (in Ukrainian)
7. Irshak O. S., Pavlyk Ya. O. (2017) *Sutnist, vydy, funktsii ta osoblyvosti bankivskykh innovatsii* [Essence, types, functions and features of banking innovations]. *Ekonomika. Finansy. Pravo* [Economy. Finances. Right], no. 5 (1), pp. 7–11.

- Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2017_5%281%29_4 (accessed 26 October 2022). (in Ukrainian)
8. Karcheva I. Ya. (2014) Teoretychni ta praktychni aspekty zabezpechennia efektyvnosti innovatsiinoi diialnosti bankiv [Theoretical and Practical Aspects of Ensuring the Effectiveness of Innovation Activities of Banks]. *Biznes Inform* [Business Inform], no. 6, pp. 343–347. Available at: https://www.business-inform.net/annotated-catalogue/?year=2014&abstract=2014_06_0&lang=ua&stqa=58 (accessed 26 October 2022). (in Ukrainian)
 9. Kopyliuk O. I., Muzychka O. M. (2016) *Analiz bankivskoi diialnosti: navchalnyi posibnyk* [Analysis of banking activity: a study guide]. Lviv: Vydavnytstvo Lvivskoho torhovelno-ekonomichnoho universytetu. (in Ukrainian)
 10. Matviichuk N. M., Burlachuk N. Yu., Harbar Zh. V. (2015) Rozvytok innovatsii v suchasni bankivskii sferi Ukrainy [Development of innovation in modern banking sector of Ukraine]. *Molodyi vchenyi* [A young scientist], no. 5(20), part 2, pp. 28–30. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_5%282%29_8 (accessed 27 October 2022). (in Ukrainian)
 11. National Bank of Ukraine. Official Internet representation of the National Bank of Ukraine. Available at: <https://bank.gov.ua> (accessed 27 October 2022). (in Ukrainian)
 12. Ppo banky i bankivcku diialniet: Zakon Ukrainy vid 07.12.2000 p. № 2121-III [On banks and banking activities: Law of Ukraine dated 07.12.2000 p. No. 2121-III]. Verkhovna Rada Ukrainy [Verkhovna Rada of Ukraine]. Data onovlennia: 01.10.2022. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2121-14> (accessed 27 October 2022). (in Ukrainian)
 13. Iehorycheva S. B. (2012) *Stratehii innovatsiinoi diialnosti komertsiiykh bankiv* [Strategies of innovative activity of commercial banks] (PhD Thesis), Kyiv: Universytet bankivskoi spravy Natsionalnoho banku Ukrainy. (in Ukrainian)
 14. Shmihelska Z.K (2014) Bankivski innovatsii: sut, neobkhdnist i rozvytok [Banking innovations: nature, necessity and development]. *Visnyk Natsionalnoho banku Ukrainy* [Bulletin of the National Bank of Ukraine], no. 2, pp. 34–41. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnbu_2014_2_11 (accessed 27 October 2022). (in Ukrainian)
 15. Shpylovyi V. A. (2016) Pidkhody do klasyfikatsii bankivskykh posluh [Approaches to classification of banking services]. *Ekonomika ta derzhava* [Economy and the state], no. 1, pp. 27–30. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2016_1_7 (accessed 27 October 2022). (in Ukrainian)

Summary. In the conditions of change in the market environment, new information banking technologies are appearing, which have a favorable effect on the banking sector and the development of the economy. It was determined that the introduction of innovative technologies will ensure the activation of innovative development of banks, which will contribute to increasing competitiveness, work efficiency, and also guarantee the trust of clients. It was found that an important task of the bank is to provide innovative activities in order to improve their work. The directions of innovative development of JSC "PUMB", in which the bank constantly directs investments, are considered. It was determined that digital banking products and services for remote customer service are being used, online service for individuals is carried out in the "PUMB Online" application, and online service for corporate clients in the "PUMB Online" application. An analysis of the effectiveness of the innovative activities of JSC "PUMB" was conducted and it was determined that during 2021 there will be an improvement in the economic efficiency of innovations, an increase in profit growth, which indicates the effectiveness of innovative banking technologies. The state of financial support for the innovative activities of JSC "PUMB" was investigated and the insufficient level of provision of financial resources was determined, which is due to the negative influence of factors of the internal and external environment. Problems in the innovative activity of the banking sector are identified, namely: slow introduction of information banking technologies; insufficient level of financial support and high cost of innovative technologies; adverse investment environment; lack of qualified personnel; variability of the legislative framework; increase in the level of economic risk; a small number of scientific organizations involved in the development of information banking technologies; lack of interest of banks in innovative development. Ways to activate the innovative development of the bank have been formed. The implementation and use of innovations in banking requires financial support and will allow to obtain additional income, increase the effectiveness of banking supervision and control, neutralize the impact of risks, and create conditions for stable development.

Key words: innovation, banking innovations, development of banks, financial support, innovative banking services, efficiency of financial support.

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ
ТА АУДИТ

Мискін Ю.І.

д.е.н., доцент,

професор кафедри облікових технологій та бізнес-аналітики,

Державний податковий університет

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8160-3262>

My skin Yurii

State Tax University

Гринишин М.І.

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти,

Державний податковий університет

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6906-610X>

Hrynyshyn Mariia

State Tax University

Денецук К.С.

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти,

Державний податковий університет

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6970-4159>

Deneshchuk Kateryna

State Tax University

ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМАЛІЗАЦІЇ ЦІННОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

ACCOUNTING AND ANALYTICAL TECHNOLOGIES FOR THE FORMALIZATION OF ENTERPRISE VALUE IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Анотація. У статті удосконалено класифікацію програмних продуктів облікового спрямування. За класифікаційною ознакою «придатність до діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства» запропоновано виділити три групи програмних продуктів: 1) ті, що мають можливість комплексної діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства; 2) ті, що мають можливість часткової діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства; 3) ті, що не мають можливості діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства. Розроблено концептуальну модель обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства. Запропоновані практичні рекомендації з удосконалення технології автоматизації формалізації показників для кожного з блоків концептуальної моделі обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства (базовий алгоритм технології ґрунтується на принципі Парето) як основи оптимізації модуль-

ної структури програмного забезпечення обліково-аналітичного спрямування.

Ключові слова: обліково-аналітичне забезпечення управління, цінність підприємства, діджиталізація, концептуальна модель, технологія автоматизації.

Постановка проблеми. Динамічний розвиток інформаційних технологій управлінського спрямування спричинив трансформацію підходу до формування обліково-аналітичного забезпечення менеджменту. На сьогоднішній день автоматизація обліку та аналізу діяльності підприємства перетворюється з суттєвої домінанти підвищення їх ефективності у безальтернативну необхідність.

Тому проблематика практичної реалізації обліково-аналітичних технологій формалізації цінності підприємства в умовах діджиталізації є актуальною, а розробка пропозиції з удосконалення діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства є нагальним важливим завданням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У сучасних наукових працях облікового спрямування проблематика трансформації обліково-аналітичного забезпечення управління діяльністю підприємств під впливом діджиталізації є актуальною. Їй приділяли увагу Бурденюк Т. Г. [1], Измайлов Я. О. [2], Краєвський В. М. [3], Мужевич Н. В. [1], Муравський В. В. [4], Осмятченко В. О. [2; 5], Панасюк В. М. [1], Пелех У. В. [6], Савчук В. К. [3], Тенюх З. І. [6] та інші. Серед останніх публікацій варто відзначити монографії «Комп'ютерно-комунікаційна форма обліку» (2018 рік) [4] і «Бухгалтерський облік та оподаткування в умовах застосування інформаційних технологій: теорія і практика» (2020 рік) [2], а також наукові статті «Особливості цифрової трансформації обліку» (2021 рік) [1] та «Діджиталізація бухгалтерського обліку в Україні: стан та перспективи розвитку» (2022 рік) [6].

Наукові результати отримані вченими у царині удосконалення обліково-аналітичного забезпечення менеджменту в умовах застосування інформаційних технологій є науково цінними та практично значимими. Проте вони стосуються підвищення ефективності облікової та аналітичної роботи на підприємстві у межах існуючих практик. Проблематика ж обліково-аналітичного забезпечення формалізації цінності підприємства, знаходячись сьогодні за межами уваги науковців та практиків, потребує окремого дослідження.

Осмилення ефективності функціонування підприємств через призму формалізації цінності їх діяльності сьогодні здійснюється переважно з позиції інвесторів через призму фінансового вимірника. Так, для оцінки ефективності діяльності суб'єктів господарювання пропонується критерій «вартість підприємства». У даному контексті науково цінними та практично значимими є напрацювання таких вчених як: Васильчук І. В. [7], Замай О. О. [8], Корягін М. В. [9], Костирко Р. О. [8], Лаговська О. А. [10], Макаренко Т. Ю. [11] та інших.

При цьому, розуміючи, що вартість підприємства є лише одним із можливих критеріїв оцінки цінності підприємства, вважаємо за необхідне продовжити дослідження даної проблематики і розкрити її з позиції не лише інвесторів, а й усіх можливих стейкхолдерів.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Трансформація ціннісних пріоритетів сьогодення, яка каталізувалася під впливом війни, формує запит до осмилення ефективності діяльності суб'єктів господарювання не лише через призму фінансових кри-

теріїв, а комплексно з позиції формування цінностей для власників, інвесторів, працівників, держави, суспільства та інших стейкхолдерів.

Разом з цим, динамічний розвиток інформаційних технологій вимагає врахування сучасних тенденцій діджиталізації у процесі організації та практичної реалізації обліково-аналітичних технологій ідентифікації цінності підприємства.

Саме проблематиці, яка знаходиться на перетині окреслених двох тенденцій і присвячено статтю.

Метою статті є удосконалення обліково-аналітичних технологій формалізації цінності підприємства в умовах діджиталізації.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сьогоднішній день існує достатньо велика кількість програмних продуктів, спрямованих на діджиталізацію обліково-аналітичного забезпечення управління діяльністю підприємства. Компаративний аналіз сучасних комп'ютерних програм обліково-аналітичного спрямування, через призму управління цінністю підприємства, дозволив їх класифікувати за критерієм «придатність до діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства» (табл. 1).

Характеризуючи, проведений, через призму управління цінністю підприємства, компаративний аналіз сучасних комп'ютерних програм обліково-аналітичного спрямування, зазначимо, що усі програмні продукти можна розподілити на три групи.

До першої групи відносяться програми, що мають можливість комплексної діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства. Це, в основному, ERP програми. На платформі можливо здійснити практичну реалізацію запропонованої нами концептуальної моделі обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства.

До другої групи належать програмні продукти, які мають можливість часткової діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства. Це, як правило, комп'ютерні програми, основним функціональним навантаженням яких є автоматизація фінансового обліку. А враховуючи, що фінансовий облік може бути однією з моделей обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства, то і виходить, що такі програми можуть частково супроводжувати діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства.

Третю групу складають комп'ютерні програми, що не мають можливості діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства. Вони спрямовані

Класифікація програмного забезпечення автоматизації управління за критерієм «придатність до діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства»

Види програмних продуктів	Назва програмного продукту
Мають можливість комплексної діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства	SAP R/3, MS Dynamics ERP, 1C:ERP, BAS ERP, ІНТАЛЕБ: Корпоративний менеджмент, Галактика ERP, Tend ERP
Мають можливість часткової діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства	IS PRO, Мастер бухгалтерія, SAAS: бухгалтерія, Парус-Підприємство, GrossBee, Універсал, IFS Applications, IT-Enterprise
Не мають можливості діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства	Accounting information system, Advanced Financial Statement Analysis, Advanced Planning and Scheduling, Alcar Strategic Financial Planning System, Business Insight, Customer Relationship Management, Customer Synchronized Resource Planning, Decision Support System, Fin Expert, Forecast Expert, Marketing Analytic 4, Marketing Expert, Marketing Optimization, Material Requirements Planning, Oros Analytics, Project Expert

Джерело: складено авторами на основі [12]

на автоматизацію окремих аспектів обліково-аналітичної роботи на підприємстві. А, відтак, для формування повноцінного супроводження обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства використання таких програмних продуктів є не доцільним.

Охарактеризувавши фактичний стан діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства у розрізі комп'ютерних програм і визначивши, що на сьогоднішній день є програмні продукти (ERP програми) теоретично спроможні здійснити



Рис. 1. Концептуальна модель обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства

Джерело: розроблено авторами

практичну реалізацію запропонованої нами концептуальної моделі обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства, перейдемо до розробки технології формалізації алгоритмів формування обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства.

Нагадаємо, що розроблена нами концептуальна модель обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства (рис. 1) складалася з блоків, головна особливість яких виражалася в унікальності показників кожного з блоків для різних суб'єктів оцінки цінності підприємства.

Відтак, модуль діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства повинен включати технологію максимально можливої автоматизації формування

унікальної моделі обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства.

Для цього нами пропонується застосовувати технологію автоматизації формалізації показників для кожного з блоків концептуальної моделі обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства, базовий алгоритм якої ґрунтується на принципі Парето (рис. 2).

Логіка його функціонування складається з трьох етапів.

На першому етапі спираючись на уже відомі в теорії та на практиці моделі обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства відбувається ідентифікація можливих сценарії формалізації конкретного блоку концептуальної моделі обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства у вигляді показників.

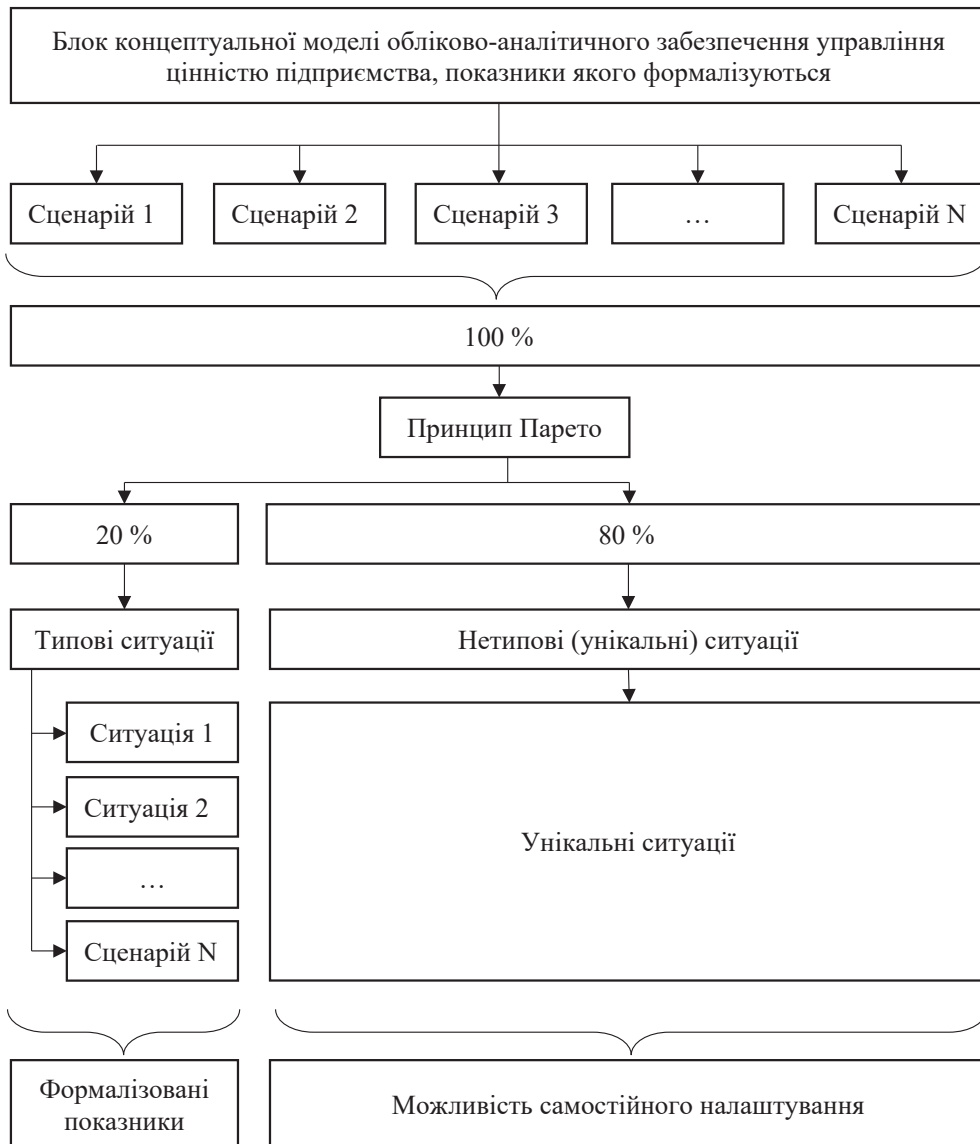


Рис. 2. Технологія автоматизації формалізації показників для кожного з блоків концептуальної моделі обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства

Джерело: розроблено авторами

На другому етапі, базуючись на принципі Парето, відбувається розподіл всіх сценаріїв на дві групи: типові та нетипові (унікальні) ситуації.

Третій етап передбачає безпосередню формалізацію показників окремого блоку концептуальної моделі обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства. При цьому, для типових ситуацій показники повинні бути заздалегідь визначені та розміщені в базі даних програмного продукту для можливості їх вибору суб'єктом формування обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства із множини можливих у спливаючому вікні комп'ютерної програми.

У свою чергу, для унікальних ситуацій у програмному продукті повинна бути передбачена можливість самостійного введення показника для кожного з блоків концептуальної моделі обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства.

Реалізація запропонованої технології автоматизації формалізації показників для кожного з блоків концептуальної моделі обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства на базі сучасних ERP програм дозволить сформувати передумови для ефективної діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства.

Висновки з проведеного дослідження. За результатами компаративного аналізу сучасних комп'ютерних програм обліково-аналітичного спрямування, через призму управління цінністю підприємства, удосконалено класифікацію програмного забезпечення за критерієм «придатність до діджиталізації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства» і визначено можливість практичної реалізації запропонованої нами концептуальної моделі обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства. Для цього розроблено практичні рекомендації з удосконалення технології автоматизації формалізації показників для кожного з блоків концептуальної моделі обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства (базовий алгоритм технології ґрунтується на принципі Парето) як основи оптимізації модульної структури програмного забезпечення обліково-аналітичного спрямування.

Запропонована технологія автоматизації обліково-аналітичного забезпечення управління цінністю підприємства створює передумови для подальшого наукового пошуку шляхів розширення функціональних можливостей програмних продуктів обліково-аналітичного спрямування.

Література:

1. Панасюк В. М., Бурденюк Т. Г., Мужевич Н. В. Особливості цифрової трансформації обліку. *Галицький економічний вісник*. Тернопіль : ТНТУ, 2021. Том 68. № 1. С. 70–76. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2021.01.070
2. Осмятченко В. О., Мискін Ю. І., Ізмайлов Я. О. та ін. Бухгалтерський облік та оподаткування в умовах застосування інформаційних технологій: теорія і практика : монографія / за заг. ред. В. О. Осмятченка. Ірпінь : УДФСУ, 2020. 394 с.
3. Костенко О. М., Мискін Ю. І., Краєвський В. М., Савчук В. К. Управління ефективністю сільськогосподарського виробництва: інформаційно-аналітичний аспект : монографія / за заг. ред. В. К. Савчука. Київ : видавництво «Вік Принт», 2013. 470 с.
4. Муравський В. В. Комп'ютерно-комунікаційна форма обліку : монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 486 с.
5. Осмятченко В. О., Касьяненко М. М., Мискін Ю. І. та ін. Бухгалтерський облік в умовах застосування інформаційних технологій: теорія та практика : монографія / за заг. ред. В. О. Осмятченка. Ірпінь : Національний університет ДПС України, 2015. 389 с.
6. Тенюх З. І., Пелех У. В. Діджиталізація бухгалтерського обліку в Україні: стан та перспективи розвитку. *Економіка та суспільство*. 2022. № 41. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-66>
7. Васильчук І. В. Вартісно-орієнтована звітність як інструмент досягнення стратегічних цілей підприємства. *Ринок цінних паперів України*. 2012. № 7. С. 65–72.
8. Костирко Р. О., Замай О. О. Вартісно-орієнтована звітність як інструмент транспарентності фінансового та управлінського обліку. *Економіка та держава*. 2022. № 5. С. 50–55. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.5.50>
9. Корягін М. В. Коригування фінансової звітності для потреб оцінки вартості підприємства. *Вісник Львівської комерційної академії. Серія : Економічна*. 2014. Вип. 44. С. 90–95.
10. Лаговська О. А. Обліково-аналітичне забезпечення вартісно-орієнтованого управління: теорія та методологія : монографія. Житомир : ЖДТУ, 2012. 676 с.
11. Макаренко Т. Ю. Вартісно-орієнтована звітність як фактор підвищення ринкової вартості підприємств. *Economics*. 2017. № 1 (29). С. 155–161.
12. Мискін Ю. І. Соціалізація бюджетної політики України : монографія. Київ : Аграр Медіа Груп, 2019. 508 с.

References:

1. Panasyuk V. M., Burdenyuk T. G., Muzhevich N. V. (2021) Osoblyvosti cyfrovoji transformaciji obliku [Features of the digital transformation of accounting]. *Galician Economic Herald*, vol. 68, no. 1, pp. 70–76. (in Ukrainian)
2. Osmiyatchenko V. O., Myskin Yu. I., Izmailov Ya. O. (2020) *Bukhghalterskyj oblik ta opodatkuvannja v umovakh zastosuvannja informacijnykh tekhnologij: teorija i praktyka* [Accounting and taxation in the context of the use of information technologies: theory and practice]. Irpin: UDFSU. (in Ukrainian)
3. Kostenko O. M., Myskin Yu. I., Kraevsky V. M., Savchuk V. K. (2013) *Upravlinnja efektyvnistju siljskogohospodarskogho vyrobnytva: informacijno-analitychnyj aspekt* [Agricultural production efficiency management: informational and analytical aspect]. Kyiv: "Vic Print" publishing house. (in Ukrainian)
4. Muravsky V. V. (2018) *Komp'juterno-komunikacijna forma obliku* [Computer and communication form of accounting]. Ternopil: TNEU. (in Ukrainian)
5. Osmiyatchenko V. O., Kasjanenko M. M., Myskin Yu. I. (2015) *Bukhghalterskyj oblik v umovakh zastosuvannja informacijnykh*

- tehnologij: teorija ta praktyka* [Accounting in the context of the use of information technologies: theory and practice]. Irpin: National University of DPS of Ukraine. (in Ukrainian)
6. Tenyukh Z. I., Peleh U. V. (2022) Didzhytalizacija bukhghaltersjkojogo obliku v Ukrajinі: stan ta perspektyvy rozvytku [Digitization of accounting in Ukraine: status and development prospects]. *Economy and society*. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-66>
 7. Vasylichuk I. V. (2012) Vartisno-orijentovana zvitnistj jak instrument dosjaghnennja strategichnykh cilej pidpryjemstva [Value-oriented reporting as a tool for achieving the company's strategic goals]. *Securities market of Ukraine*, no. 7, pp. 65–72. (in Ukrainian)
 8. Kostyrko R. O., Zamai O. O. (2022) Vartisno-orijentovana zvitnistj jak instrument transparentnosti finansovogho ta upravlinsjkojogo obliku [Value-oriented reporting as a tool of financial and management accounting transparency]. *Economy and the state*, no. 5, pp. 50–55. (in Ukrainian)
 9. Koryagin M. V. (2014) Koryghuvannja finansovoji zvitnosti dlja potreb ocinky vartosti pidpryjemstva [Adjustment of financial statements for the needs of assessing the value of the enterprise]. *Bulletin of the Lviv Commercial Academy. Series: Economic*, no. 44, pp. 90–95. (in Ukrainian)
 10. Lagovska O. A. (2012) *Oblikovo-analitychne zabezpechennja vartisno-orijentovanogho upravlinnja: teorija ta metodologhija* [Accounting and analytical support of value-oriented management: theory and methodology]. Zhytomyr: ZHDТУ. (in Ukrainian)
 11. Makarenko T. Yu. (2017) Vartisno-orijentovana zvitnistj jak faktor pidvyshhennja rynkovoji vartosti pidpryjemstv [Value-oriented reporting as a factor in increasing the market value of enterprises]. *Economics*, no. 1 (29), pp. 155–161. (in Ukrainian)
 12. Myskin Yu. I. (2019) Socializacija bjudzhetnoji polityky Ukrajinj [Socialization of budget policy of Ukraine]. Kyiv: Agrar Media Group. (in Ukrainian)

Summary. The article is devoted to the search for ways to increase the effectiveness of accounting and analytical technologies for the formalization of enterprise value in conditions of digitalization. It is substantiated that the transformation of today's value priorities and the dynamic development of information technologies require a rethinking of approaches to assessing the effectiveness of enterprise activity. The purpose of the article is to improve the accounting and analytical technologies of the formalization of the value of the enterprise in the conditions of digitalization. To achieve the goal, the following research methods were used: analysis, synthesis, comparison, logical generalization. A detailed analysis of accounting and analytical computer programs made it possible to improve their classification. A new classification feature "suitability for digitalization of accounting and analytical support for enterprise value management" is proposed. According to this characteristic, three groups of software products are distinguished: 1) those that have the possibility of comprehensive digitalization of accounting and analytical support for enterprise value management; 2) those that have the possibility of partial digitization of the accounting and analytical support for enterprise value management; 3) those that do not have the possibility of digitization of the accounting and analytical support of enterprise value management. In order to formalize the value of the enterprise for various stakeholders, a conceptual model of accounting and analytical support for managing the value of the enterprise has been developed. Proposed practical recommendations for improving the technology of automating the formalization of indicators for each of the blocks of the conceptual model of accounting and analytical support for enterprise value management (the basic algorithm of the technology is based on the Pareto principle). The implementation of the proposed automation technology for the formalization of indicators for each of the blocks of the conceptual model of accounting and analytical support for enterprise value management on the basis of modern ERP programs will create the prerequisites for the effective digitization of accounting and analytical support for enterprise value management. The practical value of the article is realized through the creation of scientific prerequisites for optimizing the modular structure of accounting and analytical software.

Key words: accounting and analytical management support, enterprise value, digitalization, conceptual model, automation technology.

Шерстюк О.Л.

*д.е.н., доцент,
провідний науковий співробітник відділу обліку та оподаткування,
Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки»*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9866-511X>

Sherstiuk Oleksandr

National Research Center "Institute of Agrarian Economics"

Жук Н.Л.

*к.е.н., старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник відділу обліку та оподаткування,
Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки»*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9882-4718>

Zhuk Nataliia

National Research Center "Institute of Agrarian Economics"

ОБЛІКОВІ ПАРАМЕТРИ РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ ЩОДО ФІНАНСОВИХ РЕЗЕРВІВ ПІДПРИЄМСТВ

ACCOUNTING PARAMETERS FOR THE DISCLOSURE OF INFORMATION REGARDING FINANCIAL RESERVES OF ENTERPRISES

Анотація. Досліджено аспекти розкриття інформації щодо фінансових резервів, які формуються у системі бухгалтерського обліку та фінансової звітності. До відповідних параметрів відносяться визнання фінансових резервів та їх оцінка. Зазначені параметри мають забезпечити систему управління інформацією, що може бути використана для реалізації функцій планування, прийняття та реалізації управлінських рішень, контролю та аналітичного оцінювання, а також регулювання. Визнання фінансових резервів відбувається на основі ідентифікації обставин, для компенсації впливу яких вони призначені (ризик діяльності, необхідність розподілу витрат відповідно до виникнення пов'язаних з ними доходів тощо). Оцінювання може здійснюватися з урахуванням інформаційних очікувань користувачів інформації щодо надання переваги даним стосовно залишків резервів на звітну дату або обсягу витрат, понесених протягом звітного періоду.

Ключові слова: фінансові резерви, система управління, бухгалтерський облік, визнання, оцінювання.

Постановка проблеми. Непередбачуваність параметрів фінансово-господарської діяльності, зміни в середовищі функціонування економічних суб'єктів, існування великої кількості обставин, що можуть вплинути на передумови та результати господарювання призводять до виникнення потреб формувати та використовувати інстру-

менти, спрямовані на нейтралізацію та компенсацію негативного впливу зазначених обставин. Одним з таких інструментів є формування фінансових резервів. Їх економічний зміст полягає у визнанні частини витрат, пов'язаних з певними господарськими операціями, незалежно від часу їх фактичного виникнення. При цьому, зазначені витрати акумулюються у формі резервів, використання яких можливе виключно за обставин, що передбачають виникнення негативних наслідків господарських операцій певного змісту.

Формування та використання фінансових резервів, як правило, є складовою політики управління діяльністю економічного суб'єкта. В контексті цього суб'єкти прийняття управлінських рішень розглядають такі аспекти, як передумови формування фінансових резервів, оптимізація їх необхідних розмірів, визначення джерел та алгоритмів формування, цільова спрямованість, порядок використання та оцінювання його наслідків.

Зважаючи на це, система управління фінансово-господарською діяльністю в цілому та фінансовими резервами зокрема потребує інформації щодо відповідних подій, їх наслідків та впливу на фінансово-майновий стан підприємства. При цьому, формування та реалізація політики управління діяльністю економічного суб'єкта зале-

жить, переважно, від суб'єктивного розуміння відповідальними особами як поточних господарських операцій, так і перспектив, пов'язаних зі змінами зовнішнього та внутрішнього середовища, а також очікувань стейкхолдерів стосовно доцільності та реальності досягнення їх цілей. Тому, існує потреба в систематизації даних стосовно фінансових резервів на основі загальноприйнятих методичних підходів, застосування яких забезпечує задоволення інформаційних потреб зацікавлених осіб на основі доступності, зрозумілості, релевантності та функціональності відповідних показників.

Варто відзначити, що крім зазначених характеристик інформації стосовно фінансових резервів підприємства стейкхолдери очікують на розкриття застосованих підходів до формування даних, виходячи зі змісту облікової політики, готовності управлінського персоналу до її належного застосування. Водночас, розкриття відповідних даних має передбачати ідентифікації взаємозв'язку та взаємообумовленості заходів формування та використання фінансових резервів з обставинами фінансово-господарської діяльності, вимірювання величини їх оціночних значень, з'ясування їх впливу на інші дані, а також залежності від вимірюваних та оцінюваних параметрів зовнішніх та внутрішніх чинників.

Одним з механізмів задоволення окреслених інформаційних потреб зацікавлених осіб є система бухгалтерського обліку та фінансової звітності. Саме ведення облікових записів та формування звітних даних, на нашу думку, найбільше відповідає можливостям реалізації різноманітних інформаційних потреб широкого кола користувачів. При цьому, у відповідних звітних формах розкриваються не лише вартісна характеристика фінансових резервів та їх змін, але й деталізація різних видів резервів, застосовані підходи до обчислення їх величини, джерела формування, обсяги використання тощо. Зазначені та інші дані, які формуються в обліковій системі, можуть бути використані під час реалізації різних функцій системи управління.

Таким чином, облікове забезпечення відіграє значну роль в управлінні фінансовими резервами економічного суб'єкта. Це, у власну чергу, обумовлює актуальність досліджень, результати яких спрямовані на вирішення проблем облікового забезпечення реалізації функцій систем управління фінансово-господарською діяльністю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання ідентифікації фінансових резервів та їх класифікації охарактеризували в наукових публікаціях Ю. А. Верига [1], І. М. Гриненко [2; 4],

М. Ю. Карпушенко [3], М. Д. Корінько [4], І. С. Крамаренко, Д. С. Войт, Н. О. Прокопенко, Ю. Ю. Кльоц, В. О. Христофоров [5], В. О. Мірошниченко [6], І. О. Падій [7], Л. Лі (L. Li) [8], Дж. Лу (J. Lu) [9], Х. Орджинта (H. Orjinta), Е. Ігхосеу (E. Ighosewe) [10], Л. Віас (L. Vyas), М. Хайлар (M. Hayllar), Ї. Ву (Y. Wu) [11], У. Ксіонг (W. Xiong) [12], інших українських та закордонних дослідників і практиків.

Варто також зазначити, що у наукових публікаціях знайшли своє відображення аспекти формування інформації щодо фінансових резервів у системі бухгалтерського обліку та фінансової звітності. Зазначені проблеми характеризують Ю. В. Демська [13], М. В. Дубініна, Н. Г. Гомелько, В. А. Дубінін [14], О. І. Карий, О. С. Лемішовська, Н. М. Воськало [15], Я. Крупка [16], С. Ф. Легенчук, Н. В. Валінкевич, І. Н. Вигівська [17], О. О. Пархомчук [18], Дж. Чех (J. Czech) [19] та ін.

Вважаємо за доцільне погодитися з твердженням І. М. Гриненко про те, що «важливим фактором забезпечення раціональної організації бухгалтерського обліку, контролю та економічного аналізу процесів зі створення та використання резервів є їх економічно обґрунтована класифікація. Класифікація резервів як об'єктів бухгалтерського обліку є головною передумовою достовірного відображення та розкриття інформації про них у фінансовій звітності підприємства» [2, с. 30].

Проте, на наше переконання, класифікація в контексті вирішення завдань системи управління характеризує не стільки обліковий аспект, скільки загальнотеоретичний. Це пояснюється тим, що в основу класифікації покладені припущення стосовно економічного змісту та призначення резервів. Внаслідок цього класифікація може сигналізувати виключно про види резервів як інструменту вирішення певних завдань системи управління, виходячи з необхідності їх формування, незалежно від змісту та наслідків облікових процедур.

Водночас, вважаємо обґрунтованою точку зору Ю. В. Демської, яка констатує, що «облікові процедури, пов'язані зі створенням резервів, супроводжуються умовним характером, оскільки підприємство формує резерви на свій розсуд і може самостійно приймати рішення щодо їх величини та призначення. Тому реальні витрати не виникають, але фінансовий результат зменшується на величину сформованих резервів» [13, с. 40]. Автор також зазначає, що «визнання об'єкта в бухгалтерському обліку означає, що бухгалтер на основі визначених

критеріїв відповідності та свого професійного судження приймає факт доцільності і необхідності відображення цього об'єкта в обліку. Визнання об'єкта одночасно передбачає виявлення його якісних характеристик, які в подальшому впливатимуть на оцінювання цього об'єкта та виконання інших облікових процедур з ним» [13, с. 96].

Іншими словами, саме облікові процедури, а не економічні процеси генерують в якості інформаційного елемента фінансові резерви. При цьому через суб'єктивність професійного судження працівника системи бухгалтерського обліку розкриття інформації за певними параметрами може безпосередньо вплинути на якість управлінського рішення.

Таким чином, наукові зазначені та інші публікації дослідників та практикуючих фахівців характеризують широкий спектр характеристик облікових аспектів відображення фінансових резервів у системі бухгалтерського обліку та у фінансовій звітності. Водночас, на наше переконання, існує нагальна потреба в систематизації підходів щодо розкриття відповідних даних в інтересах зацікавлених осіб, що надасть змогу удосконалити методика обліку фінансових резервів з урахуванням актуальних інформаційних потреб користувачів фінансової звітності.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Виходячи з викладеного, метою статті вважаємо за доцільне визначити ідентифікацію та формалізацію параметрів розкриття облікових даних щодо фінансових резервів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для визначення змісту параметрів, які мають, з одного боку характеризуватимуть дані про фінансові резерви відповідно до прийнятої на підприємстві концептуальної основи, а з іншого – будуть зрозумілими користувачам, що приймають управлінські рішення, на нашу думку варто врахувати певні обставини.

По-перше, інформація щодо фінансових резервів у звітності підприємств формується на основі певного набору облікових процедур. Їх зміст, послідовність виконання та обсяг є предметом судження виконавців. При цьому, такі судження висловлюються управлінським персоналом стосовно будь-яких аспектів відображення як обсягів фінансових ресурсів, так і їх формування, використання та коригування. Зазначені судження мають, переважно, суб'єктивний характер, ґрунтуються на особистому розумінні відповідальних осіб не лише сутності та призначення самих резервів, але й обставин, за яких відбуваються пов'язані з ними госпо-

дарські процеси. Водночас, відповідні судження враховують й той факт, наскільки важливою є інформація про фінансові активи для різних груп користувачів фінансової звітності.

По-друге, самі користувачі фінансової звітності, які уповноважені приймати управлінські рішення щодо фінансових резервів на основі облікових даних, мають власне розуміння процесів та обставин, пов'язаних з господарською діяльністю економічного суб'єкта. Це обумовлює природу їх ставлення до відповідної інформації, яке також має суб'єктивний характер. Іншими словами, одні й ті ж явища та процеси можуть бути по різному оцінені та зрозумілими різним складовим системи управління – керованій підсистемі (підприємству) та керуючій підсистемі (суб'єктам прийняття управлінських рішень).

Зважаючи на це, існує потреба узгодження відповідних очікувань і розумінь на підставі визначення загальних параметрів, які, по-перше, мають не суперечити чинній обліковій політиці підприємства, по-друге, будуть зрозумілими для користувачів, по-третє, міститимуть в собі механізми взаємоузгодження суб'єктивних розумінь та оцінювань даних та обставин їх формування.

Інформація щодо фінансових резервів, що створюється в системі бухгалтерського обліку, має вирішувати низку завдань, які стосуються реалізації основних функцій системи управління: планування, прийняття та реалізація управлінських рішень, контроль та аналітична оцінка їх результатів, регулювання. Виходячи з цього, система бухгалтерського обліку має забезпечити зацікавлених осіб даними, використання яких сприятиме вирішенню відповідних завдань.

Загальні вимоги, які висуваються для реалізації необхідного для цього механізму існуючими концептуальними основами бухгалтерського обліку та фінансової звітності щодо будь-яких показників, в тому числі й тих, які характеризують фінансові резерви та пов'язані з ними господарські процеси, охоплюють низку параметрів.

Насамперед, це стосується ідентифікації фінансових резервів. Це стосується визнання наявності ризиків, реалізація яких, як очікується, призведе до виникнення додаткових витрат. При цьому, як свідчать результати проведеного дослідження, такі втрати можуть мати прогнозований характер, тобто бути очікуваними, так і непередбачуваними, тобто неврахованими суб'єктами управління під час планування діяльності.

Водночас, економічний суб'єкт може прийняти рішення стосовно врівноваження витрат, які будуть понесені в майбутньому, відповідними їм доходами. В контексті зазначеного, стає

необхідним прогнозування обсягів таких витрат, часу їх рекласифікації на витрати періоду та капітальні витрати, обґрунтування очікуваного зв'язку між ними та майбутніми доходами.

Зазначене актуалізується, зокрема, на етапі реалізації функції планування, яка передбачає визначення напрямів діяльності економічного суб'єкта протягом певного майбутнього проміжку часу. Серед іншого, оцінюються обставини, які визначатимуть зміст, характер та обсяг господарських операцій підприємства, їх відповідність стратегічним, тактичним та оперативним планам діяльності, формалізуються цілі, які мають бути досягнуті, оцінюються необхідні для цього ресурси, а також – здатність відповідальних осіб адекватно реагувати на очікувані та неочікувані зміни в середовищі господарюючого суб'єкта.

На етапі прийняття та реалізація управлінських рішень в контексті впливу на фінансові резерви ідентифікація фінансових резервів та операцій з ними передбачає виокремлення з загального переліку подій, які можуть вплинути на необхідність формування резервів, тих господарських операцій, які мають бути виконані в межах впливу на них з боку системи управління (операції, які є звичайними в контексті діяльності економічного суб'єкта або не є такими, виходячи з очікувань та прогнозів). Якщо операції реалізуються в межах звичайної діяльності та можуть бути ідентифіковані як елемент операційної, фінансової та інвестиційної складових, перелік умов, які вимагатимуть створення і, відповідно, визнання фінансових резервів, вже буде підставою для виконання відповідних облікових процедур.

Натомість, обставини, що виникатимуть внаслідок надзвичайних подій, в тому числі непереборного характеру, не можуть бути однозначно формалізовані під час прийняття та реалізації управлінських рішень, тому визнання фінансових резервів в цьому випадку залежатиме, швидше, від сприйняття відповідних ризиків управлінським персоналом. При цьому, факт визнання резерву може бути реалізований не лише безпосередньою «прив'язкою» його до фінансово-господарської діяльності, але й шляхом передачі відповідних ризиків третім особам, наприклад – страховим компаніям. В цьому випадку сам резерв не буде формуватися самим суб'єктом господарювання, а відповідні витрати будуть стосуватися звичайної діяльності.

Контроль та аналітична оцінка результатів реалізації управлінських рішень полягає у визначенні відповідності їх фактичного значення очі-

куванням, ідентифікації виявлених відхилень, формалізації та вимірюванні впливу чинників на їх виникнення. Зважаючи на це, під час реалізації зазначеної функції системи управління має бути встановлено, чи дійсно відбулися всі події, наявність яких є безумовною підставою для визнання фінансового резерву в якості об'єкта бухгалтерського обліку та елемента інформації, відображеної у фінансовій звітності.

Водночас, контроль та аналітична оцінка мають забезпечити отримання відповідей на питання, чи був дотриманий попередньо формалізований алгоритм визнання на основі наказу про облікову політику підприємства. Тобто, мова йде про оцінювання легітимності відповідних заходів, які, зрештою, впливатимуть як на облікову інформацію, так і на зміст рішень, що прийматимуться з їх урахуванням в майбутньому.

В разі виявлення небажаних (з точки зору діяльності економічного суб'єкта) результатів у попередніх періодах суб'єкти управління здійснюють регулювання, тобто вживають заходів, спрямованих на усунення небажаних відхилень в діяльності суб'єкта господарювання. Важливою особливістю цієї функції системи управління є усунення відхилень, що були виявлені під час контролю та аналітичної оцінки.

В контексті зазначеного, можуть бути внесені зміни до політики визнання фінансових резервів, уточнені алгоритми відповідних облікових процедур, а також можуть бути внесені зміни до переліку обставин, які визначаються як передумови для їх здійснення.

Іншим важливим обліковим параметром, який має враховуватися під час прийняття рішень щодо управління фінансовими резервами економічного суб'єкта, є їх оцінювання.

Варто відзначити, що суб'єкти підприємництва в цілях оцінювання величини нарахованих фінансових резервів можуть застосовувати один з двох підходів.

Зміст першого з них обумовлюється тим, що система управління зацікавлена в отриманні інформації стосовно забезпеченості функціонування суб'єкта господарювання необхідними резервами станом на звітну дату. В цьому випадку, на основі певного набору показників фінансової звітності, на підставі яких приймається рішення щодо формування резерву, визначається цільове значення його вартісної величини на звітну дату. Після цього на підставі балансового рівняння (1) та величини витрачених протягом звітного періоду резервів обчислюють величину витрат, спрямованих на формування додаткових резервів (2):

$$P_{\text{н}} + P_{\text{н}} = P_{\text{в}} + P_{\text{к}} \quad (1)$$

де:

$P_{\text{н}}$ – резерви на початок звітнього періоду;

$P_{\text{н}}$ – резерви, нараховані протягом звітнього періоду;

$P_{\text{в}}$ – резерви, використані протягом звітнього періоду;

$P_{\text{к}}$ – резерви на кінець звітнього періоду

$$P_{\text{н}} = P_{\text{в}} + P_{\text{к}} - P_{\text{н}} \quad (2)$$

Інший підхід до оцінювання величини фінансових резервів передбачає акцентування уваги користувачів інформації не на залишку резервів на звітню дату, а на величині витрат, понесених підприємством у зв'язку з формуванням резервів протягом звітнього періоду. У зв'язку з цим, для обчислення величини фінансових резервів балансову рівняння (1) трансформується у модель (3):

$$P_{\text{к}} = P_{\text{н}} + P_{\text{н}} - P_{\text{в}} \quad (3)$$

Отже, модель (3) дає можливість безпосередньо врахувати різні очікування користувачів фінансової звітності. При цьому, різні підходи до оцінювання резервів можуть впливати на реалізацію функцій системи управління.

Зокрема, на етапі планування визначаються підходи, які будуть застосовані. Це означає, що у випадку, коли користувачі зацікавлені в забезпеченні резервами певного фінансового стану підприємства, в їх оцінюванні буде обраний перший підхід. Натомість, у випадку зацікавленості в поточному забезпеченні господарських процесів вибір має бути зроблений на користь другого підходу.

Водночас, на етапі планування має бути визначено алгоритм формалізації горизонту планування, тобто тривалості періодів, протягом якого відповідні оцінки будуть актуальними. Необхідність цього обумовлюється розумінням зацікавленими особами факту того, що внаслідок діяльності змінюються характеристики як самих господарських процесів, так й їх результати. Зазначене призводить до змін у ресурсах економічного суб'єкта та джерелах їх утворення.

Під час прийняття та реалізації рішень стосовно управління фінансовими резервами заходи щодо їх оцінювання характеризуватимуться виконанням певних алгоритмів, внаслідок яких будуть використані обрані моделі. В контексті зазначеного варто відзначити, що на цьому етапі можуть бути ідентифіковані обставини, які не були відомі під час планування, що призведе до визнання застосованих моделей та методів оцінювання фінансових резервів такими, що не є адекватними з точки зору задоволення інформаційних потреб користувачів.

Зважаючи на це, реалізація управлінських рішень має передбачати включення до політики

оцінювання, з одного боку, суттєвої кількості чинників, що впливатиме на зазначені процеси, з іншого – врахування достатньої кількості альтернативних варіантів заходів, включених до відповідних алгоритмів.

Контроль та аналітичне оцінювання результатів впровадження рішень стосовно оцінювання резервів має передбачати, насамперед, визначення обґрунтованості застосованої політики формування резервів. При цьому, критеріями для цього мають бути визнані відповідність вимогам щодо задоволення інформаційних запитів користувачів, а також «гнучкість» такої політики, ознакою якої є можливість багатоваріантного реагування на поточні зміни середовища функціонування економічного суб'єкта.

Водночас, контроль та оцінювання має стосуватися правильності застосування алгоритму обчислення величини резерву, виходячи з обраної політики та формалізованих на її основі процедур. В контексті зазначеного, серед завдань системи управління має бути вирішене питання надання оцінки на основі співставлення облікових даних з даними, отриманими з інших джерел. При цьому різні види даних не обов'язково повинні мати вартісні характеристики, проте їх взаємна відповідність повинна сприяти визначенню не лише правильності застосування алгоритмів, але й адекватності політики управління резервами в цілому.

Якщо під час контролю було встановлено наявність відхилень, які суперечать зазначеним критеріям, на етапі регулювання мають бути визначені та впроваджені заходи, спрямовані на їх усунення. Це передбачає, серед іншого, встановлення нових або уточнення існуючих критеріїв вибору політики, алгоритмів застосування облікових процедур, перегляд обставин, що впливають на оцінювання фінансових резервів тощо.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, основними обліковими параметрами, які забезпечують розкриття інформації, необхідної для вирішення завдань системи управління фінансовими резервами підприємства, є їх ідентифікація та оцінка з метою реєстрації в системі бухгалтерського обліку та відображення у фінансовій звітності.

Результати проведеного дослідження засвідчили, що зазначені параметри залежать від набору різноманітних чинників, провідну роль серед яких відіграють інформаційні потреби користувачів, зокрема – системи управління. Для оптимізації вирішення відповідних завдань має бути передбачена багатоваріантність облікових про-

цедур, що має сприяти формуванню та обґрунтуванню адекватних управлінських рішень.

Водночас, в майбутніх дослідженнях, на наше переконання має бути приділено увагу аспектам, які стосуються проблем визначення залежності величини фінансових резервів від сприйняття ризиків господарської діяльності суб'єктами прийняття управлінських рішень. Від цього залежатиме не лише точність оціночних розрахунків, але й реальність вимірювання витрат, пов'язаних з нарахуванням резервів, і, як наслідок, підвищення рівня достовірності фінансових результатів діяльності.

Література:

1. Верига Ю. А. Трагування фінансових резервів як об'єкта аудиту та їх класифікація. *Вісник Львівської комерційної академії*. 2015. Вип. 48. С. 28–31. URL: <http://journals-lute.lviv.ua/index.php/visnyk-econom/issue/view/60/62>
2. Гриненко І. М. Класифікація резервів для потреб облікової системи підприємства. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2020. № 4. С. 29–37. DOI: <https://doi.org/10.31767/nasoa.4-2020.04>
3. Карпушенко М. Ю. Управління фінансовими ризиками. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 2. С. 110–113. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2019-268-2-110-113>
4. Корінко М. Д., Гриненко І. М. Резерви як об'єкт бухгалтерського обліку: уточнення категорійно-понятійного апарату. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 4. С. 15–20. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2021.4.15>
5. Крамаренко І. С., Войт Д. С., Прокопенко Н. О., Кльоц Ю. Ю., Христофоров В. О. Фінансові резерви інвестиційного потенціалу національної економіки в нестійких умовах. *Економіка та держава*. 2020. № 4. С. 215–220. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2020.4.215>
6. Мірошніченко В. О. Резерви посилення фінансового потенціалу аграрних підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2017. Вип. 12. Ч. 2. С. 24–28.
7. Падій І. О. Економічний зміст і функціональні завдання резервів та забезпечень на підприємстві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 21. Ч. 2. С. 48–53.
8. Li, L. (2018) A Study on Enterprise Risk Management and Business Performance. *Journal of Financial Risk Management*, no. 7, pp. 123–138. DOI: <https://doi.org/10.4236/jfrm.2018.71008>
9. Lu, J. (2021). Essays on Managerial Attributes and Corporate Finance. *Graduate Theses and Dissertations*. URL: <https://scholarworks.uark.edu/etd/4180> (accessed 10.12.2022).
10. Orjinta, H., Ighosewe, E. (2022) Market Risks Management and Performance of Deposit Money Banks in Nigeria: The Challenges of 4th Industrial Revolution. *Modern Economy*, vol. 13, pp. 1508–1520. DOI: <https://doi.org/10.4236/me.2022.1311081>
11. Vyas, L., Hayllar, M., Wu, Y. (2018) Bridging the Gap – Contractor and Bureaucrat Conceptions of Contract Management in Outsourcing. *Public Organization Review*, vol. 18, pp. 413–439. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11115-017-0385-3>
12. Xiong, W. (2022) Business Analysis of Business Competition of COSCO. *iBusiness*. 2022. Vol. 14. P. 245–251. DOI: <https://doi.org/10.4236/ib.2022.144018>
13. Демська Ю. В. Бухгалтерський облік та контроль резервів капіталу підприємств : дис... д-ра філософії : 071. Львів, 2022. 230 с.
14. Дубініна М. В., Гомелько Н. Г., Дубінін В. А. Концепція формування резервів як об'єкта бухгалтерського обліку. *Modern economics*. 2017. № 6. С. 60–68. DOI: <https://doi.org/10.31767/nasoa.4-2020.04>
15. Карий О. І., Лемішовська О. С., Воськало Н. М. Обліково-аналітичний інструментарій в управлінні резервами і забезпеченнями капіталу комерційного підприємства. *Причорноморські економічні студії*. 2021. Вип. 65. С. 104–111. DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.65-17>
16. Крупка Я. Резервна складова капіталу підприємства та її обліково-інформаційне забезпечення. *Галицький економічний вісник*. 2020. № 5(66). С. 49–58. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2020.05.049
17. Легенчук С. Ф., Валінькевич Н. В., Вигівська І. Н. Облікові резерви в оптимізації інноваційної діяльності. *Фінансово-кредитна діяльність. Проблеми теорії та практики*. 2020. № 2(33). С. 174–184. DOI: <https://doi.org/10.18371/fcapt.v2i33.206594>
18. Пархомчук О. О. Резерви та їх значення для організації обліку: сутність поняття. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2010. Вип. 3(18). С. 274–283. DOI: [https://doi.org/10.26642/pbo-2010-3\(18\)-274-283](https://doi.org/10.26642/pbo-2010-3(18)-274-283)
19. Czech, J. (2022) Coeur Mining Inc. A Financial Statement Analysis. *Dissertations, Theses, and Projects*, 733 p. URL: <https://red.mnstate.edu/thesis/733> (accessed 12.12.2022).

References:

1. Veryha, Yu. A. (2015) Traktuvannia finansovykh rezerviv yak obiekta audytu ta yikh klasyfikatsiia [Interpretation of financial reserves as object of audit and their classification]. *Herald of LUTE. Economic sciences*, vol. 48, pp. 28–31. Available at: <http://journals-lute.lviv.ua/index.php/visnyk-econom/issue/view/60/62> (accessed 12 December 2022). (in Ukrainian)
2. Grinenko, I. (2020) Klasyfikatsiia rezerviv dlia potreb oblikovoï systemy pidpriemstva [Classification of Reserves for Business Accounting Purposes]. *Scientific Bulletin of National Academy of Statistics, Accounting and Audit*, no. 4, pp. 29–37. DOI: <https://doi.org/10.31767/nasoa.4-2020.04> (in Ukrainian)
3. Karpushenko, M.Yu. (2019) Upravlinnia finansovymy ryzykamy [Financial risks management]. *Bulletin of the Khmelnytskyi National University. Series: "Economic Sciences"*, no. 2, pp. 110–113. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2019-268-2-110-113> (in Ukrainian)
4. Korinko, M. D., Grinenko, I. M. (2021) Rezervy yak obiekty bukhhalterskoho obliku: utochnennia katehoriino-poniatiinoho aparatu [Reserves as an object of accounting: specification of the category conceptual apparatus]. *Investytsiï: praktyka ta dosvid*, no. 4, pp. 15–20. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2021.4.15> (in Ukrainian)
5. Kramarenko, I. S., Voit, D. S., Prokopenko, N. O., Kloyts, U. U., Hristoforov, V. O. (2020) Finansovi rezervy investytsiinoho potentsialu natsionalnoi ekonomiky v nestiikykh umovakh [Financial reserves of investment potential of national economy in unstable conditions]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 4, pp. 215–220. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2020.4.215> (in Ukrainian)
6. Miroshnychenko, V. O. (2017) Rezervy posylennia finansovoho potentsialu ahrarnykh pidpriemstv [Reserves for strengthening financial potential of agricultural enterprises]. *Uzhorod National University Herald. International Economic Relations And World Economy*, vol. 12, part 2, pp. 24–28. (in Ukrainian)

7. Padii, I. O. (2018) Ekonomichniy zmist i funktsionalni zavdannia rezerviv ta zabezpechen na pidpriemstvi [Economic essence and functional objectives of reserves and ensuring at enterprise]. *Uzhorod National University Herald. International Economic Relations and World Economy*, vol. 21, part 2, pp. 48–53. (in Ukrainian)
8. Li, L. (2018) A Study on Enterprise Risk Management and Business Performance. *Journal of Financial Risk Management*, vol. 7, pp. 123–138. DOI: <https://doi.org/10.4236/jfrm.2018.71008>
9. Lu, J. (2021). Essays on Managerial Attributes and Corporate Finance. *Graduate Theses and Dissertations*. Available at: <https://scholarworks.uark.edu/etd/4180> (accessed 12 December 2022).
10. Orjinta, H., Ighosewe, E. (2022) Market Risks Management and Performance of Deposit Money Banks in Nigeria: The Challenges of 4th Industrial Revolution. *Modern Economy*, vol. 13, pp. 1508–1520. DOI: <https://doi.org/10.4236/me.2022.1311081>
11. Vyas, L., Hayllar, M., Wu, Y. (2018). Bridging the Gap – Contractor and Bureaucrat Conceptions of Contract Management in Outsourcing. *Public Organization Review*, vol. 18, pp. 413–439. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11115-017-0385-3>
12. Xiong, W. (2022) Business Analysis of Business Competition of COSCO. *iBusiness*, vol. 14, pp. 245–251 DOI: <https://doi.org/10.4236/ib.2022.144018>
13. Demska, Yu. V. (2022) *Bukhhalterskyi oblik ta kontrol rezerviv kapitalu pidpriemstv* [Accounting and control of enterprises capital reserves] (PhD Thesis), Lviv: Lviv Polytechnic National University. (in Ukrainian)
14. Dubinina, M. M., Gomelko, N. G., Dubinin, V. A. (2017) Kontsepsiia formuvannia rezerviv yak objekta bukhhalterskoho obliku [Concept of formation of reserves as an object of accounting]. *Modern economics*, no. 6, pp. 60–68. DOI: <https://doi.org/10.31767/nasoa.4-2020.04> (in Ukrainian)
15. Karyy, O. I., Lemishovska, O. S., Voskalo, N. M. (2021) Oblikovo-analitychni instrumentarii v upravlinni rezervami i zabezpechenniamy kapitalu komertsiihnoho pidpriemstva [Accounting and analytical tools in reserves and provisions of capital of commercial enterprise management]. *Black sea economic studies*, vol. 65, pp. 104–111. DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.65-17> (in Ukrainian)
16. Krupka, Ya. (2020). Rezervna skladova kapitalu pidpriemstva ta yii oblikovo-informatsiine zabezpechennia [Reserve component of the enterprise capital and its accounting and information support]. *Galician economic journal*, vol. 66, no. 5, pp. 49–58. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2020.05.049 (in Ukrainian)
17. Lehenchuk, S. F., Valinkevych, N. V., Vyhivska, I. N. (2020) Oblikovi rezervy v optymizatsii innovatsiinoi diialnosti [Accounting reserves in optimization of risks of innovative activity]. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*, no. 2(33), pp. 174–184. DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v2i33.206594> (in Ukrainian)
18. Parkhomchuk O. O. (2010) Rezervy ta yikh znachennia dlia orhanizatsii obliku: sutnist poniattia [Reserves and their significance for accounting organization: essence of concepts]. *Problems of theory and methodology of accounting, control and analysis*, vol. 3(18), pp. 274–283. DOI: [https://doi.org/10.26642/pbo-2010-3\(18\)-274-283](https://doi.org/10.26642/pbo-2010-3(18)-274-283) (in Ukrainian)
19. Czech, J. (2022) Coeur Mining Inc. A Financial Statement Analysis. *Dissertations, Theses, and Projects*, 733 p. Available at: <https://red.mnstate.edu/thesis/733> (accessed 12 December 2022).

Summary. Aspects of information regarding financial reserves disclosure, which are formed in the system of accounting and financial reporting, are described in the article. It was established that the economic of financial reserves content consists in the recognition of the costs associated with certain economic operations, regardless of the time of their actual occurrence. Information about financial reserves in the reporting of enterprises is formed on the basis of a certain set of accounting procedures. The relevant parameters for disclosure of relevant information include the recognition of financial reserves and their assessment. The specified parameters should provide management system's interests in information that can be used to implement the functions of planning, making and implementing management decisions, control and analytical evaluation its results, as well as regulation. The accounting system should provide interested parties with data, the use of which will contribute to solving the relevant tasks. The specified parameters depend on a set of various factors, the leading role among which is played by the information needs of users, in particular – management systems. In order to optimize the solution of relevant tasks, multivariate accounting procedures should be provided, which should contribute to the formation and justification of adequate management decisions. Recognition of financial reserves is based on the identification of the circumstances for which they are intended to be compensated (operational risks, the need to allocate costs in accordance with the occurrence of related income, etc.). The fact of a reserve recognizing can be implemented not only by directly "tying" it to financial and economic activity, but also by transferring the relevant risks to third parties. The assessment can be carried out taking into account the information expectations of information users regarding giving preference to data regarding the balance of reserves as of the reporting date or the amount of expenses incurred during the reporting period. Different approaches to the assessment of reserves can affect the implementation of the functions of the management system.

Key words: financial reserves, management system, accounting, recognition, assessment.

Захарченко В.І.

*д.е.н., професор,
професор кафедри міжнародного менеджменту та інновацій,
Національний університет «Одеська політехніка»*

Zakharchenko Vitaliy

Odessa Polytechnic National University

Меркулов М.М.

*д.е.н., професор,
професор кафедри підприємницької та туристичної діяльності,
Ізмаїльський державний гуманітарний університет*

Merkulov Mykola

Izmail State Humarity University

Фоміна Н.М.

*здобувачка PhD,
асистентка кафедри міжнародного менеджменту та інновацій,
Національний університет «Одеська політехніка»*

Fomina Nataliia

Odessa Polytechnic National University

ФОРМУВАННЯ ОСВІТНІХ СИСТЕМ З АДАПТИВНИМ УПРАВЛІННЯМ

FORMATION OF EDUCATIONAL SYSTEMS WITH ADAPTIVE MANAGEMENT

Анотація. Сучасність надає нам різне розуміння освіти і відповідно з цим по-різному оцінює її роль у суспільному розвитку. Якість вищої освіти у дослідженні розглядається з різних позицій – якість освітньої діяльності, якість освітнього процесу, якість фахівця. Більше уваги приділено освітньої діяльності. Ефективність освітньої діяльності визначаємо відношенням ефектів у вартісному вираженні до витрат на заходи, що тягнуть зміну якості освітньої діяльності. Розглянуто декілька моделей управління якістю освітньої діяльності. Перевага віддається європейським стандартам і рекомендаціям внутрішньої гарантії якості освіти в університетах, де суттєву роль відводиться політиці та процедурам гарантії якості проведення моніторингу і періодичній оцінці програм і кваліфікації, оцінці рівня знань студентів, гарантії компетенції викладацького складу, освітнім ресурсам, системі інформативності. Запропоновано впровадження концепції адаптивного управління освітньої діяльності як цільова, попереджуюча зміна зовнішнього середовища, вплив на фактори, що обумовлюють якість освітньої діяльності у межах державних і європейських стандартів. Базовою класифікаційною ознакою побудови системи

управління, що визначає вигляд саме системи та її потенційні можливості. Обрано спосіб організації контуру управління. Адаптивні системи націлені на боротьбу з невизначеністю шляхом отримання додаткової інформації про стан об'єкту та його взаємодії з середовищем у процесі управління з відповідною перебудовою структури системи і зміною її параметрів при відхиленні умов роботи від апріорно відомих.

Ключові слова: освіта, управління, якість, адаптивність, стандарт, модель, концепція, інформація, система, алгоритм, функція, принцип.

Постановка проблеми. Інтерес до проблеми вищої освіти в Україні спричинений тим, що нині найважливішу роль у розвитку культури держави відіграє саме рівень освіти. Освіта висувається на перше місце серед чинників розвитку людства. Роль освіти випереджає значущість засобів виробництва та природних ресурсів. Економічне процвітання держави дедалі більше залежить від здатності здобувати нові знання та застосовувати їх у житті [7, с. 11]. В даний час, за оцінками Світового банку, фізич-

ний капітал у сучасній економіці формують 16% загального обсягу багатства кожної країни, природний – 20%, а людський капітал 64% [3, с. 18]. У таких країнах, як Японія та Німеччина частка людського капіталу становить до 80% національного багатства. Нині цінності створюються за допомоги застосування освіти практично.

Національна економічна стратегія України на період до 2030 р. констатує: «Недостатній економічний та соціальний розвиток України ведуть до підвищення рівня трудової міграції та втрати людського потенціалу. Переважна частина тих, хто залишає Україну – це високоосвічені люди молодого віку» [13, с. 8]. Одним з шляхів реалізації цілі «Забезпечення умов для встановлення об'єднувальної культурної парадигми в Україні» (напряму 19 Стратегії) є розвиток наукових та освітніх інститутів, що передбачає: створення алгоритму інтеграції наукових розробок у документі публічної політики, реалізація програми медіа-грамотності в моделі державно-приватного партнерства, підвищення якості культурного змісту середньої та вищої освіти [13, с. 31].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У процесі підготовки цього матеріалу до публікації авторами були проаналізовані праці таких фахівців як: Балихін Г. [3], Гаращук О. і Куценко В. [4], Гурієв С. [6], Дресвянніков В. [7], Коротков Е. [10], Лайкер Д. [11], Могилевський В. [12], Салімова Т. і Ватолкіна Н. [15], Сміт В. [14], Сушенцова Л. і Житник Н. [16], Федулова Л. [17]. Також у ретроспективному аналізі поняття «якість» були проаналізовані праці філософів-класиків – Аристотеля [1; 2] і Гегеля Г. [5].

Так Сушенцова Л., Житник Н. та Корогод Н. відмічають: «Підвищення як рівня української економіки взагалі, так і розвитку ВНЗ в тому числі, неможливе без інтенсивного розвитку інноваційної та інтелектуальної діяльності» [16, с. 124]. Дресвянніков В. робить висновок: «Набуття системних, комплексних знань, які мають прогностичний характер (знання про майбутнє), не дозволить змінити світ в бік його погіршення та руйнування» [7, с. 336]. Сміт В. (лауреат Нобелівської премії з економіки, 2002 р.) констатує: «Економісти, а також науковці інших галузей доводять, що якісна освіта є важливим механізмом економічного зростання країни [14, с. 21]. Гурієв С. дотримується наступної точки зору: «...вища освіта – частка ринкової економіки, хоча і дуже специфічна, а університети – корпорації, то зразу стає зрозумілим, яким чином створювати ефективні стимули для розвитку цього сектору. Як і в інших галузях, в освіті потрібна ринкова конкуренція» [6, с. 264].

Федулова Л., прогнозуючи появу сьомого технологічного укладу в економіці, наголошує, у зв'язку з освітнім процесом: «...принциповою відмінністю сьомого технологічного укладу від усіх попередніх буде включення у виробництво людської свідомості. Тобто прогнозується, що людська свідомість стане такою ж продуктивною силою, якою у свій час стала наука» [17, с. 733].

Поняття «якість» аналізувалось ще у стародавні часи. Так Аристотель стверджував, що «не будь-яка якість є «подвійним» поняттям – лише тільки у тому сенсі, що воно завжди передбачає матеріальний ефект» [1, с. 517]. Гегель Г. підкреслював: «Якість є властивістю насамперед лише у тому сенсі, що воно у деякому зовнішньому відношенні показує себе іманентним визначенням» [5, с. 175].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. При наявності у науці достатньої кількості підходів і моделей управління які є в економіці так і у сфері освіти, сьогодні не існує деякого загального еталону визначення цінності якості освітньої діяльності, якості освітнього процесу, якості освітньої послуги, які є дуже індивідуалізованими. Якість освітньої діяльності – це відповідність нагальній потребі. Звідси і вимір її залежності від можливості виміру цінностей. Є небезпечність у пошуку підходів до адаптивного, до нових технологічних умов в економіці, управління освітньої діяльності, враховуючи її специфічні особливості.

Мета статті полягає у визначенні концептуального розуміння змісту якості освітньої діяльності з формуванням концептуального підходу до адаптивного управління якістю вищої освіти в Україні.

Виклад основного матеріалу. Існує різне розуміння освіти, і відповідно до цього по-різному оцінюється його роль у суспільному розвитку. Найчастіше зустрічаються концепції, згідно з якими освіта розглядається як духовна потреба людини (пізнання себе та навколишнього світу), різновид послуги (процес споживання знань, умінь та навичок), громадський інститут, сфера суспільного сектору економіки, найважливіша функція держави, фактор безпечного розвитку суспільства, механізм, що забезпечує зв'язок поколінь. Освіта є духовним процесом і результатом формування образу людини на благо суспільства. Вища освіта, як одна з провідних галузей у «виробництві» суб'єктів діяльності духовного виробництва суспільства та постачальник професіоналів у політику, економіку та культуру, займає фундаментальне місце у сучасному суспільному розвитку [14, с. 28].

І головну роль тут відіграє якість освітньої діяльності університетів. Як будь-який процес та результат діяльності людини, освітня діяльність має певну якість матерії. Якість – поняття багатогранне, що застосовується практично у будь-якому виробництві, у будь-якій сфері діяльності. В історії людської думки можна виділити такі етапи розуміння категорії «якість»: субстратний, предметний, системний, функціональний та інтегральний (рис. 1). На субстратному (речовому, морфологічному) етапі розуміння якості матерії ототожнюється з речовиною, атомами та молекулами з комплексом їх властивостей. Дані типові характеристики представляються як деякі незмінні або статичні елементи буття даного роду об'єктів, його «субстрату». Першим дослідником у галузі якості та засновником предметного розуміння якості прийнято вважати Аристотеля, який розглядав якість як видову відмінність сутності, як характеристику стану сутності та як властивості речі. У роботі «Метафізика» Аристотель посилається на вчення Анаксагора «...він почав вказувати на єдине... і «інше», як ми визнаємо невизначене – до того як воно набуло певності і набуло якоїсь форми. Таким чином, він говорить неправильно неясно, але у своїх намірах наближається... до прийнятих тепер поглядів» [1, с. 29]. Аристотель зазначає, що «якістю, з одного боку, називається видової відмінності сутності, як наприклад, людина є деяка якісно певна тварина... двоноге, а кінь чотирилапий; і коло – деяка якісно визначена фігура... без кутів, так що якістю є що відносяться до сутності видове відмінність» [1, с. 133]. Таке визначення говорить про необхідність якісно розрізняти і класифікувати предмети, об'єднуючи їх у однорідні групи. З іншого боку, Аристотель якістю називає «стан сутностей, що у русі, наприклад, теплота і холодність, білизна і чорнота, важкість і легкість, і інші подібні визначення, щодо яких – за зміни їх – тілам і приписується якісне перетворення. Стани рухомих тіл як таких, і відмінності, що є між рухами» [1, с. 134].

Аристотелем проводиться дослідження в галузі якості, після якого він пише, що про подібне і неподібне говорить тільки по відношенню до якостей. Один предмет не є подібним до іншого, крім оскільки він дається якісно визначеним. Тому відмінною ознакою якості вважається та обставина, що про подібному і несхожому говорить лише застосування до нього [2]. Предмети (об'єкти, товари, послуги) передусім відрізняються якістю, сукупністю окремих якостей. На цьому й ґрунтується вся

порівняльна діяльність у галузі якості, починаючи від якості технічного контролю сировини до якості обраного товару чи наданої послуги.

Родоначальником системного розуміння якості прийнято вважати Г. Гегеля – основоположника діалектики як методу пізнання. У його філософській системі вихідними моментами буття виступають якість, кількість та міра. Гегель писав, що «початком служить буття, як таке, отже, якісне буття...», «якість є безпосередньою визначеністю є перша визначеність...», «якість є насамперед тотожна з буттям безпосереднє визначеність» [5, с. 65]. «Кількість є, навпаки, зовнішнє буття та байдуже для нього визначеність. Деяко перестав бути тим, що воно є, коли втрачає свою якість. Третій ступінь буття, міра, є єдність перших двох, якісна кількість» [5, с. 104].

Виникнення функціонального розуміння якості на початку ХХ ст. було тісно пов'язане з економічними процесами та практикою господарювання та зумовило вираження якісних характеристик через кількісні параметри. В епоху капіталізму управління якістю продукції набуло свого подальшого розвитку завдяки таким діячам як А. Файоль, Г. Форд, А. Тейлор та його система управління промисловим виробництвом. Найбільший вклад у системне управління якістю продукції внесли такі фахівці як Е. Демінг, А. Фейгенбаум, Ф. Кросбі, К. Ісікава та ін. Після Другої світової війни, а саме у 1950 р., на запрошення японського імператора для проведення лекцій був запрошено Е. Демінг. Ідеї Е. Демінгу лягли на благодатний ґрунт, оскільки населення цієї країни, яке відрізняється своїм колективізмом та спільним інтересами у досягненні цілей, сприйняли ці ідеї, які згодом втілювалися як продукція. Японська якість відома тепер усьому світу.

Дослідник досвіду корпорації «Тойота» Д. Лайкер підтверджує: «Японці користуються так званими програмами «5S» – набором дій для усунення втрат, що спричиняють помилки, дефекти і травми на робочому місці» [11, с. 212]. Японці слідуєть п'ятьма пунктами англійською мовою: сортуй (sort), дотримуйся порядку (stabilize), тримай у чистоті (shine), стандартизуй (standartize), формуй звичку (sustain). Сьогодні «Тойота» є компанією, яка виробляє найякісніші автомобілі світу з найменшою кількістю дефектів і витрат.

До кінця століття наука здійснила перехід від парадигми механістичності для якої було характерно уявлення про світ як про механізм, а про якість як про набір матеріальних характеристик, до парадигми організованості, а з нею до поняття

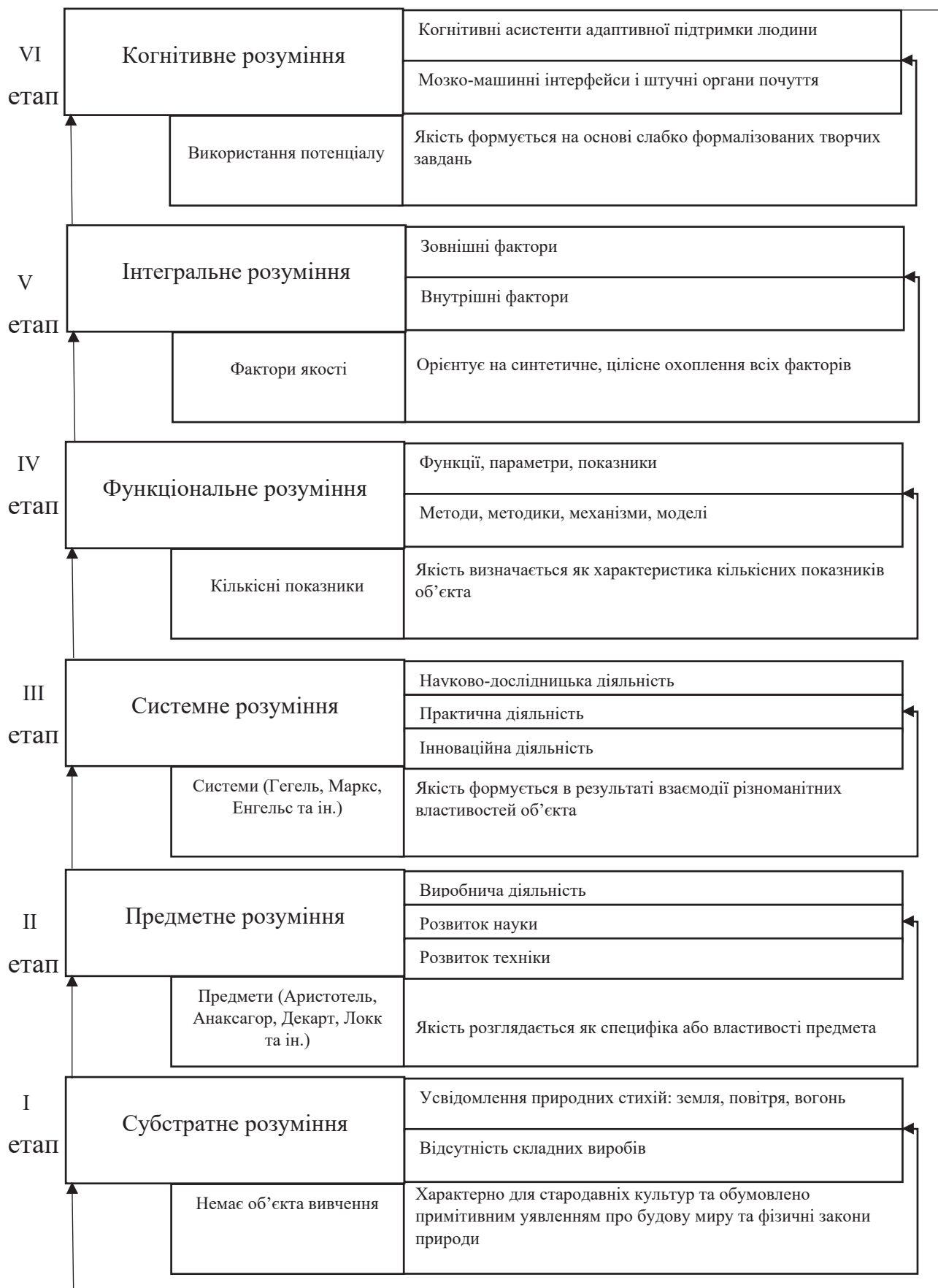


Рис. 1. Етапи встановлення категорії «якість»

Джерело: узагальнення авторів

інтегрального, загального якості, що базується на багатоаспектності даної категорії [15, с. 10].

Практично неможливо відобразити все різноманіття філософських поглядів на категорію «якість», і практичне створення досліджуваної категорії визначається лише потребами окремої людини, організації, суспільства. На сьогоднішній день термін «якість» може трактуватися з різних позицій. Так у філософському словнику якості визначається як філософська категорія, що виражає «визначеність предметів і явищ», те, «що робить їх стійким, що розмежує їх і створює нескінченну різноманітність світу. Якість є певність предмета, через який він є даним, а не іншим предметом і відрізняється з інших предметів» [18, с. 150].

У свій час ГОСТ 15467-79 визначав якість продукції як «...сукупність властивостей продукції, що обумовлюють її здатність задовільнити визначені потреби у відповідності з її призначенням». За міжнародними стандартами ISO 8402 «Управління якістю і забезпечення якості – Словник» якість визначається як «...сукупність характеристик об'єкта, що відносяться до його придатності задовільнити встановлені та припустимі потреби споживачів». Таким чином під якістю слід розуміти ступень (або рівень) відповідності притаманних об'єкту характеристик встановленим вимогам.

Якість освіти як об'єкт дослідження можна розглядати з різних позицій – якість освіти або якість освітньої діяльності, якість освітнього процесу або якість освітньої послуги, якість випускника або якість фахівця. У цьому дослідженні зупинимося лише однією складових якості освіти – це якість освітньої діяльності.

Останнім часом у всьому світі спостерігається картина справжньої революції у сфері якості. Якщо у 1960-х розглядалася лише якість товарів та головний фактор ринкової конкуренції, у 1970-х відбулася зміна пріоритетів від якості товару до якості технологій та виробництва, у 1980-х розглядалася якість систем управління якістю. У 1990-х відбулася переорієнтація на якість людини, якість освіти та якість інтелектуальних ресурсів. У 2000-х вони більше стають віртуальними (когнітивними) [8; 9].

Якість освітньої діяльності стосовно претенденту на освіту можна розглядати як комплекс характеристик професійної свідомості, що відображає здатність фахівця здійснювати професійну діяльність відповідно до економічних вимог, на певному рівні професійного успіху з розумінням соціальної відповідальності за результати професійної діяльності. Найбільш точний і концептуальний план якості освітньої

діяльності університетів – це відповідність змісту та умов здійснення освітньої діяльності існуючими нормативами МОН України та ЄС, що є визначальним показником ефективності освітньої діяльності університетів в умовах формування конкурентного освітнього середовища в рамках Європейського співтовариства (рис. 2).

Ефективність освітньої діяльності університетів у цьому контексті визначатиметься відношенням ефектів вартості виразів (засобів зароблених університетом) до витрат на заходи (організаційні, техніко-технологічні та ін.) спричинили зміну якості освітньої діяльності. Якщо буде вирішено проблему якості, зникнуть проблеми зайвих витрат і несвоєчасних термінів поставок. Сьогодні за умов перевищення попиту над пропозицією, споживач диктує свої умови. Споживача цікавить цінність та корисність речі. Цінність та корисність стали ключовими словами. Вони означають якість та надійність за помірною ціною. У разі конкуренції необхідно, щоб кожен працівник розумів важливість споживача.

На сьогоднішній день якість освітньої діяльності будь-якого університету оцінюється під час проведення процедури державної акредитації, атестації та ліцензування на основі затвердженого переліку показників. Проте не можна оцінити якість освітньої діяльності лише за сукупністю представлених до експертизи показників, без комплексного аналізу ефективності системи управління якістю освітньої діяльності України, втративши нароблений потенціал в освіті за часи радянського періоду, робить спробу зараз відповідати європейським стандартам. Так, відповідно Закону України «Про вищу освіту» (№ 2984-11 від 17.01.2002 р.): «Якість освітньої діяльності – сукупність характеристик системи вищої освіти та її складових, яка визначає її здатність задовольняти встановлені і передбачені потреби окремої особи або суспільства» (ст. 1). Так, Харківський національний медичний університет у 2018р. пройшов незалежний зовнішній аудит, за результатами якого з'ясувалося, що система управління якістю надання освітніх послуг відповідає вимогам ДСТУ ISO 9001:2015 (ISO 9001:2015, IDT). У Запорізькій державній інженерній академії запроваджена система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності (наказ ректора № 302-01 від 05.09.2018 р.) відповідно Закону України «Про вищу освіту» (№ 1556-VII від 01.07.2014 р., ст. 16 – Система забезпечення якості вищої освіти) з урахуванням рекомендацій та принципів стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти ESG (Єреван, 2015).

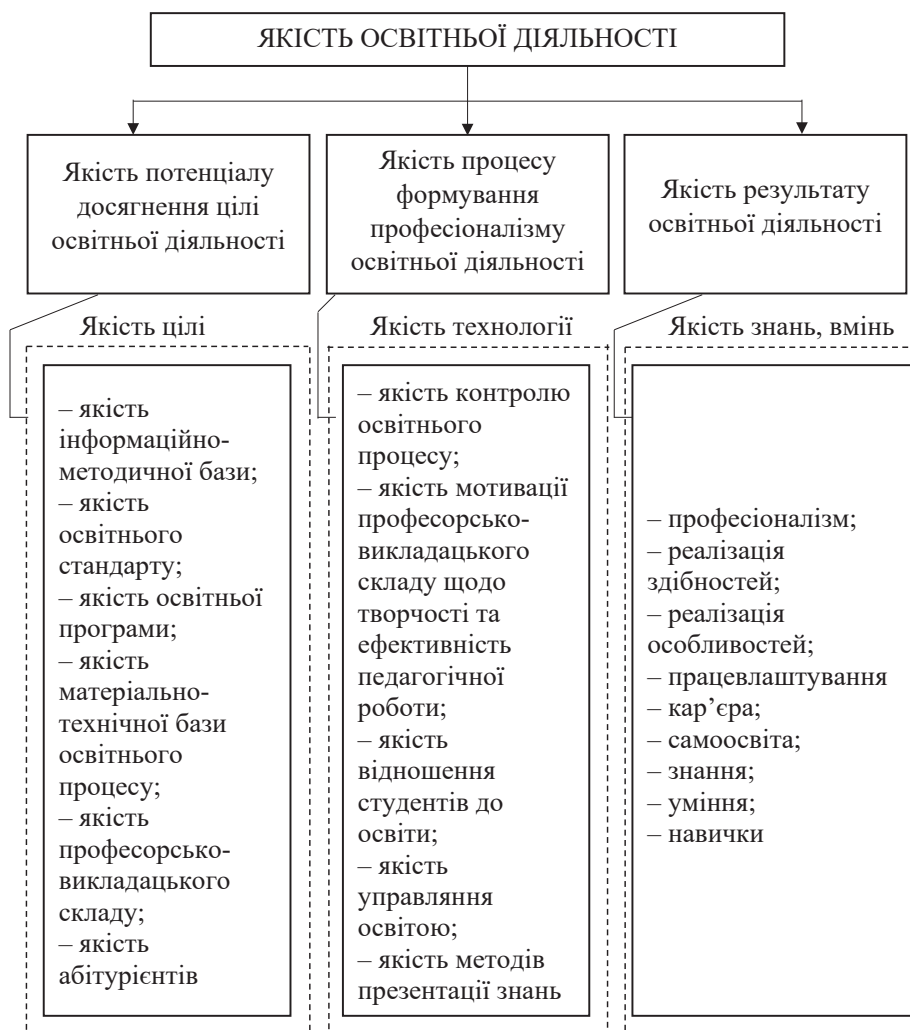


Рис. 2. Складові якості освітньої діяльності

Джерело: узагальнення авторів

Проте державні освітні стандарти становлять сутнісно лише мінімально потрібну законодавчо-нормативну базу, де мають будувати своєї діяльності освітні установи. Основними у відповіді ці питання є суб'єкти ринку освітніх послуг, тобто освітні установи, які є як головні виконавчі механізми ринку освітніх послуг, а й основну форму існування освітньої системи [6, с. 264–267]. Якість освітніх програм та управління освітою проявляється у результаті саме через якість суб'єктів освітньої діяльності.

Якість освітньої діяльності є комплекс показників компетенцій, у якому можна назвати три групи: це якість сукупності компетенцій освітнього закладу, якість процесів формування компетенцій і якість сукупності компетенцій претендентів освіти [10, с. 23]. Кожна з цих характеристик вимагає окремого аналізу та вивчення можливості її вимірювання та оцінки, обліку у практиці організації навчального процесу. Досягнення характеристик якості залежить

від управління якістю, що забезпечує їх величини, комплекс та поєднання. Нині недостатньо чітко визначено критерії ефективності управління якістю освітньої діяльності, що значно ускладнює її оцінку за умов постійної модернізації системи освіти. Різні системи управління якістю продукції існували і раніше. Розкопки, проведені на місцях будівництва стародавніх єгипетських пірамід, підтверджують, що вже в ті давні часи існувала хоч і примітивна, але дієва система стандартизації та управління якістю будівельних робіт. З розвитком машинного і мануфактурного виробництва, у Середні віки система контролю якості продукції отримала свій розвиток [7, с. 18–19].

Першою українською офіційною системою управління якістю продукції можливо рахувати комплексну систему управління якістю продукції (КС УЯП), що була свого часу запропонована фахівцями Сумського науково-виробничого об'єднання імені Фрунзе, основні положення та

ідеї якої були використані у подальшому у перших версіях стандартів ДСТУ (ISO).

Такі системи управління якістю лягли в основу моделей управління якістю освітньої діяльності, що зводяться до реалізації наступних принципів: розробка єдиних критеріїв та стандартів у системі забезпечення якості освітньої діяльності; розробка єдиної системи менеджменту якості на основі міжнародних стандартів серії ISO 9000:2000; впровадження системи менеджменту якості в освітній процес. Існує кілька основних моделей управління якістю освітньої діяльності, заснованих на наступних методах та підходах:

– модель управління якістю, заснована на оцінному підході, яка передбачає систематичне проведення само обстеження та самооцінки для сильних та слабких сторін діяльності університету;

– модель управління якістю, основна на принципах Загального менеджменту якості TQM, що забезпечує більш глибокий та детальний аналіз діяльності університету, її застосування спрямоване на стабільне збільшення всіх показників діяльності через безперервне зростання якості;

– модель управління якістю, заснована на міжнародних стандартах серії ISO 9000:2000 (ISO 9004-2001), що передбачає встановлення зацікавлених сторін, виявлення їх вимог до якості продукції, створення системи постійного вдосконалення діяльності. На відміну від моделі TQM тут основним інструментом управління якістю є документована система.

У таблиці 1 представлена порівняльна характеристика аналізованих систем управління якістю освітньої діяльності. Кожна з представлених систем і концепцій може бути застосована в

освітньому закладі, застосування кожної гарантує вузу оцінку критеріїв якості зразкової діяльності з тією лише різницею, що одні системи та концепції адаптивні до зовнішніх факторів впливу, інші або зовсім не реагують, або їх вплив відображається в показниках недостатньо ясно.

Найбільш пристосованою до умов довкілля, що змінюються, є модель ділової досконалості Європейського фонду менеджменту якості (European Foundation for Quality Management – EFQM), яка є визнаною на європейському рівні методологією всебічної оцінки діяльності організації на шляху до її вдосконалення. Дана модель передбачає проведення самообстеження та самооцінки на підприємстві для постійного контролю якості діяльності та її подальшого вдосконалення. Модель EFQM використовує ті ж принципи досконалості, що і стандарти ISO, і принциповою їх відмінністю є те, що в моделі досконалості є необхідність оцінки конкретних результатів діяльності та їх співвідношення з наявними можливостями, тоді як у стандартах ISO оцінюються лише кінцеві результати. Експертиза рівня якості у всіх вищезгаданих моделях (з незначною різницею) проводиться призначеним експертом (валідатором – у документах EFQM) і ґрунтується на результатах його ознайомлення з поданими висновками щодо самообстеження та самооцінки діяльності підприємства, і на основі зустрічей та обговорень з працівниками організації остаточно оцінює запланованих дій.

Найбільш повно вимоги до гарантії якості в освітній діяльності вищих освітніх закладів відображені у «Стандартах та рекомендаціях

Таблиця 1

Концепції управління якістю освітньої діяльності

Моделі управління якістю	Адаптивність к змінам	
	Внутрішнього середовища	Зовнішнього середовища
Модель управління якістю, заснована на принципах Загального менеджменту якості – TQM	-	+
Модель управління якістю, заснована на вимогах міжнародних стандартів серії ISO 9000:2000, ISO 9004-2001	-	-
Модель ділової досконалості Європейського фонду менеджменту якості EFQM	-	+
Модель на основі «Стандартів та рекомендацій для агентств гарантії якості вищої освіти у європейському просторі вищої освіти», розроблена Європейською асоціацією гарантії якості у сфері вищої освіти – ENQA	+	-
Типова модель управління якістю освіти для вищих закладів, що, наприклад, розроблена Херсонським державним аграрним університетом(наказ ректора № 53 від 05.03.2018 р.)	+	-
Модель адаптивного управління якістю освітньої діяльності	+	+

Джерело: узагальнення авторів

для гарантії якості вищої освіти в європейському просторі», розроблених Європейською асоціацією гарантії якості у вищій освіті (The European Association for Quality Assurance in Higher Education – ENQA). ENQA була заснована на підставі рекомендації Європейської ради 24 вересня 1998 р. У березні 2000 р. Генеральна Асамблея мережі приймає нормативні акти та план дій. З цього моменту мережа ENQA стає новою організацією, яка координує роботу з забезпечення якості вищої освіти в рамках Болонського процесу. До завдань, які вирішуються у рамках асоціації ENQA, можна віднести функціонування політичного форуму, що розробляє та затверджує стандарти, процедури та керівництва в галузі гарантії якості: проведення експертизи на прохання європейських міністрів освіти національних та регіональних органів державної влади чи інших інстанцій, що працюють у рамках Болонського процесу; сприяння процедурам гарантії якості в галузі транснаціональної європейської вищої освіти; допомога у розвитку та реалізації адекватної системи експертних комісій для гарантії якості та акредитаційних агентств та інші. У Берлінському комюніке 19 вересня 2003 р. міністри освіти країн підписали Болонську декларацію, доручили ENQA при співпраці з EUA, EURASHE та ESIB розробити узгоджений набір стандартів, процедур та рекомендацій для гарантії якості та знайти шляхи забезпечення адекватної системи зовнішньої експертизи гарантії якості та/або акредитації агенцій та організацій. Для університетів та агентств з гарантії якості, що працюють у європейському освітньому просторі, були розроблені стандарти та рекомендації щодо внутрішньої та зовнішньої гарантії якості, які охоплюють ключові галузі, що стосуються якості та стандартів.

У європейських стандартах та рекомендаціях для внутрішньої гарантії якості в університетах велика роль відводиться політиці та процедурам гарантії якості; затвердження, моніторингу та періодичної оцінки програм та кваліфікацій; оцінки рівня знань студентів; гарантії якості та компетенції викладацького складу; освітнім ресурсам та системі підтримки студентів; систему інформування; інформування громадськості. Для зовнішньої гарантії якості в університетах, європейських стандартах та рекомендаціях відображено використання процедур внутрішньої гарантії якості; розробка процедур зовнішньої гарантії якості; критерії прийняття рішень; доцільність процедур; звіт; наступні процедури; періодична оцінка; системний аналіз. Результати цього аналізу дозволили зробити такі підсумки:

1. В основі всіх моделей лежить процесно-орієнтований підхід, всі моделі мають велику міру збігу, взаємно доповнюють одна одну і відрізняються лише повнотою та глибиною охоплення всіх робочих процесів організацій та ступеня поєднання системи менеджменту якості із загальною системою управління в університеті.

2. Найбільш повно специфіка якості у вищій освіті відображена у бельгійсько-нідерландській моделі покращення якості вищої освіти, заснована на моделі ділової досконалості Європейського фонду менеджменту якості (EFQM).

3. Модель EFQM, як і інші моделі, побудовані на її основі та адаптовані для вищої освіти, не містить у явному вигляді ряд критеріїв та вимог, без яких неможливо адекватно оцінити наявність та ступінь розвиненості системи менеджменту якості, але які явно містяться у вимогах стандартів серії ISO 9000:2000 (ISO 9004-2001). У тому числі використання процесного підходу; планування робочих процесів університету; внутрішній аудит та самооцінка вузу та його структурних підрозділів; постійне поліпшення, що коригують та запобігають дії.

Проведений аналіз дозволив запропонувати впровадження концепції адаптивного управління якістю освітньої діяльності як цільовий, що запобігає змінам довкілля, вплив на фактори, що зумовлюють якість освітньої діяльності, що забезпечують бажаний його стан з урахуванням чинних параметрів як у рамках державних освітніх стандартів України, так і європейських стандартів. На сьогоднішній день, на жаль, всі зусилля щодо управління якістю освітньої діяльності зводяться до додаткових функцій, вимог, перевірок. Однак управління якістю не можна зводити тільки до контролю якості. Вона включає як і будь-яке управління основні функції: мотивація, організація, планування, аналіз та дослідження якості.

Незважаючи на відмінності у конкретному поданні управління якістю освітньої діяльності для визначення системи освіти, існують загальні закономірності побудови керованих систем, розроблених у кібернетиці. Базовим класифікаційним ознакою побудови систем управління, визначальних вигляд системи та її потенційні можливості є спосіб організації контуру управління. Відповідно до нього виділяють кілька принципів управління:

1) принцип розімкнутого (програмного) управління. В основі його лежить ідея автономного впливу на освітню систему поза залежністю від умов. Очевидно, що область його практичного застосування передбачає попередній

достовірність знань про стан освітньої та освітньої системи у всьому інтервалі функціонування. Тоді можна визначити необхідну реакцію системи на заздалегідь розраховане вплив, яке заздалегідь запрограмовано у вигляді функції незалежного змінного часу (рис. 3).

З рис. 3 видно, що у разі відхилення впливу від передбачуваного негайно підуть відхилення характері зміни вихідних координат, тобто. освітня система виявляється незахищеною від зовнішніх збурень у вихідному значенні цього терміна. Тому подібний принцип використовують при впевненості в достовірності відомостей про умови роботи системи. Безперечною перевагою подібної схеми є простота організації управління;

2) принцип розімкнутого управління з компенсацією обурень. Зміст такого підходу полягає у прагненні ліквідувати зазначену обмеженість попередньої схеми: нерегульований вплив збурень на рух. Можливість компенсації обурень, а значить ліквідація недостовірності апріорної

інформації, базується на доступності вимірювань впливів (обурень) (рис. 4);

Виміряні обурення використовуються для обчислення компенсуючого управління, яке парирує наслідки збурень. Зазвичай поруч із коригуючим управлінням у систему подається і програмний вплив. Однак на практиці далеко не завжди вдається зафіксувати інформацію про зовнішні обурення, не кажучи вже про контроль відхилень параметрів системи або несподіваних структурних змін. У тих випадках, коли доступна інформація про збурення, принцип їх компенсації шляхом введення компенсуючого управління становить практичний інтерес;

3) принцип замкнутого управління (рис. 5). Розглянуті вище принципи ставляться до класу розімкнених контурів управління: величина управління залежить від поведінки об'єкта, а представляє функцію часу чи обурення. Клас замкнутих контурів управління утворюють системи з негативним зворотним зв'язком, тобто. втілюють основний принцип кібернетики.

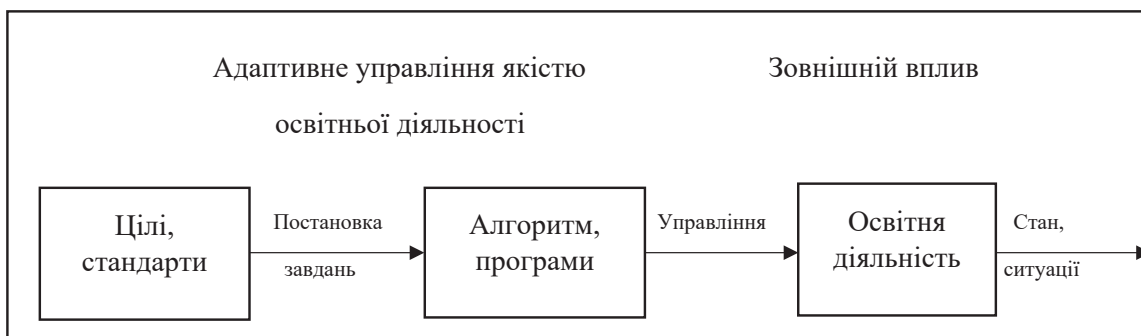


Рис. 3. Принцип розімкнутого управління (уявлення авторів)

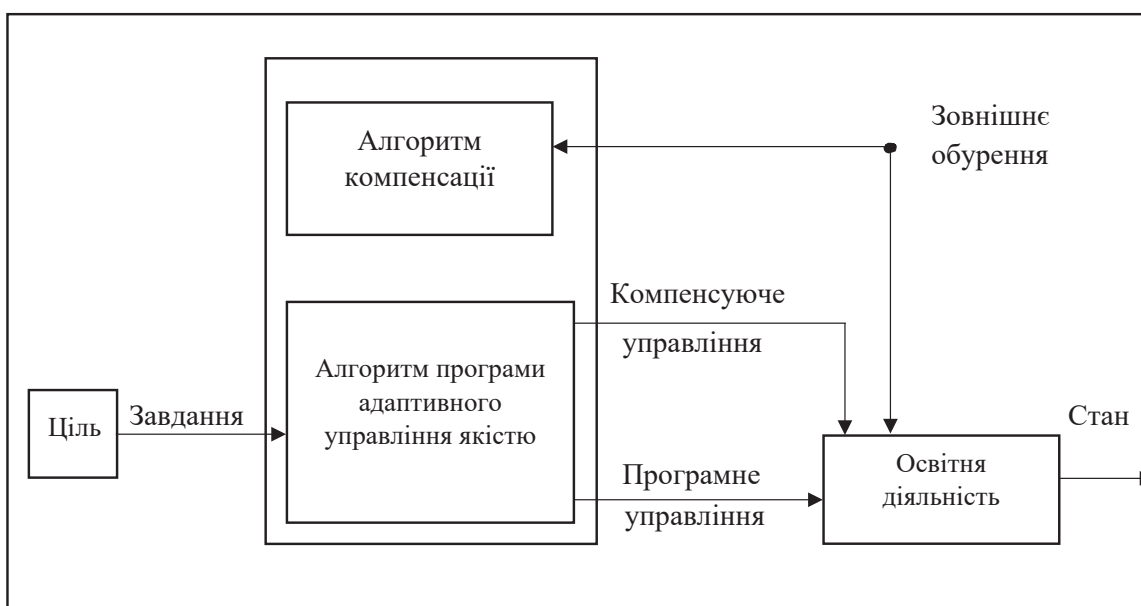


Рис. 4. Принцип компенсаційного управління (уявлення авторів)

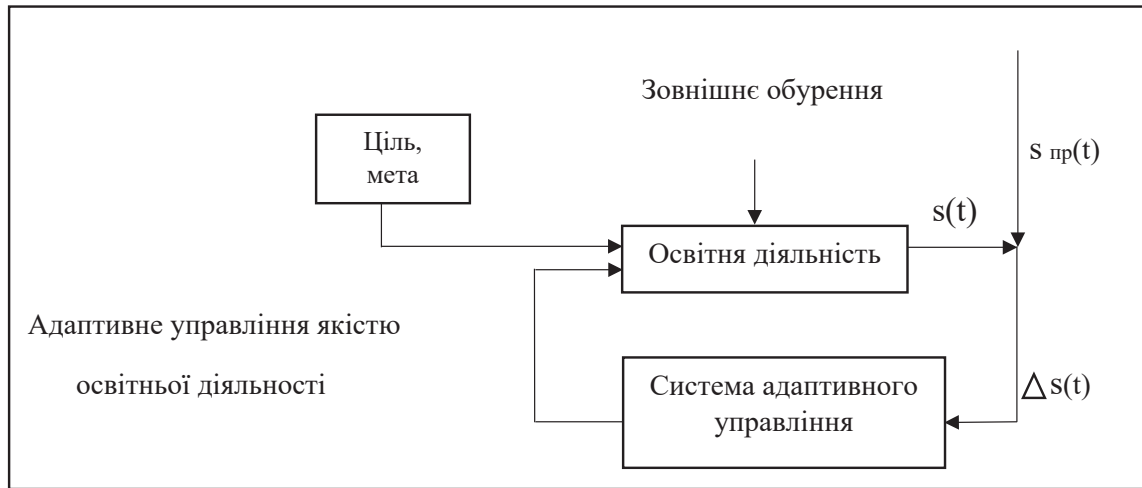


Рис. 5. Принцип замкнутого управління (уявлення авторів)

У системах такого задалегідь програмується не вхідний вплив, а необхідний стан системи, тобто. наслідок впливів на об'єкт, у тому числі й управління. Отже, можлива ситуація, коли обурення позитивно впливає на динаміку системи, якщо воно наближає стан системи до бажаного. Для реалізації принципу апріорно знаходиться програмний закон зміни стану системи в часі $s_{пр}(t)$, а завдання системи формуються як забезпечення наближення дійсного стану необхідного (рис. 5). Це досягається шляхом визначення різниці між необхідним станом і дійсним:

$$S_c(t) = s_{пр}(t) - s(t), \quad (1)$$

яка використовується для знаходження управління, покликаного звести до мінімуму неузгодженість.

Застосування цього принципу в освітній системі пояснюється продуктивністю організації контуру: завдання управління ефективно вирішується на концептуальному рівні завдяки запровадженню негативного зворотного зв'язку. Відносно постановки та розв'язання задачі оптимального управління як найбільш природної для сучасного стану теорії слід вказати на таку принципову обставину, обов'язкову для виконання при постановці задачі. Строго кажучи, тільки тоді можна вибрати оптимальну поведінку освітньої системи, коли тільки достовірно відомі поведінка об'єкта, що вивчається, на всьому інтервалі управління та умови, в яких відбувається рух.

Оптимальні рішення можуть бути отримані і при виконанні інших, додаткових припущень, але річ саме в тому, що кожен випадок слід обговорювати особливе рішення буде справедливо з точністю до умов.

Цілком очевидно, що наведене обмеження виконується лише у рамках детермінованої

постановки завдання, тобто. коли апріорно все достовірно відомо. Такі умови виявляються надмірними для реальних завдань, прокрустово леже детермінізму занадто мало в дійсних умовах функціонування системи. Апріорність нашого знання надзвичайно сумнівна як щодо самої системи, так і щодо середовища та її взаємодії з більш менш певним об'єктом. Достовірність апріорних відомостей тим менше, що складніша система, але це міркування теж додає оптимізму процедурі синтезу.

Зазначена невизначеність призвела до появи цілого напрямку в теорії управління, що базувалося на обліку стохастичних умов існування системи. Найбільш конструктивні, орієнтовані на практичне застосування результати були отримані при розробці принципів адаптивних систем, що самоналаштовуються.

Адаптивні системи наділені на боротьбу з невизначеністю шляхом отримання додаткової інформації про стан об'єкта та його взаємодію із середовищем у процесі управління з подальшою перебудовою структури системи та зміною її параметрів при відхиленні умов роботи від апріорно відомих (рис. 6). При цьому, як правило, мета трансформацій полягає у наближенні характеристик системи до апріорних, які використовувалися при синтезі керування. Таким чином, можна сказати, адаптація орієнтована збереження гомеостазу системи за умов збурень.

Одним із найскладніших конструктивних питань у цьому завданні є отримання відомостей про стан середовища, без чого важко проводити адаптацію. Від адаптивних систем відрізняють клас самонастроювання систем. Останні в процесі адаптації роблять налаштування на екстремум критерію якості. Однак на прийнятому рівні

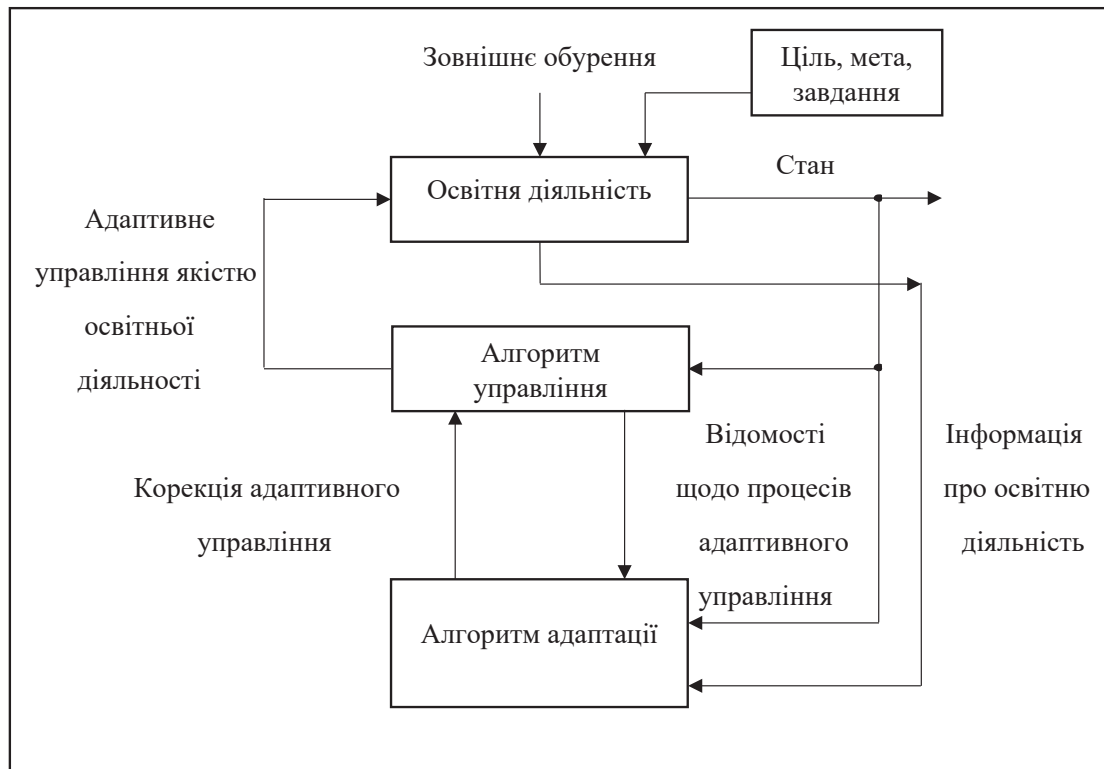


Рис. 6. Система вищої освіти з адаптивним управлінням (пропозиція авторів)

спільності структура системи, що самоналаштується, аналогічна адаптивній.

Щодо процесів адаптації та самоналаштування можна відзначити, що їх реалізація в конкретних системах великою мірою визначається призначенням системи та її технічним втіленням. Теорія такого роду систем рясніє ілюстраціями, але, здається, не містить узагальнюючих досягнень.

Інший шлях подолання апріорної недостатності полягає у поєднанні процесу управління з процедурою його синтезу. Традиційно алгоритм управління є результатом синтезу, що базується на припущенні детермінованого опису моделі руху. Але очевидно, що відхилення в русі прийнятої моделі позначаються на точності досягнення мети і якості процесів, тобто, призводять до відхилення від екстремуму критерію. Звідси впливає пропозиція: будувати управління як термінальне, розраховуючи траєкторію в реальному часі і оновлюючи відомості про модель об'єкта та умови руху. Звичайно, і в даному випадку необхідно здійснювати екстраполяцію умов руху на весь інтервал управління, що залишився, але в міру наближення до мети точність екстраполяції зростає, а значить підвищується якість управління;

4) принцип одноразового управління. Широке коло практично значущих завдань складається з необхідності здійснити одноразовий акт управ-

ління, саме прийняти деяке рішення, наслідки якого зберігаються тривалий час. Зрозуміло, традиційне управління також можна інтерпретувати як послідовність разових рішень. Тут ми знову стикаємося з проблемою дискретності та безперервності. межа між якими так само розмита, як і між статичними та динамічними системами. Однак різниця все-таки існує: у класичній теорії управління виходять з того, що вплив на систему є процес, функція часу або параметрів стану, а не одноразова процедура.

Іншою характерною рисою дослідження операцій є те, що вона оперує з управліннями-константами, параметрами системи. Тоді якщо в динамічних завданнях, як критерій, використовується математична конструкція функціоналу, що охоплює рух системи, то в дослідженні операцій критерій має вигляд функції, заданої множини досліджуваних параметрів системи.

Область практичних завдань, охоплювана дослідженням операцій, дуже велика. Вона включає заходи щодо розподілу ресурсів, вибору маршрутів, складання планів, управління запасами, чергами у завданнях масового обслуговування та ін.

Адаптивне управління якістю освітньої діяльності не означає, що необхідно примушувати до пошуку нової якості, постійно освоювати нові схеми освітнього процесу та освітньої

діяльності. Відомо, що будь-яке явище має кількісні та якісні характеристики. Кількісні характеристики якості освітньої діяльності виражаються числом, якісно-евристичними формами, які можна звести до числових виразів, але це вимагає завжди аналізу властивостей якості та їх взаємовідносин щодо критерію, що відображає потреби та цінності. Якість освітньої діяльності – це відповідність цінності. Звідси й вимір його залежить від можливостей виміру цінності. А цінність якості освітньої діяльності, якості освітнього процесу, якості освітньої послуги дуже індивідуалізована, і на сьогоднішній день немає якогось спільного її еталона.

Оцінити якість освітньої діяльності важко, але без оцінки якості неможливо управління якістю. Ось тут і закладено протиріччя. Для адаптивного управління якістю освітньої діяльності необхідні інструменти управління, тобто засоби та оцінка якості. Необхідна адаптивна система управління якістю освітньої діяльності, що включає методи, механізми, мотиви управління якістю.

Для здійснення адаптивного управління якістю освітньої діяльності крім системи необхідний механізм управління, який характеризує засоби та методи управління. Якщо функції адаптивного управління якістю освітньої діяльності відповідають питанням, що робиться задля досягнення якості освіти, то поняття механізму управління якістю відбиває те, як і якими засобами здійснюється ця діяльність, як вибрати найбільш ефективні засоби і методи, враховуючи особливості об'єкта і цілі управління.

Всю сукупність засобів і методів адаптивного управління якістю освітньої діяльності можна представити у двох групах – методи прямого впливу та методи непрямого впливу [10, с. 57]. Але така класифікація має загальний характер. Її можна конкретизувати у двох групах методів адаптивного управління якістю освітньої діяльності: методи, що визначаються пріоритетами освітніх програм та методи систематизації дії відповідно до цих пріоритетів.

Висновки. Склад основних функцій адаптивного управління виділяє якість освітньої діяльності, відображає загальний характер управлінської діяльності щодо об'єкта управління, яким є якість освіти, та відіграє інтегруючу роль у системі адаптивного управління якістю освітньої діяльності. Особливість системи адаптивного управління якістю освітньої діяльності полягає в тому, що ця система є не тільки частиною системи управління освітньою діяльністю, а й її специфічною особливістю.

Література:

1. Аристотель. Метафізика. Ростов-на-Дону : Феникс, 1999. 608 с.
2. Аристотель. Етика. Політика. Риторика. Поетика. Категорії. Минск : Література, 1998. 1392 с.
3. Балыхин Г. А. Управление развитием образования: организационно-экономический аспект. Москва : Экономика, 2003. 428 с.
4. Гарашук О., Куценко В. Інноватика в освіті – шлях до її якості, досвід США / Lviv Polytechnic National University Institutional Repository. URL: <http://ena.lp.edu.ua>
5. Гегель Г. В. Ф. Наука логіки. В 3-х т. Т. 1. Москва : Мысль, 1970. 501 с.
6. Гуриев С. Мифы экономики. Заблуждения и стереотипы, которые распространяет СМИ и политики. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2014. 320 с.
7. Дресвянников В. А. Управление знаниями организации : учебное пособие. Москва : КНОРУС, 2016. 344 с.
8. Дунаева Л. М., Захарченко В. І. та ін. Світовий досвід вдосконалення якості освіти: напрями, засоби, норми. *Science and Education*. 2017. Issue 6. P. 128–136.
9. Захарченко В. І. Развитие высшего частного образования в Польше. *Ринкова економіка: сучасна теорія та практика управління*. 2009. Т. 12. Вип. 16. Ч. 1. С. 139–147.
10. Коротков Э. М. Управление качеством образования : учебное пособие. Москва : Мир, 2006. 320 с.
11. Лайкер Д. К. Філософія Toyota. 14 принципів роботи злагоженої команди. Пер. з англ. Київ : Наш формат, 2017. 424 с.
12. Могилевський В. Д. Методология систем: вербальный подход. Москва : Экономика, 1999. 251 с.
13. Національна економічна стратегія на період до 2030 року. Постанова КМ України № 179 від 03.03.2021 р. *Урядовий кур'єр*. 2021. № 45. С. 8–36.
14. Реформація: успіх Європи і шанс для України : колективна монографія. Київ : Самміт – Книга, 2017. 256 с.
15. Салимова Т. А., Ваголкіна Н. Ш. История управления качеством : учебное пособие. Москва : КНОРУС, 2005. 256 с.
16. Управління якістю освіти: досвід та інновації : колективна монографія. Під ред. Л. А. Сушенцової, Н. В. Житник. Дніпропетровськ : ІМА-прес, 2014. 462 с.
17. Федулова Л. І. Технологічна політика: глобальний контекст та українська практика : монографія. Київ : КНТЕУ, 2015. 844 с.
18. Філософський словарь / Под ред. Н.Т. Фролова. Москва : Политиздат, 1980. 444 с.

References:

1. Aristoteles (1999). *Metaphysics*. Rostov-on-Don: Phoenix, 608 p. (in Russian)
2. Aristoteles (1998). *Ethics. Policy. Rhetoric. Poetics. Categories*. Minsk: Literature, 1392 p. (in Russian)
3. Balykhin G. A. (2003). *Education development management: organizational and economic aspect*. Moscow: Economics, 428 p. (in Russian)
4. Harashchuk O., Kutsenko V. *Innovation in the world – the way to the ii quality, dosvid USA / Lviv Polytechnic National University Institutionum Repositorium*. Available at: <http://ena.lp.edu.ua> (in Ukrainian)
5. Hegel G.W.F. (1970). *Science of logic*. In 3 volumes. T. 1. Moscow: Thought, 501 p. (in Russian)
6. Guriev S. (2014). *Economic myths. Misconceptions and stereotypes spread by the media and politicians*. Moscow: Thought, 320 p. (in Russian)
7. Dresvyannikov V.A. (2016). *Organization knowledge management: a study guide*. Moscow: KNORUS, 344 p. (in Russian)

8. Dunayeva L.M., Zakharchenko V.I. etc. (2017). World experience of improving the quality of education: directions, means, standards. *Science and Education*, issue 6, pp. 128–136. (in Ukrainian)
9. Zakharchenko V.I. (2009). Development of higher private education in Poland. *Market economy: modern management theory and practice*, t. 12, vol. 16, 1, pp. 139–147. (in Russian)
10. Korotkov E. M. (2006). Management of the quality of education: textbook. Moscow: Mir, 320 p. (in Russian)
11. Liker D.K. (2017). Toyota philosophy. 14 principles of a harmonious team / Trans. from English. Kyiv: Our format, 424 p. (in Ukrainian)
12. Mogilevsky V.D. (1999). Systems Methodology: A Verbal Approach. Moscow: Economics, 251 p. (in Russian)
13. National economic strategy for the period up to 2030. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 179 dated 03.03.2021. *Government Courier*, no. 45, pp. 8–36. (in Ukrainian)
14. Reformation: Europe's success and a chance for Ukraine: a collective monograph. Kyiv: Summit – Book, 256 p. (in Ukrainian)
15. Salimova T. A., Vitolkina N. Sh. (2005). The history of quality management: a textbook. Moscow: KNORUS, 256 p. (in Russian)
16. Management of the quality of education: experience and innovations: a collective monograph (2014) / Under the editorship L. A. Sushentsova, N. V. Zhytnyk. Dnipropetrovsk: IMA-press, 462 p. (in Ukrainian)
17. Fedulova L.I. (2015). Technological policy: global context and Ukrainian practice: monograph. Kyiv: KNTEU, 844 p. (in Ukrainian)
18. Philosophical dictionary (1980) / Ed. N. T. Frolova. Moscow: Politizdat, 444 p. (in Russian)

Summary. Modernity gives us a different understanding of education and, accordingly, they evaluate its role in social development in different ways. The quality of higher education in the study is considered from different positions – the quality of educational activity, the quality of the educational process, the quality of the specialist. More attention is paid to educational activities. The effectiveness of educational activity is determined by the ratio of effects in value terms to the costs of measures that lead to a change in the quality of educational activity. Several models of quality management of educational activities are considered. Preference is given to European standards and recommendations of the internal quality assurance of education in universities, where a significant role is given to the policy and procedures of quality assurance of monitoring and periodic evaluation of programs and qualifications, assessment of students' knowledge level, guarantee of the competence of teaching staff, educational resources, information system. It is proposed to implement the concept of adaptive management of educational activity as a targeted, preventive change in the external environment, influence on the factors determining the quality of educational activity within the limits of state and European standards. The basic classification feature of the construction of the management system, which determines the appearance of the system itself and its potential capabilities. The method of organization of the management circuit is chosen. Adaptive systems are aimed at combating uncertainty by obtaining additional information about the state of the object and its interaction with the environment in the process of management with the corresponding restructuring of the system structure and changing its parameters when operating conditions deviate from a priori known ones.

Key words: education, management, quality, adaptability, standard, model, concept, information, system, algorithm, function, principle.

Божкова В.В.

*д.е.н., професор,
професор кафедри бізнес-економіки та адміністрування,
Сумський державний університет імені А.С.Макаренка
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1557-3819>*

Bozhkova Viktoriya

Sumy State Pedagogical University named after A.S. Makarenko

Штыка Ю.М.

*к.пед.н., кафедра бізнес-економіки та адміністрування,
Сумський державний університет імені А.С.Макаренка
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6187-2860>*

Shtyka Yurii

Sumy State Pedagogical University named after A.S. Makarenko

Мирошніченко С.П.

*аспірант кафедри бізнес-економіки та адміністрування,
Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка
ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1030-5215>*

Miroshnichenko Serhii

Sumy State Pedagogical University named after A.S. Makarenko

РИЗИКОСТІЙКІСТЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ

RISK RESISTANCE AS A PREREQUISITE FOR ENSURING THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES ON THE BASIS OF INNOVATION

Анотація. Стійкий розвиток промислових підприємств передбачає загальні можливості їх ефективного рівноважного безперервного функціонування, що не можливе без урахування та мінімізації впливу різних видів ризиків, тобто управління ризикостійкістю. Метою статті є удосконалення визначення поняття ризикостійкості промислових підприємств як передумови забезпечення їх стійкого розвитку на інноваційній основі. Методи дослідження: порівняльний аналіз, компаративно-декомпозиційний аналіз, узагальнення, систематизація. Враховуючи відсутність одностайної думки серед науковців щодо визначення поняття ризикостійкості підприємств, авторами проведемо порівняльний та компаративно-декомпозиційний аналіз цієї дефініції. Під ризикостійкістю запропоновано розуміти здатність потенціалу промислового підприємства забезпечувати стійкий розвиток і досягнення запланованих показників діяльності на основі протистояння ризику за всіма видами організаційно-виробничо-збутової (у т.ч. інноваційної) діяльності. Таке розуміння ризикостій-

кості промислових підприємств дозволяє формувати/вдосконалювати їх управлінську систему з урахуванням сучасних вимог до організаційних трансформацій суб'єктів підприємництва та забезпечувати стійкий розвиток на інноваційній основі.

Ключові слова: ризикостійкість підприємства, стійкий розвиток, інновації, ефективність діяльності, управління, промислове підприємство.

Постановка проблеми. Зростаючий рівень конкуренції на національному і світових ринках змушує вітчизняні промислові підприємства до удосконалення власних організаційно-виробничо-збутових бізнес-процесів, впровадження інновацій, пошуку нових підходів для забезпечення стійкого розвитку. Стійкість розвитку промислових підприємств визначається їх ресурсним потенціалом, спроможністю до нейтралізації негативних проявів зовнішнього оточення, упровадженням інноваційних перетворень. Одним з важливих аспектів такої діяль-

ності є ризикозахищеність підприємства, яку науковці визначають як ефективність управління ризиками.

Стійкий розвиток підприємства передбачає загальні можливості його ефективного рівноважного безперервного функціонування, що не можливе без урахування та мінімізації впливу різних видів ризиків. З іншого боку, будь-які інновації апіорі прямопропорційно пов'язані з ризиками (чим більший прибуток від інновації, тим вищий рівень ризиків, які їй притаманні). Отже, дослідження ризикостійкості підприємства є актуальним практично-орієнтованим завданням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику ризикостійкості вітчизняних підприємств взагалі висвітлено у працях Башинської І.О. – як критерія безпекоорієнтованого управління промисловим підприємством [1], Карпунцова М.В. – як здатності підтримувати рівноважний стан [2], Кравченко О.С. [3], Кулакової С.Ю. і Касмініної К.О. [4] – як передумови ефективного розвитку, Артишук І.В. [5], Миколайчук І.П. [6] Степанової А.А. [7], Стецюк П.А. і Гудзь О.Є. [8] – як складової управління ризикозахищеністю підприємства, та інших. Дослідженню питань ризикостійкості при управлінні інноваційним розвитком підприємств присвячено роботи Захаркіна О.О. [9], Логвінової О.П. [10], Мерінової С.В. і Матошина В.С. [11] та інших. Засанська Е.В. і Ткачук Ю.Г. систематизували фактори ризикостійкості підприємств [12].

Але, з огляду на актуальність даної проблематики, її важливу теоретичну і практичну значущість та недостатність наукового опрацювання дослідження ризикостійкості як основи забезпечення стійкого розвитку промислових підприємств на інноваційній основі потребує подальших наукових розвідок.

Формулювання цілей статті. Метою статті є удосконалення визначення поняття ризикостійкості промислових підприємств як передумови забезпечення їх стійкого розвитку на інноваційній основі. Для реалізації поставленої мети сформульовано комплекс наступних завдань:

- дослідити визначення ризикостійкості підприємств, сформульовані вітчизняними науковцями;
- уточнити визначення ризикостійкості промислових підприємств в контексті їх стійкого розвитку на інноваційній основі.

Методи дослідження: порівняльний аналіз, компаративно-декомпозиційний аналіз, узагальнення, систематизація.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасній ризикології існує кілька підходів до визначення ризику (як можливість, як результат

тощо). Ми під ризиком розуміємо можливість відхилення від запланованого результату і, відтак, ризикостійкість розглядаємо в контексті можливостей підприємств забезпечувати заплановані показники на основі урахування впливу всіх чинників ризиків.

Враховуючи відсутність одностайної думки серед науковців щодо визначення поняття ризикостійкості підприємств, проведемо порівняльний та компаративно-декомпозиційний аналіз цієї дефініції (табл. 1).

Так, Миколайчук І.П. розглядає ризикостійкість підприємства у контексті його ризикозахищеності, тобто ефективності управління ризиками [6]. Отже, характеризує ризикостійкість як управлінські дії.

Кулакова С.Ю. і Касмініна К.О. ризикостійкість підприємства розглядають як одну зі складових його загальної стійкості наряду із фінансовою, соціальною, технологічною стійкістю і виокремлюють декілька її різновидів: фінансову стійкість, статичну економічну стійкість, динамічну економічну стійкість та стійкий (сталий) розвиток підприємства [4].

Захаркін О.О. також ризикостійкість характеризує комплексно і відзначає, що показник ризикостійкості є більш інформативним, розраховується з урахуванням фактичної економічної ситуації на підприємстві, відображає дискретну динаміку економічних процесів [9].

Карпунцов М.В. характеризує ризикостійкість підприємства через його здатність підтримувати рівноважний стан у відповідь на різні ризики. Він відзначає, що ризикостійкість є системною характеристикою, яка кількісно визначає його найбільш важливі внутрішні та зовнішні взаємодії в ієрархічній системі та можливості функціонування і розвитку в умовах нечіткого середовища [2].

Башинська І.О. ризикостійкість підприємства розглядає у широкому розумінні як складну динамічну систему, що формується під впливом управлінських рішень як ззовні, у контексті діючої політики державного економічного регулювання, так і під внутрішнім впливом, який базується на прийнятій системі планування й управління. Але, з іншого боку Башинська І.О. визначає ризикостійкість підприємства як критерій безпекоорієнтованості управлінської системи підприємства, індикатор (показник) здатності підприємства витримувати тиск імовірних ризиків різної природи (фінансових, оперативних, стратегічних), тобто у вузькому розумінні [1].

Мерінова С.В. і Матошин В.С., як і Башинська І.О., аналізують ризикостійкість підприєм-

ства з оціночних позицій і визначають дві групи параметрів, що впливають на ризикостійкість [11]:

1) інноваційний потенціал (виражається показниками забезпеченості підприємства основними видами ресурсів), та ризику (вразливість до внутрішніх змін та загроз зовнішнього середовища);

2) можливість формування різних наборів факторів внутрішнього і зовнішнього середовища для різних видів ресурсів, що підвищує точність проведення оцінювання.

Отже, науковці визначають ризикостійкість підприємств у широкому розумінні як: «здатність протистояти ризикам» (у переважній більшості визначень), «можливість протистояння ризикам» (ця характеристика також часто відзначається), а також, «можливість локалізації негативних наслідків», «характер реагування», «умова для функціонування» (у окремих визначеннях) і у вузькому розумінні як: «індикатор» (часто), «критерій безпекоорієнтованості» тощо. Але, у проаналізованих визначеннях не зазначено, що саме дозволяє підприємствами бути ризикостійкими.

Відтак, сформулюємо власну позицію і зазначимо, що під ризикостійкістю промислових підприємств ми розуміємо здатність потенці-

алу промислового підприємства забезпечувати стійкий розвиток і досягнення запланованих показників діяльності на основі протистояння ризикам за всіма видами організаційно-виробничо-збутової (у т.ч. інноваційної) діяльності. Таке розуміння ризикостійкості промислових підприємств дозволяє конкретизувати основу забезпечення ризикостійкості (потенціал) та формувати/вдосконалювати їх управлінську систему з урахуванням сучасних вимог до організаційних трансформацій суб'єктів підприємництва та забезпечувати стійкий розвиток на інноваційній основі.

Висновки. Таким чином за результатами проведеного дослідження відзначимо, що ризикостійкість промислових підприємств є інтегральним поняттям під яким авторами запропоновано розуміти здатність потенціалу промислового підприємства забезпечувати стійкий розвиток і досягнення запланованих показників діяльності на основі протистояння ризикам за всіма видами організаційно-виробничо-збутової (у т.ч. інноваційної) діяльності.

У подальшому результати даного дослідження можуть бути використані при удосконаленні механізму управління ризиками на вітчизняних промислових підприємствах.

Таблиця 1

Визначення поняття «ризикостійкість підприємств»

Автор, джерело	Визначення	Ключова ознака визначення
Захаркін О.О. [9]	Ризикостійкість підприємства є однією зі складових його загальної стійкості на ряду із фінансовою, соціальною, технологічною стійкістю, що характеризує здатність суб'єкта господарювання протистояти ризикам	Здатність протистояти ризикам
Кулакова С.Ю., Касмініна К.О. [4]	Ризикостійкість підприємства – здатність суб'єкта господарювання протистояти ризикам	
Логвінова О.П. [10]	Ризикостійкість підприємства – здатність інноваційного потенціалу підприємства протистояти ризику в інноваційній діяльності	
Карпунцов М.В. [2]	Ризикостійкість підприємства – інтегральна характеристика підприємства як відкритої соціально-економічної системи, яка характеризує загальні можливості ефективного рівноважного безперебійного функціонування організації, протистояння ризикам, незважаючи на їх негативний вплив	Можливості протистояння ризикам
Башинська І.О. [1]	Ризикостійкість підприємства – передбачає набуття системою управління реальних можливостей локалізації негативних наслідків факторів ризику, що досягається випереджаючим управлінським впливом, за рахунок передбачених резервів	Можливості локалізації негативних наслідків
Миколайчук І.П. [6]	Ризикостійкість – сукупність властивостей системи, що визначають характер реагування на зміни рівня ризиків, зокрема ризиків кризової ситуації, що виникла	Характер реагування на ризику
Кравченко О.С. [3]	Ризикостійкість, з одного боку, створює умови для цілеспрямованого функціонування та розвитку, впливаючи на інтегральні результати діяльності, з іншого – визначається комплексом взаємодій підприємства з системами вищого рівня, внутрішніми та зовнішніми факторами, які в умовах кризи можуть стати факторами ризику	Умова для цілеспрямованого функціонування

Література:

1. Башинська І.О. Ризикостійкість як критерій безпекоорієнтованого управління промисловим підприємством. *Бізнес Інформ*. 2019. № 11. С. 330–336.
2. Карпунцов М.В. Ризикостійкість підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 3. С. 71–76.
3. Кравченко О.С. Ризикостійкість як передумова ефективного розвитку підприємства: індикатори визначення та методика діагностики. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/vdnuete_2013_4_11.pdf
4. Кулакова С.Ю., Касмініна К.О. Ризикостійкість підприємства як передумова його розвитку: сутність та індикатори визначення. *Агросвіт*. 2017. № 12. С. 42–47. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/12_2017/8.pdf
5. Артищук І.В. Управління ризикозахищеністю торговельного підприємства. *Збірник наукових праць Національного лісотехнічного університету України*. 2011. Вип. 21.5. С. 153–159.
6. Миколайчук І.П. Формування організаційно-економічного механізму управління ризикозахищеністю підприємства. URL: <https://acadrev.duan.edu.ua/images/PDF/2018/2/5.pdf>
7. Степанова А.А. Ризикозахищеність підприємства в сучасних умовах господарювання. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2011. № 5 (50). С. 195–199.
8. Стецюк П.А., Гудзь О.С. Концептуальні основи управління ризикозахищеністю підприємства. *Економіка АПК*. 2014. № 11. С. 61–68.
9. Захаркін О. О. Оцінка ризикостійкості підприємства при управлінні його інноваційним розвитком. *Економічний протіп*. 2015. № 98. С. 165–176.
10. Логвінова О.П. Оцінка ризику в інноваційній діяльності на основі критерію ризикостійкості інноваційного потенціалу підприємства. *Вісник Східноукраїнського державного університету ім. В. Даля*. 2011. № 10. URL: <http://www.urau.donetsk.ua/~masters/2012/iem/pankova/library/logvinova.pdf>
11. Мерінова С.В., Матосин В.С. Оптимізація управління інноваційною діяльністю підприємства. URL: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.15.15.html>
12. Засанська Е.В., Ткачук Ю.Г. Класифікація факторів ризикостійкості підприємства. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія : Економіка*. 2010. Вип. 1 (49). С. 50–57.
2. Karpuntsov M.V. (2008). Ryzykostiikist pidpriyemstva. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 3, pp. 71–76. (in Ukrainian)
3. Kravchenko O.S. (2013). Ryzykostiikist yak peredumova efektyvnoho rozvytku pidpriyemstva: indykatory vyznachennia ta metodyka diahnostryky. Available at: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/vdnuete_2013_4_11.pdf (in Ukrainian)
4. Kulakova C.Yu. and Kasminina K.O. (2017). Ryzykostiikist pidpriyemstva yak peredumova yoho rozvytku: sutnist ta indykatory vyznachennia. *Ahrosvit*, no. 12, pp. 42–47. Available at: http://www.agrosvit.info/pdf/12_2017/8.pdf (in Ukrainian)
5. Artyshhuk I.V. (2011). Upravlinnja ryzykozahyshhenistju torgovelnogo pidpriyemstva [Managing the risk-taker of a trading company]. *Zbirnyk Naukovykh Prac Nacionalnogo Lisotekhnichnogo Universytetu Ukrainy* [Collection of scientific works of the National Forestry University of Ukraine]. Lviv, vol. 5(21), pp. 153–159. (in Ukrainian)
6. Mykolaichuk I.P. (2018). Formuvannia orhanizatsiino-ekonomichnogo mekhanizmu upravlinnia ryzykozahyshchenistju pidpriyemstva. Available at: <https://acadrev.duan.edu.ua/images/PDF/2018/2/5.pdf> (in Ukrainian)
7. Stepanova A.A. (2011). Ryzykozakhyschenist' pidpriyemstva v suchasnykh umovakh hospodariuvannia [Risk-protection of the enterprise in modern economic conditions]. *Naukovyy visnyk Poltavs'koho universytetu ekonomiky i torhivli* [Scientific herald of the Poltava University of Economics and Trade], no. 5(50), pp. 195–199. (in Ukrainian)
8. Stetsiuk P.A., Hudz' O.Ye. (2014). Kontseptual'ni osnovy upravlinnistiu pidpriyemstva [Conceptual bases of enterprise risk management]. *Ekonomika APK*, no. 11, pp. 61–68. (in Ukrainian)
9. Zakharkin O.O. (2015). Otsinka ryzykostiikosti pidpriyemstva pry upravlinni yoho innovatsiynym rozvytkom. *Ekonomichnyi protir*, no. 98, pp. 165–176. (in Ukrainian)
10. Lohvinova O.P. (2011). Otsinka ryzyku v innovatsiini diialnosti na osnovi kryteriiu ryzykostiikosti innovatsiinoho potentsialu pidpriyemstva. *Visnyk Skhidnoukrainskoho derzhavnogo universytetu im. V. Dalia*, no. 10. Available at: <http://www.urau.donetsk.ua/~masters/2012/iem/pankova/library/logvinova.pdf> (in Ukrainian)
11. Merinova, S.V. and Matoshyn V.S. Optymizatsiia upravlinnia innovatsiinoiu diialnistiu pidpriyemstva. Available at: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.15.15.html> (in Ukrainian)
12. Zasanska E.V., Tkachuk Yu.H. (2010). Klyasifikatsiia faktoriv ryzykostiikosti pidpriyemstva. *Visnyk Natsionalnogo universytetu vodnogo hospodarstva ta pryrodokorystuvannia. Serii: Ekonomika*, vol. 1 (49), pp. 50–57. (in Ukrainian)

References:

1. Bashynska I.O. (2019). Ryzykostiikist yak kryterii bezpekoorientovanoho upravlinnia promyslovym pidpriyemstvom. *Biznes Inform*, no. 11, pp. 330–336.

Summary. The growing level of competition on the national and world markets forces domestic industrial enterprises to improve their own organizational, production, and sales business processes, introduce innovations, and search for new approaches to ensure sustainable development. The sustainable development of industrial enterprises presupposes the general possibilities of their effective, balanced, continuous functioning, which is not possible without taking into account and minimizing the impact of various types of risks, i.e. risk tolerance management. The purpose of the article is to improve the definition of the concept of risk tolerance of industrial enterprises as a prerequisite for ensuring their sustainable development on an innovative basis. Research methods: comparative analysis, comparative-decompositional analysis, generalization, systematization. Given the lack of unanimous opinion among scientists regarding the definition of the concept of risk tolerance of enterprises, the authors will conduct a comparative and comparative-decomposition analysis of this definition. It is proposed to understand the ability of the potential of an industrial enterprise to ensure sustainable development and achievement of planned performance indicators on the basis of resistance to risks in all types of organizational, production, sales (including innovation) activities. This understanding of the risk resistance of industrial enterprises allows specifying the basis for ensuring risk resistance (potential) and forming/improving their management system taking into account modern requirements for organizational transformations of business entities and ensuring sustainable development on an innovative basis. In the future, the results of this study can be used to improve the risk management mechanism at domestic industrial enterprises.

Key words: risk tolerance of the enterprise, sustainable development, innovation, efficiency of activity, management, industrial enterprise.

Illiashenko Nataliia

*Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,
Sumy State Pedagogical University named after A.S. Makarenko
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1426-1215>*

Ілляшенко Н.С.

*д.е.н., доцент,
Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка*

Esmanov Oleksiy

*PhD in Economics,
Sumy State Pedagogical University named after A.S. Makarenko
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8183-7808>*

Есманов О.М.

*к.е.н.,
викладач кафедри бізнес-економіки та адміністрування
Сумського державного університету імені А.С. Макаренка*

BRANDING AS A STRATEGIC DIRECTION FOR THE DEVELOPMENT OF THE EDUCATIONAL SPHERE

БРЕНДІНГ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИКУ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ

Summary. The purpose of the article is to develop a comprehensive approach that would increase the competitiveness of an educational institution through the use of branding tools and methods. The paper presents the evaluation criteria of the brand power of the educational institution, namely. In order to match the characteristics of the brand of the educational institution to these criteria, a system of measures that must be implemented in educational and educational work is proposed. It is noted that part of the measures are related to the use of knowledge marketing tools and methods. The rest of the activities are implemented through affiliate marketing, educational marketing methods, and Internet marketing. In this regard, it is suggested that educational institutions use the 8R marketing complex. In addition, the importance of the development of the organizational culture of management in the framework of the branding of the educational institution is shown. The obtained results deepen the theoretical and methodological foundations of branding in terms of forming an approach to purposeful and effective management of the brand of an educational institution as a market-oriented tool for ensuring its competitive advantages.

Key words: educational sphere, educational institutions, branding, competitiveness, development.

Statement of the problem in a general form and its connection with important scientific or practical tasks. Intensification of competition in the market of educational services pushes educational institutions to search for tools and methods of formation and strengthening of their competitive advantages. Practice shows that educational institutions are increasingly using marketing methods and tools that have proven their effectiveness in various commercial and non-commercial sectors. Branding is one of the most effective tools for forming and strengthening the unique competitive advantages of educational institutions on the market. A powerful brand forms a loyal attitude of economic counterparts and contact audiences, ensures high effectiveness of the impact of marketing communications on target audiences and less sensitivity to marketing activities of competitors, causes greater trust among partners, which contributes to the conclusion of relevant agreements. In view of the above, the problem of building an effective branding system in the context of the formation and realization of their competitive advantages in the market of educational services is actualized for educational institutions.

Analysis of recent research and publications. The problems of branding in the context of forma-

tion, strengthening and implementation of competitive advantages of educational institutions have been studied by many scientists. Aldoshina M.V., Stryzhak O.O. [1] reveal the peculiarities of branding of higher education institutions in the market of educational services, highlight approaches to the use of marketing tools for this purpose. Soroka O.V., Kryvtsova M.S. [2] substantiate the expediency of using branding to strengthen the competitive advantages of higher education institutions, investigate the peculiarities of the formation of the brand of higher education institutions, outline the specifics of branding of Ukrainian higher education institutions. In work [3], modern approaches to the application of marketing tools and methods in brand management of organizations in various fields of activity, including educational. An author's concept of branding is proposed. Zhegus O.V., Mykhailova M.V., Chmil G.L. [4] reveal the essence of branding as a marketing technology for the promotion of educational institutions in the market of scientific and educational services. Melnyk A.O., Sapyan A.S. [5] investigate the relationship between a brand and human emotions. They substantiated that the formation of a powerful brand needs to take into account this relationship. Plysenko H.P. [6] analyzes the evolution of branding from the perspective of its impact on the formation of competitive advantages of higher education institutions. An author's concept of branding is proposed. Liganenko I.V., Kolisnichenko A.S. [7] present the results of a comparative analysis of models of higher professional education in a number of leading countries of the world. Recommendations for choosing a brand model of Ukrainian educational institutions that would take into account the best world experience are offered. Yacentyuk S.V. [8] substantiates the conceptual approach to the formation of a branding marketing strategy in the context of determining and strengthening competitive advantages and ensuring the high competitiveness of a modern educational institution on national and international markets.

Clark P., Chapleo C., Suomi, K. [9] investigated the impact of internal branding on the effectiveness of a higher education institution's strategy. The obtained results are based on the analysis of in-depth interviews with the administrative staff of a large Canadian university. Maresova P., Hruska J., Kuca K. [10] analyze the experience of activities in social networks of the 10 best universities in the world (according to the QS rating). Its positive influence on the formation of the image and brand of universities is noted. Dennis C., Papagiannidis S., Alamanos E., Bourlakis M. [11] examine the impact

of brand commitment on satisfaction, trust and brand equity of a higher education institution. The research was conducted using an online survey of students and recent graduates of US universities. Polyorat, Kawpong, Preechapanyakul Walee [12] studied the influence of individuality (human characteristics) of the brand on the university brand as a whole using the example of Thailand. They prove that personal characteristics of sincerity and activity have a significant influence on university identity and identification. In contrast to them, such characteristics as prestige, attractiveness, conscientiousness and cosmopolitanism do not exert such an influence. Lingling, Wu, Fuli, Chen [13] propose an approach to the use of artificial intelligence as technical support for marketing integrated communications for the formation and promotion of the brand of an educational institution.

The performed analysis shows that despite the in-depth study by domestic and foreign scientists of the theoretical and applied principles of branding of educational institutions, the problem of formation, strengthening and implementation of their competitive advantages on this basis remains unresolved. The issue of mutual coordination of branding tasks, the criterion base for evaluating its effectiveness, and the system of tools for ensuring it has not been resolved.

The purpose of the article is to develop an approach to comprehensive purposeful management of the brand of a modern educational institution in the context of the formation of its competitive advantages.

Presentation of the main research material. Achieving the indicated goal of the study is proposed to be carried out in the following sequence (Figure 1).

A systematic analysis of literary sources in which branding issues have been studied shows that the system of criteria for evaluating brand strength should reflect the specifics of the educational institution's activities on the market. In particular, they should take into account the market positions of educational institutions and the trends of their change both in retrospect and in the current and future periods. They should also take into account trends towards the internationalization of education, the ability to both compete with domestic and foreign institutions, and to enter into partnership relations with them. Since a modern educational institution is an institution that produces and distributes (commercializes) new educational knowledge, the evaluation criteria should reflect the ability to legally protect its intellectual property products and commercialize them. Based on the analysis of the

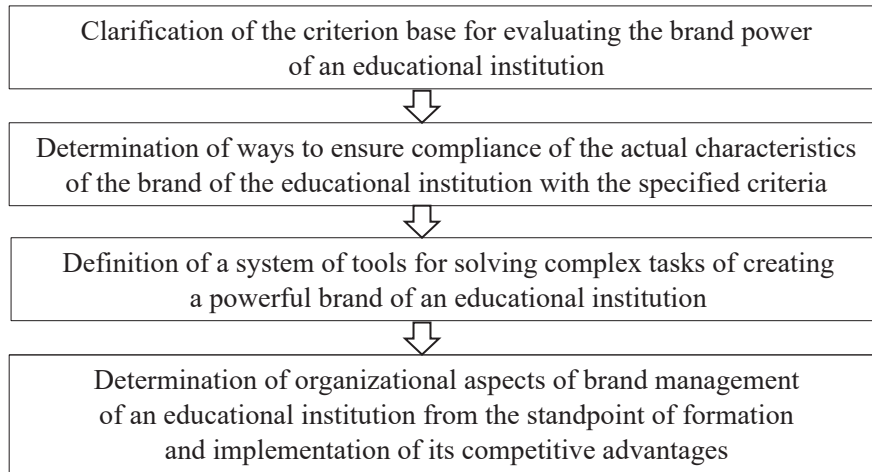


Figure 1. An approach to comprehensive purposeful management of the brand of a modern educational institution in the context of the formation of its competitive advantages

data presented in work [14], it is advisable to use the following system of criteria to assess the power of the brand of an educational institution (Figure 2).

It should be noted that a modern educational institution is not only an element of innovative infrastructure responsible for staffing. It generates new fundamental and applied knowledge, which is the basis of developments of various orientations. Knowledge is considered as a set of ordered facts and rules, necessary and sufficient for the effective solution of tasks in a certain subject area, they are an intellectual product and an object of market exchange.

From these positions, the main methods of ensuring compliance of the brand characteristics of the educational institution with the evaluation criteria are defined and systematized. Let's consider them in more detail.

1. Leadership in the market: a combination of educational and educational activities; introduction of new relevant knowledge into the educational process; analysis, selection and implementation of effective prospective forms and methods of orga-

nizing educational activities; analysis of the main trends in the development of the educational sphere; assessment of the development potential of the educational institution in line with the identified trends in certain directions; orientation of the system of production of new knowledge of the institution of higher education on the most promising types; commercialization of knowledge.

2. Long-term stability of market positions: monitoring the educational services market and making the necessary adjustments to the content and forms of training; formation and maintenance of mutually beneficial relations with economic partners and contact audiences of the market of educational services.

3. The possibility of forming market barriers: facilitating the entry and occupation of high positions of the educational institution in prestigious national and international ratings; constant participation and victories in domestic competitions; receiving prestigious educational grants.

4. Ability to overcome geographical and intercultural barriers: teaching in languages of international

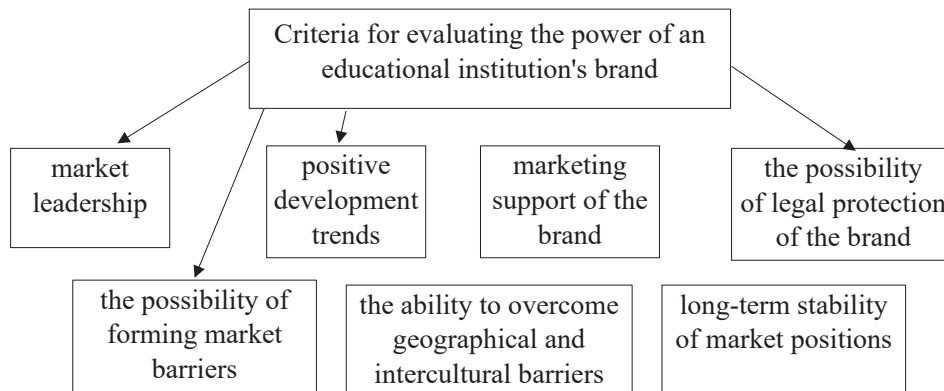


Figure 2. Criteria for evaluating brand power

communication, in particular English; involvement of domestic and foreign specialists in educational and educational processes; internship and training of educational service providers according to modern programs; modification of brand identifiers in terms of their significance, memorability, attractiveness, etc. for representatives of target audiences representing different cultures/subcultures and different geographical regions.

5. Positive development trends: growth of the contingent of persons studying; publication of new textbooks and other materials for the educational and educational process; increase in the amount of financing from state and own funds, as well as receiving grants; expansion of the educational institution in the market of educational services.

6. Marketing support: systematic marketing activities aimed at strengthening the position of the educational institution on the national and international markets (strategic and operational marketing).

7. The possibility of legal protection: analytical provision of knowledge necessary for the selection and legal protection of the unique competitive advantages of an educational institution.

Summarizing the mentioned measures, it should be noted that to ensure the compliance of the brand characteristics of the educational institution with the specified evaluation criteria, the tools and methods of knowledge marketing are used [15–17]. With their help, the following tasks are solved: the orientation of the educational knowledge production system to those types that are likely to be in demand on the market; formation and stimulation of demand for new educational knowledge embodied in intellectual property products, promotion of knowledge on national and international markets; providing up-to-date knowledge of the brand management decision-making system.

In order to establish and maintain mutually beneficial long-term relations with economic counterparts and contact audiences, it is advisable to use partnership marketing (partner marketing).

Tools and methods of educational marketing, knowledge marketing, internet marketing (digital marketing), international marketing (in foreign markets) should be used for systematic marketing support of the brand of an educational institution in the market of educational services. Taking into account the recommendations [16], it was concluded that the concept of the 8R marketing complex is effective for marketing support of the brand of an educational institution:

- product (educational, educational);
- price;
- promotion;

- place;
- staff of the educational institution;
- the process of providing educational services (technologies of personnel work, infrastructural provision of services, service culture, service complexity, compliance with sanitary and hygienic standards, etc.);

- the physical environment in which the process of providing educational services takes place (premises and its interior, office and other equipment, clothing and appearance of the staff of the educational institution, design of the website, pages of the educational institution in social networks, etc.);

- psychological perception (reflects subjective factors of perception by economic partners and contact audiences of educational services of an educational institution, as well as their association with the name of the product and the educational institution itself, its symbolism, corporate style, brand, image, psychological comfort in the process of providing educational products and services).

However, effective management of the institution's brand depends not only on marketing. To a large extent, it depends on the potential of the educational institution, the chosen strategy of its development, organizational management structure, organizational culture, etc. The management of these influencing factors is within the competence of the higher management of the educational institution and the management of its structural divisions.

Conclusions and direction of further research.

The principles of the approach to the complex purposeful management of the brand of a modern educational institution in the context of the formation of its competitive advantages have been developed. It is proposed to form and strengthen the brand of an educational institution by bringing its actual characteristics into line with the criteria of brand strength. The main methods of ensuring compliance of the actual characteristics of the brand of the educational institution with the specified criteria are defined and systematized. A system of tools has been created to solve the set of tasks of creating a powerful brand of an educational institution. Features of the application of marketing methods and tools for comprehensive system support of the brand of educational institutions on the market are highlighted. The obtained results deepen the theoretical and methodological foundations of branding in the part of forming an approach to purposeful and effective management of the brand of an educational institution.

Further research should be aimed at the formation of a methodical base for managing the brand of educational institutions according to formalized procedures.

References:

1. Aldoshyna M.V., Stryzhak O.O. (2019). *Osoblyvosti brendynhu zakladu vyshchoi osvity na rynku osvitnikh posluh* [Features of branding of higher education institutions in the market of educational services]. *Modern technologies in education. Coronarography and stenting. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole*, pp. 130–142.
2. Soroka O.V., Kryvtsova M.S. (2018). Brend zakladu vyshchoi osvity – osnova konkurentospromozhnosti na rynku osvitnikh posluh [Brand of higher education – the basis of competitiveness on educational services market]. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University*, vol. 19, ch. 3, pp. 65–70.
3. Mazaraki A.A. (ed.) (2021). *Brend-menedzhment: marketynhovi tekhnolohii*. [Brand management: marketing technologies]. Kyiv: Kyiv National University of Trade and Economics. (in Ukrainian)
4. Zhehus O.V., Mykhailova M.V., Chmil H.L. (2019). Osoblyvosti formuvannia brendu zakladu vyshchoi osvity [Features of higher education institutions brand formation]. *Bulletin of Khmelnytsky National University. Series: Economic Sciences*, no. 5, pp. 111–114.
5. Melnyk A.O., Sapian A.S. (2018). Emotsiyni brendynh na rynku osvitnikh posluh Ukrainy yak zasib proforiientatsii [Emotional branding as a way of career guidance in the educational services market in Ukraine]. *Economics and business management*, vol. 18, pp. 157–162.
6. Plysenko H.P. (2016). Evoliutsiia teorii brendynhu yak faktor formuvannia konkurentnykh perevah na rynku osvitnikh posluh [Theory branding evolution as a factor of formation of competitive advantages in the education market]. *Scientific bulletin of Kherson state university. Series: Economic sciences*, vol. 18, ch. 18, pp. 38–40.
7. Lihanenko I.V., Kolisnichenko A.S. (2020). Metodyka vykorystannia dosvidu zarubizhnykh krain u rozrobtsi ta prosuvanni brendu vyshchykh navchalnykh zakladiv Ukrainy [Methods of using the experience of foreign countries in the development and promotion of the brand of higher education institutions of Ukraine]. *International humanitarian university herald. Economics and management*, vol. 43, pp. 138–143.
8. Yatsentiuk S.V. (2019). Marketynhovi strategii brendynhu na rynku osvitnikh posluh: aspekty konkurentospromozhnosti ZVO [Marketing branding strategies in the education market: aspects of competitiveness]. *Economics Bulletin*, no. 2, pp. 123–131.
9. Clark, P., Chapleo, C. & Suomi, K. (2020). Branding higher education: an exploration of the role of internal branding on middle management in a university rebrand. *Tertiary Education and Management*, 26, 131–149. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11233-019-09054-9>
10. Maresova, P., Hruska, J., & Kuca K. (2020). Social Media University Branding. *Education Sciences*, 10 (3), 74. DOI: <https://doi.org/10.3390/educsci10030074>
11. Dennis, C., Papagiannidis, S, Alamanos E. & Bourlakis, M. (2016). The role of brand attachment strength in higher education. *Journal of Business Research*, 69, 8, 3049–3057. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.01.020>
12. Polyorat, Kawpong, Preechapanayakul Walee (2020). University branding: the impact of university personality on university distinctiveness and university identification. *Journal of Critical Reviews*, 7, 5, 703–709. DOI: <http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.05.145>
13. Lingling, Wu, Fuli, Chen (2021). Role of Technology in brand building of Chinese higher education institutions – though based on integrated marketing communication. *Marketing and Digital Technologies*, 5, 2, 7–13.
14. Kotler F., Keller K.L., Pavlenko A.F. etc. (2008). *Marketynhovyi menedzhment* [Marketing management]. Kyiv: "Khimdzhest". (in Ukrainian)

15. Iliashenko S.M. (2020). Zavdannia marketynhu znan v upravlinni brendom universytetu [Tasks of knowledge marketing in university brand management]. *Brand management: marketing technologies* (Ukraine, Kyiv, June 11, 2020) (ed. E.V. Romat), Kyiv: Kyiv National University of Trade and Economics, pp. 68–69.
16. Iliashenko S.M., Iliashenko N.S., Shypulina Yu.S. (2018). Upravlinnia znanniamy universytetu v konteksti kontseptsiyi yoho innovatsiinoho rozvytku [University knowledge management in the context of its innovative development concept]. *Bulletin of Lviv Polytechnic National University. Series: Logistics*, no. 892, pp. 72–79.
17. Iliashenko, Sergii, Shypulina, Yuliia & Klisinski, Janusz (2019). Marketing of scientific and educational knowledge of modern university. *Marketing and Digital Technologies*, 3, 4, 13–22.

Література:

1. Алдошина М.В., Стрижак О.О. Особливості брендингу закладу вищої освіти на ринку освітніх послуг. *Modern technologies in education : [Collective Scientific Monograph] / Edited by W. Duczmal, I. Ostopolet. Opole : The Academy of Management and Administration in Opole, 2019. P. 130–142.*
2. Сорока О.В., Кривцова М.С. Бренд закладу вищої освіти – основа конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Випуск 19. Частина 3. С. 65–70.
3. Бренд-менеджмент: маркетингові технології [Електронне видання] : Матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 11 березня 2021 р.) / відп. ред. А.А. Мазаракі. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2021. 394 с.
4. Жегус О.В., Михайлова М.В., Чміль Г.Л. Особливості формування бренду закладу вищої освіти. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія : Економічні науки*. 2019. № 5. С. 111–114.
5. Мельник А.О., Сапаян А.С. Емоційний брендинг на ринку освітніх послуг України як засіб профориєнтації. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. Випуск 18. С. 157–162.
6. Плисенко Г.П. Еволюція теорії брендингу як фактор формування конкурентних переваг на ринку освітніх послуг. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки*. 2016. Випуск 18. Частина 2. С. 38–40.
7. Ліганенко І.В., Колісниченко А.С. Методика використання досвіду зарубіжних країн у розробці та просуванні бренду вищих навчальних закладів України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент*. 2020. Вип. 43. С. 138–143.
8. Яцентюк С.В. Маркетингові стратегії брендингу на ринку освітніх послуг: аспекти конкурентоспроможності ЗВО. *Економічний вісник*. 2019. № 2. С. 123–131.
9. Clark P., Chapleo, C., Suomi K. Branding higher education: an exploration of the role of internal branding on middle management in a university rebrand. *Tertiary Education and Management*. 2020. 26. 131–149. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11233-019-09054-9>
10. Maresova P., Hruska J., Kuca K. Social Media University Branding. *Education Sciences*. 2020. 10 (3). 74. DOI: <https://doi.org/10.3390/educsci10030074>
11. Dennis C., Papagiannidis S, Alamanos E., Bourlakis M. The role of brand attachment strength in higher education. *Journal of Business Research*. 2016. 69. 8. 3049–3057. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.01.020>
12. Polyorat, Kawpong, Preechapanayakul Walee. University branding: the impact of university personality on university distinctiveness and university identification. *Journal of Critical Reviews*. 2020. 7. 5. 703–709. DOI: <http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.05.145>

13. Lingling Wu, Fuli Chen. Role of Technology in brand building of Chinese higher education institutions – though based on integrated marketing communication. *Marketing and Digital Technologies*. 2021. 5. 2. 7–13.
14. Котлер Ф., Келлер К.Л., Павленко А.Ф. та ін. Маркетинговий менеджмент : підручник. Київ : Видавництво «Хімджест», 2008. 720 с.
15. Ілляшенко С.М. Завдання маркетингу знань в управлінні брендом університету. Бренд-менеджмент: маркетингові технології : тези доп. II Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 11 червня 2020 р.) / відп. ред. Є.В. Ромат. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. С. 68–69.
16. Ілляшенко С.М., Ілляшенко Н.С., Шипуліна Ю.С. Управління знаннями університету в контексті концепції його інноваційного розвитку. *Вісник національного університету «Львівська політехніка». Серія : Логістика*. 2018. № 892. С. 72–79.
17. Illiashenko, Sergii, Shypulina, Yuliia, Klisinski, Janusz. Marketing of scientific and educational knowledge of modern university. *Marketing and Digital Technologies*. 2019. 3. 4. 13–22.

Анотація. На сьогоднішній день освітня сфера змушена розвиватись в досить складних умовах. Військові дії в середині країни, перехід закладів освіти на дистанційну та змішану форми навчання, недостатнє фінансування освітньої сфери змушує шукати нові форми та інструменти підвищення конкурентоспроможності освітніх закладів. Одним з напрямів розвитку освітньої сфери є брендинг закладів освіти. Він дозволяє забезпечити тісний зв'язок з контрагентами, підвищити їх лояльність та надає можливість залучення додаткового фінансування для подальшого довгострокового розвитку. Напрацювання в сфері брендингу закладів освіти представлені в працях ряду вітчизняних та зарубіжних науковців. Однак єдиного комплексного підходу, який би дозволив підвищити конкурентоспроможність освітнього закладу за рахунок використання інструментів та методів брендингу не існує, що обумовлює мету за завдання дослідження. В роботі представлено оціночні критерії потужності бренду закладу освіти, а саме: лідерство на ринку, тривала стабільність ринкових позицій, можливість формування ринкових бар'єрів, здатність долати географічні і міжкультурні бар'єри, позитивні тенденції розвитку, маркетингова підтримка бренду та можливість юридичного захисту бренду. Для відповідності характеристик бренду закладу освіти цим критеріям запропоновано систему заходів, які необхідно впроваджувати в освітню та виховну роботу. Зазначено що частина заходів пов'язані з використанням інструментів і методів маркетингу знань. Інша частина заходів реалізується через партнерський маркетинг, методи освітнього маркетингу а також інтернет маркетингу. В зв'язку з цим запропоновано використовувати закладам освіти комплекс маркетингу 8Р, який включає традиційні чотири компоненти (продукт, ціна, місце, комунікації), а також наступні: персонал, процес, фізичне оточення та психологічне сприйняття. Крім того показано важливість розвитку організаційної культури управління в рамках брендингу закладу освіти. Отримані результати поглиблюють теоретико-методологічні засади брендингу в частині формування підходу до цілеспрямованого і ефективного управління брендом закладу освіти як ринково-орієнтованим інструментом забезпечення його конкурентних переваг.

Ключові слова: освітня сфера, заклади освіти, брендинг, конкурентоспроможність, розвиток.

Манн Р.В.

*д.е.н., професор,
завідувач кафедри економіки та управління,
Черкаський державний технологічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3936-2677>*

Mann Ruslan

Cherkasy State Technological University

Махно С.В.

*аспірант кафедри економіки та управління,
Черкаський державний технологічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2162-1140>*

Makhno Serhii

Cherkasy State Technological University

ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР ЙОГО СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

INCREASING THE INNOVATIVE POTENTIAL OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE AS A KEY FACTOR IN ITS SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Анотація. У статті досліджено сутність терміну «стійкий розвиток» та з'ясовано види стійкості на макрорівні, мезорівні та мікрорівні. Визначено підходи до визначення стійкого розвитку підприємства, зокрема, прагматичний підхід, структурно-системний підхід, фінансово-орієнтований підхід, триєдиний підхід. Окреслено основні характеристики стійкого розвитку сучасного промислового підприємства в контексті Концепції сталого розвитку. З'ясовано сутність інноваційного потенціалу промислового підприємства відповідно до вітчизняного законодавства. Визначено структуру інноваційного потенціалу промислового підприємства, яка представлена трьома складовими: ресурсною, внутрішньою та результативною. Окреслено напрями активізації інноваційного потенціалу промислового підприємства. Запропоновано концептуальну модель дослідження взаємозв'язку і впливу інноваційного потенціалу на стійкий розвиток промислового підприємства.

Ключові слова: стійкий розвиток, інноваційний потенціал, промислове підприємство, концепція сталого розвитку, концептуальна модель.

Постановка проблеми. Стійкість є базовою характеристикою будь-якої системи. В умовах ринкової економіки стійкий розвиток підприємства

передбачає його гнучкість і здатність пристосовуватися до ринкових коливань, а також спроможність неперервно оновлювати технології відповідно до вимог ринку.

Таким чином, в сучасних реаліях, інноваційність стає обов'язковим критерієм розвитку промислового підприємства, яке прагне бути конкурентоспроможним на ринку і бажає забезпечити стійкий розвиток. Нині інновації виконують роль рушійної сили до розвитку підприємства та забезпечення його стійкості. Тому потреба промислового підприємства в активному використанні інновацій повинна забезпечуватися налагодженням ефективного процесу управління інноваційною діяльністю підприємства, що потребує постійного моніторингу як зовнішнього, так і внутрішнього середовища.

Одним з найбільш узагальнених показників інноваційності підприємства є інноваційний потенціал, який виступає ключовим фактором стійкого розвитку промислового підприємства, що свідчить про актуальність теми дослідження і потребує виконання наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняні та зарубіжні науковці досить активно досліджують питання інноваційного потенці-

алу, що відображено у наукових працях таких вчених: В. Александрова, С. Андрос, В. Вакалюк, Н. Євтушенко, О. Карлова, О. Красовська, Р. Рязанцев, Л. Федулова та інші.

Проблеми стійкого розвитку промислового підприємства є предметом дослідження провідних науковців, зокрема: О. Амоші, Х. Гальчак, В. Гросула, Б. Данилишина, Ю. Коваленка, Т. Лазоренко, Г. Мамаєвої, О. Сокіл, Т. Чернової, І. Шолом, Я Яковенко та інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Доцільно зауважити, що сучасні реалії вимагають пошуку напрямів підвищення інноваційного потенціалу промислового підприємства саме в контексті забезпечення його стійкості.

Мета статті. Метою наукового дослідження є з'ясування сутності двох дефініцій: «інноваційний потенціал підприємства» і «стійкий розвиток підприємства», та виявлення напрямів підвищення інноваційного потенціалу промислового підприємства, які б сприяли забезпеченню стійкого розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «стійкий розвиток» походить від англійського «sustainable development» і означає такий розвиток, при якому задовольняються потреби у теперішньому часі і одночасно створюються можливості для успішного розвитку у майбутньому шляхом вдалого усунення або мінімізації наслідків негативних чинників. Таким чином, розвиток промислового підприємства у сучасних умовах передбачає створення можливостей його успішного функціонування у теперішньому і майбутньому періодах.

Доцільно зауважити, що підприємство не є чимось відособленим чи відокремленим від інших суб'єктів ринку. На функціонування підприємства чинить вплив низка як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Тому для успішного стійкого розвитку підприємства необхідно досліджувати зовнішнє середовище з усіма сприятливими і несприятливими подіями, що відбуваються в регіоні, у державі та й у всьому світі.

Що ж таке стійкість? У сучасній науці виділяють три види стійкості: стійкість макrorівня, стійкість мезорівня і стійкість мікрорівня. Стійкість макrorівня передбачає стійкий розвиток планети, людства, всіх сфер життєдіяльності суспільства. Для мезорівня стійкість означає стійкий розвиток країни або певної галузі. На мікрорівні мова йде про стійкий розвиток окремої людини, підприємства та регіону. Зауважимо, що всі види стійкості пов'язані між собою. Визначальну роль для стійкого розвитку всього

світу відіграє розвиток саме підприємств, які у сукупності формують загальний рівень стійкості регіону, країни, світу [1, с. 180].

Поняття «стійкість підприємства» є предметом дослідження значної кількості науковців і має безліч визначень і трактувань. На думку Б. Данилишина і Б. Шостак, стійкий розвиток є системою відносин суспільного виробництва, що забезпечує раціональне співвідношення між економічним зростанням, оптимізацією якісного стану ресурсного забезпечення, розвитком духовних та матеріальних потреб населення [2].

Ю. Коваленко вважає, що стійкий розвиток – це процес сукупних змін, який спрямований на перетворення нового якісно вищого рівня регіональної системи і визначається станом і потенційними соціальними, економічними та екологічними можливостями регіону [3].

В. Гросул і Г. Мамаєва трактують стійкий розвиток як сукупну систему управління організацією, що являє собою збалансований, гармонійний та довготривалий розвиток організації, діяльність якої націлена на забезпечення цілісної рівноваги з урахуванням перемінних зовнішніх умов функціонування та досягнення стійких ефективних результатів діяльності підприємства [4].

Т. Лазоренко та І. Шолом вважають, що стійкий розвиток – це антикризовий, невпинний, стабільний та підконтрольний процес, якому притаманне зростання економічної ефективності діяльності підприємства з паралельним посиленням сфери відповідальності перед клієнтами та партнерами, а також розробленими заходами щодо охорони навколишнього середовища, спрямованими на покращення якості життя як для теперішнього, так і наступного покоління [1, с. 177].

Дискусія навколо сутності дефініції «стійкий розвиток» призвела до формулювання основних підходів до визначення стійкості розвитку підприємства. Таким чином, науковці виділяють такі підходи:

- 1) прагматичний підхід – полягає у виокремленні організаційної стійкості, ринкової стійкості і виробничої стійкості;
- 2) структурно-системний підхід – досліджує стійкість підприємства на макро-, мезо- та мікрорівні;
- 3) фінансово-орієнтований підхід – передбачає розуміння стійкості з точки зору фінансів, тобто розвиток підприємства розглядається як можливість досягнення показників фінансової стійкості;
- 4) триєдиний підхід – ґрунтується на Концепції сталого розвитку, відповідно до якої стійкість

підприємства забезпечується шляхом поєднання економічної, екологічної та соціальної складових [1, с. 180; 5, с. 76–77].

Слід відзначити, що останнім часом набув популярності та є широко вживаним вираз «сталий розвиток», що є синонімом дефініції «стійкий розвиток». Зауважимо, що «сталий розвиток» є офіційним перекладом з англійської мови терміну «sustainable development», а слово «sustainable» перекладається на українську мову як «стійкий». Тому вважаємо, що абсолютно правомірно вживати обидва варіанти перекладу, які по суті є синонімічними.

Говорячи про стійкий розвиток, доцільно згадати про Концепцію сталого розвитку, яка була сформована у 2015 році під час Саміту ООН у м. Нью-Йорк. Концепція передбачає досягнення до 2030 року 17 цілей сталого розвитку, що дозволить досягти збалансованого розвитку економічного, соціального та екологічного компонентів. Україна приєдналася до цієї Концепції, підтримала і намагається реалізувати всі 17 глобальних цілей. Так, Кабінетом Міністрів України 15 вересня 2017 року було представлено «Цілі сталого розвитку. Україна», які враховують специфіку національного розвитку, але не суперечать глобальним цілям сталого розвитку, а у 2019 році Президент України видав Указ «Про Цілі сталого розвитку на період до 2030 року» [6].

Враховуючи загальнонаціональну позицію щодо цілей сталого розвитку, вважаємо, що стійкість розвитку сучасного промислового підприємства повинна забезпечуватися поєднанням економічної, екологічної та соціальної компонент сталого розвитку. У сучасних реаліях таке поєднання стає можливим завдяки активізації інноваційної діяльності, що дозволить віднайти оптимальні рішення щодо врахування екологічної компоненти (раціональне природокористування, збереження ресурсів), соціальної компоненти (справедливий розподіл природних благ) та економічної компоненти (вартісна оцінка).

Сучасне підприємство повинно бути соціально-орієнтованим, максимально сприяти захисту природного середовища, підтримувати розвиток науки й технологій. Таким чином, забезпечення стійкого розвитку промислового підприємства стає можливим, перш за все, шляхом підвищення інноваційного потенціалу підприємства. Вважаємо, що у такий спосіб є можливим досягти збалансованого поєднання всіх зазначених вище компонент та бути конкурентоспроможним на ринку.

Згідно Закону України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні», інноваційний потенціал – це сукупність нау-

ково-технологічних, фінансово-економічних, виробничо-соціальних та культурно-освітніх можливостей країни (галузі, регіону, підприємства тощо), необхідних для забезпечення інноваційного розвитку економіки [7].

Сутність будь-якого об'єкту можливо розкрити шляхом визначення його структури. Структуру інноваційного потенціалу промислового підприємства доцільно представити трьома складовими: ресурсною, внутрішньою та результативною складовими (рис. 1).

Ресурсна складова інноваційного потенціалу визначає можливість використання в інноваційному процесі кожного з наявних ресурсів. До ресурсної складової інноваційного потенціалу відносяться матеріально-технічні, інформаційні, фінансові, людські ресурси. Кожний вид ресурсів формує відповідний потенціал: потенціал технології та виробництва, потенціал інформаційної бази, потенціал фінансової бази, потенціал персоналу. Важливість ресурсної складової полягає в тому, що саме ця складова інноваційного потенціалу дозволяє визначитися з напрямками інноваційної діяльності, а оптимальне використання всіх наявних ресурсів дозволить активізувати інноваційну діяльність і тим самим підвищити інноваційний потенціал підприємства.

Внутрішня складова інноваційного потенціалу передбачає організацію інноваційного процесу на промисловому підприємстві через налагодження дієвої організаційної структури підприємства (організаційний потенціал); формування компетентного управлінського потенціалу (управлінський потенціал); розроблення і реалізацію потужної маркетингової стратегії (маркетинговий потенціал); налагодження ефективної системи збуту шляхом формування логістичного потенціалу підприємства.

Результативна складова інноваційного потенціалу відображає результат реалізації існуючих можливостей у вигляді нового виду продукту, отриманого в результаті здійснення інноваційної діяльності. Зауважимо, що власне інноваційний продукт і є реальним відображенням всього інноваційного процесу, що у кінцевому підсумку формує інноваційний потенціал підприємства та дозволить підвищити рівень інноваційного потенціалу промислового підприємства.

До основних напрямів активізації інноваційного потенціалу промислового підприємства відносяться: освоєння нових технологій, покращення стану обладнання, удосконалення механізму управління об'єктами інтелектуальної власності, диверсифікація розробок та виробництва, удосконалення організаційної структури,

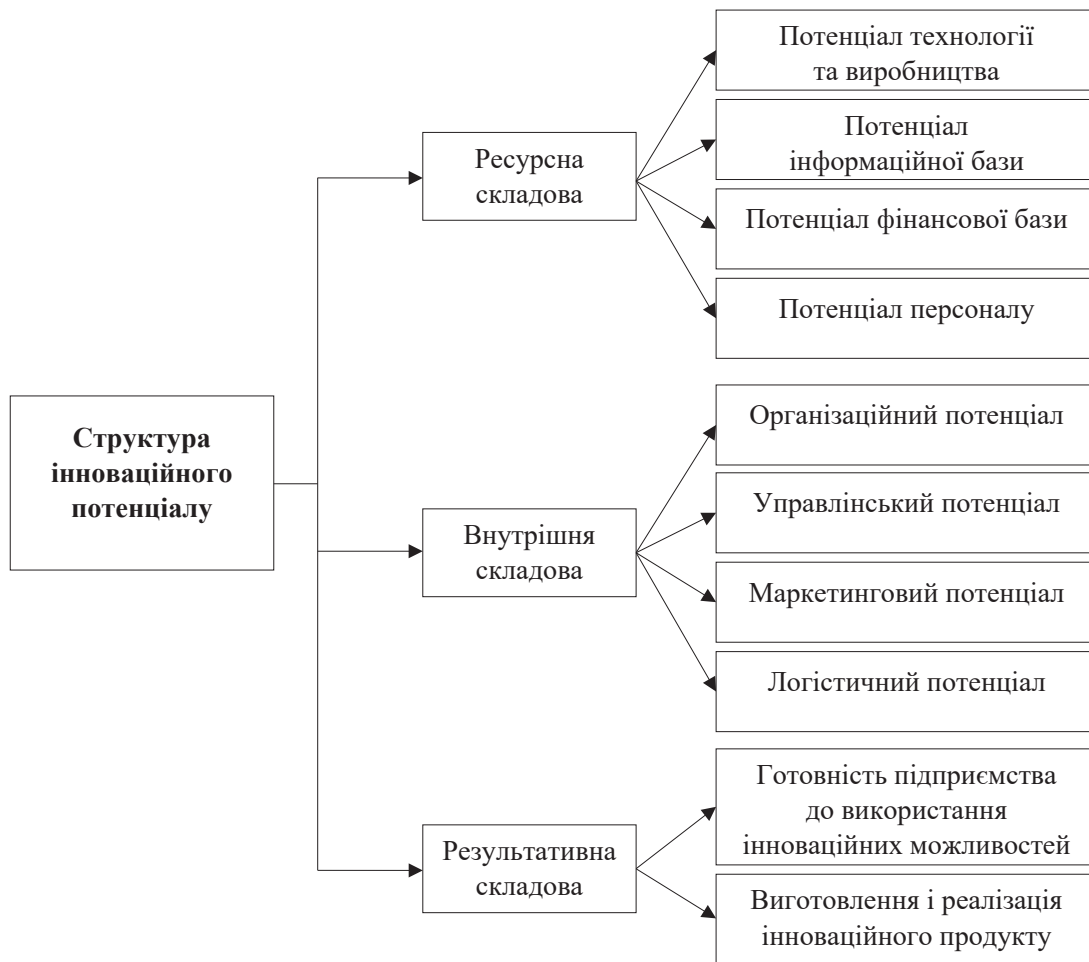


Рис. 1. Структура інноваційного потенціалу промислового підприємства

Джерело: побудовано на основі [8, с. 75; 9, с. 24]

покращення системи стимулювання персоналу, збільшення рівня сприйнятливості працівників підприємства до інновацій [8, с. 75].

Так як зростання інноваційного потенціалу підприємства є одним з визначальних чинників формування його стійкого розвитку, тому доцільно дослідити взаємозв'язок цих понять та визначити вплив підвищення інноваційного потенціалу на стійкий розвиток підприємства. Задля вирішення такого завдання запропоновано концептуальну модель, яка представлена на рис. 2.

Розроблена концептуальна модель дослідження взаємозв'язку і впливу інноваційного потенціалу на стійкий розвиток промислового підприємства містить аналіз техніко-економічних показників інноваційної діяльності промислового підприємства, дозволяє оцінити рівень інноваційного потенціалу промислового підприємства, сформулювати ефективну структуру інноваційних ресурсів промислового підприємства, що дозволить прогнозувати зміни інноваційного потенціалу та реалізовувати рішення, спрямо-

вані на забезпечення стійкого розвитку промислового підприємства.

Висновки. Виконане наукове дослідження дозволяє зробити висновки про те, що вирішення теоретичних і методологічних проблем стійкого розвитку промислового підприємства на основі підвищення інноваційного потенціалу має важливе значення для діяльності промислового підприємства. Забезпечення стійкого розвитку промислового підприємства неможливе без систематизації й удосконалення напрямів підвищення інноваційного потенціалу підприємства. Саме інновації сприяють оновленню ринку, розширенню номенклатури товарів та послуг, створенню нових методів виробництва, постачання та збуту, підвищенню ефективності управління економічним розвитком підприємства.

Зауважимо, що відсутність зв'язку між стійким розвитком підприємства й управлінням інноваційною діяльністю, низький рівень використання промисловими підприємствами науково-технічних досягнень, відсутність стимулів і можливостей використання інноваційних тех-



Рис. 2. Концептуальна модель дослідження взаємозв'язку і впливу інноваційного потенціалу на стійкий розвиток промислового підприємства

Джерело: розроблено на основі [10, с. 195; 11]

нологій, невідповідність інноваційних ідей ринковим потребам обумовлюють низьку ефективність розвитку промислового підприємства.

Таким чином, стійкий розвиток підприємства на основі підвищення його інноваційного потенціалу є необхідною умовою ефективної діяльності будь-якого господарюючого суб'єкта.

Література:

- Лазоренко Т., Шолом І. Теоретичні засади концепції управління стійким розвитком. *Галицький економічний вісник*. 2020. № 6 (67). С. 175–184. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/67/924.pdf>
- Данилишин Б.М., Шостак Л.Б. Устойчивое развитие в системе природно-ресурсных ограничений. Київ : СОСІ України, 1999. 367 с.
- Коваленко Ю.О. Підходи щодо оцінки сталого розвитку регіонів на основі соціо-еколого-економічних показників. *Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. Серія «Економіка»*. 2020. № 3 (88). С. 45–55.
- Гросул В.А., Мамаєва Г.С. Теоретичні підходи щодо визначення сутності стійкого розвитку підприємства. *Сталый розвиток економіки*. 2012. № 7. С. 104–107.
- Яковенко Я.Ю. Концепція управління стійким розвитком підприємств. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. Випуск 36. С. 76–81. URL: <https://ejournal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/600/596>

- Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : указ Президента від 30.09.2019 № 722/2019 р. / Верховна рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>
- Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні : Закон України від 08.09.2011 р. № 3715-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3715-17#Text>
- Вакалюк В.А. Інноваційний потенціал сучасного підприємства: структура та оцінка. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Випуск 4 (15). С. 72–78.
- Євтушенко Н.О., Рязанцев Р.О. Сутність та структура інноваційного потенціалу. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2022. № 1-2 (39). С. 22–26.
- Карлова О.А., Секірожа Я.В. Концептуальний підхід до формування інноваційного забезпечення стійкого розвитку машинобудівних підприємств. *Economics Bulletin*. 2020. № 4. С. 188–199. URL: https://ev.nmu.org.ua/docs/2020/4/EV20204_188-199.pdf
- Сокіл О.Г. Концептуальні основи сталого розвитку в економічних та облікових теоріях. *Ефективна економіка*. 2016. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5194>

References:

- Lazorenko T., Sholom I. (2020). Teoretychni zasady kontseptsiyi upravlinnya stiykym rozvytkom [Theoretical foundations of the concept of management of stable development]. *Halys'kyu ekonomichnyy visnyk*, no. 6 (67), pp. 175–184. Available at: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/67/924.pdf>

2. Danilishin B.M., Shostak L.B. (1999). Ustoychivoye razvitiye v sisteme prirodno-resursnykh ogranicheniy [Sustainable development in the system of natural resource restrictions]. Kyiv: SOSP Ukrainy. (in Ukrainian)
3. Kovalenko Yu.O. (2020). Pidkhody shchodo otsinky staloho rozvytku rehioniv na osnovi sotsio-ekoloho-ekonomichnykh pokaznykiv [Approaches to assessing the sustainable development of regions on the basis of socio-ecological and economic indicators]. *Menedzher. Visnyk Donets'koho derzhavnoho universytetu upravlinnya. Seriya "Ekonomika"*, no. 3 (88), pp. 45–55.
4. Hrosul V.A., Mamayeva H.S. (2012). Teoretychni pidkhody shchodo vyznachennya sutnosti stiykoho rozvytku pidpryyemstva [Theoretical approaches to determine the essence of sustainable development of the enterprise]. *Stalyi rozvytok ekonomiky*, no. 7, pp. 104–107.
5. Yakovenko Ya.Yu. (2019). Kontseptsiya upravlinnya stiykym rozvytkom pidpryyemstv [The concept of managing sustainable development of enterprises]. *Naukovyy visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu*, vol. 36, pp. 76–81. Available at: <https://ejournal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/600/596>
6. Pro tsili staloho rozvytku Ukrainy na period do 2030 roku: ukaz Prezydenta (2019) [On the goals of sustainable development of Ukraine for the period up to 2030]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>
7. Pro priorityetni napryamy innovatsiynoi diyal'nosti v Ukraini: Zakon Ukrainy (2011) [On priority areas of innovative activity in Ukraine: Law of Ukraine]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3715-17#Text>
8. Vakalyuk V.A. (2019). Innovatsiynyy potentsial suchasnoho pidpryyemstva: struktura ta otsinka [Innovative potential of the modern enterprise: structure and evaluation]. *Pryazovs'kyi ekonomichnyy visnyk*, vol. 4 (15), pp. 72–78.
9. Yevtushenko N.O., Ryazantsev R.O. (2022). Sutnist' ta struktura innovatsiynoho potentsialu [The essence and structure of innovation potential]. *Ekonomika. Menedzhment. Biznes*, no. 1-2 (39), pp. 22–26.
10. Karlova O.A., Sekirozh YA.V. (2020). Kontseptual'nyy pidkhid do formuvannya innovatsiynoho zabezpechennya stiykoho rozvytku mashynobudivnykh pidpryyemstv [Conceptual approach to the formation of innovative support of sustainable development of machine-building enterprises]. *Economics Bulletin*, no. 4, pp. 188–199. Available at: https://ev.nmu.org.ua/docs/2020/4/EV20204_188-199.pdf
11. Sokil O.H. (2016). Kontseptual'ni osnovy staloho rozvytku v ekonomichnykh ta oblikovykh teoriyakh [Conceptual foundations of sustainable development in economic and accounting theories]. *Efektivna ekonomika*, no. 10. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5194>

Summary. The purpose of scientific research is to clarify the essence of two definitions: "Innovative potential of the enterprise" and "sustainable development of the enterprise", and identification of directions of increasing the innovative potential of an industrial enterprise, which would contribute to ensuring the sustainable development of the enterprise. The article examines the essence of the term "sustainable development", which is a combined system of management of the organization, which is a balanced, harmonious and long-term development of the organization, whose activity is aimed at ensuring a holistic equilibrium, taking into account the variable external conditions of functioning and achieving sustainable effective results of the enterprise. Types of stability at the macro level (sustainable development of the planet, humanity, all spheres of life), meso (sustainable development of the country or a certain industry) and micro level (sustained development of the individual, enterprise, region, region) are clarified. Approaches to determining the sustainable development of the enterprise, in particular, pragmatic approach, structural and systematic approach, financial-oriented approach, threefold approach are determined. The pragmatic approach is to distinguish organizational stability, market stability and production stability. The structural-systematic approach examines the stability of the enterprise on the macro, meso- and micro levels. The financial-oriented approach involves understanding the stability in terms of finance, that is, the development of an enterprise is considered as an opportunity to achieve indicators of financial stability. The triune approach is based on the concept of sustainable development, according to which the stability of the enterprise is ensured by combining economic, environmental and social components. The main characteristics of the sustainable development of a modern industrial enterprise in the context of the concept of sustainable development are outlined. The essence of the innovative potential of an industrial enterprise in accordance with domestic legislation is clarified. Innovation potential is found to be a collection of scientific, technological, financial, economic, production-social and cultural and educational capabilities of the country (industry, region, enterprise, etc.) necessary to ensure innovative development of the economy. The structure of the innovative potential of an industrial enterprise, which is represented by three components: resource, internal and effective, is determined. The directions of activation of the innovative potential of an industrial enterprise are outlined. The conceptual model of the study of the relationship and the impact of innovative potential on the sustainable development of an industrial enterprise is proposed.

Key words: sustainable development, innovative potential, industrial enterprise, concept of sustainable development, conceptual model.

Ананьева Ю.В.

*к.е.н., доцент,
доцент кафедри публічних фінансів,
Державний податковий університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0481-5787>*

*Ananieva Yuliia
State Tax University*

ТРАНСНАЦІОНАЛЬНІ КОРПОРАЦІЇ ТА ЇХ РОЛЬ У ФОРМУВАННІ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РИЗИКАМИ

TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND THEIR ROLE IN THE FORMATION OF FINANCIAL RISK MANAGEMENT STRATEGIES

Анотація. У статті розкрито роль транснаціональних корпорацій (ТНК) у сучасному глобалізованому світі та їх вплив на формування стратегій управління фінансовими ризиками. Основна увага приділена методам та інструментам, які ТНК використовують для мінімізації потенційних втрат та оптимізації прибутковості, а саме: хеджування, диверсифікація, страхування, створення резервних фондів та використання сучасних технологій. Стаття підкреслює важливість системного підходу до управління ризиками для забезпечення довгострокової стабільності та конкурентоспроможності ТНК на міжнародному рівні. Акцентується на тому, як глобалізація та зростання міжнародної конкуренції вимагають від ТНК більш глибокого розуміння та адаптації до фінансових викликів. Особлива увага приділяється впливу сучасних технологій на процеси управління ризиками, включаючи автоматизацію, аналітику та прогнозування. Висвітлюється, як ТНК можуть використовувати ці технології для підвищення своєї ефективності, забезпечення фінансової стабільності та зміцнення довіри акціонерів та інвесторів. В кінцевому підсумку, стаття підкреслює важливість інноваційного підходу до управління фінансовими ризиками в умовах постійної зміни та невизначеності глобального бізнес-середовища. Розглянуто практичні випадки та дослідження, демонструючи, як провідні ТНК впоралися з конкретними фінансовими викликами та які стратегії вони використовували для забезпечення своєї рентабельності та зростання. Через ці приклади читачам надається глибше розуміння реального застосування теоретичних концепцій у сфері управління ризиками. Вказано на майбутні тренди в області управління фінансовими ризиками, зокрема на роль штучного інтелекту, блокчейну та інших передових технологій, які можуть радикально змінити підхід до фі-

нансового планування та аналізу. Підкреслено, що успіх сучасних ТНК в значній мірі залежить від їх здатності адаптуватися до швидко змінюваних умов ринку, використовуючи інноваційні стратегії та технології для ефективного управління фінансовими ризиками.

Ключові слова: Транснаціональні корпорації (ТНК), фінансові ризики, стратегії управління, хеджування, диверсифікація, страхування, резервні фонди, сучасні технології.

Постановка проблеми. Транснаціональні корпорації (ТНК) є одними з найбільших та найвпливовіших учасників світової економіки. Їх діяльність впливає на міжнародну торгівлю, інвестиції, технології та робочі місця. Вони створюють глобальні ланцюги поставок, взаємодіють з місцевими підприємствами та впливають на економічний розвиток країн. Однак, поряд з глобальними можливостями, ТНК стикаються з численними викликами та ризиками, зокрема фінансовими. У сучасних умовах глобалізації та зростання міжнародної конкуренції роль ТНК у світовій економіці посилюється. Водночас, збільшення обсягів міжнародної діяльності призводить до зростання фінансових ризиків. Це робить актуальним питання управління цими ризиками та розробки ефективних стратегій їх мінімізації. Фінансові ризики, такі як валютні коливання, нестабільність ставок проценту, політичні ризики в різних країнах, можуть суттєво вплинути на діяльність ТНК та їх прибутковість. Тому вивчення та розуміння цих ризиків, а також розробка стратегій їх управління, є важливим для забезпечення стабільності та довгострокового успіху ТНК. Таким чином, тема управління фінан-

совими ризиками в ТНК є надзвичайно актуальною та важливою для дослідження, оскільки вона стосується як окремих корпорацій, так і глобальної економіки в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значущий вклад у дослідження структурного аналізу проблем управління фінансовими ризиками компанії внесли видатні економісти, фінансові експерти, соціологи, політологи та інші науковці, зокрема: Гончарук І., Пожар Є., Гречко Куліш Г., Орлик О., Добринь С. Костецький В., Лактіонова О. та інші. Проте, з урахуванням мінливості економічних умов, ця проблема потребує додаткового вивчення. Незалежно від численних наукових робіт, ця тема залишається актуальною, особливо в контексті економічних криз та політичної нестабільності. Існує потреба в додаткових дослідженнях, щоб знайти найкращі методики аналізу, оцінки та мінімізації фінансових ризиків.

Метою статті є дослідження та аналіз ролі транснаціональних корпорацій у процесі формування та реалізації стратегій управління фінансовими ризиками в умовах глобалізації та зростаючої міжнародної конкуренції.

Виклад основного матеріалу дослідження. Транснаціональні корпорації (ТНК) зіткнулися з рядом фінансових ризиків у зв'язку з їх глобальною діяльністю та взаємодією з різними економічними системами. Ось деякі з основних фінансових ризиків, з якими стикаються ТНК:

1. Валютний ризик. Це ризик втрати внаслідок небажаних коливань валютних курсів. ТНК, які здійснюють операції в різних валютах, можуть втратити значущі суми грошей через несприятливі зміни валютних курсів. Валютний ризик, також відомий як ризик обмінного курсу, виникає в результаті коливань валютних курсів між країнами. Ці коливання можуть впливати на фінансовий стан компаній, які ведуть міжнародний бізнес, оскільки вони часто здійснюють операції в різних валютах. Типи валютних ризиків:

- транзакційний ризик (виникає, коли компанія укладає угоди на іноземній валюті. Наприклад, якщо компанія імпортує товари з іншої країни і погоджується сплатити за них через певний час, протягом цього часу валютний курс може змінитися, що призведе до збільшення або зменшення вартості платежу в місцевій валюті);

- економічний ризик (це довгостроковий ризик, пов'язаний з впливом коливань валютних курсів на майбутні грошові потоки компанії. Зміни валютних курсів можуть вплинути на конкурентоспроможність продуктів компанії на міжнародних ринках);

- перекладний ризик (виникає, коли компанія перекладає фінансові звіти своїх зарубіжних підрозділів у місцеву валюту. Коливання валютних курсів можуть впливати на вартість активів, зобов'язань, доходів та витрат, відображених у консолідованому балансі) [1].

2. Ризик відсоткових ставок. Зміни в ставках проценту можуть впливати на вартість кредитування та інвестування для ТНК. Нестабільність ставок може збільшити вартість залучення капіталу або знизити доходи від інвестицій.

3. Ризик країни. Політична, економічна або соціальна нестабільність в країні, де діє ТНК, може призвести до втрат. Це може включати ризики націоналізації, конфіскації майна, обмежень на переказ коштів або навіть громадянських заворушень. Ризик країни відноситься до комплексу ризиків, пов'язаних з інвестуванням або веденням бізнесу в певній країні. Цей ризик виникає через різноманітні фактори, які можуть впливати на діяльність компанії в даній країні, включаючи політичні, економічні, соціальні та інші аспекти. Основні компоненти ризику країни:

- політичний ризик (він включає в себе ризик втрати внаслідок політичних подій або дій уряду, таких як націоналізація, конфіскація майна, введення обмежень на виведення капіталу, воєнні конфлікти, терористичні акти та інші подібні події);

- економічний ризик (це ризик, пов'язаний з економічною нестабільністю країни, такою як інфляція, дефляція, високий рівень безробіття, боргова криза та інші макроекономічні фактори);

- фінансовий ризик (він включає в себе ризики, пов'язані з фінансовою системою країни, такі як нестабільність банківської системи, обмеження на валютні операції та ризик дефолту державних облигацій);

- правовий ризик (це ризик, що законодавство або регулятивні акти країни можуть змінитися таким чином, що негативно вплине на діяльність компанії. Це може включати зміни в податковому законодавстві, трудовому кодексі, правах власності та інших правових аспектах);

- соціокультурний ризик (різниця в культурних, соціальних та етичних стандартах може вплинути на сприйняття бренду, продукту або діяльності компанії місцевим населенням) [2].

Ризик країни є важливим аспектом міжнародного бізнесу, і компанії повинні розробляти стратегії для його ідентифікації, оцінки та управління.

4. Ризик ліквідності. Це ризик, що ТНК не зможе забезпечити достатньо грошових коштів для покриття своїх короткострокових зобов'язань. Це може статися через непередбачувані

витрати, проблеми з доступом до кредитів або нездатність конвертувати активи в готівку без значних втрат. Ризик ліквідності відноситься до можливості суб'єкта господарювання (компанії, банку, інвестиційного фонду тощо) забезпечити своєчасне виконання фінансових зобов'язань за рахунок наявних або швидко залучених грошових коштів. Типи ризику ліквідності:

- ризик фінансування (ризик, що компанія не зможе забезпечити необхідне фінансування для покриття своїх короткострокових зобов'язань. Це може бути внаслідок відмови банків у кредитуванні, нездатності випустити нові акції або інших причин);

- ризик ринку (ризик, що компанія не зможе продати актив або здійснити операцію на ринку без значних втрат через відсутність покупців або низьку ліквідність ринку) [3].

Фактори, що впливають на ризик ліквідності: структура пасивів (високий рівень короткострокового боргу може збільшити ризик ліквідності, оскільки компанія повинна буде забезпечити великі виплати за короткий період часу); доступ до ринків капіталу (обмежений доступ до ринків капіталу може ускладнити залучення нового фінансування); ліквідність активів (наявність великої кількості неліквідних активів може ускладнити швидке залучення грошових коштів); операційна ліквідність (нездатність швидко конвертувати операційні активи, такі як запаси, в готівку також може вплинути на ліквідність). Ризик ліквідності є однією з ключових проблем у фінансовому управлінні, і його необхідно ретельно враховувати при плануванні та прийнятті рішень.

5. Кредитний ризик. Це ризик, що контрагент (наприклад, покупець або кредитор) не зможе виконати свої фінансові зобов'язання перед ТНК. Кредитний ризик є одним з основних ризиків у фінансовій сфері. Він відноситься до можливості того, що позичальник (або контрагент) не виконає своїх фінансових зобов'язань перед кредитором. Це може бути невиконанням платежів за кредитом, несплатою облігацій або іншими фінансовими інструментами. Основні компоненти кредитного ризику [4]:

- дефолт (це найбільш радикальний випадок кредитного ризику, коли позичальник повністю припиняє виконувати свої зобов'язання перед кредитором);

- затримка платежу (позичальник може тимчасово не виконувати своїх зобов'язань, але пізніше відновлює платежі);

- зниження кредитного рейтингу (рейтингові агентства можуть знизити кредитний рейтинг

позичальника, що вказує на підвищення його кредитного ризику).

Фактори, що впливають на кредитний ризик: фінансовий стан позичальника (здоров'я фінансів позичальника, його прибутковість, рівень заборгованості та інші показники можуть вказувати на його здатність обслуговувати борг); економічні умови (рецесія або економічна нестабільність може підвищити кредитний ризик для широкого спектра позичальників); галузеві ризику (деякі галузі можуть бути більш схильні до кредитних ризиків через їх особливості); географічні та політичні ризику (позичальники з країн з високим рівнем політичної або економічної нестабільності можуть мати вищий кредитний ризик).

6. Ризик цінової нестабільності. Коливання цін на сировину, енергетику або інші ключові ресурси можуть впливати на вартість виробництва та прибутковість ТНК. Ризик цінової нестабільності відноситься до потенційних втрат, які можуть виникнути внаслідок непередбачуваних коливань цін на товари, послуги, фінансові інструменти чи активи. Цей ризик є особливо актуальним для компаній, які залежать від певних сировинних ринків, а також для інвесторів на фінансових ринках. Причини цінової нестабільності:

- економічні фактори: зміни в попиті та пропозиції, інфляція, макроекономічні показники можуть впливати на ціни.

- політичні події: війни, політичні кризи, зміни урядової політики можуть призвести до коливань цін.

- природні катастрофи: стихійні лиха, такі як землетруси, повені або сухостої, можуть впливати на ціни сировини.

- технологічні зміни: інновації можуть змінити вартість виробництва або створити нові продукти, що вплине на ціни.

- спекуляції: активність трейдерів та спекулянтів може призводити до короткострокових коливань цін [5].

7. Операційний ризик. Це ризик втрати внаслідок недоліків, помилок або збоїв в внутрішніх процесах, системах або людському факторі. Операційний ризик є ризиком втрат, які виникають через недоліки або збої в внутрішніх процесах, людському факторі, системах або зовнішніх подіях. Це широкий тип ризику, який охоплює різноманітні аспекти діяльності організації. Причини операційного ризику: людський фактор (помилки персоналу, недостатнє навчання, недоліки в управлінні персоналом); системні збої (збої в ІТ-системах, відмова обладнання, проблеми з програмним забезпеченням); вну-

трішні процеси (недоліки в процедурах, політиці, процесах управління); зовнішні події (природні катастрофи, терористичні акти, шахрайство з боку третіх осіб).

Ризик цінової нестабільності завжди буде присутнім у бізнесі та інвестиціях. Однак за допомогою ефективних стратегій управління можна мінімізувати його вплив та забезпечити стабільність та прибутковість. Враховуючи ці ризики, для ТНК важливо розробляти та впроваджувати ефективні стратегії управління ризиками, щоб мінімізувати можливі втрати та забезпечити стабільний розвиток.

Управління фінансовими ризиками є ключовим для забезпечення стабільності та прибутковості організації. Існує ряд стратегій, які можуть бути використані для мінімізації потенційних втрат від фінансових ризиків:

Хеджування: використання фінансових інструментів, таких як ф'ючерси, опціони та свопи, для захисту від небажаних коливань цін, валютних курсів або ставок проценту. Хеджування є важливим інструментом у портфелі фінансового менеджера для захисту від непередбачуваних рухів на ринку. Використовуючи правильні стратегії та інструменти, компанії можуть мінімізувати свої ризики та максимізувати прибуток.

Диверсифікація: розподіл інвестицій між різними активами, ринками або географічними регіонами для зменшення залежності від одного конкретного ризику. **Методи диверсифікації:** диверсифікація за класами активів (розподіл інвестицій між акціями, облігаціями, нерухомістю, сировиною тощо); географічна диверсифікація (інвестування в активи, розташовані в різних країнах або регіонах); секторальна диверсифікація (розподіл інвестицій між різними галузями економіки); диверсифікація за стилем управління (інвестування в фонди з різними стратегіями управління, наприклад, стабільний приріст, цінні папери з високим дивідендом тощо). Диверсифікація є важливим інструментом для будь-якого інвестора, який прагне зменшити ризики та забезпечити стабільний приріст свого капіталу. Використовуючи правильні стратегії диверсифікації, можна досягти більшої стабільності та захисту від непередбачуваних ринкових коливань [6].

Страховання: застосування страхових полісів для покриття потенційних втрат від певних ризиків, таких як катастрофи або шахрайство. Страховання є важливим інструментом у сучасному суспільстві, який допомагає людям та організаціям захиститися від різноманітних ризиків. Вибираючи правильний страховий поліс та ком-

панію, можна забезпечити себе та свою родину від непередбачених фінансових втрат.

Ліміти та контроль: встановлення лімітів для певних видів активів, позицій або операцій, щоб контролювати рівень ризику. Ліміти та контроль є важливими інструментами у фінансовому управлінні, які допомагають організаціям та особистостям вести ефективне планування, контролювати витрати та забезпечувати фінансову стабільність. **Переваги встановлення лімітів та контролю.** **Ефективність:** Допомагає оптимізувати використання ресурсів та забезпечує краще планування. **Прозорість:** Забезпечує чітке розуміння витрат та діяльності. **Захист:** Зменшує ризик фінансових втрат або зловживань. **Відповідальність:** Встановлює чіткі рамки відповідальності для команд та особистостей. Ліміти та контроль є важливими інструментами у фінансовому управлінні, які допомагають забезпечити стабільність, ефективність та відповідальність. Вони допомагають організаціям та особистостям робити обґрунтовані рішення, зменшуючи ризики та забезпечуючи досягнення поставлених цілей.

Аналіз чутливості: оцінка потенційного впливу різних ризикових сценаріїв на фінансовий стан організації.

Створення резервних фондів: накопичення резервів для покриття можливих втрат від непередбачуваних подій. **Рекомендації щодо створення резервних фондів:** **Оцінка потреб:** Визначте, скільки грошей вам потрібно для покриття ваших основних витрат протягом певного періоду (наприклад, 3-6 місяців). **Регулярні внески:** Відкладайте певну суму грошей щомісяця. **Інвестування:** Розгляньте можливість інвестування частини своїх резервних фондів для отримання додаткового доходу. **Перегляд та корекція:** Регулярно перевіряйте свої резервні фонди та коригуйте їх розмір відповідно до змін у вашому житті [7].

Постійний моніторинг: регулярний аналіз та відстеження фінансових ризиків, щоб вчасно виявляти та реагувати на зміни.

Освіта та навчання: забезпечення, щоб персонал компанії розумів ризики та знає, як їх уникнути або мінімізувати.

Використання технологій: застосування сучасних ІТ-рішень для аналізу, прогнозування та управління ризиками. Сучасні технології відіграють ключову роль у фінансовому управлінні, включаючи створення та управління резервними фондами. Вони пропонують інструменти, які роблять цей процес більш ефективним, прозорим та доступним. **Цифрові платформи для інвестування (Робо-консультанти:** Автоматизовані платформи, які допомагають користувачам

інвестувати їхні гроші на основі їхніх фінансових цілей та апетиту до ризику. Мобільні додатки: Додатки, які дозволяють користувачам легко відстежувати та управляти своїми інвестиціями з будь-якого місця).

Взаємодія з експертами: консультації з фінансовими консультантами, аналітиками та іншими експертами для отримання об'єктивної оцінки ризиків та рекомендацій щодо їх управління.

Успішне управління фінансовими ризиками вимагає системного підходу, який комбінує стратегічне планування, тактичні рішення та оперативний контроль. Завдяки цьому компанія може забезпечити свою стабільність, зберегти репутацію та забезпечити довгостроковий розвиток.

Висновки. Транснаціональні корпорації (ТНК) відіграють ключову роль у глобалізованому світовому економічному ландшафті. Їхній вплив на міжнародний бізнес та фінансові ринки є значущим, і це вимагає від них ефективного управління фінансовими ризиками. Для ТНК важливо розробляти стратегії управління ризиками, що враховують специфіку їх діяльності, регіональні особливості та глобальні тенденції. Інструменти, такі як хеджування, диверсифікація, страхування та створення резервних фондів, є важливими для забезпечення фінансової стабільності та захисту від потенційних втрат. Сучасні технології надають ТНК можливість для більш точного прогнозування, аналізу та управління ризиками, що дозволяє їм адаптуватися до швидко змінюваних умов ринку. У майбутньому роль ТНК у формуванні глобальних стратегій управління фінансовими ризиками буде лише зростати, а отже, потреба в їхньому ефективному управлінні стане ще більш актуальною. Завдяки правильному підходу до управління ризиками, ТНК можуть не тільки захистити свої активи та інтереси, але й отримати конкурентні переваги на міжнародному рівні. Ефективне управління ризиками дозволяє ТНК оптимізувати витрати, збільшувати прибутковість та зміцнювати довіру акціонерів та інвесторів. Транснаціональні корпорації, які активно використовують стратегії управління ризиками, здатні краще адаптуватися до непередбачуваних зовнішніх викликів, таких як економічні кризи, політична нестабільність або природні катастрофи. Інтеграція стратегій управління ризиками у корпоративну культуру ТНК сприяє створенню більш стійкої та відповідальної організації, яка може ефективно реагувати на зміни та виклики. У світлі глобалізації та зростання міжнародної конкуренції, ТНК, які не приділяють належної уваги управлінню фінансовими ризиками, можуть стикнутися з сер-

йозними фінансовими та репутаційними втратами. У заключенні, управління фінансовими ризиками є не лише необхідністю, але й стратегічною перевагою для ТНК у сучасному бізнес-середовищі. Тільки через системний підхід до аналізу, прогнозування та мінімізації ризиків ТНК можуть забезпечити свою довгострокову стабільність та успіх на глобальному ринку.

Література:

1. Кузьмінець Т. Г., Перегняк Ю. А. Управління фінансовими ризиками підприємства в умовах ринкової економіки. *Молодий вчений*. 2017. № 12 (52). С. 677–680.
2. Podolianchuk O., Tomashuk I. Formation of financial results of activities of agricultural enterprises of Vinnitsa region. *The scientific heritage*. 2020. № 47. Vol. 7. P. 63–73.
3. Костецький В. В., Бутов А. М. Напрями побудови системи управління фінансовими ризиками на підприємстві. *Український журнал прикладної економіки*. 2016. Том 1. № 3. С. 60–66.
4. Пожар С. П. Аналіз фінансових ризиків та методи їх нейтралізації на підприємстві. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 43. С. 387–391.
5. Орлик О. В. Фінансові ризики в системі забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства. *Інноваційна економіка*. 2016. № 5–6 [63]. С. 218–223.
6. Tomashuk I. V., Tomashuk I. O. Enterprise development strategy: innovation and internal flexibility. *Colloquium-journal*. 2021. № 3 (90). Vol. 4. P. 51–66.
7. Лактіонова О. А. Управління фінансовими ризиками. Вінниця : ДонНУ імені Василя Стуса, 2020. 256 с. URL: https://r.donnu.edu.ua/bitstream/123456789/1460/1/Навч%20посібник%20УФР%2027_10_2020.pdf

References:

1. Kuzminets, T. H., & Perehniak, Yu. A. (2017). Upravlinnia finansovymy ryzykamy pidpriemstva v umovakh rynkovoї ekonomiky [Management of financial risks of the enterprise in a market economy]. *Molodyi vchenyi – Young scientist*, 12 (52), 677–680.
2. Podolianchuk, O., & Tomashuk, I. (2020). Formation of financial results of activities of agricultural enterprises of Vinnitsa region. *The scientific heritage*, 47, 7, 63–73.
3. Kostetskyi, V. V., & Butov, A. M. (2016). Napriamy pobudovy systemy upravlinnia finansovymy ryzykamy na pidpriemstvi [Directions of building a financial risk management system at the enterprise]. *Ukrainskyi zhurnal prykladnoi ekonomiky – Ukrainian Journal of Applied Economics*, 1, 3, 60–66.
4. Pozhar, Ye. P. (2020). Analiz finansovykh ryzykiv ta metody yikh neutralizatsii na pidpriemstvi [Analysis of financial risks and methods of their neutralization at the enterprise]. *Infrastruktura rynku – Market infrastructure*, 43, 387–391.
5. Orlyk, O. V. (2016). Finansovi ryzyky v systemi zabezpechennia finansovo-ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva [Financial risks in the system of financial and economic security of the enterprise]. *Innovatsiina ekonomika – Innovative economy*, 5–6 [63], 218–223.
6. Tomashuk, I. V., & Tomashuk, I. O. (2021). Enterprise development strategy: innovation and internal flexibility. *Solloquium-journal*, 3 (90), 4, 51–66.
7. Laktionova, O. A. (2020). Upravlinnia finansovymy ryzykamy [Financial risk management], Vynnytsia: DonNU imeni Vasyliia Stusa, 256. Available at: https://r.donnu.edu.ua/bitstream/123456789/1460/1/Navch%20posibnyk%20UFR%2027_10_2020.pdf

Summary. The article reveals the role of transnational corporations (TNCs) in the modern globalized world and their influence on the formation of financial risk management strategies. The main focus is on the methods and tools that TNCs use to minimize potential losses and optimize profitability, namely: hedging, diversification, insurance, creation of reserve funds and the use of modern technologies. The article emphasizes the importance of a systematic approach to risk management to ensure the long-term stability and competitiveness of TNCs at the international level. Emphasis is placed on how globalization and growing international competition require TNCs to better understand and adapt to financial challenges. Special attention is paid to the impact of modern technologies on risk management processes, including automation, analytics and forecasting. It highlights how MNCs can use these technologies to improve their efficiency, ensure financial stability and strengthen the confidence of shareholders and investors. Ultimately, the article highlights the importance of an innovative approach to financial risk management in the ever-changing and uncertain global business environment. Case studies and case studies are reviewed, demonstrating how leading MNCs have dealt with specific financial challenges and what strategies they have used to ensure their profitability and growth. Through these examples, readers are provided with a deeper understanding of the real-world application of theoretical concepts in the field of risk management. Future trends in the field of financial risk management are indicated, in particular, the role of artificial intelligence, blockchain and other advanced technologies that can radically change the approach to financial planning and analysis. It is emphasized that the success of modern TNCs largely depends on their ability to adapt to rapidly changing market conditions, using innovative strategies and technologies for effective financial risk management.

Key words: Transnational corporations (TNCs), financial risks, management strategies, hedging, diversification, insurance, reserve funds, modern technologies.

ЗМІСТ

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

<i>Ляшенко-Щербакова В.В., Гончарук А.Г.</i> ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	4
<i>Білявський В.М., Білявська Ю.В.</i> БРЕНД РОБОТОДАВЦЯ У ФАРМАЦЕВТИЧНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ	12

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

<i>Шевчук В.О.</i> КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ПОНЯТТЯ «СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ».....	22
--	----

ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

<i>Огренич Ю.О., Зайцев Є.А.</i> ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВ УКРАЇНИ: ТЕНДЕНЦІЇ, СТАН ТА ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ (НА ПРИКЛАДІ АТ «ПУМБ»).....	29
--	----

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

<i>Мискін Ю.І., Гринишин М.І., Денещук К.С.</i> ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМАЛІЗАЦІЇ ЦІННОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ.....	38
<i>Шерстюк О.Л., Жук Н.Л.</i> ОБЛІКОВІ ПАРАМЕТРИ РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ ЩОДО ФІНАНСОВИХ РЕЗЕРВІВ ПІДПРИЄМСТВ.....	44

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

<i>Захарченко В.І., Меркулов М.М., Фоміна Н.М.</i> ФОРМУВАННЯ ОСВІТНІХ СИСТЕМ З АДАПТИВНИМ УПРАВЛІННЯМ.....	52
<i>Божкова В.В., Штика Ю.М., Мірошніченко С.П.</i> РИЗИКОСТІЙКІСТЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ.....	65
<i>Иlhashenko Nataliia, Esmanov Oleksiy</i> BRANDING AS A STRATEGIC DIRECTION FOR THE DEVELOPMENT OF THE EDUCATIONAL SPHERE.....	69
<i>Манн Р.В., Махно С.В.</i> ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР ЙОГО СТІЙКОГО РОЗВИТКУ.....	75
<i>Ананьєва Ю.В.</i> ТРАНСНАЦІОНАЛЬНІ КОРПОРАЦІЇ ТА ЇХ РОЛЬ У ФОРМУВАННІ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РИЗИКАМИ.....	81

CONTENTS

ECONOMY AND ENTERPRISE MANAGEMENT

- Liashenko-Shcherbakova Valeria, Goncharuk Anatoliy*
THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF MEASURING
THE EFFICIENCY OF PHARMACEUTICAL ENTERPRISES.....4
- Biliavskiy Valentyn, Biliavska Yuliia*
EMPLOYER BRAND IN PHARM MANAGEMENT.....12

ECONOMIC THEORY AND HISTORY OF ECONOMIC THOUGHT

- Shevchuk Vladyslava*
CONCEPTUALIZATION OF THE CONCEPT «WORLD LABOR MARKET».....22

MONEY, FINANCES AND CREDIT

- Ohrenych Yuliia, Zaitsev Yevhen*
INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE ACTIVITIES OF UKRAINIAN BANKS:
TRENDS, STATE AND PROVISION OF FINANCE (ON THE EXAMPLE OF JSC "PUMB")..... 29

ACCOUNTING, ANALYSIS AND AUDIT

- Myskin Yurii, Hrynyshyn Mariia, Deneshchuk Kateryna*
ACCOUNTING AND ANALYTICAL TECHNOLOGIES
FOR THE FORMALIZATION OF ENTERPRISE VALUE
IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION..... 38
- Sherstiuk Oleksandr, Zhuk Nataliia*
ACCOUNTING PARAMETERS FOR THE DISCLOSURE
OF INFORMATION REGARDING FINANCIAL RESERVES OF ENTERPRISES.....44

ECONOMY AND OPERATION OF NATIONAL ECONOMY

- Zakharchenko Vitaliy, Merkulov Mykola, Fomina Nataliia*
FORMATION OF EDUCATIONAL SYSTEMS WITH ADAPTIVE MANAGEMENT.....52
- Bozhkova Viktoriya, Shtyka Yurii, Miroshnichenko Serhii*
RISK RESISTANCE AS A PREREQUISITE FOR ENSURING THE SUSTAINABLE
DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES ON THE BASIS OF INNOVATION..... 65
- Illiashenko Nataliia, Esmanov Oleksiy*
BRANDING AS A STRATEGIC DIRECTION
FOR THE DEVELOPMENT OF THE EDUCATIONAL SPHERE.....69
- Mann Ruslan, Makhno Serhii*
INCREASING THE INNOVATIVE POTENTIAL OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE
AS A KEY FACTOR IN ITS SUSTAINABLE DEVELOPMENT.....75
- Ananieva Yuliia*
TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND THEIR ROLE
IN THE FORMATION OF FINANCIAL RISK MANAGEMENT STRATEGIES.....81

НОТАТКИ

Збірник наукових праць

НАУКОВИЙ ВІСНИК МІЖНАРОДНОГО ГУМАНІТАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Серія:

Економіка і менеджмент

Випуск 53

Коректура • *В.І. Бабич*

Комп'ютерна верстка • *В.О. Удовиченко*

Формат 60x84/8. Гарнітура Times New Roman.
Папір офсет. Цифровий друк. Ум. друк. арк. 10,46.
Підписано до друку 16.12.2022 р. Замов. 0123/036. Наклад 100 прим.

Видавництво і друкарня – Видавничий дім «Гельветика»
65101, Україна, м. Одеса, вул. Інглєзі, 6/1
Телефони: +38 (095) 934 48 28, +38 (097) 723 06 08
E-mail: mailbox@helvetica.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 7623 від 22.06.2022 р.