

МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ «ІНТЕРНАУКА».

Серія: «Економічні науки»

ISSN 2520-2294 (print)
ISSN 2709-5444 (online)

INTERNATIONAL SCIENTIFIC
JOURNAL «INTERNAUKA».

Series: «Economic sciences»

МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ
ЖУРНАЛ «ИНТЕРНАУКА».

Серия: «Экономические науки»



№ 7(51) / 2021
2 том



**МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ
«ІНТЕРНАУКА».**

Серія: «Економічні науки»

**INTERNATIONAL SCIENTIFIC JOURNAL
«INTERNAUKA».**

Series: «Economic sciences»

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
«ИНТЕРНАУКА».**

Серия: «Экономические науки»

НАУКОВЕ ФАХОВЕ ВИДАННЯ

*Свідоцтво
про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації
КВ № 22443-12343Р*

№ 7(51)

2 том

Київ 2021

ББК 65
УДК 33
М-43



Повний бібліографічний опис всіх статей Міжнародного наукового журналу «Інтернаука». Серія: «Економічні науки» представлено в: **Index Copernicus International (ICI); Polish Scholarly Bibliography; ResearchBib; Наукова періодика України.**

Журнал зареєстровано в міжнародних каталогах наукових видань та наукометричних базах даних: Index Copernicus International (ICI); Polish Scholarly Bibliography; ResearchBib; Ulrichsweb Global Serials Directory; Google Scholar; Наукова періодика України; Bielefeld Academic Search Engine (BASE); Electronic Journals Library; Open J-Gate; Academic keys; Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg Carl von Ossietzky.

НАУКОВЕ ФАХОВЕ ВИДАННЯ

Видання включене до Переліку наукових фахових видань МОН України (категорія «Б»)

Наказ МОН України № 1643 від 28.12.2019

Спеціальності:

051 Економіка

071 Облік і оподаткування

072 Фінанси, банківська справа та страхування

073 Менеджмент

075 Маркетинг

076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність

241 Готельно-ресторанна справа

281 Публічне управління та адміністрування

292 Міжнародні економічні відносини

Засновники:

1. Київський кооперативний інститут бізнесу і права.
2. Приватна установа «Науково-дослідний інститут публічного права».
3. Громадська організація «Міжнародна академія освіти і науки».
4. Товариство з обмеженою відповідальністю «Фінансова Рада України».

У журналі опубліковані наукові статті з актуальних проблем економічної науки.

Для наукових працівників, викладачів, студентів економічних спеціальностей, працівників фінансово-кредитних установ та підприємницьких структур й інших зацікавлених осіб.

Матеріали публікуються мовою оригіналу в авторській редакції.

Редакція не завжди поділяє думки і погляди автора. Відповідальність за достовірність фактів, імен, географічних назв, цитат, цифр та інших відомостей несуть автори публікацій.

У відповідності із Законом України «Про авторське право і суміжні права», при використанні наукових ідей і матеріалів цієї збірки, посилання на авторів та видання є обов'язковими.

© Авторів статей, 2021

© Міжнародний науковий журнал «Інтернаука».

Серія: «Економічні науки», 2021

ISSN 2520-2294 = Internauka. Seria: Ekonomicheskie nauki (Kiev)/Mezhdunarodnyj nauchnyj zhurnal "Internauka".
Seria: Ekonomicheskie nauki

Редакція:

Головний редактор: **Камінська Тетяна Григорівна** — доктор економічних наук, професор, в.о. ректора Київського кооперативного інституту бізнесу і права (Київ, Україна)

Заступник головного редактора: **Коваленко Дмитро Іванович** — кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів та фінансово-економічної безпеки Київського національного університету технологій та дизайну (Київ, Україна)

Редакційна колегія:

Бардаш Сергій Володимирович — доктор економічних наук, професор, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування Київського кооперативного інституту бізнесу і права (Київ, Україна)

Безверхий Костянтин Вікторович — кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансового аналізу та аудиту Київського національного торговельно-економічного університету (Київ, Україна)

Белялов Талят Енверович — кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри бізнес-економіки та туризму Київського національного університету технологій та дизайну (Київ, Україна)

Гринько Алла Павлівна — доктор економічних наук, професор, декан факультету менеджменту Харківського державного університету харчування та торгівлі (Харків, Україна)

Дмитренко Ірина Миколаївна — доктор економічних наук, доцент, професор Національного центру обліку та аудиту Національної академії статистики, обліку та аудиту (Київ, Україна)

Зось-Кіор Микола Валерійович — доктор економічних наук, професор, в.о. завідувача кафедри менеджменту і логістики Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка (Полтава, Україна)

Ільїн Валерій Юрійович — доктор економічних наук, професор, професор кафедри обліку, контролю та оподаткування агробізнесу ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» (Київ, Україна)

Клочан В'ячеслав Васильович — доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту та маркетингу Миколаївського національного аграрного університету (Миколаїв, Україна)

Красноручський Олексій Олександрович — доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри організації виробництва, бізнесу та менеджменту Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка (Харків, Україна)

Курило Людмила Ізидорівна — доктор економічних наук, професор, професор кафедри маркетингу та управління бізнесом Національного університету «Києво-Могилянська академія» (Київ, Україна)

Левицька Світлана Олексіївна — доктор економічних наук, професор, професор кафедри обліку і аудиту Національного університету водного господарства та природокористування (Рівне, Україна)

Назаренко Інна Миколаївна — доктор економічних наук, професор, професор кафедри економічного контролю та аудиту Сумського національного університету (Суми, Україна)

Олійник-Данн Олена Олександрівна — доктор економічних наук, професор, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування Київського кооперативного інституту бізнесу і права (Київ, Україна)

Охріменко Ігор Віталійович — доктор економічних наук, професор, проректор з навчальної та наукової роботи Київського кооперативного інституту бізнесу і права (Київ, Україна)

Паска Ігор Миколайович — доктор економічних наук, професор, декан економічного факультету Білоцерківського національного аграрного університету (Біла Церква, Україна)

Русіна Юлія Олександрівна — кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів та фінансово-економічної безпеки Київського національного університету технологій та дизайну (Київ, Україна)

Скриньковський Руслан Миколайович — кандидат економічних наук, професор, професор кафедри економіки підприємств та інформаційних технологій Закладу вищої освіти «Львівський університет бізнесу та права» (Львів, Україна)

Сопко Валерія Василівна — доктор економічних наук, професор, професор кафедри обліку та оподаткування Київського національного торговельно-економічного університету (Київ, Україна)

Танклевська Наталія Станіславівна — доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та фінансів Херсонського державного аграрного університету (Херсон, Україна)

Тарасенко Ірина Олексіївна — доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів та фінансово-економічної безпеки Київського національного університету технологій та дизайну (Київ, Україна)

Токар Володимир Володимирович — доктор економічних наук, професор, професор кафедри міжнародних фінансів Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана (Київ, Україна)

Фоміна Олена Володимирівна — доктор економічних наук, доцент, завідувач кафедри обліку та оподаткування Київського національного торговельно-економічного університету (Київ, Україна)

Ходжаян Аліна Олександрівна — доктор економічних наук, професор, професор кафедри міжнародних економічних відносин Київського національного торговельно-економічного університету (Київ, Україна)

Horska Elena — Dr.h.c.Prof. Dr. Ing Professor Marketing and Management, Dean of the Faculty of Economics and Management of the Slovak University of Agriculture in Nitra (Slovak Republic)

**№ 7 (51)
2 Т.**

**2021
липень**

МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ «ІНТЕРНАУКА».
СЕРІЯ: «ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ»
INTERNATIONAL SCIENTIFIC JOURNAL «INTERNAUKA».
SERIES: «ECONOMIC SCIENCES»
МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ИНТЕРНАУКА».
СЕРИЯ: «ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ»

ЗМІСТ

МЕНЕДЖМЕНТ

- Грузіна Інна Анатоліївна, Полюхович Марина Володимирівна**
ВИЗНАЧЕННЯ ВАРТОСТІ БІЗНЕСУ В ПРОЦЕСІ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ КОНСАЛТИНГОВОЇ
КОМПАНІЇ 7
- Гордєєва Інна Олександрівна**
АНАЛІЗ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТА ВЗАЄМОВПЛИВУ МІЖ СТРАТЕГІЄЮ І ЖИТТЄВИМ ЦИКЛОМ
ОРГАНІЗАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ПРОЄКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 12
- Чернобай Ліана Іванівна, Широн Юлія Олегівна**
СИСТЕМАТИЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ
ЗА ЖИТТЄВИМ ЦИКЛОМ ПРАЦІВНИКА..... 18

ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ

- Скрипник Світлана Валентинівна, Шепель Інєса Вадимівна, Кононова Олександра Євгеніївна**
БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК АМОРТИЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ЯК ФАКТОР
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕРЕРВНОСТІ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА 30

ПІДПРИЄМНИЦТВО, ТОРГІВЛЯ ТА БІРЖОВА ДІЯЛЬНІСТЬ

- Бойчик Ірина Михайлівна, Собко Ольга Миколаївна, Сп'як Галина Іванівна**
ОСНОВНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ В ПЕРІОД
НЕСТАБІЛЬНОСТІ 38

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

- Надточій Алла Олександрівна, Покотило Тетяна Василівна**
ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ: ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТА ПРІОРИТЕТИ
ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ..... 47

ФІНАНСИ, БАНКІВСЬКА СПРАВА ТА СТРАХУВАННЯ

- Чжожань Чжоу, Делас Віталіна Анатоліївна**
ВЕНЧУРНИЙ КАПІТАЛ І НЕДООЦІНКА ІРО В КИТАЇ..... 59

CONTENTS

MANAGEMENT

- Hruzina Inna, Poliukhovych Maryna**
ESTIMATING VALUE OF BUSINESS IN THE PROCESS OF CONSULTING COMPANY'S
STRATEGY DEVELOPMENT 7
- Hordieieva Inna**
ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP AND INTERACTION BETWEEN STRATEGY AND
ORGANIZATION LIFE CYCLE IN THE CONTEXT OF PROJECT ACTIVITY 12
- Chernobay Liana, Shyron Yuliia**
SYSTEMATIZATION OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL METHODS OF MANAGEMENT ACCORDING
TO THE LIFE CYCLE OF THE EMPLOYEE 18

ACCOUNTING AND TAXATION

- Skrypnyk Svitlana, Shepel Inesa, Kononova Oleksandra**
ACCOUNTING OF DEPRECIATION OF FIXED ASSETS AS A FACTOR OF ENSURING THE
CONTINUITY OF PRODUCTION ACTIVITY OF THE ENTERPRISE 30

ENTREPRENEURSHIP, TRADE AND EXCHANGE ACTIVITIES

- Boichyk Iryna, Sobko Olha, Spyak Halyna**
THE MAIN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF RETAIL TRADE IN UKRAINE DURING
THE PERIOD OF INSTABILITY 38

PUBLIC ADMINISTRATION

- Nadtochii Alla, Pokotylo Tetiana**
UKRAINE'S LABOR POTENTIAL: DEVELOPMENT TRENDS AND STATE
POLICY PRIORITIES 47

FINANCE, BANKING AND INSURANCE

- Zhuoran Zhou, Delas Vitalina**
VENTURE CAPITAL AND IPO UNDERPRICING IN CHINA 59

Hruzina Inna

PhD in Economics,

Associate Professor of Management and Business Department

Semen Kuznets Kharkiv National University of Economics

Грузіна Інна Анатоліївна

кандидат економічних наук,

доцент кафедри менеджменту та бізнесу

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Грузина Инна Анатольевна

кандидат экономических наук,

доцент кафедры менеджмента и бизнеса

Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця

ORCID: 0000-0002-8156-1090

Poliukhovych Maryna

Postgraduate of the Management and Business Department

Semen Kuznets Kharkiv National University of Economics

Полюхович Марина Володимирівна

аспірантка кафедри менеджменту та бізнесу

Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

Полюхович Марина Владимировна

аспирант кафедры менеджмента и бизнеса

Харьковского национального экономического университета имени Семена Кузнеця

ORCID: 0000-0002-1813-5371

DOI: 10.25313/2520-2294-2021-7-7447

EST IMATING VALUE OF BUSINESS IN THE PROCESS OF CONSULTING COMPANY'S STRATEGY DEVELOPMENT

ВИЗНАЧЕННЯ ВАРТОСТІ БІЗНЕСУ В ПРОЦЕСІ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ КОНСАЛТИНГОВОЇ КОМПАНІЇ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ БИЗНЕСА В ПРОЦЕССЕ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ КОНСАЛТИНГОВОЙ КОМПАНИИ

Summary. Importance of developing companies' competitive strategies, which would contain several scenarios for the company's development to achieve the goal of maintaining a stable position of the company among competitors, market value of business is an important indicator of the efficiency. This indicator allows to determine the effectiveness of different scenarios, but requires from the person, who make the strategy, to have special knowledge and compliance with the requirements of special international and national standards. In particular, in the paper it is found that there are different definitions of the "business" in terms of its value, different approaches to valuation and valuation base, which should be consistent with the valuation purpose and the scope of valuation. So, each approach to evaluation requires certain information and can be applied only to a certain group of companies or a certain stage of the business life cycle. Using the methods of analysis and synthesis, the paper summarizes the requirements of international standards and national standards of Ukraine for business evaluation. The main approach of business valuation was chosen as the income approach, which is using the method of discounting cash flows. At the same time, due to the lack of statistical information in open sources of information, on the example of small and medium-sized

consulting companies, the cumulative approach was identified as the most accessible for use. However, due to the fact that the main problem of this approach is the high level of subjectivity, it was proposed to increase the objectivity of the results obtained using the cumulative approach by applying formulas, which are proposed as the result of investigation. The proposed formulas allow to use information obtained as a result of calculations and published in the public Internet sites. At the same time, the possibility of calculating the size of risk premiums for companies in other sectors of the economy can be explored in further research in the case of existing relevant statistical data.

Key words: business valuation, build-up approach, strategy, consulting companies.

Анотація. Зважаючи на важливість розробки конкурентних стратегій компаній, які б містили кілька сценаріїв розвитку компанії для досягнення мети збереження стійкої позиції компанії серед конкурентів, важливим показником є ринкова вартість бізнесу. Цей показник дозволяє визначити ефективність різних сценаріїв, але вимагає наявності у особи, яка розробляє стратегію, певних знань і дотримання вимог спеціальних міжнародних та національних стандартів. Зокрема, в роботі було з'ясовано, що існують різні визначення терміну "бізнес" з точки зору визначення його вартості, різні підходи до оцінки та бази оцінки, що мають узгоджуватись із метою та областю задач оцінки. В свою чергу кожен підхід до оцінки вимагає наявності певної інформації і може бути застосований лише для визначеного кола компаній або певного етапу життєвого циклу бізнесу. З використанням методів аналізу та синтезу в роботі узагальнено вимоги міжнародних стандартів та національних стандартів України з оцінки бізнесу. В якості основного підходу до оцінки бізнесу було визначено дохідний підхід з використанням методу дисконтування грошових потоків. При цьому через брак статистичної інформації у відкритих джерелах інформації, на прикладі консалтингових компанії малого та середнього розміру кумулятивний підхід було визначено як найбільш доступний для використання. Водночас через те, що основною проблемою цього підходу є високий рівень суб'єктивізму, в роботі було запропоновано збільшити об'єктивність результату, отриманого з використанням кумулятивного підходу, шляхом використання запропонованих формул. Запропоновані формули дозволяють використати інформацію, отриману в результаті розрахунків і опубліковану у відкритому доступі в мережі Інтернет. Водночас, можливість обчислення розмірів премій за ризик для компаній інших галузей економіки може бути досліджена в подальших дослідженнях, зокрема, у випадку наявності релевантних статистичних даних.

Ключові слова: оцінка бізнесу, кумулятивний підхід, стратегія, консалтингові компанії.

Аннотация. Учитывая актуальность разработки конкурентных стратегий компаний, содержащих несколько сценариев развития компании для достижения цели сохранения устойчивой позиции компании среди конкурентов, важным показателем является рыночная стоимость бизнеса. Этот показатель позволяет определить эффективность различных сценариев, но требует наличия у лица, разрабатывает стратегию, определенных знаний и соблюдения требований специальных международных и национальных стандартов. В частности, в работе было выяснено, что существуют различные определения термина «бизнес» с точки зрения определения его стоимости, различные подходы к оценке и базы оценки, должны согласовываться с целями и областью задач оценки. В свою очередь каждый подход к оценке требует наличия определенной информации и может быть применен только для определенного круга компаний или определенного этапа жизненного цикла бизнеса. С использованием методов анализа и синтеза в работе обобщены требования международных стандартов и национальных стандартов Украины по оценке бизнеса. В качестве основного подхода к оценке бизнеса был определен доходный подход с использованием метода дисконтирования денежных потоков. При этом из-за недостатка статистической информации в открытых источниках информации, на примере консалтинговых компании малого и среднего размера кумулятивный подход был определен как наиболее доступный для использования. В то же время из-за того, что основной проблемой этого подхода является высокий уровень субъективизма, в работе было предложено увеличить объективность результата, полученного с использованием кумулятивного подхода, путем использования предложенных формул. Предложенные формулы позволяют использовать информацию, полученную в результате расчетов и опубликованную в открытом доступе в сети Интернет. В то же время возможность вычисления размеров премий за риск для компаний других отраслей экономики может быть исследована в дальнейших исследованиях, в частности, в случае наличия релевантных статистических данных.

Ключевые слова: оценка бизнеса, кумулятивный подход, стратегия, консалтинговые компании.

Statement of the problem. In modern life many companies strive to be best for their customers from the one hand and to increase their market value from another hand. The purposes of estimating the market value can be different but it much easier to do for big

public companies rather than for private medium and small sized companies from consulting industry. So, one of the problems is the absence of statistical information for getting proper discount rate using CAPM model. Another problem is the lack of information

Table 1

Main requirements for Business Valuation

Factor	IVS 200	VPGA 3	National Valuation Standards of Ukraine
“business” determination	Depends on the valuation objectives		certain economic activity carried out or planned to be carried out using the assets of the integral property complex
	As a rule, it is a type of commercial, production, investment or service activity		integral property complex is an object, the set of assets of which allows to conduct certain economic activities. Integral property complexes are enterprises, as well as their structural subdivisions (shops, productions, sections, etc.), which can be allocated in the established order in independent objects with the subsequent drawing up of the corresponding balance and can be registered as independent subjects of economic activity.
	Corporations, partnerships, joint ventures, and individual entrepreneurs can be taken as forms of business		corporate share — company’s share based on an integral property complex
Business valuation specific	Market value of Business can differ from the total value of the assets or liabilities that make up the business by the amount of goodwill		-
features of determining the object of evaluation	Among the objects of evaluation may be the entire legal entity, shares or interest in the business (ownership of a controlling or non-controlling interest in the business)	1) partial interest in the business (the presence of incomplete ownership)	objects of assessment in the form of an integral property complex
		2) factional interest (ownership of assets in interest)	-
		3) the whole business — companies, sole proprietors, or companies (including limited liability companies) — together with the interests in them, for example, shares and shares of companies or interests of the company.	-
possible valuation results	1) value of the enterprise = cost of equity + value of debt or debt obligations — cash and cash equivalents		-
	2) value of invested capital = total value of capital invested in business from various sources — current liabilities — cash and cash equivalents		net cash flow for invested capital
	3) operating value = total operating value of the business — the value of non-operating assets — the value of liabilities		-
	4) cost of equity = value of business for all its shareholders		net cash flow for equity
Base of Valuation	should meet the purpose and objectives of the evaluation	should meet the purpose, assessment task, regulatory requirements and scope of intended use	should meet the purpose, task of assessment and regulatory requirements
	market value, fair value, investment value and others	market value, fair value, fair market value, investment value and others	market value, investment value, special value and others
Valuation Approaches	Market, Income, Cost	Market, Income, Cost, Asset-based	Comparative, Income, Property

Terms of market approach application	1) for any business	
	2) availability of information on the stock market, M&A transactions or other offers for the sale of similar objects	
	3) availability of a reasonable basis for comparison (common industry, similarity in quantitative and qualitative indicators, quantity and reliability of data on similar enterprises, compliance of such agreements with standard agreements between unrelated parties)	
Terms of income approach application	1) for any business	
	2) the ability to calculate income and cash flow using different options;	
	3) possibility of calculation on a pre-tax or post-tax basis	
	4) compliance of the discount rate and capitalization rate with the selected type of cash flow, which should correspond to the expected valuation result	
		5) possibility of calculations of nominal and real cash flow
Terms of use of cost / property / asset-based approaches application	1) a business should be at an early stage of development (for example, a startup) when there is a high degree of uncertainty about the forecast of its future cash flows	in the case of reflection of the typical logic of potential buyers; the market value is determined by the current value of the probable result of the enterprise liquidation
	2) a business is a holding company or an investment company	-
	3) the business does not have a permanent activity or the value of the business assets in liquidation may exceed the value of the business in its current use	-

Source: generalized by the Authors on the base of [1; 2; 3; 4]

about similar companies to be compared with. These problems require special research to be done.

The analysis of recent research and publications. Many scientists devoted their papers for company's valuations, proper discount rate estimation and developing a strategy using the market value as one of key performance indicators. Among them are P. Doyle and A. Voronin (who studied the place of market value in the process of strategy development), R. Grabowski and A. Damodaran (both authors investigated the discount rate nature), O. Vorobyeva, M. Vasyuk and others.

Main objective. This paper conducts the possibility of build-up approach for discount rate estimation for the small and medium sized consulting companies in Ukraine.

Material and methods. As market value of a company can be estimated using mostly two basic approaches (table 1) in case of absence the proper market information income approach becomes the basic for business valuation.

The main method of income approach is the cash-flow discounting method. Discount rate is the important part of this method. In case of lacking the proper amount of statistical and public information which will be enough for CAPM application the build-up approach or cumulative method can be used [5; 6].

As the discount rate within the cumulative method is determined by typical formula [1, p. 134] the most subjective component of it is summary of risk-premiums. In terms of decreasing the subjective

level the weighted average return on assets (WARA) is proposed to be used.

Thus, on the example of a consulting company, an equation is proposed that would accurately determine the cost of equity (formula 1):

$$d_{eBU} \approx d_{eCAPM} \approx WARA, \quad (1)$$

Source: generalized by the Authors on the base of [1; 7]

where d_{eBU} — discount rate estimated using build-up approach, %;

d_{eCAPM} — discount rate estimated using CAPM, %;

$WARA$ — weighted average return on assets, %.

As the main activity of consulting company requires personnel to be company's core asset, so the assumption that for small and medium sized consulting companies (without real estate and expansive machinery in ownership) the definition of weighted average return on assets is reduced to determining the cost of labor. Thus, summary risk-premiums for this type of companies could be calculated using the next formula (formula 2):

$$\left. \begin{aligned} RP_{m+s} &= x - R_f \\ RP_{m+s} &= x - m - S_{CB} \end{aligned} \right\}, \quad (2)$$

Source: generalized by the Authors on the base of [1; 7; 8]

where x — a variable equal to $d_{eBU} = WARA$ (see formula 1), which in the case of consulting companies corresponds to the average annual cost of long-term bank loans for individuals, %;

R_f — risk-free component, which can be determined at the level of government debt securities of a particular country as of the valuation date, %;

m — rate of profitability of the bank, %;

S_{CB} — the central bank's key policy rate of the country where the main activity of the enterprise as of the date of assessment, %.

Thus, all parts of discount rate can be taken from open resources and are less of subjectivity comparing with traditional expert risk estimation.

Conclusions. Income approach was decided to be the most convenient way of business valuation. The build-up approach of discount rate estimation was improved to become less subjective. That could be a useful management tool for estimating the strategy in terms of company's market value growth. But variants of different risk-premiums estimation should be investigated in future papers.

Literature

1. IVS 200 Business and Business Interests. International Valuation Standards Effective 31 January 2020. 138 p.
2. RICS Valuation — Global Standards Effective from 31 January 2020. 258 p.
3. Національний стандарт № 1 “Загальні засади оцінки майна й майнових прав”, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 10.09.2003 року за № 1440.
4. Національний стандарт № 3 “Оцінка цілісних майнових комплексів”, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 29 листопада 2006 р. N 1655.
5. Grabowsky R. Cost of Capital Estimation in the Current Distressed Environment. Journal of Applied Research in Accounting and Finance (JARAF). 2009. Vol. 4. No. 1. P. 31–40.
6. Michalak, A. The application of build-up approach in cost of equity calculation of mining enterprises. Human Capital without Borders: Knowledge and Learning for the Quality of life. Management, Knowledge and Learning International Conference, 25–27 June. 2014. P. 175–183.
7. 2016 International Valuation Handbook — Guide to Cost of Capital. Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey. 467 p.
8. Фінансова звітність АТ “РАЙФФАЙЗЕН БАНК АВАЛЬ” за рік, що закінчився 31 грудня 2019 зі звітом незалежного аудитора. URL: <https://raiffeisen.ua/storage/files/19-rba-separate-ukr-financial-statements.pdf>

References

1. IVS 200 Business and Business Interests. International Valuation Standards Effective 31 January 2020. 138 p.
2. RICS Valuation — Global Standards Effective from 31 January 2020. 258 p.
3. Natsionalnyi standart № 1 “Zahalni zasady otsinky maina y mainovykh prav”, zatverdzhenyi postanovoiu Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 10.09.2003 roku za № 1440.
4. Natsionalnyi standart № 3 “Otsinka tsilisnykh mainovykh kompleksiv”, zatverdzhenyi Postanovoiu Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 29 lystopada 2006 r. N 1655.
5. Grabowsky R. Cost of Capital Estimation in the Current Distressed Environment. Journal of Applied Research in Accounting and Finance (JARAF). 2009. Vol. 4. No. 1. P. 31–40.
6. Michalak, A. The application of build-up approach in cost of equity calculation of mining enterprises. Human Capital without Borders: Knowledge and Learning for the Quality of life. Management, Knowledge and Learning International Conference, 25–27 June. 2014. P. 175–183.
7. 2016 International Valuation Handbook — Guide to Cost of Capital. Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey. 467 p.
8. Finansova zvitnist AT “RAIFFAIZEN BANK AVAL” za rik, shcho zakinchyvsia 31 hrudnia 2019 zi zvitom nezalezhnoho audytora. URL: <https://raiffeisen.ua/storage/files/19-rba-separate-ukr-financial-statements.pdf>

Гордєєва Інна Олександрівна
*кандидат технічних наук, доцент,
експерт з акредитації освітніх програм
Національне агентство забезпечення якості вищої освіти*

Гордеева Инна Александровна
*кандидат технических наук, доцент,
эксперт по аккредитации образовательных программ
Национальное агентство обеспечения качества высшего образования*

Hordieieva Inna
*Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,
Expert in Accreditation of Educational Programs
National Agency for Higher Education Quality Assurance
ORCID: 0000-0002-2019-2527*

DOI: 10.25313/2520-2294-2021-7-7448

АНАЛІЗ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТА ВЗАЄМОВПЛИВУ МІЖ СТРАТЕГІЄЮ І ЖИТТЄВИМ ЦИКЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

АНАЛИЗ ВЗАИМОСВЯЗИ И ВЗАИМОВЛИЯНИЯ МЕЖДУ СТРАТЕГИЕЙ И ЖИЗНЕННЫМ ЦИКЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В КОНТЕКСТЕ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP AND INTERACTION BETWEEN STRATEGY AND ORGANIZATION LIFE CYCLE IN THE CONTEXT OF PROJECT ACTIVITY

Анотація. Стаття узагальнює аргументи та контраргументи в межах наукової дискусії з питання взаємозв'язку та взаємовпливу конкурентної стратегії на фази життєвого циклу організації. Основною метою проведеного дослідження є аналіз впливу вибору або зміни стратегії на зміну фаз життєвого циклу організації в контексті здійснення проектної діяльності. Для вирішення поставлених завдань в роботі застосовано метод аналізу та синтезу, метод систематизації та аналізу літературних джерел. Перед науковим співтовариством стоїть актуальне завдання розробки та впровадження ефективних методів, моделей та методологій адаптивного управління проектами. Інструментарієм для вирішення цієї наукової проблеми є управління керованими змінами в організації, управління організаційним розвитком методами стратегічного планування. На основі аналізу різних моделей життєвого циклу організацій, визначено, що найбільш досконалою є модель І. Агізеса. Аналогічний аналіз проведено відносно типологій конкурентних стратегій. Визначено, що найбільш раціональною для подальшого дослідження у співвідношенні переваги-недоліки є модель А. Ю. Юданова. Систематизація літературних джерел та підходів до вирішення проблеми, засвідчила існування напрацювань з даного наукового напрямку, але в процесі аналізу було виявлено ряд суперечностей, які потребують подальшого розв'язання. Виявлені суперечності в більшості пов'язані з тим, що не всі залежності та відповідності виявлені між типами конкурентних стратегій та фазами життєвого циклу організації. Практична цінність полягає в удосконаленні моделей та методів забезпечення адаптації організації до руйнівних факторів середовища, обґрунтування вибору стратегічних цілей за етапами життєвого циклу, формування проектного інструментарію для управління змінами в організації. В перспективі планується оцінити рівень кореляції параметрів по кожному типу стратегії відповідно до кожної фази розвитку організації. Результати проведеного дослідження можуть бути корисними для керівників проектів та програм, менеджерів вищої ланки.

Ключові слова: конкурентна стратегія, життєвий цикл, адаптивність, проектна діяльність, організаційна зрілість.

Аннотация. Стаття обобщає аргументи і контраргументи в научній дискусії по вопросу взаємозв'язи і взаємодія конкурентної стратегії на фази життєвого циклу організації. Целью проведеного дослідження є аналіз впливу вибору або зміни стратегії на зміну фаз життєвого циклу організації в контексті виконання проектної діяльності. Для рішення поставлених завдань в роботі застосовано метод аналізу і синтезу, метод систематизації і аналізу літературних джерел. Перед науковим суспільством стоїть актуальна задача розробки і впровадження ефективних методів, моделей і методологій адаптивного управління проектами. Інструментарієм для рішення цієї наукової проблеми є управління змінами в організації, управління організаційним розвитком методами стратегічного планування. На основі аналізу різних моделей життєвого циклу організацій, визначено, що найбільш досконалою є модель І. Адізе. Аналогічний аналіз проведено в відношенні типологій конкурентних стратегій. Визначено, що найбільш раціональною для подальшого дослідження в співвідношенні переваг-недоліків є модель А. Ю. Юданова. Систематизація літературних джерел і підходів до рішення проблеми, показала існування напрацювань по даному науковому напрямку, але в процесі аналізу було виявлено ряд суперечностей, які потребують подальшого рішення. Виявлені суперечності в більшості пов'язані з тим, що не всі залежності і відповідності виявлені між типами конкурентних стратегій і фазами життєвого циклу організації. Практична цінність полягає в удосконаленні моделей і методів забезпечення адаптації організації до руйнівних факторів середовища, обґрунтування вибору стратегічних цілей по етапам життєвого циклу, формування проектного інструментарію для управління змінами в організації. В перспективі планується оцінити рівень кореляції параметрів по кожному типу стратегії для кожної фази розвитку організації. Результати дослідження можуть бути корисні керівникам проектів і програм, менеджерам вищого ланки.

Ключевые слова: конкурентная стратегия, жизненный цикл, адаптивность, проектная деятельность, организационная зрелость.

Summary. The article summarizes the arguments and counterarguments within the scientific discussion on the relationship and interaction between competitive strategy and the phases of the organization's life cycle. The main purpose of the study is to analyze the influence of choice or change of strategy on changing phases of the organization's life cycle in the context of project activities. The method of analysis and synthesis, the method of systematization and analysis of literature sources were used to solve the tasks. The scientific community faces the urgent task of developing and implementing effective methods, models, and methodologies of adaptive project management. The toolkits for solving this scientific problem are the management of managed changes in the organization, management of organizational development by methods of strategic planning. Based on the analysis of different models of the life cycle of organizations, it is determined that the most perfect is the model of I. Adizes. A similar analysis was performed on the typologies of competitive strategies. It is determined that the most rational for further research in the ratio of advantages and disadvantages is the model A. Yu. Yudanov. Systematization of literature sources and approaches to solving the problem testified to the existence of developments in this scientific field, but the review process revealed a number of contradictions that need further resolution. The identified inconsistencies are mostly due to the fact that not all dependencies and correspondences are found between the types of competitive strategies and phases of the organization's life cycle. The practical value lies in the improvement of models and methods of organization adaptation to the destructive factors of the environment, justification of the choice of strategic goals by stages of the life cycle, the formation of project tools for change management in the organization. Next, it is planned to assess the level of correlation of parameters for each type of strategy according in accordance with each phase of development of the organization. The results of the study can be useful for project and program managers, senior managers.

Key words: strategy, life cycle, adaptability of the organization, project activities, organizational maturity.

Постановка проблеми. Впроваджуючи інноваційні проекти, портфелі та програми (далі — проекти), керівники в більшості випадків впевнені, що ці дії забезпечать довгострокові перспективи у майбутньому [1]. Свій успіх на ринку вони вбачають у збільшенні прибутку, опануванні нових ринків, виведенні нових товарів або інше. Але, як правило, ці дії відбуваються окремо від стратегічного плану організації, і в більшості випадків цей план просто «підганяють» під ситуацію на ринку

і, таким чином, адаптують стратегію під проекти. І це в кращому випадку [1]. Частіше стратегічний план представляє собою «мертвий» документ, який існує, але не працює. Але саме стратегія повинна визначати ті проекти, які необхідно реалізовувати, а не навпаки. Ефективність розвитку задає саме вдало вибрана стратегія або її переорієнтація до умов VUCA-середовища, відповідно до змін, що впливають. Суть управління полягає в узгодженні стратегії організації з реалізацією проектною діяльністю [1].

Тому на цьому рівні здійснюється підбір проектів, які відповідають стратегічним цілям.

Визначені стратегічні цілі і завдання транслуються на рівень управління проектами, щоб гарантувати, що інновації, які впроваджуються, дозволяють досягти стратегічних цілей. Саме стратегія є рухомою силою, що призводить до зміни зрілості організації, в контексті термінів життєвого циклу: її зростання, старіння або вмирання [2]. В іншому випадку відбувається розбалансування системи і організації не досягають бажаних результатів, а в крайніх випадках і «вмирають».

Не викликає сумнівів і те, що обрана стратегія (через впровадження інновацій, а ті в свою чергу проекти) безперечно впливає на її еволюціонування, тобто зміну фаз життєвого циклу організації [2]. Зміна фаз (або навпаки дії, спрямовані на збереженні існуючої фази) уособлює зворотній зв'язок за допомогою якого організація інформує середовище про здійснення адаптації [2]. Чим більше стратегія відповідає існуючій або бажаній фазі життєвого циклу організації до якої здійснюється перехід, тим вища передбачувана подальшої динаміки процесу та адаптивність.

Отже, потрібно розуміти як вибір стратегії впливає на організацію та відносить її до тієї чи іншої фази — зворотного зв'язку адаптації.

Наразі для успішного функціонування недостатньо застосовувати виключно стратегічний підхід. Крім передбачення та довгострокового планування зростає актуальність створення та пристосування до змін, а отже адаптивне управління, пасивна та активна адаптації організацій, формування проектного інструментарію управління змінами [3].

Отже, перед науковою спільнотою стоїть задача розробки та впровадження дієвих методів та моделей адаптивного управління проектною діяльністю, як інструментарію управління керованими змінами, управління організаційним розвитком методами стратегічного планування.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Існує велика кількість, як моделей життєвого циклу розвитку організацій, так і типологій стратегій. Багато вчених провели їх поглиблений аналіз.

Найбільш відомими дослідженнями у галузі життєвого циклу організації є моделі І. Адізеса [4], Л. Грейнера [5–6], Дж. Кімберлі [5], Дж. Парнелла, Д. Міллера [5–6], П. Фрізена, Л. Лестера [5], С. Хенкса [5–6] та ін. Результати аналізу цих моделей іншими дослідниками свідчать про те [5–6], що не зважаючи на розбіжності в кількості фаз, всі вони описують схожі життєві цикли за виключенням невеликих розбіжностей, які не суперечать одна одній, а скоріш доповнюють та розвивають.

За основу даного дослідження, обрано модель І. Адізеса [4], який виділив десять фаз розвитку організації. Ця модель обрана тому, що на відміну від інших, описує певні проблеми з якими стикається організація в процесі свого розвитку, що представляє особливий інтерес для вирішення головного завдання дослідження — визначення періоду, коли необхідно зберігати або змінювати стратегію та які проектні дії необхідно впроваджувати для адаптації організації до змін, щоб опинитися на необхідній фазі розвитку або зберегти існуючі позиції та здійснити адаптацію. На сьогодні зазначена модель підтверджена на практиці великою кількістю апробацій, має найбільший індекс цитування серед споріднених моделей та послідовників.

Серед типологій конкурентних стратегій організацій особливої уваги заслуговують роботи Г. Мінцберга [7], М. Портера [8], К. Обмани, К. Фрімена, Б. Твісса, А.Ю. Юданова [9], О. Водачкової, Б. Санто, П.Б. Краснокутської [10] і інших.

В дослідженні існуючих класифікацій стратегій та їх характеристик, вчені дійшли до висновку, що вони не суперечать одна одній, а скоріше доповнюють, є похідними і це створює умови для їх комбінування. Загальною перевагою всіх типологій стратегій є їх простота [11]. Як правило, всі вони розроблені на основі великої кількості спостережень над реальною діяльністю, і тому, будь-яку стратегію менеджерів легко візуалізувати на прикладі інших організацій.

Недоліком практично всіх моделей конкурентних стратегій є їх суто описовий характер, а не детальний алгоритм успіху. Як наслідок, відсутня конкретність у процесі заміни однієї стратегії на іншу, складно реально оцінити обсяг необхідних змін. Не можна також стверджувати, що характеристика цих параметрів зовсім відсутня, але часто має розмитий і не структурований характер. Це приводить до неоднозначності трактувань або недостатньої уваги до важливих параметрів стратегічного управління.

Більшості цих недоліків позбавлена типологія А.Ю. Юданова [9], основу якої заклали дослідження Л.Г. Раменського і Харальда Фрізевінкеля. Перевагою моделі є те, що вона адаптована до управління проектами і широко апробована в різних сферах економічної діяльності.

Недоліком, як типології А.Ю. Юданова, так і інших типологій, є те, що вони не обґрунтовують в який час та яким чином необхідно здійснити перехід від однієї стратегії до іншої, не дають уявлення про «хвороби» зростання з якими стикається організація на перехідному періоді. Тому

дослідження в плані пріоритетності використання стратегії на різних фазах життєвого циклу є актуальним.

Формулювання мети статті. Метою статті є аналіз впливу вибору або зміни стратегії організації на зміну фаз життєвого циклу організації в контексті здійснення проектної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до типології конкурентних стратегій за А. Ю. Юдановим всі комерційні організації можна класифікувати у розрізі критеріїв: «локальний бізнес — глобальний бізнес» і «приспосовання до ринку — зміна ринку». Важливим є те, що шкалу «приспосовання до ринку — зміна ринку» доцільно трактувати в термінах «пасивної» та «активної» адаптацій [1].

Згідно з висновками А. Ю. Юданова, квадранти, що утворюються на перетині осей зазначених критеріїв містять види стратегій. Також важливою перевагою моделі А. Ю. Юданова є багатопараметричність опису кожної із стратегій, що дозволяє однозначно розуміти, яким повинен бути кожний з параметрів для вибраного типу стратегії. Наприклад, яким при обраній стратегії повинен бути тип виробництва, розмір компанії, рівень конкуренції, стійкість компанії в ринковому середовищі, відносна частка витрат на НДДКР, фактори переваги в конкуренції, асортименти, і що особливо важливо з точки зору даного дослідження «тип нововведення» [9] і ін. Але в цій типології практично відсутні дані про перехідний період від однієї стратегії до іншої та їх вплив на життєвий цикл організації. Хоча А. Ю. Юдановим описаний цикл життя фірми [9, с. 40], але це скоріше можливі шляхи еволюціонування стратегії та росту організації, з точки зору її розмірів та зростання прибутків. Також наведена модель не дозволяє оцінити зростає бізнес фірми або знаходиться в стані занепаду. Банкротом може бути, як організація-комутант, так і організація-віолент, незалежно від її типу.

А. Ю. Юданов виділяє від зародження до досягнення зрілості організації два можливих шляхи [9]:

1. Комутант («сіра миша») → комутант переросток → пацієнт («хитра лисиця») → віолент («гордий лев» → могутній слон» → «неповороткий бегемот»).

2. Експлерент («перша ластівка») → далі можливі два шляхи:

2.1. → пацієнт («хитра лисиця») → віолент («гордий лев» → могутній слон» → «неповороткий бегемот»).

2.2. той же самий шлях, але відсутній етап переродження у пацієнта.

Разом з тим, не володіючи комплексною інформацією щодо доцільності обраної стратегії, її організаційного розвитку, що описується життєвим циклом організації, неможливо спланувати процес управління та спосіб конкурентної боротьби, шляхом реалізації проектної діяльності.

В науковій літературі вже є напрацювання, щодо визначення пріоритетності використання стратегії на різних фазах життєвого циклу організації [12, с. 110–124; 13] (рис. 1). В дослідженнях [12–13] застосовані типологія конкурентних стратегій за А. Ю. Юдановим та п'ятифазовий життєвий цикл. В інших джерелах ця модель не зустрічається.

Виходячи із хронології праць, вперше цю модель навів Е. М. Коротков [12, с. 110–124], але при цьому не зрозуміло, чи є вона авторською чи ні, відсутні посилання у тексті або зазначення авторства. Як видно із рисунку, в представленій моделі додано п'ятий вид стратегії — леталент, що є доцільним, тому що всі інші стратегії не відображають властивості глибокого занепаду, стагнації та знаходження на грані банкрутства організації, що зустрічається на практиці.

Даний підхід описано на прикладах еволюціонування транспортних підприємств Чеченської республіки [13]. Автор розширив цю модель доповнивши ділянкою передкризових симптомів, шляхом дроблення фази З на три підфази: З^а, З^б, З^в, що також представляється корисним.

Але сам підхід має ряд серйозних суперечностей. На думку авторів [12, с. 120; 13] на фазі зародження бізнесу організація може зароджуватися тільки, як експлерент. Але практика показує, що і як комутант також може. Це є поширеною практикою створення малого бізнесу (перукарень, автомобільних стоянок та ін.). Як видно із рисунку, комутантну стратегію організація повинна застосовувати тільки на фазі стабільності і небезпеки циклічної кризи. Але спостерігаючи за організаціями-комутантами на практиці можна констатувати, що вони можуть знаходитися на будь-якій фазі свого розвитку. І найголовнішим є те, що з моделі, що аналізується, не зрозуміло за допомогою яких методів дослідження вона отримана, що потребує перевірки її надійності.

Зрозуміло також і те, що кожна стратегія може перероджуватися з часом в іншу. Цей процес адаптації вимагає виконання проектів, як інструменту реалізації стратегії. Гіпотеза, що також потребує перевірки, полягає в тому, що організація в перехідні трансформаційні періоди може мати, як ознаки застарілої стратегії, так і «нової», яку опановує.

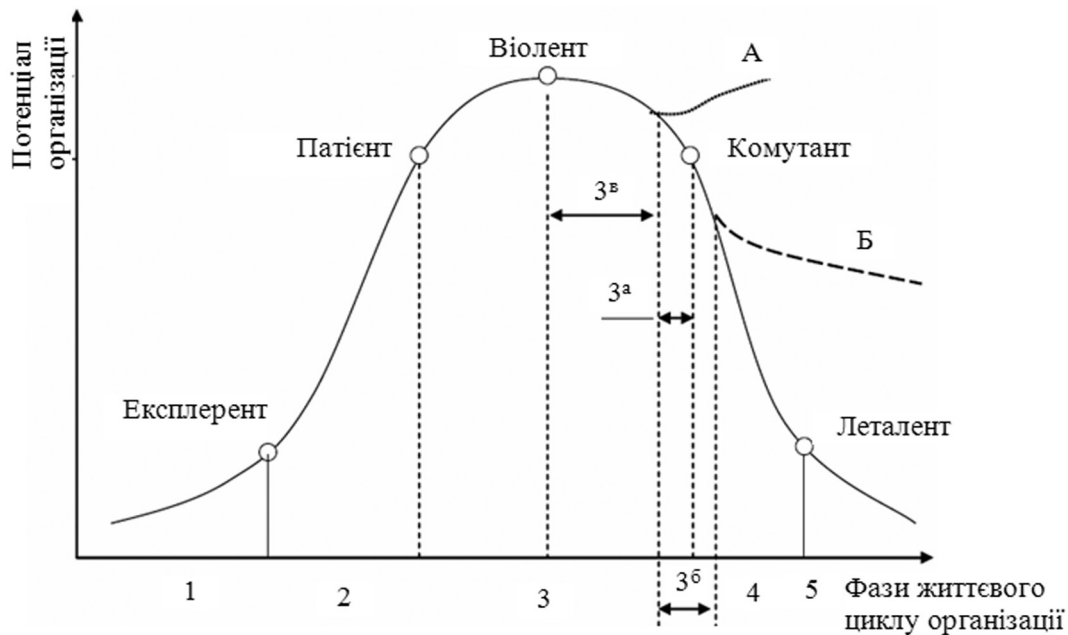


Рис. 1. Циклічні небезпеки кризи [12, с. 120; 13]

- 1 — область зародження і накопичення потенціалу; 2 — область зростаючого розвитку;
3 — область стабільності і небезпеки циклічної кризи; 3^а — область доцільних антикризових заходів;
3^б — область найбільш результативних антикризових заходів; 3^в — область передкризових симптомів;
4 — область циклічної кризи; 5 — область післякризового стану.

Висновки та перспективи досліджень. На основі аналізу різних моделей життєвого циклу організацій, визначено, що найбільші переваги та загальні для всіх моделей недоліки має модель І. Адізе-са. Аналогічний аналіз проведено щодо типологій конкурентних стратегій. Визначено, що найбільш раціональною для подальшого дослідження у співвідношенні переваги-недоліки є модель конкурентних стратегій А.Ю. Юданова. Систематизація літературних джерел та підходів до вирішення проблеми засвідчила існування напрацювань з даного наукового напрямку, але в процесі аналізу було виявлено ряд суперечностей, які потребують подальшого дослідження та розв'язання. Ці су-

перечності в більшості пов'язані з тим, що не всі залежності та відповідності виявлені між типами конкурентних стратегій та фазами життєвого циклу організації.

Перспективи подальших досліджень. Потребує дослідження рівень кореляції параметрів по кожному типу стратегії за моделлю А.Ю. Юданова відповідно до кожної фази розвитку організації за моделлю І. Адізе-са та визначення можливостей використання отриманих залежностей для забезпечення адаптації при управлінні організаційними змінами, обґрунтування стратегічних цілей за етапами життєвого циклу, формування проектного інструментарію управління змінами в організації.

Література

1. Гордєєва І.О., Калінько І.В. Оцінка релевантності стратегічних цілей організації та проектної діяльності задля забезпечення адаптації. *Review of transport economics and management*, Дніпро, 2020. Вип. 4(20). С. 128–135. DOI: <https://doi.org/10.15802/rtem2020/228816>.
2. Гордєєва І. А., Тесленко Т.В. Процесс адаптации организации к изменениям. *Вісник Придніпровської державної академії будівництва та архітектури*, Дніпро, 2014. Вип. 9(198). С. 33–43.
3. Molokanova V.M., Hordieieva I.O. Study of the organization adaptivity rate correlation in relation to its internal integrity. *Scientific Journal Herald of Advanced Information Technology*, Odessa, 2020. Vol. 3(4). P. 292–304. DOI: [10.15276/hait.04.2020.7](https://doi.org/10.15276/hait.04.2020.7).
4. Ицхак Адизес *Управление жизненным циклом корпораций*. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2014. 700 с.

5. Бушуева Н.С. Модели и методы проактивного управления программами организационного развития: монография. Київ: Науковий Світ, 2007. 199 с.
6. Тюріна Н.М., Назарчук Т.В., Карвацка Н.С. Життєвий цикл організації: сутнісні характеристики, структуризація та методи оцінювання. Вісник Хмельницького національного університету, 2020. Вип. 2. С. 167–174. DOI: 10.31891/2307-5740-2020-280-2-31.
7. Минцберг Г. Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. Стратегическое сафари: экскурсии по дебрям стратегий менеджмента. Санкт-Петербург: Питер, 2000. 336 с.
8. Портер М. Конкуренция. Москва: Вильямс, 2005. 608 с.
9. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика. 1-е изд. Москва: Акалис, 1996. 272 с.
10. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 352 с.
11. Прищепа Н.П., Гайдамака О.М. Аналіз і класифікація конкурентних стратегій підприємств. Управління проектами та розвиток виробництва. Луганськ, 2012. Вип. 4(44). С. 88–94.
12. Антикризисное управление: учебник / под ред. Э.М. Короткова. Москва: ИНФРА-М, 2003. 432 с.
13. Мусаев Л.А. Обеспечение устойчивого функционирования территориальных производственных комплексов в антикризисном управлении. Вестник ЮРГТУ (НПИ), 2009. № 2. С. 68–77.

References

1. Ghordjejeva I. O., Kalinjko I. V. Ocinka relevantnosti strategichnykh cilej orghanizaciji ta proektnoji dijajlnosti zadlja zabezpechennja adaptaciji. Review of transport economics and management», Dnipro, 2020. № 4(20). S. 128–135. DOI: <https://doi.org/10.15802/rtem2020/228816>.
2. Gordeeva I. A., Teslenko T. V. Protsess adaptatsii organizatsii k izmeneniyam. Visnik Pridniprovskoi derzhavnoi akademii budivnitstva ta arkhitekturi, Dnipro, 2014. № . 9(198). S. 33–43.
3. Molokanova V. M., Hordieieva I. O. Study of the organization adaptivity rate correlation in relation to its internal integrity. Scientific Journal Herald of Advanced Information Technology, Odessa, 2020. № 3(4). P. 292–304. DOI: 10.15276/hait.04.2020.7.
4. Itskhak Adizes Upravlenie zhiznennym tsiklom korporatsiy. Moskva: Mann, Ivanov i Ferber, 2014. 700 s.
5. Bushueva N.S. Modeli i metody proaktivnogo upravleniya programmami organizatsionnogo razvitiya: monografiya. Kiiv: Naukoviy Svit, 2007. 199 s.
6. Tiurina N. M., Nazarchuk T. V., Karvatska N. S. Zhyttievyi tsykl orhanizatsii: sutnisni kharakterystyky, strukturyzatsiia ta metody otsiniuvannia. Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu, 2020. № 2. S. 167–174. DOI: 10.31891/2307-5740-2020-280-2-31.
7. Mintsberg G. Alstrend B., Lempel Dzh. Shkoly strategiy. Strategicheskoe safari: ekskursii po debryam strategiy menedzhmenta. Sankt-Peterburg: Piter, 2000. 336 s.
8. Porter M. Konkurentsya. Moskva: Vilyams, 2005. 608 s.
9. Yudanov A. Yu. Konkurentsya: teoriya i praktika. 1-e izd. Moskva: Akalis, 1996. 272 s.
10. Krasnokutsjka N.S. Potencial pidprijemstva: formuvannja ta ocinka: navch. posib. Kyjiv: Centr navchaljnoji literatury, 2005. 352 s.
11. Pryshhepa N. P., Ghajdamaka O. M. Analiz i klasyfikacija konkurentnykh strategij pidprijemstv. Upravlinnja proektamy ta rozvytok vyrobnyctva. Lughansjk, 2012. № 4(44). S. 88–94.
12. Antikrizisnoe upravlenie: uchebnik / pod red. E. M. Korotkova. Moskva: INFRA-M, 2003. 432 s.
13. Musaev L. A. Obespechenie ustoychivogo funktsionirovaniya territorialnykh proizvodstvennykh kompleksov v antikrizisnom upravlenii. Vestnik YuRGU (NPI), 2009. № 2. S. 68–77.

Чернобай Ліана Іванівна

кандидат економічних наук, професор

Національний університет «Львівська політехніка»

Чернобай Лиана Ивановна

кандидат экономических наук, профессор

Национальный университет «Львовская политехника»

Chernobay Liana

PhD, Professor

Lviv Polytechnic National University

Широн Юлія Олегівна

аспірант

Національного університету «Львівська політехніка»

Широн Юлия Олеговна

аспирант

Национального университета «Львовская политехника»

Shyron Yuliia

Post-Graduate Student of the

Lviv Polytechnic National University

DOI: 10.25313/2520-2294-2021-7-7449

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ЗА ЖИТТЄВИМ ЦИКЛОМ ПРАЦІВНИКА

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ЗА ЖИЗНЕННЫМ ЦИКЛОМ ТРУДЯЩЕГОСЯ

SYSTEMATIZATION OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL METHODS OF MANAGEMENT ACCORDING TO THE LIFE CYCLE OF THE EMPLOYEE

Анотація. Основним ресурсом сучасної економіки, який на сьогодні складає значну частку національного багатства розвинених країн світу, є людський капітал та його готовність до особистісного та професійного зростання. Постійне навчання та вдосконалення працівників, яке визначається сучасною концепцією *lifelong learning* (LLL), розглядається визначальною передумовою забезпечення конкурентоспроможності в сучасних умовах господарювання, за яких люди стають «новою нафтою».

Трудова діяльність працівника являється процесом, який складається із низки послідовних взаємозалежних етапів, починаючи від першого найму і завершуючи останнім звільненням (або виходом на пенсію). В статті доповнено та розвинуто поняття періодизації трудової діяльності працівника, шляхом виокремлення основних етапів її реалізації.

Запропоновано уточнене тлумачення життєвого циклу працівника відповідно до поняття періодизації трудової діяльності працівника та виокремлених етапів. Кожен цикл завершується переходом на новий рівень, пов'язаний із зміною посади, професії чи місця праці найманого працівника, започаткуванням власного бізнесу тощо. Продовж життя носить багаторазовий повторюваний характер. Обов'язковою умовою реалізації концепції LLL є перехід працівника на новий рівень життєвого циклу, що супроводжується приростом знань та умінь, а, відтак, і результируючих показників соціально-економічної системи загалом.

Спонування працівників до певних дій, в т.ч. особистісного зростання, відбувається з використанням низки інструментів, серед яких особливого значення набуває застосування соціально-психологічних методів управління з урахуванням етапності трудової діяльності працівника.

У статті зазначено дієвий вплив соціально-психологічних методів управління як на особистісний розвиток, так і на результативність діяльності працівника. На основі проведеного аналізу літературних джерел систематизовано основні соціально-психологічні методи управління відповідно до запропонованих етапів життєвого циклу працівника, що забезпечує менеджмент дієвим практичним інструментом впливу керівної системи на керовану.

Ключові слова: періодизація діяльності, трудова діяльність, життєвий цикл працівника, соціально-психологічні методи.

Аннотация. Основным ресурсом современной экономики, который сегодня составляет значительную долю национального богатства развитых стран мира, является человеческий капитал и его готовность к личностному и профессиональному росту. Постоянное обучение и совершенствование работников, которое определяется современной концепцией *lifelong learning* (LLL), рассматривается определяющей предпосылкой обеспечения конкурентоспособности в современных условиях хозяйствования, при которых люди становятся «новой нефтью».

Трудовая деятельность работника является процессом, который состоит из ряда последовательных взаимосвязанных этапов, начиная от первого найма и заканчивая последним увольнением (или выходом на пенсию). В статье дополнено и развито понятия периодизации трудовой деятельности трудящегося, путем выделения основных этапов ее реализации.

Предложено уточненное толкование определения жизненного цикла работника в соответствии с понятием периодизации трудовой деятельности работника и выделенных этапов. Каждый цикл завершается переходом на новый уровень, связанный с изменением должности, профессии или места работы наемного работника, началом собственного бизнеса и тому подобное. В течение жизни носит многократный повторяющийся характер. Обязательным условием реализации концепции LLL является переход работника на новый уровень жизненного цикла, который сопровождается приростом знаний и умений, а значит, и результирующих показателей социально-экономической системы в целом.

Побуждение работников к определенным действиям, в т.ч. личностному росту, происходит с использованием ряда инструментов, среди которых особое значение приобретает применение социально-психологических методов управления на основе этапности трудовой деятельности трудящегося.

В статье отмечено действенное влияние социально-психологических методов управления, как на личностное развитие, так и на результативность деятельности трудящегося. На основе проведенного анализа литературных источников систематизированы основные социально-психологические методы управления в соответствии с предложенными этапами жизненного цикла трудящегося, что обеспечивает менеджмент действенным практическим инструментом влияния руководящей системы на управляемую.

Ключевые слова: периодизация деятельности, трудовая деятельность, жизненный цикл трудящегося, социально-психологические методы.

Summary. The main resource of the modern economy, which represents today a significant share of the national wealth of developed countries, is human capital and its readiness for the personal and professional growth. Continuous training and improvement of employees, which is defined by the modern concept of *lifelong learning* (LLL) is considered a defining prerequisite for ensuring competitiveness in the current economic conditions, in which people become «new oil».

An employee's labor activity is a process that consists of a series of successive interdependent stages, starting from the first hiring and ending the last dismissal (or retirement).

According to the concept of periodization of the employee's labor activity and the selected stages there was proposed a clarified interpretation of the employee's life cycle. Each cycle is completed with a transition to a new level, associated with a change of the position, profession or the employee's place of work by starting his own business and so on. Throughout life it is repeated many times. The obligatory condition of implementing the concept of LLL is the transition of employee to a new level of the life cycle, accompanied by the growth of knowledge and skills, and, consequently, the resulting indicators of the socio-economic system as a whole.

Motivating employees to certain actions, including personal growth, occurs with the number of tools, among which the application of socio-psychological methods of management acquires special value, taking into account the stages of the employee's work.

The effective influence of social and psychological methods of management on personal development as well as on the employee's performance in the article was noted. Based on the analysis of literature sources, according to the proposed employee's life cycle stages the main socio-psychological methods of management were systematized, which provides management with an effective practical tool for the influence of the ruling system on the managed.

Key words: periodization of activity, labor activity, the employee's life cycle, social and psychological methods.

Постановка проблеми. Формування і розвиток постіндустріальної економічної системи, цільовою функцією якої є підвищення якості життя, а основними видами діяльності — сервіси та інформація, характеризується зміною ключового ресурсу із традиційних корисних копалин на знання, носіями яких є люди. Економіка знань характеризується значним зосередженням знань в людському капіталі підприємства та країни загалом [7]. У міжнародній практиці одним із стандартних інструментів порівняння рівня життя різних країн є індекс людського розвитку, який включає показник рівня грамотності та середню кількість років, витрачених на навчання. Тут важливо зазначити, що починаючи із 2010 року, при розрахунку даного показника враховується не лише рівень освіченості, але також тривалість навчання [35], яка реалізується протягом життя (lifelong learning, LLL), тобто постійний розвиток та навчання у дорослому віці.

Еволюція концепції навчання протягом життя свідчить про те, що в 70–80-х роках XIX ст. мотивом безперервної освіти було одержання можливості підвищення власного статусу. У 2000-х роках тривала освіта визначалась потребою у адаптації трудових ресурсів до швидких технологічних змін. Проте сьогодні, як свідчать проведені дослідження серед громадян ЄС, в основі концепції LLL лежать мотиви особистісного зростання. 70% опитаних виявили бажання постійно розвиватись. Серед них 80% вважають, що освіта позитивно вплине на їх професійне життя, а 72% на особисте [34]. Реалізація концепції LLL на практиці спричинила значне зростання ролі людського капіталу у природі національного багатства. Питома вага людського капіталу у розвинених країнах світу становить близько 80% національного багатства [17]. Отже, основним ресурсом національної економіки на сьогодні виступає людський капітал, який реалізується через конкретних суб'єктів господарювання, а результативність діяльності підприємств значним чином залежать від його працівників і їх готовності до особистісного зростання. Саме тому до працівників висуваються нові вимоги, де важливим елементом виступає постійне навчання та вдосконалення, впровадження концепції LLL як визначальної передумови конкурентоспроможності бізнесу.

В той же час, трудова діяльність працівника характеризується своїми закономірностями протікання, зокрема, різними за змістом та тривалістю етапами її реалізації, циклічністю означених етапів, переходом на інші рівні (зміна посади, професії чи місця праці найманого працівника,

започаткування власного бізнесу тощо) та, врешті, її завершенням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасних умовах нестабільності фінансового сектору, світової пандемії та загальної невизначеності, важливого значення набувають соціально-психологічні методи управління. Вивчення даних методів сьогодні лягає в основу досліджень ряду науковців [2, с. 104; 32; 31]. Проте важливо зазначити, що на кожному етапі діяльності працівника використовують різні соціально-психологічні методи управління, що відповідно ставить перед нами завдання систематизації даних методів з урахуванням етапності трудової діяльності працівника.

Поняття трудової діяльності працівника у дослідженнях ряду науковців [9; 1] визначається як певна діяльність, спрямована на виробництво суспільно-корисних продуктів (цінностей), та задоволення матеріальних та духовних потреб людини. У науковій літературі [10; 14; 19; 18; 22; 12; 2] пропонуються різні шляхи поділу трудової діяльності працівника на етапи, проте досі немає єдиного обґрунтованого підходу, який би виокремлював основні етапи.

Формулювання цілей статті. Метою статті є систематизація соціально-психологічних методів управління за етапами життєвого циклу працівника. До завдань статті віднесено: уточнення поняття життєвого циклу працівника; його декомпозиція на етапи; встановлення відповідного набору соціально-психологічних методів управління.

Виклад основного матеріалу. Поняття трудової діяльності у наукових джерелах [9; 1] автори розглядають як вид діяльності в житті людини. Трудова діяльність посідає важливе місце в житті людини, оскільки саме вона визначає соціальне становлення людини в суспільстві. У процесі трудової діяльності особистість ставлячи перед собою мету, та за допомогою фізичних та духовних сил вирішуючи поставлені завдання, безперервно зростає і розвивається. В теорії марксизму трудова діяльність описується як «найважливіша сфера розвитку особистості, але при цьому підкреслюється її залежність від соціально-економічних умов» [5, с. 62].

Дослідження періодизації діяльності працівника свідчить про низку підходів, запропонованих вітчизняними та зарубіжними авторами. Так, Лапкін А. В. [24, с. 116] під поняттям періодизації діяльності розуміє виділення в діяльності певних ключових етапів. Соломанидина Т. О. [29, с. 5] у своїй праці виділяє шість етапів трудової діяльності працівника: пошук та відбір, найм, соціалізація, трудова діяльність, навчання та оцінка,

звільнення. Проте, з метою детальнішого та ширшого дослідження етапів трудової діяльності працівника, ми також розглянемо дотичні поняття.

У науковій літературі пропонуються різні підходи до періодизації трудової діяльності працівника. У Законі України «Про державну службу» виокремлено три етапи життєвого циклу кар'єри державних службовців: вступ, проходження та припинення, проте дане твердження є занадто спрощене. П. Журавлев, М. Кулапов та С. Сухарів у своїх дослідженнях пропонують наступну послідовність етапів циклу трудового життя, відповідно до процесу професійного становлення: отримання знань, трудових умінь та навичок, удосконалення, продуктивне виконання робіт, втрата трудових можливостей [10]. В деяких джерелах [14] життєвий цикл працівника описується як послідовність етапів від прийому на роботу до повної самореалізації людини: новачок, фахівець, професіонал, консультант. Карковська В.Я. [19, с. 243] у своїх дослідженнях пропонує вісім етапів життєвого циклу працівника: навчання та стажування; випробувальний термін, адаптація (соціалізація), трудова активність, професійна реалізація, зниження професійної активності, відсутність бажаного розвитку, припинення трудових правовідносин. Проте автор у своїх дослідженнях [18, с. 296] зазначає, що перші три етапи припадають на перші три роки роботи працівника, стадія трудової активності та професійної реалізації на наступні три роки, а починаючи від шести років трудової діяльності починається стадія зниження професійної активності працівника та відсутність бажаного розвитку. Це, в свою чергу являється наслідком припинення трудових відносин.

Низка авторів, систематизуючи методи управлінського впливу керівної системи на керовану, опираються на відповідні періоди діяльності працівника. До прикладу, Кузьмін О.Є. у своїй праці [22, с. 19–20] виділяє дванадцять підсистем системи управління персоналом: аналіз та планування, підбір та найм персоналу, оцінювання, організування навчання та підвищення кваліфікації, атестація та ротація кадрів, мотивування персоналу, облік співробітників підприємства, організація трудових відносин на підприємстві, створення умов праці, соціальний розвиток та соціальне партнерство, кадрова безпека, правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом. Захарчин Г.М. [12, с. 68] виділяє п'ять основних різновидів кадрової політики: політика набору кадрів, політика навчання, політика оплати праці, політика формування кадрових процедур, політика соціальних

відносин. Баннікова К.Б. у своїх працях розглядає чотири основні етапи управління людськими ресурсами: формування, мотивація, розвиток та оцінка [2, с. 193–199]. Основуючись на запропонованих розподілах, можна виокремити етапи діяльності, на кожному із яких автори пропонують відповідні управлінські заходи. В таблиці 1 наведено результати аналізу літератури, в якій досліджуються етапи трудової діяльності працівника.

Отже, із результатів проведеного вище аналізу літератури слідує, що автори в своїх дослідженнях опираються на розподіл трудової діяльності працівника на певні етапи, проте немає запропоновано єдиного узгодженого підходу.

Ми рекомендуємо виокремити ті етапи, які мають суттєве значення за часткою згадувань. Такий підхід дозволить менеджменту підприємства зосередити увагу на універсальному переліку етапів трудової діяльності працівника та сформуванню відповідний набір соціально-психологічних методів управління.

За результатами проведених досліджень нами доповнено та розвинуто тлумачення періодизації трудової діяльності Соломанидиної Т.О., яка запропонувала шість етапів трудової діяльності: пошук та відбір, найм, соціалізація, трудова діяльність, навчання та оцінка, звільнення. Зокрема нами додано етап професійної реалізації та зростання, а перші два запропонованих автором етапи об'єднано в один спільний етап.

Сукупність виділених етапів трудової діяльності працівника ми розглядаємо як завершений цикл. Звертаючись до визначення поняття цикл, в тлумачному словнику зазначено наступне: «це сукупність взаємозв'язаних явищ, процесів, що створюють закінчене коло розвитку протягом якогось проміжку часу» [16]. Важливо зазначити, що трудова діяльність працівника від моменту першого найму до останнього звільнення (або виходу на пенсію), продовж життя є багаторазово повторюваним циклічним процесом. Кожен цикл завершується переходом на новий рівень, пов'язаний із зміною місця праці, посади або професії.

У науковій літературі зустрічаються декілька термінів, які описують періодизацію трудової діяльності працівника у формі циклу: цикл трудової діяльності, цикл трудового життя, життєвий цикл працівника або життєвий цикл кар'єри [21; 3; 20; 23; 30; 19; 14], Проте дані поняття описують дещо різні періоди у трудовій діяльності людини. Поняття циклу трудового життя [10] описується як єдиний цикл від першого найму до останнього звільнення (або виходу на пенсію), який автори

Таблиця 1

Результати аналізу джерельної бази етапів трудової діяльності працівника

Автор/етапи	Пошук та відбір	Найм	Соціалізація (адаптація)	Трудова діяльність	Навчання та оцінка	Аналіз та планування	Професійна реалізація та зростання	Мотивація	Зниження професійної активності	Відсутність бажаного розвитку	Звільнення
Соломанидина Т.О. [29]	+	+	+	+	+						+
Карковська В.Я. [19]			+	+	+		+		+	+	+
Банікова К.Б. [2]				+	+		+	+			
Захарчин Г.М. [12]		+	+	+	+			+			
Кузьмін О.Є. [22]		+	+	+	+	+		+			
Журавлев П.В. [10]				+	+		+		+		
Захарова О.В. [11]			+				+		+		
Гриценко С.І. [6, с. 28–29]		+			+		+				+
Закон України «Про державну службу»		+		+							+
К-сть згадувань / частка в структурі згадувань	1/11,1%	5/55,6%	5/55,6%	7/77,8%	7/77,8%	1/11,1%	5/55,6%	3/33,3%	3/33,3%	1/11,1%	4/44,4%

поділяють на відповідні етапи. Поняття циклу трудової діяльності автори описують як виробничий процес в діяльності працівника від підготовки до реалізації продукції, тобто як елемент життєвого циклу працівника [15; 28, с. 6]. В наших дослідженнях ми звертаємось саме до терміну життєвого циклу працівника, який трактується як послідовність основних етапів трудової діяльності працівника [18, с. 296]. За результатами проведеного аналізу літературних джерел, нами запропоновано уточнене тлумачення життєвого циклу працівника — це послідовність взаємопов'язаних етапів трудової діяльності працівника, які створюють завершене коло розвитку протягом певного періоду часу на певному місці праці та/або посаді та/або професії. Основою концепції lifelong learning є перехід працівника на якісно новий рівень життєвого циклу, який характеризується підвищенням рівня знань та умінь, та як наслідок результуючих показників соціально-економічної системи загалом.

Життєвий цикл працівника, з урахуванням проведених досліджень, наведено на рис. 1.

В свою чергу, методи управління діяльністю працівника на кожному етапі життєвого циклу відрізнятимуться. Розглянемо соціально-психологічні методи для кожного із наведених на рис. 1 етапів.

Найм. На першому етапі проводиться дослідження минулого досвіду роботи, причини звільнення, незадоволення на попередньому місці роботи та мотивацію його зміни. Даний процес відбувається не лише через опитування самого

працівника, але також отримання відгуків від попередніх роботодавців. Проводиться співбесіда та перевірка професійних якостей, дослідження психологічних якостей майбутнього працівника та відповідність їх даній роботі та обраній професії загалом.

На даному етапі важливо зазначити, що взаємодія працівника та підприємства відбувається на основі психологічної та економічної взаємозалежності, які визначають особливості психологічної та економічної співпраці та соціально-психологічні основи спільної діяльності [4]. Вони відображають істотні очікування особистості (цікава робота, гідна оплата, належний психологічний клімат, повага до особистості, задоволеність роботою, можливості використання свого творчого потенціалу тощо) й відповідні очікування організації (високі результати діяльності співробітника, відданість організації, сумлінна праця, організаційна культура тощо) [2, с. 128]. Важливим є врахування соціально-психологічних, організаційних, культурних, виробничо-технологічних, економічних та інших особливостей професії, та відповідність обраної галузі здібностям, навичкам та бажанню працівника [2, с. 103]. Захарчин Г. М. важливим аспектом залучення людини до соціального середовища та до діяльності у будь якій організації вважає визначення ступеня відповідності її психологічного стану до тих вимог, які соціум (організація) до неї ставить. Авторка акцентує увагу, що саме від цього значною мірою залежатиме ефективність виконання працівником своєї соціальної ролі [12, с. 15]. Оскільки низка людей обирає професію через інтерес до неї, і нерідко цей інтерес має романтичний характер, нав'язаний літературою, побаченим фільмом, телепередачею. Такий вибір заснований на поверхневому, суто зовнішньому враженні, можливо, підкріпленій порадами рідних або друзів. Але романтика професії швидко випаровується і залишаються «суворі будні», до яких людина не готова ні морально, ні фізично, ні за своїм психічним складом; робота перетворюється для людини на тортурі, і вона змушена змінювати професію [13, с. 271]. Адже задоволення від життя та діяльності, підвищення рівня внутрішньої життєвої енергії залежить саме від внутрішнього обрання професії, в той час як життя, засноване на нав'язаних поглядах та ідеях, призводить до зниження рівня внутрішньої життєвої енергії (Ryan, Deci, 2008). Слід зазначити, що за умови власної внутрішньої мотивації не лише підвищується рівень внутрішньої життєвої енергії, а також результативність діяльності, а коли



Рис. 1. Життєвий цикл працівника

Джерело: сформовано та доповнено авторами на основі джерел [29; 19; 2; 12; 22;10; 11; 6]

діяльність спричинена зовнішнім примусом, знижується відчуття життєвої енергії та ефективність виконання завдань (Nix et al., 1999). Оптимальний вибір професії [33, с. 47] знаходиться а перетині вимог професії, бажання працівника а також його здібностей та можливостей.

Саме тому при відборі персоналу міжнародні компанії активно використовують соціально-психологічні, колективно-когнітивні, емоційно-поведінкові, творчо-орієнтовані, мінімально-структуровані прийоми та методики [2, с. 5]. Наприклад, в круїзних міжнародних компаніях («Holland America», «Norwegian Cruise Line») використовують таку технологію підбору персоналу на вакансії в службі гостинності: аналіз резюме — первинне інтерв'ю — спеціальне інтерв'ю — тренінг і подальший вибір і набір персоналу [2, с. 104].

В міжнародних ІТ-компаніях («TOA Technologies» та «ЕРАМ») відбір персоналу проводиться за трьома рівнями компетенції: рівень А — фахівці, рівень В — менеджери і рівень С — топ-рівень [2, с. 105].

Серед фахівців у сфері підбору кадрів існує поділ на два напрямки: одні вважають, що основними критеріями являються особисті характеристики претендента на вакантну посаду, інші — в основу ставлять професійні якості та компетенції [2, с. 107]. На нашу думку, оптимальним є поєднання високого професійного рівня та психологічних особливостей претендента, які відповідають як обраному напрямку діяльності а також вже сформованій організаційній культурі підприємства. Зокрема, Баннікова К. Б. дійшла висновку, що міжнародні компанії у свої практиці «основним критерієм прийому на роботу висувають професійні якості, що підкреслює орієнтацію на завдання, а не на людину, та відносини у вітчизняних організаціях (58,8%). На особистісні якості орієнтуються лише 5,9% організацій. Однак, як показують останні дослідження, орієнтир на «класичний професіоналізм» при підборі персоналу поступово відходить на другий план. Менеджмент компаній орієнтується не на фактичний і статичний професійний рівень кандидата, а на його потенційний динамічний приріст у конкретних умовах тієї чи іншої організаційної культури.» [2, с. 193]

Соціалізація. Низка авторів поняття соціалізації ототожнює із поняттям адаптації. Соціалізація являється важливим аспектом діяльності працівника. Адже соціалізація — це розуміння своєї соціальної ролі у колективі, вміння працювати в команді, при цьому зберігаючи свою індивідуальність [12, с. 16]. Виокремлюють первинну (пристосування

молодих працівників, які не мають досвіду професійної діяльності) та вторинну (пристосування працівників, що мають досвід професійної діяльності) соціалізацію [2, с. 108]. Маусов Н. К. у своїх дослідженнях процес адаптації працівника розділяє на чотири стадії: ознайомлення (знайомство з організацією, її місією, цілями й завданнями), пристосування (поступове звикання та засвоєння стереотипів, що властиві організації), асиміляції (пристосування до середовища, коли відбувається поступова інтеграція працівника в організацію), ідентифікації (працівник ототожнює особисті цілі з цілями організації) [25, с. 28]. В даному процесі важливу роль відіграє саме організаційна культура.

Соціальний розвиток колективу — це процес соціалізації як окремого працівника, так і цілого колективу, який допомагає регулювати та врівноважувати інтереси особистості, колективу й суспільства [12, с. 42].

Трудова діяльність. Поняття трудової діяльності досліджується в багатьох наукових сферах: економіці, психології, соціології, політології, праві та інші. Соціологи трудову діяльність людини розглядають як різновид її соціальної поведінки. Трудова діяльність — це жорстко фіксований у часі і просторі доцільний ряд операцій і функцій, що здійснюються людьми, об'єднаними в трудові організації [9]. В психології поняття трудової діяльності визначається як практична діяльність, що виконується людиною за визначеним завданням [27]. З економічної точки зору трудова діяльність працівника передбачає процес, який веде до вирішення поставлених завдань та досягнення цілей як працівника так і організації. Серед основних завдань стоять наступні: створення матеріальних благ та надання послуг (з метою життєзабезпечення людини та суспільства); розробка інноваційних ідей; накопичення, аналіз та передача інформації; професійний та особистісний розвиток працівника [9]. Даний вид діяльності піддається впливу як внутрішніх (особистісних), внутрішньо організаційних та зовнішніх факторів. Провідну роль в даному процесі відіграють організаційна культура, продуктивність та результативність діяльності, які також залежать від вище перелічених факторів, а також від сформованої на підприємстві системи мотивування.

Навчання, розвиток та оцінка має на меті створення системи професійного навчання, заохочення до саморозвитку і самовдосконалення, створення «банку знань», стимулювання творчості та новаторства, застосування демократичних методів керівництва і оцінки персоналу, об'єктивної сис-

теми оцінки і атестації персоналу і є практичною формою реалізації концепції LLL.

В умовах сучасності швидкість приросту інформації носить експонентний характер. Саме тому важливою та необхідною умовою успішного функціонування підприємства є професійний та загальний розвиток персоналу. Адже старіння знань та навичок як управлінського так і виробничого персоналу негативно позначається на результативності діяльності підприємства. В сучасних великих організаціях формують окремі відділи професійного розвитку, які відповідають за рівень знань та умінь персоналу та кожного окремого працівника.

Потреба у професійному розвитку може бути викликана як зовнішніми (розвиток техніки та технологій, зміни в кон'юнктурі ринку тощо), так і внутрішніми (реорганізація, вихід на нові ринки, освоєння нових видів діяльності тощо) факторами. Основним та найважливішим методом розвитку персоналу є навчання. В даному процесі можна виділити наступні основні завдання: виявлення потреби у навчанні, виділення бюджету на навчання, вибору методів навчання, визначення критеріїв оцінки [2, с. 112]. Проте, можливість навчання та розвитку на підприємстві часто є важливим аспектом мотивування та залучення працівників. Саме тому працівник виступає ініціатором заходів щодо навчання та підвищення кваліфікації.

Завдяки навчанню та розвитку людини, відбуваються зміни не лише в системі цінностей, але також зростає відповідальність, толерантність, прагнення працювати як єдина команда на спільну мету, що формує нові елементи організаційної культури [12, с. 9–10].

Наступним етапом являється *професійна реалізація та зростання*. На даному етапі важливим поняттям є кар'єра та кар'єрне зростання, тобто «поступове просування особистості в будь-якій сфері діяльності, зміну навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, що пов'язані з діяльністю» [26, с. 407]. Грішнова О.А. зазначає, що процес управління кар'єрного зростання кожного працівника полягає у визначенні організацією цілей кар'єри для її працівників, забезпеченні відповідних кар'єрних можливостей, розробці й подальшій реалізації програм управління кар'єрою та ефективній системі оцінки результатів їх діяльності [7, с. 46].

Звільнення. Даний етап є дуже важливим в життєвому циклі працівника та ґрунтується на низці соціально-психологічних факторів. Залежно від мотиву звільнення — примусове звільнення, бажання змінити сферу діяльності, змінити місце праці, взяти перерву у трудовій діяльності або відкрити власну справу, — основними причинами таких дій можуть бути або незадоволення існуючих потреб, або досягнення нового рівня розвитку та перехід

Таблиця 2

Систематизація соціально-психологічних методів управління за життєвим циклом працівника

Етапи життєвого циклу працівника	Соціально-психологічні методи управління
Найм	Методи професійного відбору, за допомогою анкетування, тестування та співбесіди вивчення: мотивів трудової діяльності, потреб працівника та його індивідуальних особливостей; причини звільнення і незадоволення на попередньому місці роботи; відповідність здібностей, можливостей, бажання та потреб обраній роботі. Ознайомлення із правилами внутрішнього розпорядку/
Соціалізація	Ознайомлення із звичаями та традиціями, правилами службової етики й етикету; обмін досвідом, день посвячення в професію, наставництво, колективні заходи, проведення психологічних тренінгів, формування оптимального психологічного клімату в колективі, методи комплектування трудових колективів
Трудова діяльність	Форми дисциплінарного впливу, ефективна система мотивації, методи морального стимулювання (оголошення подяк, нагородження, присвоєння звань, надання додаткових соціальних благ, обов'язкова залежність оплати від результатів роботи), індивідуальний підхід, гуманізація праці, організація робочого місця, створення і розвиток служби психологічної підтримки та допомоги персоналу
Навчання та оцінка	Створення системи професійного навчання, створення «банку знань», створення об'єктивної система оцінки та атестації персоналу
Професійна реалізація та зростання	Створення програми розвитку кар'єри і професійного росту; тренінги по підвищенню кваліфікації, моральне стимулювання творчої активності, колективної ініціативи
Звільнення	Вивчення мотивів звільнення, причин незадоволеності, підтримка контактів, моніторинг нерозголошення інформації

Джерело: сформовано та доповнено авторами на основі: [2, с. 104; 32; 31]

на наступний рівень життєвого циклу працівника. На даному етапі необхідно провести аналіз мотивів звільнення та причин, які лягли в основу такого рішення. Важливо проаналізувати та в подальшому врахувати отриману інформацію, всі можливі зауваження та рекомендації в майбутньому, оскільки, втрата цінного працівника для підприємства може бути більш вартісною, аніж витрати на його утримання та мотивування. Також необхідно створити всі необхідні умови домовленості про нерозголошення конфіденційної інформації.

Проаналізовані вище етапи життєвого циклу працівника в розрізі відповідних їм соціально-психологічних методів управління представлені у Табл. 2.

Висновок. Отже, на основі проведеного дослідження нами уточнено поняття життєвого циклу працівника, який складається із ряду взаємозалежних етапів та носить багаторазовий повторюваний характер, що в повній мірі відповідає сучасній концепції LLL. Відповідно до етапів даного циклу нами систематизовано соціально-психологічні методи управління, що дало змогу сформулювати дієвий практичний інструмент впливу керівної системи на керовану. Злагоджена та дієва система мотивування, яка включатиме як індивідуальний так і груповий підхід, здатна вплинути на підвищення рівня професійної активності та бажання розвиватись не лише на початковому етапі трудової діяльності, але також і продовж усього життя.

Література

1. Базалійська Н. П. Сутнісні підходи визначення ефективності трудової діяльності працівників промислового підприємства / Н. П. Базалійська, Ю. С. Мельничук // Електронне наукове фахове видання «Глобальні та національні проблеми економіки». Миколаїв, 2015. № 8. С. 308–311.
2. Баннікова К. Б. Організаційна культура як фактор управління людськими ресурсами міжнародних компаній. [Дис. канд. соціол. наук, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна]. 2018. URL: <http://dissertations.karazin.ua/sociology/resources/55d23f301e92d2b36282dcbf097e96e1.pdf>
3. Бокшицкая Е. Управление персоналом международной компании // Менеджер по персоналу. 2010. № 5. С. 10–15.
4. Верецагина Л. А. Психология персонала. Потребности, мотивация и ценности. М.: Гуманитар. Центр, 2012. 280 с.
5. Гетьманцева Н. Поняття і сутність праці як правової категорії / Н. Гетьманцева // Підприємництво, господарство і право. 2016. № 7. С. 60–65. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_7_11
6. Гриценко С. І. Маркетингово-логістичний механізм формування ринку робочої сили: моногр. / С. І. Гриценко, М. П. Калиниченко; МОН України, ДонНУ. Донецьк, 2006. 224 с.
7. Грішнова О. А., Левицький М. В. Трудова кар'єра: сучасні підходи до визначення ефективності // Україна: аспекти праці. 2005. № 4. С. 45–49.
8. Гузар У. Є. Економіка знань та її перспективи для України / У. Є. Гузар // Регіональна економіка. 2009. № 1. С. 27–35
9. Жулина Е. Г. Экономика и социология труда. Шпаргалка / Е. Г. Жулина, Н. А. Иванова. М.: Ай Пи Эр Медиа, 2009. 48 с. URL: <http://epi.cc.ua/ekonomika-sotsiologiya-truda.html>
10. Журавлев П. В., Кулапов М. Н., Сухарев С. А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников: Моногр. М.: Рос. экон. акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 2006. 232 с.
11. Захарова О. В. Вплив інвестицій у людський капітал на стадії життєвого циклу працівника // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2009. Вип. 14. С. 52–56
12. Захарчин Г. М. Управління персоналом: Навчальний посібник / Г. М. Захарчин, Л. Р. Струтинська, Н. П. Любомудрова, Р. О. Винничук. Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2013. 260 с.
13. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 512 с. ил. (Серия «Мастера психологии»)
14. Интернет ресурс. Офіційний сайт «Avtovsamare». URL: <https://avtovsamare.ru/uk/kak-razvivat-personal-ispolzuya-zhiznennyi-cikl-sotrudnika-izuchenie/>
15. Интернет ресурс. Офіційний сайт «Studme.com.ua». URL: https://studme.com.ua/158407205287/psihologiya/psihologiya_truda.htm
16. Интернет ресурс. Офіційний сайт: «Slovyk.me». URL: <https://slovyk.me/dict/vts/>
17. Интернет ресурс: НІСД Національний інститут стратегічних досліджень. «Освіта протягом життя як чинник людського розвитку». Аналітична записка. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/osvita-protyagom-zhittya-yak-chinnik-lyudskogo-rozvitku>

18. Карковська В.Я. Життєвий цикл працівника та його вплив на кадрову безпеку підприємства / В.Я. Карковська, П.І. Васюник // Актуальні проблеми економіки. 2016. № 7. С. 290–297. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2016_7_34
19. Карковська В.Я. Формування механізмів кадрової безпеки органів публічної влади в умовах інституційного розвитку / Дис. доктора наук з держ. управління. Чорноморський національний університет ім. Петра Могили. 2020. 426 с. URL: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/Disertatsiya-1-1.pdf>
20. Кичаєв О. Типова політика інформаційної безпеки. URL: hr-portal.ru
21. Коломієць В. Інституційні чинники в механізмі формування та розвитку конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства // Інституціональний вектор економічного розвитку. 2008. Вип. 1, Ч. 2. URL: www.nbuv.gov.ua
22. Кузьмін О.Є. Управління персоналом: навч.-метод посібник / О.Є. Кузьмін, І.С. Процик, Х.С. Передало, Б.Б. Комарницька; за заг. ред. О.Є. Кузьміна. Видавництво Львівської політехніки, 2014. 240 с.
23. Лапинський В. Прості поради у боротьбі з білокомірцевою злочиністю. URL: hr-portal.ru
24. Лапкін А.В. Періодизація діяльності прокурора в досудовому розслідуванні / А.В. Лапкін // Науковий журнал «Судова та слідча практика в Україні». Херсон, 2018. Випуск 6/2018. С. 116–121.
25. Маусов Н.К., Ламскова О.М. Адаптація персонала в організації // Упр. персоналом. 2004. № 13. С. 26–30.
26. Одегов Ю.Г., Журавлев Ю.Г. Управление персоналом: учеб. для студентов экон. специальностей // Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова. М.: Финстатинформ, 1997. 877 с.
27. Практическая психология / Под ред. М.К. Тутушкиной. 4-е изд., перераб., доп. СПб.: Изд-во «Дидактика Плюс», 2001. 336 с.
28. Рибалка В.В. Психологія і педагогіка праці особистості: посібник / В.В. Рибалка. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 136 с.
29. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Управление мотивацией персонала (в схемах, таблицах, тестах, кейсах). М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. 128 с.
30. Федоренко В.Г. Інвестування. Зайнятість. Освіта: Монографія / В.Г. Федоренко, М.Г. Чумаченко, Ю.М. Маршавін та ін.; Всеукр. Союз сприяння інтеграції і інвестицій в економіку України. К.: Наук. світ, 2008. 517 с.
31. Харун О.А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств / О.А. Харун // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 10(2). С. 121–125.
32. Харченко Г.А. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством / Г.А. Харченко, Ю.М. Боровий // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ»: зб. наук. пр. Темат. вип.: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. Харків: НТУ «ХПІ». 2013. № 53 (1026). С. 178–181.
33. Чернобай Л.І., Широно Ю.О. Сутність мотивування трудової діяльності та види мотивів / Л.І. Чернобай, Ю.О. Широно // Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, фінансів, обліку, менеджменту та права: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції, 11 травня 2019 р.м. Полтава: ЦФЕНД, 2019. С. 46–48.
34. Towards an institutional strategy for Lifelong Learning in Higher Professional Education // Published by the FLLLEX consortium May 2012. URL: www.aqu.cat/doc/doc_16974883_1.pdf
35. Why did the Report change the indicators for measuring education and income in 2010? // United Nations Development Programme. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/why-did-report-change-indicators-measuri...>

References

1. Bazaliiska N.P. Sutnisni pidkhody vyznachennia efektyvnosti trudovoi diialnosti pratsivnykiv promyslovoho pidpriemstva / N.P. Bazaliiska, Yu.S. Melnychuk // Elektronne naukove fakhove vydannia «Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky». Mykolaiv, 2015. № 8. С. 308–311.
2. Bannikova K.B. Orhanizatsiina kultura yak faktor upravlinnia liudskymy resursamy mizhnarodnykh kompanii. [Dys. kand. sotsiol. nauk, Kharkivskiyi natsionalnyi universytet im. V.N. Karazina]. 2018. URL: <http://dissertations.karazin.ua/sociology/resources/55d23f301e92d2b36282dcbf097e96e1.pdf>
3. Bokshitskaya Ye. Upravlenie personalom mezhdunarodnoy kompanii // Menedzher po personalu. 2010. № 5. С. 10–15.
4. Vereshchagina L.A. Psikhologiya personala. Potrebnosti, motivatsiya i tsennosti. М.: Gumanitar. Tsentr, 2012. 280 s.

5. Hetmantseva N. Poniattia i sutnist pratsi yak pravovoi katehorii / N. Hetmantseva // Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo. 2016. № 7. S. 60–65. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_7_11
6. Hrytsenko S. I. Marketynhovo-lohistychnyi mekhanizm formuvannia rynku robochoi syly: monohr. / S. I. Hrytsenko, M. P. Kalynychenko; MON Ukrainy, DonNU. Donetsk, 2006. 224 s.
7. Hrishnova O. A., Levytskyi M. V. Trudova kariera: suchasni pidkhody do vyznachennia efektyvnosti // Ukraina: aspekty pratsi. 2005. № 4. S. 45–49.
8. Huzar U. Ye. Ekonomika znan ta yii perspektyvy dlia Ukrainy / U. Ye. Huzar // Rehionalna ekonomika. 2009. № 1. S. 27–35
9. Zhulina Ye. G. Ekonomika i sotsiologiya truda. Shpargalka / Ye. G. Zhulina, N. A. Ivanova. M.: Ay Pi Er Media, 2009. 48 s. URL: <http://epi.cc.ua/ekonomika-sotsiologiya-truda.html>
10. Zhuravlev P. V., Kulapov M. N., Sukharev S. A. Mirovoy opyt v upravlenii personalom. Obzor zarubezhnykh istochnikov: Monogr. M.: Ros. ekon. akad.; Yekaterinburg: Delovaya kniga, 2006. 232 s.
11. Zakharova O. V. Vplyv investytsii u liudskiy kapital na stadii zhyttievoho tsyклу pratsivnyka // Rehionalni aspekty rozvytku produktyvnykh syl Ukrainy. 2009. Vyp. 14. S. 52–56
12. Zakharchyn H. M. Upravlinnia personalom: Navchalnyi posibnyk / H. M. Zakharchyn, L. R. Strutynska, N. P. Liubomudrova, R. O. Vynnychuk. Lviv: Vyd-vo Lvivskoi politekhniki, 2013. 260 s.
13. Ilin Ye. P. Motivatsiya i motyvy. SPb.: Piter, 2002. 512 s. il. (Seriya «Mastera psikhologii»)
14. Internet resurs. Ofitsiinyi sait «Avtovsamare». URL: <https://avtovsamare.ru/uk/kak-razvivat-personal-ispolzuya-zhiznennyi-cikl-sotrudnika-izuchenie/>
15. Internet resurs. Ofitsiinyi sait «Studme.com.ua». URL: https://studme.com.ua/158407205287/psihologiya/psihologiya_truda.htm
16. Internet resurs. Ofitsiinyi sait: «Slovyk.me». URL: <https://slovyk.me/dict/vts/>
17. Internet resurs: NISD Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen. «Osvita protiahom zhyttia yak chynnyk liudskoho rozvytku». Analitychna zapyska. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/osvita-protyagom-zhittya-yak-chinnik-lyudskogo-rozvitku>
18. Karkovska V. Ya. Zhyttievyy tsykl pratsivnyka ta yoho vplyv na kadrovu bezpeku pidpriemstva / V. Ya. Karkovska, P. I. Vasiunyk // Aktualni problemy ekonomiky. 2016. № 7. S. 290–297. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2016_7_34
19. Karkovska V. Ia. Formuvannia mekhanizmiv kadrovoy bezpeky orhaniv publichnoi vlady v umovakh instytutsiynoho rozvytku / Dys. doktora nauk z derzh. upravlinnia. Chornomorskyi natsionalnyi universytet im. Petra Mohyly. 2020. 426 s. URL: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/Disertatsiya-1-1.pdf>
20. Kychaiev O. Typova polityka informatsiinoi bezpeky. URL: hr-portal.ru
21. Kolomiets V. Instytutsiini chynnyky v mekhanizmi formuvannia ta rozvytku konkurentospromozhnosti personalu promysloвого pidpriemstva // Instytutsionalnyi vektor ekonomichnogo rozvytku. 2008. Vyp. 1, Ch. 2. URL: www.nbuv.gov.ua
22. Kuzmin O. Ie. Upravlinnia personalom: navch.-metod posibnyk / O. Ie. Kuzmin, I. S. Protsyk, Kh. S. Peredalo, B. B. Komarnytska; za zah. red. O. Ie. Kuzmina. Vydavnytstvo Lvivskoi politekhniki, 2014. 240 s.
23. Lapynskiy V. Prosti porady u borotbi z bilokomirtsevoiu zlochynistiu. URL: hr-portal.ru
24. Lapkin A. V. Periodyzatsiia diialnosti prokurora v dosudovomu rozsliduvanni / A. V. Lapkin // Naukovyi zhurnal «Sudova ta slidcha praktyka v Ukraini». Kherson, 2018. Vypusk 6/2018. S. 116–121.
25. Mausov N. K., Lamskova O. M. Adaptatsiya personala v organizatsii // Upr. personalom. 2004. № 13. S. 26–30.
26. Odegov Yu. G., Zhuravlev Yu. G. Upravlenie personalom: ucheb. dlya studentov ekon. spetsialnostey // Ros. ekon. akad. im. G. V. Plekhanova. M.: Finstatinform, 1997. 877 s.
27. Prakticheskaya psikhologiya / Pod red. M. K. Tutushkinoy. 4-e izd., pererab., dop. SPb.: Izd-vo «Didaktika Plyus», 2001. 336 s.
28. Rybalka V. V. Psykholohiia i pedahohika pratsi osobystosti: posibnyk / V. V. Rybalka. Kirovohrad: Imeks-LTD, 2013. 136 s.
29. Solomanidina T. O., Solomanidin V. G. Upravlenie motivatsiiey personala (v skhemakh, tablitsakh, testakh, keysakh). M.: OOO «Zhurnal «Upravlenie personalom», 2005. 128 s.
30. Fedorenko V. H. Investuvannia. Zainiatist. Osvita: Monohrafiia / V. H. Fedorenko, M. H. Chumachenko, Yu. M. Marshavin ta in.; Vseukr. Soiuz spryiannia intehratsii i investytsii v ekonomiku Ukrainy. K.: Nauk. svit, 2008. 517 s.
31. Kharun O. A. Klasyfikatsiia metodiv upravlinnia trudovym potentsialom promyslovykh pidpriemstv / O. A. Kharun // Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnogo universytetu. Seriia: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo. 2016. Vyp. 10(2). S. 121–125.

32. Kharchenko H. A. Osoblyvosti sotsialno-psykholohichnykh metodiv v upravlinni pidpriumstvom / H. A. Kharchenko, Yu. M. Borovyi // Visnyk Nats. tekhn. un-tu «KhPI»: zb. nauk. pr. Temat. vyp.: Aktualni problemy upravlinnia ta finansovo-hospodarskoi diialnosti pidpriumstva. Kharkiv: NTU «KhPI». 2013. № 53 (1026). S. 178–181.

33. Chernobai L. I., Shyron Yu. O. Sutnist motyvuvannia trudovoi diialnosti ta vydy motyviv / L. I. Chernobai, Yu. O. Shyron // Suchasnyi stan ta perspektyvy rozvytku ekonomiky, finansiv, obliku, menedzhmentu ta prava: zbirnyk tez dopovidei mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, 11 travnia 2019 r. m. Poltava: TsFEND, 2019. S. 46–48.

34. Towards an institutional strategy for Lifelong Learning in Higher Professional Education // Published by the FLLLEX consortium May 2012. URL: www.aqu.cat/doc/doc_16974883_1.pdf

35. Why did the Report change the indicators for measuring education and income in 2010? // United Nations Development Programme. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/why-did-report-change-indicators-measuri...>

Скрипник Світлана Валентинівна

доктор економічних наук,

доцент кафедри обліку і оподаткування

Херсонський державний аграрно-економічний університет

Скрипник Светлана Валентиновна

доктор экономических наук,

доцент кафедры учета и налогообложения

Херсонский государственный аграрно-экономический университет

Skrypnyk Svitlana

Doctor of Economics, Associate Professor of the

Department of Accounting and Taxation

Kherson State Agrarian and Economic University

ORCID: 0000-0003-3004-6117

Шепель Інеса Вадимівна

кандидат економічних наук,

доцент кафедри обліку і оподаткування

Херсонський державний аграрно-економічний університет

Шепель Инесса Вадимовна

кандидат экономических наук,

доцент кафедры учета и налогообложения

Херсонский государственный аграрно-экономический университет

Shepel Inesa

PhD in Economics, Associate Professor of the

Department of Accounting and Taxation

Kherson State Agrarian and Economic University

ORCID: 0000-0002-6728-5579

Кононова Олександра Євгеніївна

кандидат економічних наук,

доцент кафедри фінансів, обліку та маркетингу

Придніпровська державна академія будівництва та архітектури

Кононова Александра Евгеньевна

кандидат экономических наук,

доцент кафедры финансов, учета и маркетинга

Приднепровская государственная академия строительства и архитектуры

Kononova Oleksandra

PhD of Economic Sciences,

Associate Professor of Finance, Accounting and Marketing Department

Prydniprovskaya State Academy of Civil Engineering and Architecture

ORCID: 0000-0002-7215-8574

DOI: 10.25313/2520-2294-2021-7-7409

**БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК АМОРТИЗАЦІЇ ОСНОВНИХ
ЗАСОБІВ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕРЕРВНОСТІ
ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ АМОРТИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

ACCOUNTING OF DEPRECIATION OF FIXED ASSETS AS A FACTOR OF ENSURING THE CONTINUITY OF PRODUCTION ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

Анотація. Зараз практично неможливо уявити виробничу діяльність без застосування основних засобів. Адже вони значно спрощують та пришвидшують виробничий процес і дозволяють значно наростити об'єми виробництва. Проте через постійне використання вони піддаються зносу, поруч із впливом моральним старіння. Об'єктивно, у суб'єктів господарювання виникає потреба у поновленні складу основних засобів та їх модернізації. Джерелом коштів для фінансування цих потреб виникають амортизаційні відрахування. Мета даної статті полягає у визначенні особливостей нарахування амортизації основних засобів, а також відображення результатів такого нарахування в обліку, як одного із ключових факторів безперервного відтворення підприємства. Для досягнення поставленої мети під час проведення наукового дослідження використано методи аналізу, синтезу, порівняння, гедукції, систематизації, класифікації, теоретичного пізнання, а також табличний та графічний методи. Авторами проаналізовано сутність та склад основних засобів за стандартами вітчизняного та міжнародного обліку. Визначено сутність амортизації, розкрито категорія строку корисного використання основних засобів, а також підходів до його встановлення. Відображено порядок розрахунку амортизації в бухгалтерському обліку одним із методів, зокрема: прямолінійного, зменшення залишкової вартості, прискореного зменшення залишкової вартості, кумулятивного та виробничого. Визначено переваги та недоліки використання кожного з них. Зазначено фактори, які впливають на вибір підприємством методу амортизації. Схематично відображено типові бухгалтерські кореспонденції по відображенню амортизації в обліку. Описано існуючий підхід до використання амортизаційних відрахувань на потреби фінансування безперебійного відтворення виробництва та визначено напрямки по його вдосконаленню. Досліджено порядок проведення амортизаційних відрахувань в умовах карантину, встановлено причинно-наслідкові зв'язки від проведення відрахувань в таких умовах.

Ключові слова: основні засоби, амортизація, облік, типові кореспонденції, амортизаційний фонд, недоліки обліку.

Аннотация. Сейчас практически невозможно представить производственную деятельность без применения основных средств. Ведь они значительно упрощают и ускоряют производственный процесс и позволяют значительно нарастить объемы производства. Однако из-за постоянного использования они подвергаются износу, рядом с влиянием нравственным старения. Объективно, у субъектов хозяйствования возникает потребность в восстановлении состав основных средств и их модернизации. Источником средств для финансирования этих потребностей возникают амортизационные отчисления. Цель данной статьи состоит в определении особенностей начисления амортизации основных средств, а также отображения результатов такого начисления в учете, как одного из ключевых факторов непрерывного воспроизведения предприятия. Для достижения поставленной цели во время проведения научного исследования использованы методы анализа, синтеза, сравнения, гедукции, систематизации, классификации, теоретического познания, а также табличный и графический методы. Авторами проанализированы сущность и состав основных средств по стандартам отечественного и международного учета. Определена сущность амортизации, раскрыта категория срока полезного использования основных средств, а также подходов к его установке. Отражено порядок расчета амортизации в бухгалтерском учете одним из методов, в частности: прямолинейного, уменьшения остаточной стоимости, ускоренного уменьшения остаточной стоимости, кумулятивного и производственного. Определены преимущества и недостатки использования каждого из них. Указано факторы, влияющие на выбор предприятием метода амортизации. Схематично отражено типичные бухгалтерские корреспонденции по отражению амортизации в учете. Описаны существующий подход к использованию амортизационных отчислений на нужды финансирования бесперебойного воспроизведения производства и определены направления по его совершенствованию. Исследована порядок проведения амортизационных отчислений в условиях карантина, установлена причинно-следственные связи от проведения отчислений в таких условиях.

Ключевые слова: основные средства, амортизация, учет, типовые корреспонденции, амортизационный фонд, недостатки учета

Summary. Now it is almost impossible to imagine production activities without the use of fixed assets. After all, they greatly simplify and speed up the production process and allow you to significantly increase production. However, due to constant use, they are subject to wear and tear, along with the effects of moral aging. Objectively, businesses need to renew the composition of fixed assets and their modernization. The source of funds to finance these needs are depreciation deductions. The purpose of this article is to determine the features of the depreciation of fixed assets, as well as to reflect the results of such accrual in accounting, as one of the key factors of continuous reproduction of the enterprise. To achieve this goal during the research methods of analysis, synthesis, comparison, deduction, systematization, classification, theoretical knowledge, as well as tabular and graphical methods were used. The authors analyze the essence and composition of fixed assets according to the standards of domestic and international accounting. The essence of depreciation is determined, the category of useful life of fixed assets is revealed, as well as approaches to its installation. The procedure for calculating depreciation in accounting by one of the methods is reflected, in particular: straight-line, residual value reduction, accelerated residual value reduction, cumulative and production. The advantages and disadvantages of using each of them are identified. The factors influencing the company's choice of depreciation method are indicated. Schematic accounting of typical accounting correspondence to reflect depreciation in accounting. The existing approach to the use of depreciation deductions for the needs of financing the uninterrupted reproduction of production is described and the directions for its improvement are determined. The order of carrying out depreciation deductions in the conditions of quarantine is investigated, causal relations from carrying out deductions in such conditions are established.

Key words: fixed assets, depreciation, accounting, standard correspondence, depreciation fund, accounting deficiencies.

Постановка проблеми. Діяльність будь-яких суб'єктів господарювання, а особливо тих, які здійснюють виробничу діяльність, практично неможлива без забезпечення необхідними засобами праці та матеріальними умовами. Подекуди рівень використання таких засобів охоплює близько 70% усієї господарської діяльності, що визначається розмірами виробничих потужностей підприємства. У таких умовах закономірним є зростання ролі фінансування відтворення основних засобів, як джерела покращення складу та структури засобів, якими забезпечується виробничий процес. Чим власне й виступає амортизація.

Окрім того, для організації послідовності та чіткості здійснення всієї діяльності підприємства у процесі діяльності всіх господарюючих суб'єктів використовується бухгалтерський облік. Не виключенням є й необхідність обліку амортизації основних засобів, як одного з ключових факторів забезпечення безперервності виробничої діяльності підприємства.

В той же час, саме облік амортизації є одним із найбільш складних та суперечливих на даний момент. Ситуація ускладнюється процесом трансформації вітчизняного бухгалтерського обліку у відповідності до міжнародних стандартів обліку, а також прийняттям Податкового кодексу України й постійним внесенням змін до нього. Таким чином, в результаті цього було сформовано ряд проблем, щодо нарахування амортизації, розвитку та вдосконалення системи нарахування та обліку амортизації в цілому, а також уточнення її значення у процесі відтворення підприємства. З урахуванням вищеведеного, виокремлення особливостей обліку амортизації

основних засобів у сучасних трансформаційних умовах є критично необхідним, що в підсумку зумовлює собою актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню особливостей нарахування амортизації, а також відображення цього процесу в бухгалтерському обліку присвячено багато праць науковців та аналітиків. Зокрема, вагомий внесок у розкриття даної тематики було здійснено: Грабарем О. С., Новіченко Л. С. [4], Кафкою С. М. [5], Міхеєвою К. Р., Романченком Ю. О. [3], та іншими.

Проте, не применшуючи вклад дослідників особливостей обліку амортизації основних засобів, з урахуванням проникнення у практику вітчизняного обліку міжнародних стандартів, а також постійним вдосконаленням діючих механізмів обліку, виникає необхідність додаткового дослідження даної тематики.

Постановка завдання. Мета статті полягає у визначенні особливостей нарахування амортизації основних засобів, а також відображення результатів такого нарахування в обліку, як одного із ключових факторів безперервного відтворення підприємства.

Методика дослідження. Для досягнення поставленої мети, під час проведення наукового дослідження використано методи аналізу, синтезу, порівняння, дедукції, систематизації, класифікації, теоретичного пізнання, а також табличний та графічний методи.

Виклад основного матеріалу дослідження. У процесі використання основних засобів у виробництві відбувається втрата ними своєї споживчої вартості паралельно із перенесенням її на продукт,

отриманий за їх участю продукт. В результаті основні засоби втрачають свої якості, і якщо неможливо їх відновити шляхом ремонту чи модернізації, їх ліквідують. Весь цикл обігу основних засобів на підприємстві повинен бути відображений в бухгалтерському обліку. При цьому існують деякі особливості. Розглянемо їх детальніше.

Проте, перш ніж безпосередньо перейти до розгляду особливостей обліку основних засобів пропонуємо визначити, що саме прийнято відносити до цієї категорії. Отже, основні засоби — це активи у матеріальній формі, які перебувають у розпорядженні суб'єкта господарювання і використовуються у виробничому процесі або для постачання товарів, надання послуг, передачу в оренду, або виконання інших функцій. При цьому термін корисного використання таких активів повинен бути більше одного року [10].

В той же час, Податковим кодексом України (ПКУ) визначається, що активи відносяться до складу основних засобів, якщо їх балансова вартість більше 20000 грн. [9]. До травня 2020 року ця сума складала лише 6000 грн. Окрім того, П(С)БО № 7 надає перелік активів, які відносять до основних засобів. Проте, в умовах адаптації міжнародних стандартів бухгалтерського обліку у вітчизняну практику, пропонуємо провести порівняльну характеристику підходів до визначення основних засобів за міжнародними та вітчизняними стандартами (табл. 1).

Таким чином, аналізуючи наведену таблицю, можемо зробити висновки, що основні відмінності при віднесенні об'єктів до складу основних засобів стосуються капітальних витрат на поліпшення земель, а також тварин, багаторічних насаджень та плодоносних рослин.

Причиною таких відмінностей є утрудненість процесу перенесення вартості витрат на поліпшення земель, тварин та багаторічних насаджень

на вартість виготовленої продукції, що в свою чергу може негативно позначитись на точності розрахунку суми амортизаційних відрахувань.

Однією із найважливіших складових облікової діяльності з основними засобами є проведення їх амортизації. Під амортизацією розуміють систематичний розподіл вартості необоротних активів, протягом всього терміну їх корисного використання. При цьому, для цілей обліку амортизація проводиться протягом терміну корисного використання активів, мінімальні значення якого наведені в пп. 138.3.3 [9]. Згідно даного пункту Податкового кодексу України найбільший строк корисного використання встановлений для будівель — 20 років, а найменший для електронно-обчислювальних машин та інших засобів для автоматичної обробки інформації — 2 роки.

Підприємство може відхилитися від зазначених термінів, коли строк використання активів в бухгалтерському обліку більше, ніж запропоноване значення. Окрім того, згідно П(С)БО 7 термін корисного використання може бути скоригований, якщо змінюються очікувані економічні вигоди від використання основного засобу [10].

Після придбання активу, який підпадає під визначення основних засобів, відбувається його оприбуткування на балансі підприємства із подальшим введенням його в експлуатацію. Амортизацію починаються нараховувати із першого числа місяця, наступного за місяцем введення. При цьому у момент передання основного засобу в експлуатацію, встановлюється група, до якої його відносять із подальшим оприбуткуванням на одному із субрахунків 10 рахунку. Окрім того визначається термін корисного використання із врахуванням вимог мінімальних строків, а також встановлюється метод нарахування амортизації.

Варто зазначити, що розрахунок амортизації проводиться шляхом використання наступних

Таблиця 1

Порівняння вітчизняних підходів до визначення складу основних засобів із зарубіжним досвідом

Елемент основних засобів	П(С)БО	МСБО
Земельні ділянки	+	+
Капітальні витрати на поліпшення земель	+	-
Будівлі, споруди та передавальні пристрої	+	+
Машини та обладнання	+	+
Транспортні засоби	+	+
Інструменти, прилади, інвентар	+	+
Тварини	+	-
Багаторічні насадження та плодоносні рослини	+	-

Джерело: розроблено автором на основі [3, с. 117]

методів: прямолінійного, зменшення залишкової вартості, прискореного зменшення залишкової вартості, кумулятивного та виробничого [6, с. 34]. Проте, найбільшою популярністю в Україні, користується розрахунок амортизації прямолінійним методом. Це пов'язано із простотою його застосування. Згідно прямолінійного методу, вся вартість основного засобу розподіляється пропорційно терміну його корисного використання. Негативним моментом застосування цього методу, є неврахування особливостей та специфіки діяльності кожного підприємства, а також відкидання факту морального зносу об'єкта поряд із зростанням витрат на ремонт по мірі його експлуатації.

При застосування методу зменшення залишкової вартості, протягом перших років використання нараховується більша сума грошових коштів, а потім рівномірно зменшується дана сума впродовж наступних [6, с. 35]. Негативним моментом використання цього методу є прискореність нарахування зносу, яка визначається суб'єктивно, що може призвести до хибного визначення строку експлуатації об'єкта, що в свою чергу не дасть змогу виробити за допомогою цього активу заплановану кількість продукції.

Метод прискореного зменшення залишкової вартості, передбачає нарахування значної суми амортизації в перші роки експлуатації основного засобу [6, с. 35]. Переважно цей метод необхідно застосовувати, коли результативність певного обладнання в перші роки експлуатації вища, ніж в наступні. Негативним моментом є те, що розрахунок амортизації даним методом не відображає реальний фінансовий стан.

Кумулятивний метод застосовується якщо вигода від експлуатації об'єкта в перші роки вища, ніж в наступні, а також коли присутній фактор морального старіння [5, с. 36]. У зв'язку із тим, що даний метод є дуже віддаленим від реального стану речей, а сума зносу не відображає ні фактичне використання об'єкта, ні кількість виготовленої продукції, цей метод в обліку застосовується рідко.

Останнім методом нарахування амортизації, який застосовується в Україні є виробничий. За цим методом сума зносу, яка відноситься на витрати відповідає отриманим доходам у випадках, коли основний засіб використовується в різні звітні періоди непропорційно [6, с. 36]. Недоліком застосування цього методу є його вузька спеціалізація, яка дозволяє його використовувати лише виробничим підприємствам, а також важкість та трудомісткість розрахунків.

Підсумовуючи вищенаведене, зазначено, що на вибір підприємством методу амортизації впливають наступні факти:

- якщо активи приносять більше доходу на початку терміну корисного використання, то варто використовувати прискорену амортизацію. Це впливає із твердження, що найвища продуктивність саме в перші роки експлуатації, а ближче до закінчення строку використання зростають витрати на ремонт.
- коли динаміка доходу пов'язана із об'ємами виробництва продукції впродовж всього строку корисного використання то найбільш доцільно використовувати виробничий метод;
- в ситуації коли неможливо точно спрогнозувати динаміку зміни витрат, амортизацію необхідно нараховувати найбільш простим методом, що вплине на зниження витрат на облікову діяльність.

Нарахована за підсумками місяця сума амортизації відображається на кредиті субрахунків 13 рахунку, який носить назву «Знос (амортизація) необоротних активів». При цьому типові кореспонденції по відображенню амортизації виглядатимуть наступним чином (рис. 1) [2]:

Окрім того, згідно існуючих норм нарахування амортизації, накопичена сума відображається за дебетом рахунку 09 «Амортизаційні відрахування». Цей рахунок є позабалансовим, сальдо по ньому має бути лише дебетовим. При цьому збільшення залишків на цьому рахунку відбувається за рахунок нарахованої амортизації основних засобів, а зменшення за рахунок використання амортизації на капітальні інвестиції чи погашення отриманої на капітальні інвестиції позики [2]. Саме в цьому полягає суть використання амортизаційних відрахувань на безперервне відтворення виробництва. Тобто підприємством щомісячно відбувається розрахунок зносу діючих основних засобів із подальшим включенням даної суми до собівартості виробленої продукції. Проведення таких дій дозволяє накопичити певну суму, яка в подальшому може використатись на закупівлю нових основних засобів або спрямована на модернізацію та реконструкцію наявних.

В той же час, існує ряд активів, амортизації яких не передбачена. До таких активів відносять [5]:

- понесені витрати на купівлю або самостійне виготовлення невиробничих основних засобів;
- понесені витрати на ремонт, реконструкцію чи модернізацію ОЗ, які не використовуються в господарській діяльності підприємства.

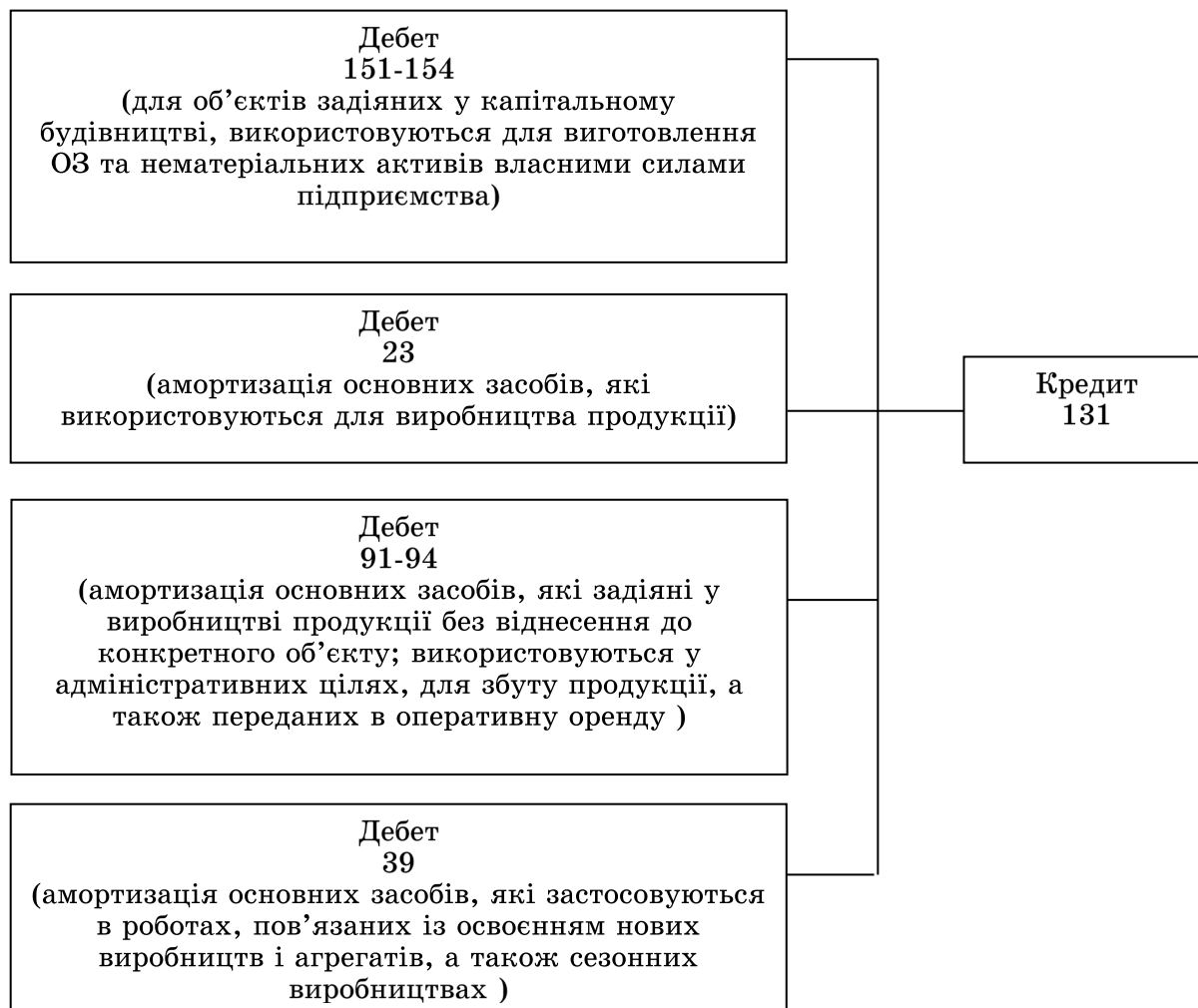


Рис. 1. Типові бухгалтерські кореспонденції по відображенню нарахованої амортизації

Джерело: розроблено автором

Проте існуюча методика відображення в обліку амортизаційних відрахувань містить в собі ряд недоліків. Більше того, на думку науковців амортизація в поточному вигляді давно втратила функцію відтворення основних засобів, і виступає простим елементом відображення витрат [8]. Зокрема, практика відображення амортизаційних коштів на позабалансовому рахунку, не дає можливість ефективно проконтролювати та використати кошти для поновлення основних засобів.

З урахуванням цього, вважаємо за доцільне обліковувати даний фонд на рахунку 335 «Електронні гроші, номіновані в національній валюті», при цьому використовуючи модель кругообігу капіталу. За цієї моделі, кошти у вигляді виручки від реалізації акумулюються на рахунку 335 і в подальшому використовуються для покриття витрат перед постачальника основних засобів [1]. При цьому амортизаційний фонд виступає своєрідним резервом, на який надходять кошти у мо-

мент зарахування виручки від реалізації продукції. У такому випадку сума джерел, з якої формуються активи буде незмінною, змінюватиметься лише склад активів підприємства.

Поруч із цим, у межах 335 рахунку доцільно використовувати аналітичні рахунки в розрізі придбаних активів. Окрім того, вважаємо за необхідне створювати окремий рахунок і у розрізі рахунків для надходження коштів, де б відображалась сума амортизаційного фонду, яка в подальшому підлягала б акумуляції під час надходження виручки від реалізації продукції в кінці циклу кругообігу капіталу на підприємстві.

Окрім того ряд науковців вважають, що амортизацію основних засобів неправильно відображати як накопичення коштів для їх подальшого використання як джерела оновлення їх складу, адже це процес постійного, систематичного повернення в оборот коштів, які були вкладені у придбання, виготовлення чи амортизацію даних основних

засобів шляхом включення суми їх зносу у витрати виробництва. Також доцільно було б амортизувати лише фактично понесені витрати [6, с. 231]. Іншими словами, якщо не було витрат на придбання основного засобу, а він був отриманий безоплатно — амортизацію нараховувати не потрібно.

З іншого боку, актуальною проблемою, яка впливає на можливості забезпечення безперервної діяльності підприємства є факт припинення діяльності через введення карантину. Перед бухгалтером в цьому випадку виникає питання, чи потрібно нараховувати амортизацію в таких умовах. Податківці вважають що потрібно, так як карантин є не чим іншим як простоем, а припинення нарахування амортизації відбувається за умов консервації основних засобів та їх модернізації. Виключенням є нарахування амортизації за виробничим методом [4].

Аналогічний порядок нарахування амортизації і за міжнародними стандартами бухгалтерського обліку. Ще одним аргументом на користь проведення відрахувань є той факт, що основні засоби все одно піддаються моральному зносу, незалежно від того чи використовувались вони у виробничій діяльності чи ні.

Проте, якщо виробництва немає, відповідно не відбувається й реалізація товарів, оплата за які й виступає джерелом поповнення амортизаційного фонду. Це створює додаткові суперечності у відображенні амортизації шляхом збільшення суми витрат підприємства, не покритих реальними доходами. Іншими словами, тут цикл безперебійного відтворення виробництва може перериватися через відсутність коштів. Відтак, є доцільним перегляд необхідності проведення амортизації активів під час тривалого вимушеного карантину.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Забезпечення безперебійності виробництва є надзвичайно складним процесом, з огляду на те, що подекуди в ньому залучена значна кількість складових. Однією із таких ключових складових виступають основні засоби, які через свою сутність піддаються фізичному та моральному зносу. Відтак, у підприємств виникає необхідність проводити їх постійний ремонт, модернізацію, реконструкцію або й повноцінне поновлення. Звичайно на це по-

трібні чималі кошти, які інколи важко вилучити із грошових потоків підприємства. Саме тому, всіма без виключення підприємствами помісячно відбувається розрахунок амортизаційних відрахувань, які в подальшому виступають джерелом інвестицій у нові основні засоби.

З урахуванням цього, в межах наукового дослідження нами визначено сутність амортизаційних відрахувань та порядок їх розрахунку із використанням одного із методів: прямолінійного, зменшення залишкової вартості, прискореного зменшення залишкової вартості, кумулятивного та виробничого. Підприємство здійснює вибір з урахуванням специфіки виробничого процесу та тривалості циклу виробництва.

В той же час, амортизації не підлягають витрати на придбання не виробничих засобів, а також модернізацію основних засобів, не задіяних у виробництві.

Проте існуюча методика відображення в обліку амортизаційних відрахувань містить в собі ряд недоліків. Зокрема, практика відображення амортизаційних коштів на позабалансовому рахунку, не дає можливість ефективно проконтролювати та використати кошти для поновлення основних засобів. З урахуванням цього, вважаємо за доцільне обліковувати даний фонд на рахунку 335 «Електронні гроші, номіновані в національній валюті», при цьому використовуючи модель кругообігу капіталу.

Окрім того, актуальною проблемою виступає необхідність проведення амортизації активів під час карантину, коли господарська діяльність як така може бути відсутня. Це загрожує завищенню витрат суб'єкта господарювання та впливу на його фінансовий результат загалом.

Підсумовуючи вище наведе зазначимо, правильний облік амортизаційних відрахувань є надзвичайно важливим для формування запасу коштів на закупівлю нових або поновлення існуючих основних засобів. Проте, діюча система містить в собі ряд недоліків, які перешкоджають повноцінному використанню амортизаційних відрахувань за їх безпосереднім призначенням. Відтак, виникає необхідність внесення змін до порядку відображення амортизації в обліку з урахуванням запропонованих рекомендацій.

Література

1. Василішин С.І., Тредіт В.Є. Напрямки вдосконалення обліку амортизації сільськогосподарських підприємств. *Економіка. Бухгалтерський облік і аудит*. 2014. Випуск 12. С. 385–386.
2. Ворона Н., Чернишова Н., Нестеренко М. Амортизація основних засобів. *Податки & облік*. 2017. Випуск 94. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2017/november/issue-94/article-32188.html>
3. Грабар О.С., Новіченко Л.С. Порівняльний аспект обліку амортизації основних засобів за національним та міжнародними стандартами бухгалтерського обліку. *Економічний вісник*. Серія: фінанси, облік, оподаткування. 2019. Випуск 2(11). С. 117–118.
4. Децюра С. Амортизація в період карантину: бути чи не бути? *Податки & облік*. 2020. Випуск 3 (24). URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2020/march/issue-24/article-107615.html>
5. Занько Б. Амортизація основних засобів. *Вісник про податки*. 2017. Випуск 41 (945). URL: <http://www.visnuk.com.ua/uk/publication/100006196-amortizatsiya-osnovnikh-zasobiv>
6. Кафка С.М. Зміст і призначення амортизації основних засобів. Київ: *Економічний аналіз*, 2017. Т. 27. 520 с.
7. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 16 (МСБО 16) «Основні засоби». URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_014
8. Міхеєва К.Р., Романченко Ю.О. Амортизація основних засобів: обліковий аспект. Збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції (з міжнародною участю) «Бухгалтерський облік, контроль та аналіз в умовах інституціональних змін». 2020. С. 488–491.
9. Податковий кодекс України зі змінами та доповненнями від 25.02.2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>
10. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 7 «Основні засоби», затв. наказом Міністерства фінансів України від 27 квітня 2000 року № 92, зі змінами та доповненнями від 29 вересня 2020 р. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0288-00>

References

1. Vasylyshyn S.I., Tredit V. Ye. (2014). Napriamky vdoskonalennia obliku amortyzatsii silskohospodarskykh pidpriemstv [Directions for improving the accounting of depreciation of agricultural enterprises]. *Ekonomika. Bukhgalterskyi oblik i audyt*, (12), 385–386.
2. Vorona N., Chernyshova N., Nesterenko M. (2017). Amortyzatsiia osnovnykh zasobiv [Depreciation of fixed assets]. *Podatky & oblik*. (94). Retrieved from: [//i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2017/november/issue-94/article-32188.html](https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2017/november/issue-94/article-32188.html)
3. Hrabar O.S., Novichenko L.S. (2019). Porivnialnyi aspekt obliku amortyzatsii osnovnykh zasobiv za natsionalnym ta mizhnarodnymy standartamy bukhgalterskoho obliku [Comparative aspect of accounting for depreciation of fixed assets according to national and international accounting standards]. *Ekonomichniy visnyk. Seriya: finansy, oblik, opodatkuvannia*, 2(11), 117–118.
4. Detsiura S. (2020). Amortyzatsiia v period karantynu: buty chy ne buty? [Depreciation during quarantine: to be or not to be?] *Podatky & oblik*, (3 (24)). Retrieved from: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2020/march/issue-24/article-107615.html>
5. Zanko B. (2017). Amortyzatsiia osnovnykh zasobiv [Depreciation of fixed assets] *Visnyk pro podatky*, (41 (945)). Retrieved from: <http://www.visnuk.com.ua/uk/publication/100006196-amortizatsiya-osnovnikh-zasobiv>
6. Kafka S.M. (2017). Zmist i pryznachennia amortyzatsii osnovnykh zasobiv [Content and purpose of depreciation of fixed assets]. Kyiv: *Ekonomichniy analiz*.
7. International Accounting Standard 16 (IAS 16) «Property, Plant and Equipment». Retrieved from: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_014
8. Mikheieva K.R., Romanchenko, Yu.O. (2020). Amortyzatsiia osnovnykh zasobiv: oblikovyi aspekt [Depreciation of fixed assets: accounting aspect]. *Zbirnyk materialiv vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (z mizhnarodnoiu uchastiu)* «Bukhgalterskyi oblik, kontrol ta analiz v umovakh instytutsionalnykh zmin», 488–491.
9. Verkhovna Rada Ukrainy. (2010). Podatkovyi kodeks Ukrainy [Tax Code of Ukraine]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>
10. Regulation (standard) of accounting № 7 «Fixed assets», approved. by the order of the Ministry of Finance of Ukraine of April 27, 2000 № 92, with changes and additions of September 29, 2020. Retrieved from: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0288-00>

Бойчик Ірина Михайлівна

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри підприємництва і торгівлі
Західноукраїнський національний університет*

Бойчик Ирина Михайловна

*кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры предпринимательства и торговли
Западноукраинский национальный университет*

Boichuk Iryna

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Entrepreneurship and Trade
West Ukrainian National University*

ORCID: 0000-0002-6212-8072

Собко Ольга Николаївна

*доктор економічних наук, доцент,
завідувачка кафедри підприємництва і торгівлі
Західноукраїнський національний університет*

Собко Ольга Николаевна

*доктор экономических наук, доцент,
заведующая кафедрой предпринимательства и торговли
Западноукраинский национальный университет*

Sobko Olha

*Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,
Head at the Department of Entrepreneurship and Trade
West Ukrainian National University*

ORCID: 0000-0001-8317-0563

Спяк Галина Іванівна

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри підприємництва і торгівлі
Західноукраїнський національний університет*

Спяк Галина Ивановна

*кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры предпринимательства и торговли
Западноукраинский национальный университет*

Spyak Halyna

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Entrepreneurship and Trade
West Ukrainian National University*

ORCID: 0000-0003-0758-0821

DOI: 10.25313/2520-2294-2021-7-7458

**ОСНОВНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ РОЗДРІБНОЇ
ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ В ПЕРІОД НЕСТАБІЛЬНОСТІ**

**ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РОЗНИЧНОЙ
ТОРГОВЛИ УКРАИНЫ В ПЕРИОД НЕСТАБИЛЬНОСТИ**

THE MAIN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF RETAIL TRADE IN UKRAINE DURING THE PERIOD OF INSTABILITY

Анотація. У статті визначено місце та роль торгівлі у розвитку вітчизняної економіки, обґрунтовано позитивну динаміку оптової та роздрібною торгівлі у формуванні ВВП України. Зазначено, що одним з пріоритетних напрямів розвитку торгівлі є роздрібна торгівля, яка за останні роки активно нарощує свої позиції в економічній сфері України. Наведені дані підтверджують загальну тенденцію росту масштабів роздрібною торгівлі в Україні навіть в існуючих умовах нестабільності. На основі аналізу об'єктивних чинників зовнішнього середовища обґрунтовано основні тренди розвитку роздрібною торгівлі на вітчизняному ринку товарів і послуг. До них, зокрема, віднесено розвиток мережевого ритейлу, підвищення активності з боку іноземних інвесторів, розвиток роздрібною торгівлі за рахунок on-line формату, «екологізація» роздрібною торгівлі, розвиток мережі магазинів «крокової доступності», розширення мережі невеликих фірмових магазинів регіональних виробників, орієнтація на підвищення рівня та якості торговельного обслуговування, цінова гнучкість у роздрібною торгівлі. Резюмовано, що підвищення привабливості закладів роздрібною торгівлі можливе не лише за рахунок асортиментної та цінової політики, а й шляхом розширення «периметру обслуговування» покупців, надання їм максимально широкого спектру як основних, так і додаткових послуг.

Ключові слова: оптова торгівля, роздрібна торгівля, нестабільність, тренди розвитку, мережевий ритейл, on-line торгівля.

Аннотация. В статье определено место и роль торговли в развитии отечественной экономики, обосновано положительную динамику оптовой и розничной торговли в формировании ВВП Украины. Отмечено, что одним из приоритетных направлений развития торговли является розничная торговля, которая за последние годы активно наращивает свои позиции в экономической сфере Украины. Приведенные данные подтверждают общую тенденцию роста масштабов розничной торговли в Украине даже в существующих условиях нестабильности. На основе анализа объективных факторов внешней среды обоснованы основные тренды развития розничной торговли на отечественном рынке товаров и услуг. К ним, в частности, отнесено развитие сетевого ритейла, повышение активности со стороны иностранных инвесторов, развитие розничной торговли за счет on-line формата, «экологизация» розничной торговли, развитие сети магазинов «шаговой доступности», расширение сети небольших фирменных магазинов региональных производителей, ориентация на повышение уровня и качества торгового обслуживания, ценовая гибкость в розничной торговле. Резюмировано, что повышение привлекательности учреждений розничной торговли возможно не только за счет ассортиментной и ценовой политики, но и путем расширения «периметра обслуживания» покупателей, предоставления им максимально широкого спектра как основных, так и дополнительных услуг.

Ключевые слова: оптовая торговля, розничная торговля, нестабильность, тренды развития, сетевой ритейл, on-line торговля.

Summary. The place and role of trade in the development of the domestic economy is identified in the article, the positive dynamics of wholesale and retail trade in the formation of Ukraine's GDP is substantiated. It is noted that one of the priority areas of trade development is retail trade, which in recent years has been actively increasing its position in the economic sphere of Ukraine. These data confirm the general trend of growth of retail trade in Ukraine even in the current conditions of instability. Based on the analysis of objective environmental factors, the main trends in the development of retail trade in the domestic market of goods and services are substantiated. These include, in particular, the development of online retail, increased activity by foreign investors, the development of retail through the on-line format, «greening» of retail, the development of a network of stores «step-by-step accessibility», expanding the network of small branded stores of regional manufacturers, orientation to improve the level and quality of trade services, price flexibility in retail trade. It is summarized that increasing the attractiveness of retail outlets is possible not only through assortment and pricing policy, but also by expanding the «service perimeter» of customers, providing them with the widest possible range of both basic and additional services.

Key words: wholesale, retail, instability, development trends, network retail, on-line trade.

Постановка проблеми. Існуюча, вірніше, прогресуюча нестабільність у світі — політична, економічна, соціальна, екологічна, а для України й воєнно-політичні ризики, впливають на різні сфери суспільного життя. Разом з тим, особливістю

сучасного етапу розвитку економіки є активізація діяльності так званого третинного сектора, тобто сфери послуг. Остання є ВВП-утворюючою сферою для багатьох найрозвинутіших країн світу. Зокрема, структура ВВП США формується за рахунок

сфери послуг (78%), промисловості (21%) та сільськогосподарства (1%). При цьому сфера послуг (освіта, охорона здоров'я, наука, транспорт і зв'язок, фінанси, торгівля, професійні та особисті послуги) формує 4/5 економічної потужності США, серед них ключова роль належить торгівлі з її 12% в структурі ВВП [3].

Швидкість трансформаційних процесів, які відбуваються на усіх рівнях у більшості держав світу, спричиняє відповідну реакцію зі сторони важливих галузей економіки, у тому числі й сфери послуг, головно — торговельних. Серед них можемо виділити роздрібну торгівлю, яка теж зазнає змін, обумовлених низкою об'єктивних і суб'єктивних причин. Функціонування роздрібною торгівлі в нинішніх нестабільних умовах пов'язане з формуванням певних трендів розвитку, які потребують дослідження й узагальнення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми розвитку торгівлі як сфери економіки та галузі господарювання знайшли відображення у працях В.В. Апопія [11], який ґрунтовно дослідив й відобразив у своїх дослідженнях питання функціонування торговельної галузі й торговельних підприємств; А.А. Мазаракі, В.Д. Лагутіна [10], які системно досліджували питання економіки, організації та управління торговими підприємствами, а також питання розвитку ринку споживчих товарів в Україні; Н.О. Голошубової [4], яка вивчала і презентувала напрямки перебудови торгівлі споживчими товарами в Україні; О.О. Кавун [7; 8], праці якої присвячені дослідженню питань формування й розвитку торговельних мереж в Україні; М.С. Кравченка [9], публікації якого відображають аналітичні дослідження стану розвитку торгівлі в Україні; Л.Л. Панкратової, М.М. Ільчук [5], які досліджували питання розвитку торгівлі в частині забезпечення ефективності ланцюгів поставок продовольчих товарів в Україні.

Однак, торгівля, зокрема роздрібна, є галуззю надзвичайно динамічною, тому є потреба подаль-

шого вивчення основних трендів її розвитку в нинішніх умовах нестабільності.

Постановка завдання. Метою даної статті є узагальнення теоретичних положень щодо особливостей функціонування роздрібною торгівлі в нинішніх умовах, ідентифікація основних трендів її розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Прискорення розвитку торгівлі є загальносвітовим трендом. Не випадає з цього контексту й економіка України. Якщо прослідкувати динаміку індексів фізичного обсягу ВВП у постійних цінах 2016 року, то можемо відзначити позитивну динаміку оптової та роздрібною торгівлі у формуванні ВВП (рис. 1). Торгівля залишається у ТОП-5 галузей, що впливають на формування вітчизняного ВВП. Лідером є переробна промисловість з її 19,2% [12].

Питома вага оптової та роздрібною торгівлі в структурі ВВП за елементами пропозиції на кінець кожного року становила відповідно: 2018 рік — 13,0%, 2019 рік — 12,6%, 2020 рік — 14,3% [12]. Наведені дані засвідчують, що певне «просідання» показника, викликане об'єктивними пандемічними причинами, поступово вирівнюється за рахунок розвитку сучасних методів торгівлі, про які йтиметься далі. Чималою є частка торгівлі в структурі зайнятості населення України (таблиця 1).

Аналіз даних свідчить, що поряд з абсолютним зниженням чисельності зайнятих в оптовій і роздрібною торгівлі впродовж останніх восьми років на 511,5 тис. осіб, питома вага зайнятих у цій галузі зросла на 1,3%, що підтверджує загальний тренд росту галузі.

Одним з пріоритетних напрямів розвитку торгівлі є роздрібна торгівля, яка за останні роки активно нарощує свої позиції в економічній сфері України. Це пояснюється тим, що вхідні бар'єри до галузі є достатньо низькими, а це дає змогу організувати власний бізнес підприємцям з різним, навіть невеликим, розміром капіталу. Навіть

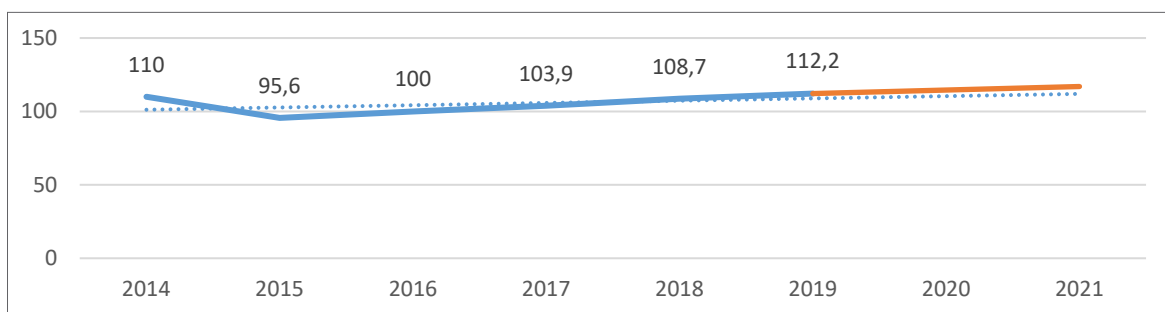


Рис. 1. Індеси фізичного обсягу ВВП у постійних цінах 2016 року

Джерело: складено за даними [12]

Таблиця 1

Зайняте населення за видами економічної діяльності в Україні у 2012–2020 рр.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Усього зайнято, тис. осіб	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2	16276,9	16156,4	16360,9	16578,3	15915,3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, тис. осіб	4160,2	4269,5	3965,7	3510,7	3516,2	3525,8	3654,7	3801,3	3648,7
Питома вага зайнятих в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, %	21,6	22,1	21,9	21,4	21,8	21,8	22,3	22,9	22,9

Джерело: складено за даними [12]

ті підприємці, які донедавна займались іншими видами діяльності (виробництво, транспорт, наука, сільськогосподарське виробництво та ін.), переміщують свої інвестиції у сферу торгівлі як таку, яка має короткі (в порівнянні з іншими галузями) терміни оборотності капіталу, що особливо актуально в період нестабільності.

Роздрібна торгівля є важливою складовою реального сектору національної економіки, опосередкованим каналом просування товару до споживачів, що створює підґрунтя забезпечення необхідних темпів і пропорцій відтворювального процесу, сукупного попиту й пропозиції та міжгалузевого обміну.

Фактичні дані про частку оптової та роздрібної торгівлі в економіці України (у %) «складаються» у функцію, близьку до параболи (рис. 2). Дані свідчать, що після падіння питомої ваги торгівлі в структурі обсягу реалізованої продукції (товарів, послуг) з трохи більше 42% у 2012 році до майже 38% у 2015 році, помітною є фаза росту цього показника — у 2018 році він сягнув 40,5% і має

тенденцію до зростання в найближчі роки, що ілюструють абсолютні показники, наведені нижче.

Масштаби виробництва продукції (робіт, послуг) підприємствами роздрібної торгівлі в абсолютних показниках наведений на рис. 3.

Аналіз наведених показників за останні п'ять років демонструє позитивну динаміку, точніше зростання у майже 2,3 рази масштабів формування доданої вартості саме в середовищі роздрібної торгівлі й збільшенням обсягів виробництва продукції (робіт, послуг) з 90,5 млрд. грн. у 2015 році до 205,7 млрд. грн. у 2019 році.

Якщо проаналізувати загальний обсяг роздрібного товарообороту лише підприємств роздрібної торгівлі-юридичних осіб (рис. 4), то впродовж 2015–2020 рр. відзначається його «стрибок» в 1,8 рази з 478 до 868 млрд. грн.

Наведені дані, навіть в нинішніх умовах нестабільності, підтверджують загальний тренд росту масштабів діяльності роздрібної торгівлі в Україні. Показовим є такий показник, як індикатор ділової впевненості в роздрібній торгівлі. Розглянемо його

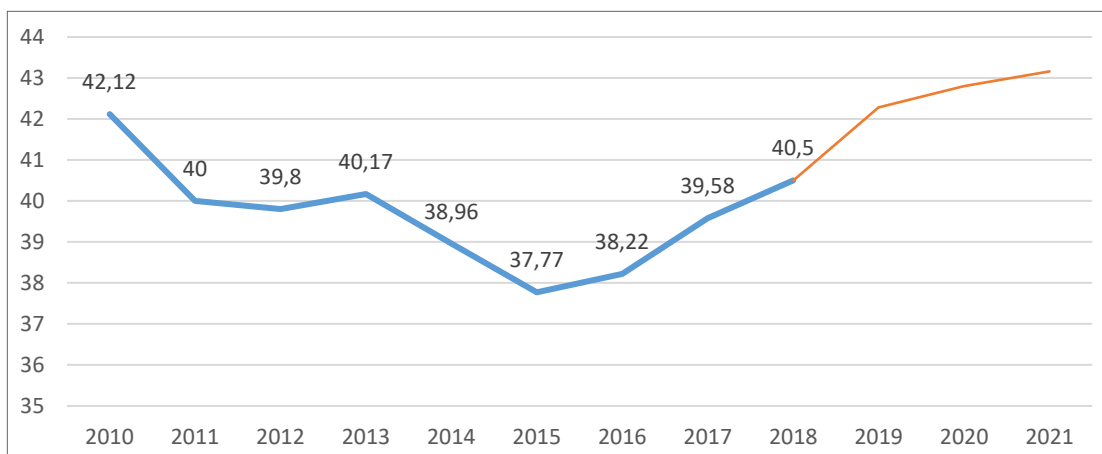


Рис. 2. Структура обсягу реалізованої продукції (товарів, послуг) суб'єктів господарювання за видами діяльності, % [1]

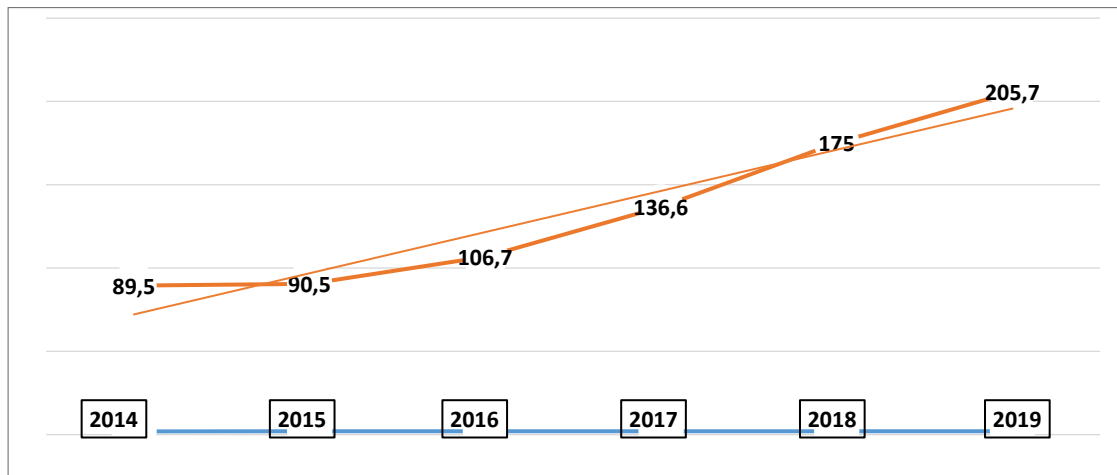


Рис. 3. Обсяг виробленої продукції (товарів, послуг) підприємствами роздрібною торгівлі України у 2014–2019 рр., млрд. грн.

Джерело: складено за даними [12]

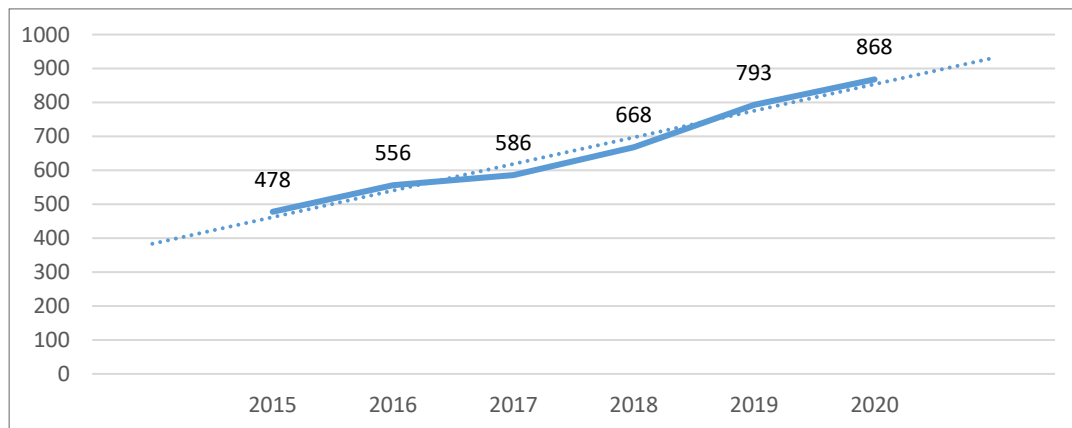


Рис. 4. Роздрібний товарооборот підприємств роздрібною торгівлі (юридичних осіб) у 2015–2020 рр., млрд. грн.

Джерело: складено за даними [12]

в динаміці в періоді 2015–2021 рр. станом на II квартал кожного року (таблиця 2).

Нестабільність ситуації в Україні (і не лише у ній) зумовила коливання показників впевненості бізнесу в своєму майбутньому розвитку. Якщо у 2015 році це було зумовлено розпалом сумновідомих подій на сході України та в Криму (–10%), то у 2020 році переважаючими стали пандемічно-панічні настрої, в тому числі у підприємницькому секторі (–22%). У II кв. 2021 року такі настрої частково знівельовані відходом від жорстких карантинних обмежень і поживленням торговельної діяльності (–4%).

Якими б не були індикатори ділової впевненості у роздрібній торгівлі, в сучасних умовах відбуваються досить швидкі, а інколи й стрімкі, зміни на всіх етапах функціонування роздрібною торгівлі як галузі господарського комплексу країни, починаючи від закупівлі товарів у виробників чи посередників та закінчуючи їх реалізацією кінцевому споживачу. Так, очевидним трендом сучасної роздрібною торгівлі є розвиток торговельних мереж (мережевого рітейлу). Саме вони характеризуються великою фінансовою потужністю, широким асортиментом товарів, розширенням кола відвідувачів, зумовленим територіальним розміщенням і чин-

Таблиця 2

Індикатор ділової впевненості в роздрібній торгівлі у 2015–2021 рр. (II кв.)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Відсоткова зміна ділової впевненості	-10	0	+1	+4	+6	-22	-4

Джерело: складено за даними [12]

ником часу: все можна придбати в одному місці одночасно.

Якщо близько двох десятків років тому переважна більшість покупців «отоварювались» в універмагах, гастрономах, на промислових і продовольчих ринках, то сьогодні найбільш популярними стають торгові центри, гіпермаркети, супермаркети, міні-маркети та інші подібні торгові об'єкти. Тому сучасний роздрібний ринок в Україні демонструє велику кількість учасників, які перебувають у постійній боротьбі за найпотужнішу зовнішню силу впливу на них — самих покупців. Серед усіх ринкових гравців на роздрібному ринку частка торговельних мереж зростає.

Сьогодні в торгівлі України як галузі господарювання присутніми є як вітчизняні роздрібні торговельні мережі («Сільпо», «АТБ», «Рукавичка», «Велика кишеня», «Епіцентр», «VOVK», «GOLDI», «Week», «Giulia», «Модниця» та ін.), так і ті, котрі працюють на вітчизняному ринку за умовами франшизи або мають власну материнську компанію («Auchan», «METRO», «Comfy», «NOVUS», «Centro», «LC Waikiki», «Collezione» і т.д.). Частка «рітейлерських монстрів» в майбутньому буде зростати. Це є важливими вектором розвитку вітчизняної роздрібною торгівлі.

Варто відзначити такий очевидний тренд у вітчизняній сфері роздрібною торгівлі, як підвищення активності з боку іноземних інвесторів, які володіють значним капіталом і презентують на українському ринку відомі світові торговельні бренди і мережі, як от *Bershka*, *ZARA*, *ECCO*, *Oodji*, *MarcO'Polo*, *GEOX*, *lee Cooper*, *Milavitsa*, *AgroTrade*, *Mango*, *Colin's* та багато інших. Це вимагає від власників торговельного бізнесу пошуку можливостей надання покупцям додаткових сервісних послуг, програм лояльності до постійних клієнтів, заходів сприяння залученню нових покупців.

Торговий бізнес в нашому традиційному його сприйнятті зіткнувся з низкою серйозних проблем, пов'язаних з практично системною економічною нестабільністю останніх років. Темпи розвитку *off-line* рітейлу в Україні впродовж останніх років пригальмували через зниження купівельної спроможності більшості населення та активного поширення *on-line* рітейлу. Подальший розвиток роздрібною торгівлі пов'язаний з удосконаленням її за рахунок *on-line* формату. В Україні працюють близько 8 тис. *on-line* магазинів, 300 найбільших з них мають частку на ринку до 80% [2]. Найбільш відомими Інтернет-площадками є *LAMODA*, *Prom.ua*, *Rozetka*, *Aliexpress* та ін. Крім того, *on-line* продажі суттєво активізувались через поширен-

ня COVID-19 та введенням карантину в Україні та переважній більшості не лише європейських країн, а й країн інших континентів. Так, в Україні з новою силою «запрацювала» електронна торгівля і суттєво збільшили *on-line* продажі такі рітейлери, як *IKEA*, *EVA*, *Intertop Ukraine*, *MYpay*, *Eldorado*, *Watsons* та ін. Крім того, електронна торгівля часто супроводжується такими додатковими послугами, як доставка товарів «до дверей», що є досить зручним бонусом для споживачів.

Вважаємо, що навіть після спаду гостроти пандемічних настроїв, глобального пристосування до життя в умовах пандемічної нестабільності не вдасться відновити частку *off-line* придбання товарів, оскільки загальносвітовим трендом є розвиток електронної комерції, а останні сумні події, що вимушено обмежили пересування і активності населення, виявились каталізатором збільшення обсягів Інтернет-покупок. Україна в цьому процесі не є винятком.

Прибутковість *on-line* магазину забезпечується здатністю втримати споживачів, для чого необхідно переорієнтувати свою роботу на завоювання їх лояльності шляхом переходу від кількості угод до якості електронного обслуговування. Крім того, важливим моментом для українських *on-line* фірм має стати максимальна достовірність наданої інформації про якість товарів, умови обслуговування, умови оплати, повернення товарів тощо.

З огляду на те, що мережа Інтернет стрімко розвивається, забезпечує можливість швидко і дешево здійснювати ринкові угоди, її треба сповна використовувати, оскільки в умовах нестабільного конкурентного середовища *on-line* торгівля забезпечує учасникам роздрібною ринку значні переваги. Зокрема конкурентними перевагами є використання Інтернету як каналу реалізації товарів великими корпораціями, що мають логістичні підрозділи, склади, транспортні засоби для збільшення пропозиції товарів і послуг. При цьому, з огляду на особливості розвитку вітчизняної роздрібною торгівлі, ефективність торговельного обслуговування може бути досягнута за рахунок оптимального співвідношення *on-line* і традиційної *off-line* торгівлі [13].

Незважаючи на високу динаміку, в структурі роздрібною торгівлі України *on-line* займає менше 0,4%. Для порівняння, в США на частку Інтернет-магазинів припадає понад 2% роздрібною продажу [6]. Отже, в Україні поле діяльності для розвитку *on-line* торгівлі практично неоране.

До очевидних трендів розвитку роздрібною торгівлі можна віднести так звану її «екологізацію».

Маємо на увазі зростання попиту з боку окремих категорій населення на екологічну продукцію високої якості та високої ціни, а з іншого боку — пропонування закладами роздрібною торгівлі не лише цієї екопродукції, а й використання екологічного пакування товарів, «істівного» посуду, контейнерів для сортування сміття тощо.

У розвиток цього тренду можна додати й те, що останні події з обмеженням можливості відвідування населенням торговельних закладів для придбання товарів щоденного споживання, зокрема продуктів харчування, активізували, а в деяких регіонах й породили, таку нову форму роздрібного продажу, як доставку продуктів харчування до безпосередніх покупців (міст, житлових мікрорайонів, дворів, осель). Вирощена і вироблена фермерами або й індивідуальними виробниками сільськогосподарська продукція поєднала в собі екологічність та високу якість, доступні ціни, швидкість доставки і, врешті-решт, зручність для покупців. В соціальних мережах створюються численні групи, де швидко знаходять один одного продавці та покупці, здатні практично реалізувати об'єктивний закон ринкової рівноваги попиту і пропозиції на ринку продовольчих товарів.

Очевидним трендом розвитку роздрібною торгівлі є зміна форматних пріоритетів споживачів. Останніми роками активізувався розвиток невеликих спеціалізованих торговельних об'єктів — бутіків, які розташовані в центральній частині міст, а також магазинів «крокової доступності», розташованих у житлових масивах. Формат «магазин біля дому» зорієнтований на задоволення щоденного попиту на споживчі товари першої необхідності. Це пояснюється тим, що супермаркети, торгові центри та ін. неефективні для щоденних покупок, потребують більше часу і, все ж таки, більше грошей, бо в таких «широкоформатних» магазинах обмежитись малими грошима практично неможливо. Тому, поряд зі зростанням частки на ринку рітейлерських мереж невеликі магазини «біля дому» займатимуть своє ринкове місце й надалі.

До сучасних трендів розвитку роздрібною торгівлі в Україні можна віднести швидке поширення мережі невеликих фірмових магазинів регіональних виробників, які поступово виходять за межі окремих регіонів і завойовують прихильність споживачів у різних куточках країни. До них на нашому регіональному ринку можна віднести такі бренди, як *Молокія*, *Студія м'яса*, *Надзбруччя*, *Шинкарик*, *Подільський фермер* та ін. Такі регіональні мережі є практично в кожній області й швидкість їх проникнення на інші регіональні

ринки залежить від якості пропонованого товару, цінової політики, розвиненої логістики, маркетингової стратегії та ін.

Підвищення привабливості магазинів, незалежно від масштабів їх діяльності, можливе не лише за рахунок асортиментної та цінової політики, а й шляхом розширення «периметру обслуговування» покупців, надання їм максимально широкого спектру не лише основних, а й додаткових (супутніх) послуг. Різноманітність таких послуг визначається спеціалізацією торгового закладу, його товарною номенклатурою й асортиментом. Так, продовольчі магазини найчастіше в якості додаткових послуг організовують формування і доставку покупцям продуктових наборів додому, в офіси.

Непродовольчі магазини мають значно ширший спектр надаваних додаткових послуг, як от доставка великогабаритних товарів за вказаною покупцем адресою, дрібні швейні послуги, встановлення і налагодження побутової техніки, апаратури, монтаж систем кондиціонування та ін. Актуальним є післяпродажне обслуговування придбаних товарів, яке забезпечує задоволення попиту споживачів не лише на товари, але й на послуги, які в комплексі забезпечують високий рівень торговельного обслуговування покупців.

Крім того, позитивним є вплив на рівень торговельного обслуговування у магазині надання ним спеціальних додаткових послуг, не пов'язаних з продажем самих товарів, *наприклад*, можливість зняти готівку з картки, здійснити обмін валюти та ін.

Усе перелічене обумовлене суттєвим зростанням значущості сервісної політики в процесі управління діяльністю торговельних підприємств. Сучасним трендом в роздрібній торгівлі є орієнтація на підвищення рівня та якості торговельного обслуговування як чинника забезпечення конкурентоспроможності торгових підприємств.

Насамкінець не можливо оминати таке важливе питання, як цінова гнучкість закладів роздрібною торгівлі та формування ними ефективної цінової політики. Ціни на товари є суттєвим елементом ринкового успіху роздрібного торговельного підприємства. Сучасний споживач в умовах зниження загального рівня доходів населення, зростанням вартості житлово-комунальних послуг, інфляційних процесів і, як наслідок, обмеження фінансових можливостей переважної більшості українських сімей, у своїй поведінці всі більше орієнтується на зниження своїх витрат. Завоювати його увагу як потенційного покупця можуть ті торгові заклади, котрі вміло використовують цінову гнучкість через систему використання прогресивних мето-

дів ціноутворення, а також низку періодичних маркетингових заходів — розпродажів, знижок, бонусів, використання накопичувальних карток, клубних карток та ін. Сьогодні це не є новинкою в середовищі роздрібної торгівлі, але увага до цінової гнучкості в роздрібній торгівлі буде посилюватись на фоні зростаючої конкуренції.

Висновок. Роздрібна торгівля у більшості розвинутих країн світу належить до ВВП-утворюючої галузі, що підтверджують показники її частки у його формуванні. В Україні спостерігається аналогічна ситуація, торгівля залишається у п'ятірці топових галузей, які впливають на формування вітчизняного ВВП.

Перманентна нестабільність в глобальному світовому масштабі та її вітчизняні особливості проєктуються на розвиток усіх галузей суспільного життя, в тому числі на економіку. Разом з тим, з певними коливаннями, спричиненими низкою об'єктивних та суб'єктивних причин, торгівля,

зокрема, роздрібна, зберігає позитивні тренди свого розвитку впродовж останніх років.

Проведене дослідження дозволило узагальнити теоретичні положення щодо особливостей функціонування роздрібної торгівлі в нинішніх умовах, ідентифікувати основні тренди її розвитку, до яких можна віднести наступальний розвиток мережевого ритейлу, підвищення активності з боку іноземних інвесторів, розвиток роздрібної торгівлі за рахунок *on-line* формату, «екологізація» роздрібної торгівлі, розвиток мережі магазинів «крокової доступності», розширення мережі невеликих фірмових магазинів регіональних виробників, орієнтація на підвищення рівня та якості торговельного обслуговування, цінова гнучкість у роздрібній торгівлі.

Роздрібна торгівля у часи нестабільності та кризи може дати економіці поштовх до виходу з економічної скрути через збалансування інтересів безпосередніх покупців та їх споживчого попиту і тих, хто може його задовольнити.

Література

1. Білоцерківський О. Б. Сучасний стан і тенденції розвитку торговельної галузі України. Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво. 2020. № 3(114). ч. 2. С. 123–128.
2. В Україні стрімко зростає ринок онлайн-торгівлі. URL: http://www.ukrinform.ua/rus/news/v_ukraine_stremitelno_rastet_rinok_onlayn_torgovli_1533522 (дата звернення: 20.05.2021).
3. ВВП США в 2020–2021 году. URL: <https://visasam.ru/emigration/canadausa/vvp-usa.html#i-3> (дата звернення: 20.05.2021).
4. Голошубова Н. О. Структурна перебудова торгівлі споживчими товарами в Україні. Товари і ринки. 2013. № 1. С. 16–28.
5. Ільчук М. М., Панкратова Л. Л. Розвиток торгівлі та проблеми в ланцюгах товаропостачання продовольства в Україні. Економіка АПК. 2020. № 8. С. 22–30.
6. Інтернет-магазини України: число покупок подвоїться. URL: <http://www.reclamare.com.ua/gruzoperevozki-servis-kotoryj-vam-pomozhet> (дата звернення: 20.05.2021).
7. Кавун О. Визначальні фактори формування роздрібних торговельних мереж в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2004. № 10. С. 150–153.
8. Кавун О. О. Формування корпоративних торговельних мереж у роздрібній торгівлі України. Актуальні проблеми економіки. 2005. № 9. С. 91–97.
9. Кравченко М. С. Аналіз сучасного стану розвитку торговельної галузі України. Вісник Приазовського державного технічного університету: зб. наукових праць. 2016. Вип. 31. Том 2. С. 139–145. URL: <http://eir.pstu.edu/bitstream/handle/123456789/12517/17.pdf?sequence=1> (дата звернення: 20.05.2021).
10. Мазаракі А. А., Лагутін В. Д. Ринок споживчих товарів в Україні: посткризові тенденції. Економіка України. 2011. № 9. С. 17–26.
11. Організація торгівлі: підручник / Апопій В. В., Міщук І. П., Ребицький В. М., Рудницький С. І., Хом'як Ю. М. 2-ге вид., перер. та доопр. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 616 с.
12. Офіційний сайт Держстату України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 20.05.2021).
13. Павлова В. А. О проблемах развития онлайн-торговли в Украине. Економічний нобелівський вісник. 2014. № 1(7). С. 349–354.

References

1. Bilotserkivskiy, O.B. (2020), The current state and trends of Ukraine's trade industry. *Derzhava ta rehiony. Ser.: Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, no. 3 (114), part 2, pp. 123–128.
2. The e-commerce market is growing rapidly in Ukraine, available at: http://www.ukrinform.ua/rus/news/v_ukraine_stremitelno_rastet_rinok_onlayn_torgovli_1533522 (Accessed May 20, 2021).
3. US GDP in 2020–2021, available at: <https://visasam.ru/emigration/canadausa/vvp-usa.html#i-3> (Accessed May 20, 2021).
4. Goloshubova, N.O. (2013), The restructuring of consumer goods trade in Ukraine. *Tovary i rynky*, no. 1, pp. 16–28.
5. Ilchuk, M.M. and Pankratova, L.L. (2020), Food products trade development and food supply chain problems in Ukraine. *Ekonomika APK*, no. 8, pp. 22–30.
6. Online stores in Ukraine: the number of purchases will double, available at: <http://www.reclamare.com.ua/gruzoperevozki-servis-kotoryj-vam-pomozhet> (Accessed May 20, 2021).
7. Kavun, O. (2004), Determining factors of the formation of retail trade networks in Ukraine. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*, no. 10, pp. 150–153.
8. Kavun, O.O. (2005), Formation of corporate trade networks in retail trade of Ukraine. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 9, pp. 91–97.
9. Kravchenko, M.S. (2016), Analysis of the current state of development of the trade sector in Ukraine. *Visnyk Pryazovskoho derzhavnogo tekhnichnoho universytetu: zb. naukovykh prats*, iss. 31, vol. 2, pp. 139–145, available at: <http://eir.pstu.edu/bitstream/handle/123456789/12517/17.pdf?sequence=1> (Accessed May 20, 2021).
10. Mazaraki, A.A. and Lahutin, V.D. (2011), Consumer goods market in Ukraine: post-crisis trends. *Ekonomika Ukrainy*, no. 9, pp. 17–26.
11. Apopii, V.V., Mishchuk, I.P., Rebytskyi, V.M. et al. (2005), *Orhanizatsiia torhivli [Trade organization]*, textbook, 2nd edition, corrections and additions, Kyiv: Tsentri navchalnoi literatury, 616 p.
12. Official site of the State Statistics Service of Ukraine, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Accessed May 20, 2021).
13. Pavlova, V.A. (2014), On the problems of the development of e-commerce in Ukraine. *Ekonomichnyi nobelivskiy visnyk*, no. 1(7), pp. 349–354.

УДК 351:331.5

Надточій Алла Олександрівна

*кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України*

Надточій Алла Александровна

*кандидат наук по государственному управлению, доцент,
доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
Харьковский региональный институт государственного управления
Национальной академии государственного управления при Президенте Украины*

Nadtochii Alla

*PhD of Public Administration, Associate Professor,
Associate Professor of Personnel Management and Labor Economic Department
Kharkiv Regional Institute of Public Administration of the
National Academy of Public Administration under the President of Ukraine
ORCID: 0000-0001-7685-0544*

Покотило Тетяна Василівна

*кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України*

Покотило Татьяна Васильевна

*кандидат наук по государственному управлению, доцент,
Харьковский региональный институт государственного управления
Национальной академии государственного управления при Президенте Украины*

Pokotylo Tetiana

*PhD in Public Administration, Associate Professor,
Associate Professor of Personnel Management and Labor Economic Department
Kharkiv Regional Institute of Public Administration of the
National Academy of Public Administration under the President of Ukraine
ORCID: 0000-0002-2706-6371*

DOI: 10.25313/2520-2294-2021-7-7423

**ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ:
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТА ПРІОРИТЕТИ
ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ**

**ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ УКРАИНЫ:
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И ПРИОРИТЕТЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ**

**UKRAINE'S LABOR POTENTIAL:
DEVELOPMENT TRENDS AND STATE
POLICY PRIORITIES**

Анотація. Аналізуються тенденції демографічних процесів, таких як народження та смерть. Визначено структуру причин смертності у 2005 та 2019 роках та зрушення у структурі смертності. Проаналізовано основні показники системи охорони здоров'я у 1995–2017 рр. Визначено напрями та завдання розпочатої реформи системи охорони здоров'я. Проаналізовано кількісні параметри змін у системі професійно-технічної та вищої освіти в Україні на 2010–2019 роки, які впливають на рівень розвитку трудового потенціалу. Зазначається, що існує дисбаланс на ринку праці. Проаналізовано кількість претендентів на одну вакансію у професійному контексті. Наводяться показники зайнятості безробітних як приватними агентствами зайнятості, так і Державною службою зайнятості. Визначено зв'язок між структурою зайнятості та процесами деіндустріалізації, які розпочались в Україні у 1980-х роках.

Вказується, що процеси деіндустріалізації, що відбуваються у розвинутих країнах світу та в Україні, мають різне забарвлення. Деіндустріалізація у розвинутих країнах позитивно сприймається як творчий процес, що підтримується концепціями розвитку «Індустрія 4.0». В Україні деіндустріалізація визначається як негативне явище, яке зумовлене поверненням до доіндустріальної стадії розвитку та супроводжується зниженням рівня життя. Однією з причин деіндустріалізації України є зменшення інтенсивності знань виробництва матеріальних благ і, як наслідок, деформація та ізоляція системи освіти від реальних потреб економіки. Визначено пріоритетні кроки державної політики, спрямовані на формування та розвиток трудового потенціалу суспільства. Ці кроки повинні бути спрямовані як на розвиток людських ресурсів, особливо дорослого населення, так і на підтримку вітчизняних виробників. Зазначається, що без державної підтримки розвитку молодих галузей неможливо підвищити продуктивність економіки та підвищити рівень життя.

Ключові слова: трудовий потенціал, Індустрія 4.0, освіта дорослих, державна підтримка.

Аннотация. Сделан анализ тенденций демографических процессов, включая процессы рождаемости и смертности. Определена структура причин смертности населения в 2005 и 2019 годах, определены сдвиги в структуре смертности. Проанализированы основные показатели системы здравоохранения в 1995–2017 гг. Определены направления и задачи начатой реформы системы здравоохранения. Проанализированы количественные параметры изменений системы профессионально-технического и высшего образования в Украине за 2010–2019 гг., которые влияют на уровень развития характеристики трудового потенциала. Отмечено, что существует дисбаланс на рынке труда. Проанализированы количество претендентов на одну вакансию в профессиональном разрезе. Приведены показатели трудоустройства безработных, как частными агентствами занятости, так и Государственной службой занятости. Определена связь между структурой занятости населения и процессами деиндустриализации, которая началась в Украине с 1980-х гг.

Указано, что процессы деиндустриализации, происходящие в развитых странах мира и в Украине имеют различную окраску. Деиндустриализация в развитых странах расценивается положительно, как творческий процесс, который поддерживается концепциями развития «Индустрия 4.0». В Украине деиндустриализация определяется как негативное явление, что обусловлено возвращением к доиндустриальному этапу развития и сопровождается снижением уровня жизни населения. Также одной из причин деиндустриализации Украины определено снижение наукоемкости производства материальных благ и как следствие деформация и оторванность системы образования от реальных потребностей экономики. Отмечено определенные противоположные тенденции развития в системе высшего образования Украины. Определены первоочередные шаги государственной политики направленные на формирование и развитие трудового потенциала общества. Эти шаги должны быть направлены как на развитие человеческих ресурсов, прежде всего взрослого населения, так и на поддержку отечественного производителя. Отмечено, что без государственной поддержки развития молодых отраслей промышленности невозможно увеличить производительность экономики и повысить уровень жизни.

Ключевые слова: трудовой потенциал, Индустрия 4.0, образование взрослых, государственная поддержка.

Summary. Trends in demographic processes, such as births and deaths, are analyzed. The structure of the causes of mortality in 2005 and 2019 and shifts in the structure of mortality have been determined. The main indicators of the health care system in 1995–2017 are analyzed. The directions and tasks of the started reform of the health care system are determined. Quantitative parameters of changes in the system of vocational and higher education in Ukraine for 2010–2019, which affect the level of development of labor potential, are analyzed. It is noted that there is an imbalance in the labor market. The number of applicants for one vacancy in the professional context is analyzed. Indicators of employment of the unemployed by both private employment agencies and the State Employment Service are given. The connection between the structure of employment and the processes of deindustrialization, which began in Ukraine in the 1980s, is determined.

It is indicated that the processes of deindustrialization taking place in the developed countries of the world and in Ukraine have different colors. Deindustrialization in developed countries is viewed positively as a creative process that is supported by the concepts of development «Industry 4.0». In Ukraine, deindustrialization is defined as a negative phenomenon, which is due to the return to the pre-industrial stage of development and is accompanied by a decline in living standards. One of the reasons

for the deindustrialization of Ukraine is the decrease in the knowledge intensity of the production of material goods and, as a consequence, the deformation and isolation of the education system from the real needs of the economy. The priority steps of the state policy directed on formation and development of labor potential of a society are defined. These steps should be aimed both at the development of human resources, especially the adult population, and at the support of domestic producers. It is noted that without state support for the development of young industries it is impossible to increase the productivity of the economy and raise living standards.

Key words: labor potential, Industry 4.0, adult education, state support.

Постановка проблеми. Глобальні зміни, що відбуваються сьогодні у світі, а саме цифровізація і впровадження багатьма розвиненими країнами концепції «Індустрії 4.0», вимагають підготовки соціально-трудового сфери до майбутніх змін.

Україна, маючи намір у перспективі знайти і зайняти своє місце серед розвинених країн світу, при розробці стратегії розвитку держави має врахувати світові тенденції розвитку, власні тенденції розвитку соціально-трудової сфери, трудового потенціалу, структурні зміни в економіці.

Як на підприємстві — головною рушійною силою є персонал, так у державі такою силою є люди, трудові ресурси, людський капітал. Без створення відповідних умов розвитку трудового потенціалу паралельно із заходами, спрямованими на структурні зміни в економіці, неможливо досягти соціально-економічного прогресу, якісно нового рівня життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню умов формування та розвитку трудового потенціалу України присвячені праці таких вітчизняних науковців як С. Бандур [2], О. Грішнова, Т. Обелець, А. Колот, Е. Лібанова, М. Семикіна, О. Хомра та багатьох інших.

Проблеми, що виникнуть на ринку праці, у зв'язку із запровадженням досягнень Четвертої промислової революції (Індустрії 4.0), викликали інтерес у таких вітчизняних дослідників як А. Колот та О. Герасименко, Н. Сорока [22]. Незважаючи на велику кількість наукових праць з розвитку трудового потенціалу, нові умови формування та функціонування трудового потенціалу вимагають аналізу їх впливу на подальший соціально-економічний розвиток.

Метою статті є окреслення тенденцій розвитку трудового потенціалу та визначення пріоритетів державної політики у сфері формування та розвитку трудового потенціалу країни.

Виклад основного матеріалу. В Україні з 1993 р. відбувається скорочення населення та його старіння. За період 1993–2020 рр. кількість населення скоротилась на майже 20% з 52,2 млн. до 41,9 млн. осіб. Частка осіб у віці старше 60

років збільшилась на 5,6% за період з 1990 р. по 2020 р. За період, що досліджується, щорічна кількість живонароджених скоротилась на 53% (більш ніж у двічі), а щорічна кількість померлих — на 7,7% [20]. Якщо аналізувати відносні показники народжуваності на 1000 наявного населення, то кількість народжених знизилась з 12,6 до 8,1 (на 35,7%), а кількість померлих навпаки збільшилась з 12,1 у 1990 р. до 14,7 у 2019 р. (на 21,5%). Природний приріст у 1990 р. склав 0,5, а у 2019 р. природне скорочення становить –6,6 (рис. 1). Сумарний коефіцієнт народжуваності знизився з 1,85 до 1,22, що говорить про звужене відтворення населення.

Збільшення коефіцієнтів смертності відбувається внаслідок загального зменшення населення, оскільки абсолютні показники зменшується, але залишаються високими — щорічно вмирає близько 600 тис. людей. Серед причин смертей у 2005–2019 рр. найбільшу питому вагу займає смертність через хвороби системи кровообігу (67% або 389,3 тис. осіб, проте порівняно з 2005 р. на 20% зменшилась кількість померлих від цих хвороб в абсолютному виразі), новоутворення (13,5%), зовнішні причини (5,2%), хвороби органів травлення (2,2%) та інші (1,4%) (табл. 1). Для порівняння обрано період 2005–2019, тому що у 2005 р. було змінено методіку причин смертей відповідно до Міжнародної класифікації хвороб, тому порівнювати більш ширший діапазон — некоректно.

Аналіз структури причин смертей показав збільшення питомої ваги смертей через хвороби системи кровообігу (на 4,5%) та смертей через новоутворення (1,8%), решта причин за питомою вагою знизилась.

За період 1990–2019 рр. тривалість життя при народженні збільшилась на 1,59 рік і становить 72,01 роки, з них 66,92 середня тривалість життя чоловіків і 76,98 середня тривалість життя жінок. За весь час дослідження зберігається 10-ти річний розрив у тривалості життя жінок і чоловіків, який у розвинених країнах становить 4–6 років.

Значну роль у забезпеченні здоров'я населення відіграє система охорони здоров'я, яка з 2015 р.

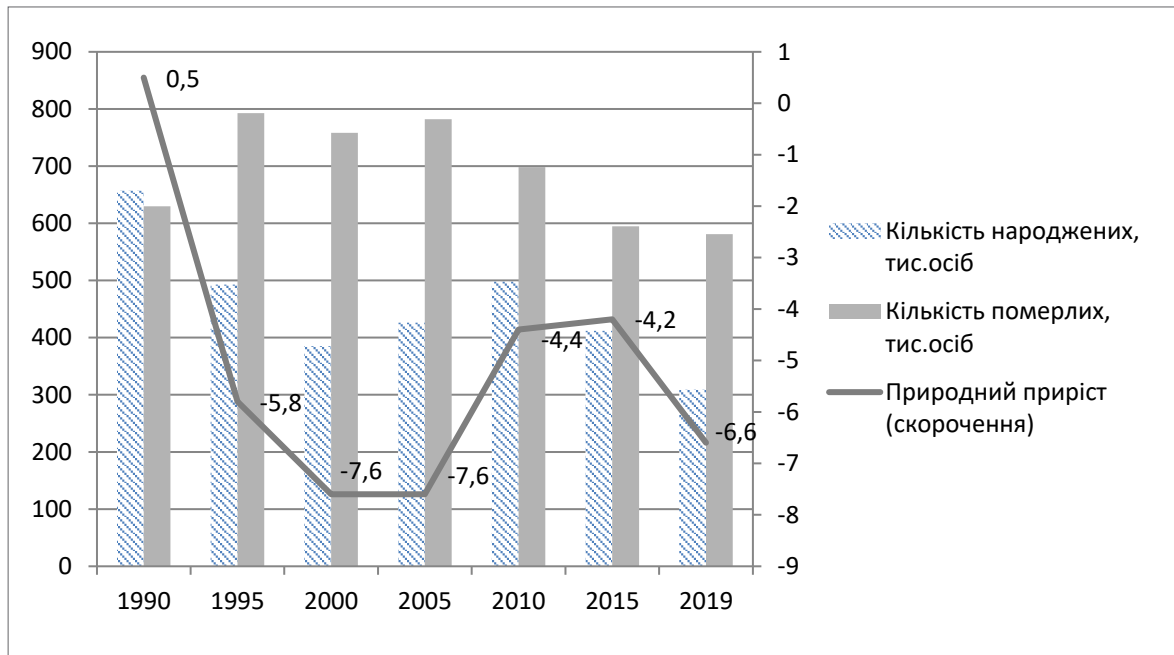


Рис. 1. Динаміка природного приросту, кількості народжених і померлих у 1990–2019 рр.

Джерело: [20]

реформується. Слід відмітити, що на стан здоров'я впливають багато факторів, проте, найбільш впливовим є здоровий спосіб життя, здорове харчування та фізична (спортивна, оздоровча) активність. Вже після 40 років, коли у більшості населення починають з'являтися симптоми майбутніх хронічних хвороб, можливо значну роль починає відігравати система охорони здоров'я. Зазначимо, що Уряд сьогодні, реформуючи систему охорони здоров'я, озвучує як пріоритет рівновагу надання послуг зі зміцнення здоров'я (послуги з лікування та реабілітації, послуги паліативної допомоги) та профілактики здоров'я (промоція здорового способу життя, профілактика захворювань) [21, с.15].

У табл. 2 наведено основні показники охорони здоров'я у 1995–2017 рр. [9].

Як зазначено у звіті ВООЗ, головними проблемами галузі охорони здоров'я (до реформи) було те, що держава декларувала (гарантувала) безоплатні послуги охорони здоров'я всім громадянам, а в дійсності понад 50% витрат на «безкоштовні послуги» оплачувалось з кишені пацієнтів, а держава не могла утримувати в належному стані розгалужену інфраструктуру неефективних лікарень [21, с. 13].

Відповідно до даних табл. 2, кількість лікарів усіх спеціальностей у 2017 р. становила 80,9% від відповідної кількості у 1996 р., кількість середнього молодшого персоналу — 60,5%, кількість

Таблиця 1

Причини смертності населення у 2005–2019 рр.

Причини смертей	2005	2019	Структура причин у 2005 р., %	Структура причин у 2019 р., %	Абсолютне відхилення	У % до 2005 р.
Всього	782,0	581,1	100,0	100,0	-200,9	74,3
в тому числі						
хвороби системи кровообігу	488,8	389,3	62,5	67,0	-99,5	79,6
новоутворення	91,8	78,2	11,7	13,5	-13,6	85,2
зовнішні причини смерті	70,0	30,0	9,0	5,2	-40,0	42,9
хвороби органів травлення	31,7	24,1	4,1	4,1	-7,6	76,0
хвороби органів дихання	28,0	12,5	3,6	2,2	-15,5	44,6
деякі інфекційні та паразитарні хвороби	17,2	8,1	2,2	1,4	-9,1	47,1

Джерело: розраховано авторами за [20]

Таблиця 2

Основні показники охорони здоров'я у 1995–2017 рр.

Показник	1995	2015	2017	2017/1995, %
Кількість лікарів усіх спеціальностей				
тис. осіб	230	186	186	80,9
на 10000 населення	45,1	43,7	44,1	97,8
кількість середнього молодшого персоналу				
тис. осіб	595	372	360	60,5
на 10000 населення	116,5	87,3	85,4	73,3
кількість лікарняних закладів, тис. од.	3,9	1,8	1,7	43,6
Кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів, тис. од.	7,2	10,0	10,4	144,4
Мережа лікувально-профілактичних закладів, розташованих у сільській місцевості (заклади, що перебувають у сфері управління Міністерства охорони здоров'я України)				
	2000	2015	2017	2017/2000, %
Кількість лікарняних закладів	1007	74	52	5,2
у них ліжок	20275	3128	2734	13,5
Кількість самостійних лікарських амбулаторій та поліклінік	2321	525	474	20,4
Кількість фельдшерсько-акушерських пунктів	16113	13205	13005	80,7

Джерело: розраховано авторами за [9]

лікарняних закладів — 43,6%. Проте кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів навпаки збільшилась на 44,4%. Ще більшими темпами відбулось зменшення мережі лікувально-профілактичних закладів, розташованих у сільській місцевості у 2000–2017 рр. Так, кількість лікарняних закладів зменшилась на 94,8%, кількість ліжок у них — на 86,5%, кількість самостійних лікарських амбулаторій та поліклінік — на 79,6%, кількість фельдшерсько-акушерських пунктів на 19,3%. Слід зауважити, що статистичні дані надано щодо закладів, що перебувають у сфері управління Міністерство охорони здоров'я, відповідно значне зменшення закладів може бути зумовлено їх передачею на баланс місцевим органам влади.

Отже, в результаті реформи охорони здоров'я зменшується абсолютні показники кількості лікарів і лікарень, проте відносний показник — кількість лікарів усіх спеціальностей на 10 тис. населення майже не змінився (зменшився на 2,2%), що зумовлено зменшенням загальної кількості населення.

Вітчизняний науковець Вівсьяник О. М., дослідивши ефективність систем охорони здоров'я (за показниками: тривалість життя, вірогідність смерті на 1000 новонароджених, вірогідність смерті у віці 15–60 років на 1000 жителів, загальних витрат на охорону здоров'я на душу населення та загальних витрат на охорону здоров'я у% до ВВП), виявив в Україні найвищі показники вірогідності

смерті, найнижчу тривалість життя, найнижчі загальні витрати на охорону здоров'я серед 20 країн Європи [3, с. 9].

Для збільшення інституційної спроможності системи охорони здоров'я України та забезпечення населення реальними доступними медичними послугами започатковано медичну реформу. Її перший етап почався у 2017 р.: було створено новий центральний орган виконавчої влади — Національну службу здоров'я України (далі НСЗУ), яка має реалізувати державну політику у сфері державних гарантій медичного обслуговування населення; НСЗУ має оплачувати послуги первинної медичної допомоги для пацієнтів, які підписали декларації з сімейними лікарями (терапевтами, педіатрами); заклади первинної медичної допомоги перетворились на автономні неприбуткових постачальників медичних послуг [17, с. 8]; пацієнти отримують гарантований державою пакет медичних послуг та лікарських засобів (програма «Доступні ліки») [10, с. 11]. У 2019 р. у звіті зазначено, що завданням цього року серед іншого є імплементувати нову систему фінансування надання медичної допомоги в автономізованих закладах на вторинному та третинному рівнях [12, с. 8].

У 2020 р. почався другий етап медичної реформи, який відбувається на рівні спеціалізованої медичної допомоги [13, с. 6]; в повному обсязі має запрацювати програма медичних гарантій [12, с. 9]. В цілому зміни, що відбуваються в системі охорони здоров'я, принаймні на рівні первинної

медичної допомоги, можна розцінити позитивно, оскільки дійсно впроваджуються пакети безоплатних послуг, підвищується мотивація лікарів первинної ланки працювати краще.

Щодо освітнього рівня трудових ресурсів, то розглянемо статистичні дані щодо вищої освіти (табл. 3). За всіма наведеними показниками відбулось зменшення. Так, кількість закладів вищої освіти (далі ЗВО) зменшилась на 23,9% (при чому більш стрімко зменшились заклади приватної та корпоративної власності (на 34,7%), кількість студентів зменшилась на 40,5%, кількість прийнятих осіб зменшилась на 41,3%, кількість випущених осіб зменшилась на 39,7% (більш стрімко скорочується кількість осіб на заочній формі навчання (52,1%)), кількість студентів у розрахунку на 10000 населення зменшилась на 38% [8; 10].

Кількість закладів професійної (професійно-технічної) освіти за 2010–2020 рр. знизилась на 27,1%, а кількість студентів у них зменшилась на 42,9%. Тобто показники кількості закладів і випускників професійно-технічної освіти скоротились більше ніж у сфері вищої освіти. Кількість студентів магістратури та докторантури знизилась на 27%. Відомо, що в Україні існує дисбаланс між кваліфікацією випускників та потребами вітчиз-

няного ринку праці. За даними Державної служби зайнятості навантаження на одне вільне робоче місце у професійному розрізі зменшується при переміщенні до найпростіших професій: коефіцієнт навантаження на одне вільне робоче місце законодавців, вищих державних службовців, керівників та менеджерів — 5,2; професіоналів — 2,3; фахівців — 2,7; технічних службовців — 3,4; працівників сфери торгівлі та послуг — 3,2; кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства — 2,4; кваліфікованих робітників з інструментом — 1,5; робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин — 1,6; найпростіші професії — 1,9 [15]. Так, найменше навантаження на одне вільне робоче місце — у кваліфікованих робітників з інструментом.

Державна служба зайнятості (далі ДСЗ) не володіє всією інформацією, оскільки не всі безробітні стають на облік, і не вся інформація щодо вакантних місць передається до ДСЗ, але в цілому наведені цифри демонструють, що Державна служба зайнятості є лідером серед посередників на ринку праці в усіх регіонах України, а структура працевлаштованих приватними агентствами

Таблиця 3

Заклади вищої та професійної (професійно-технічної) освіти та кількість студентів у 2010–2019 рр.

Показник	2010/2011	2019/2020	Абсолютне відхилення 2019/2010	Відносне відхилення, 2019/2010, %
Кількість закладів всього	813	619	-194	76,1
в тому числі засновані на власності				
державній та комунальній	637	504	-133	79,1
приватній та корпоративній	176	115	-61	65,3
Кількість студентів всього, осіб	2418111	1439706	-978405	59,5
Кількість осіб, прийнятих на навчання, всього	506486	297142	-209344	58,7
Кількість осіб, випущених із ЗВО всього	636291	383865		60,3
в тому числі за формами навчання				
денною	346345	244994	-101351	70,7
вечірньою	2906	1306	-1600	44,9
заочною	287040	137565	-149475	47,9
Кількість студентів у розрахунку на 10000 населення	557	343	-214	61,6
Кількість закладів професійної (професійно-технічної) освіти	976	711	-265	72,8
Кількість осіб, випущених із закладів професійної (професійно-технічної освіти), тис.осіб	247,4	141,3	-106,1	57,1
Кількість студентів у магістратурі	491504	357376	-134128	72,7
Кількість слухачів у докторантурі або її еквіваленті	36214	26358	-9856	72,8

Джерело: [8; 10]

та за сприяння ДСЗ співпадає [1]. Так динаміка показників свідчить, що у 2020 р. через спад економічної активності внаслідок «коронакризи», кількість безробітних зросла, а кількість працевлаштованих безробітних зменшилась (табл. 4).

За сприяння Державної служби зайнятості працевлаштовано у 4,2 рази більше безробітних ніж за сприяння приватними агентствами, але останні більше працевлаштовують за кордон (60%) та направляють на роботу до іншого роботодавця (лізинг персоналу) (30%) [1].

Щодо освітнього рівня трудових ресурсів та безробітних. Державна служба зайнятості зазначає, що в Україні 75% випускників шкіл здобувають вищу освіту і лише 25% — професійно-технічну, а в Європі навпаки 30% та 70% відповідно. За даними ДСЗ майже 44% зареєстрованих безробітних мають вищу освіту, 37% — професійно-технічну, та 19% — загальну середню [15]. Через те, що більше людей мають вищу освіту, серед безробітних також більше людей із вищою освітою. Державна служба зайнятості наголошує на тому, що існує кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці. Проте, якщо розглянути структуру безробітних, що мали статус безробітних, то у 2020 р. 19,3% — це робітники з обслуговування, 16,7% — працівники сфери торгівлі, 13,2% — законодавці, вища державна службовців, 12,6% — найпростіші професії [1]. Загалом 67,7% безробітних — це особи, професійна група яких не потребувала вищої освіти. Найменше навантаження на одну вакансію — 5 осіб — це кваліфіковані робітники з інструмен-

том (за структурою вакансій 21,6% — це вакансії кваліфікованих робітників з інструментом, а серед безробітних 9,2% мали професійну групу кваліфікованих робітників з інструментом). Найбільше навантаження — 41 особа на одну вакансію за професійною групою — це кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства.

Зміни в структурі виробництва, експорту та імпорту приводять до змін у структурі зайнятості і безробіття, а у довгостроковій перспективі впливають також і на систему освіти.

Цікавий висновок робить західний науковець стосовно зв'язку між освітою та продуктивністю економіки, говорячи про те, що технічно більш розвинена економіка потребує менше освічених людей [26, с. 207]. Це ті глобальні зміни, що відбуваються у розвинених країнах світу і отримали назву «Індустрія 4.0», коли високо- та середньокваліфіковані працівники і співробітники замінюються програмами (ботами) та автоматизованими лініями. Ще цей етап розвитку економік називають деіндустріалізація, маючи на увазі, що країна пройшла етап індустріалізації, входить у нову фазу «постіндустріальну» і більше заробляє вже не на виробництві, а на наданні послуг, в тому числі різного роду фінансових та управлінських консультаціях. Досягнувши високого рівня життя населення на етапі індустріалізації, країни підтримують його і на етапі деіндустріалізації.

Проте вітчизняні науковці вживають термін деіндустріалізація в іншому ракурсі щодо України.

Таблиця 4

Динаміка показників щодо кількості безробітних та їх працевлаштування у 2017–2020 рр.

Показник	2017	2018	2019	2020
Безробітне населення за методологією МОП (у віці 15–70)	1698,0	1578,6	1487,7	1674,2
Рівень безробіття, %	9,5	8,8	8,2	9,5
Кількість зареєстрованих безробітних	1138,4	1064,2	1024,4	1247,2
Кількість працевлаштованих зареєстрованих безробітних ДСЗ	398,6	341,7	388,2	384,5
Працевлаштовано ДСЗ всього, в тому числі без статусу безробітного	783	826	826	606,4
Працевлаштовано громадян приватними агентствами зайнятості	110,3	136,9	102,7*	143,2
в тому числі				
– на вакансії в Україні	11,7	20,4	8,2*	14,1
– направлено на роботу до іншого роботодавця	14,9	19,4	31,0*	42,8
– за кордоном	83,7	97,1	63,5*	86,3
Кількість громадян, зайнятих у неформальному (у віці 15–70 років)	3695,6	3541,3	3460,4	3275,9

* дані за II півріччя 2019 р.

Джерело: [1; 5]

Так, Задоя А. А., говорить про те, що в Україні деіндустріалізація почалася ще з кінця 80-х років минулого століття, як і у більшості пострадянських країнах [6, с. 26], проте вітчизняна деіндустріалізація є руйнівною, на відміну від творчої деіндустріалізації розвинених країн [6, с. 33]. На доказ того, що в Україні і за часів незалежності продовжується деіндустріалізація він наводить структуру зайнятості за галузями у 2000–2010 рр. (табл. 5). Продовжуючи динаміку наведених показників, бачимо що зайнятість у промисловості продовжується скорочуватись (табл. 5).

Деіндустріалізація в Україні є не кроком вперед, а кроком назад, свідченням чого є зниження рівня життя населення. Україна не вийшла на високий рівень виробництва і споживання. Як зазначає Задоя А. А. обсяги матеріального виробництва в Україні не можуть задовольнити навіть базові потреби людей, а процес деіндустріалізації, що почався, веде не до постіндустріального суспільства, а навпаки, в епоху доіндустріальної (аграрної) держави [6, с. 28].

Інший вітчизняний науковець Згуровський М. сучасний етап розвитку України також називає деіндустріалізацією у негативному сенсі, а причиною цього називає зниження наукомісткості товарів та послуг, що випускаються Україною. Оскільки у сучасному світі розвиток країни визначається в першу чергу наукомісткістю товарів та послуг у міжнародному поділі праці [14]. Погоджуємось з його думкою про те, що зниження наукомісткості відбулось внаслідок відокремлення системи виробництва матеріальних благ від системи науки і освіти, наслідком чого стала і деформація системи цінностей, і системи освіти.

У 2021 р. продовжено реформування системи освіти, в першу чергу вищої освіти, шляхом зменшення їх кількості, укрупнення. Зроблено кроки щодо зменшення кількості закладів вищої освіти. Наприклад, реорганізовано систему Національної академії державного управління при Президентові

України, утворено Державний біотехнологічний університет шляхом об'єднання Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка, Харківської державної зооветеринарної академії, Харківського національного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва та Харківського державного університету харчування та торгівлі [19].

В той же час Президент України оголосив про створення «Президентського університету», який має здійснювати дослідження за такими напрямками: інформаційні технології, кібербезпека та штучний інтелект; нанотехнології; аерокосмічні технології; енергетичні технології; біотехнології та науки про здоров'я; глобалізація та міжнародні комунікації [4]. На сайті Президента України говориться про те, що освітній процес у Президентському університеті будуватиметься на основі спеціальностей, які становлять основу 6-го технологічного укладу, формують науково-технічний прогрес та дають змогу підготувати професіоналів найвищого рівня [4].

Хочемо застережити словами Чанга Ха-Юна, фахівця з економіки країн, що розвиваються, та викладача Кембіржського університету: «захоплення освітою і зміщення акцентів на її розвиток матиме пагубні наслідки в разі, якщо не йтиме пліч-опліч зі створенням дієвих інституційних умов для модернізації економіки шляхом заохочення ставлення високопродуктивних і конкурентоспроможних підприємств» [26, с.211]. Поки що мова в Україні не йде про всезагальну підтримку освіти в Україні, радше навпаки, але для того, щоб скористатися тими здобутками системи освіти, яку вона ще може дати, необхідно вкладати/підтримувати розвиток вітчизняних наукомістких підприємств.

Чанг Ха-Юн говорить про те, що країнам, що розвиваються, до яких сьогодні можна віднести і Україну, необхідно розвивати промисловість і підтримувати розвиток «молодих» галузей, оскільки продуктивність праці в цих галузях найбільша.

Таблиця 5

Структура зайнятості населення у 2000–2019 рр.

Галузь діяльності	2000 р.	2010 р.	2019 р.
Всього	100	100	100
Промисловість	22,8	17,1	14,8
Сільське та лісове господарство	21,5	15,3	18,2
Будівництво	4,5	4,7	4,2
Торгівля	15,5	23,8	22,9
Фінансова діяльність	0,8	1,6	1,3

Джерело: [6; 7]

І таким чином, розвиваючи промисловість, можна наздогнати розвинені країни і досягти високого рівня життя.

Країни, що розвиваються, на думку Чанг Ха-Юна, яку ми поділяємо, не повинні відмовлятися від державного регулювання і державної підтримки, в тому числі і від державних підприємств, оскільки без неї «молоді» галузі не витримають міжнародної конкуренції, і країну буде чекати лише доля постачальника ресурсів — сировини та праці.

Поки що Україна йде у зворотній бік від цієї поради, залишаючи все менше підприємств у держаній власності, відмовляючись від державного регулювання цін (наприклад, на газопостачання) та державної підтримки не лише промисловість, але й соціальну сферу — зменшуючи фінансування освіти, охорони здоров'я, соціальної підтримки найменш забезпечених верств населення.

Вітчизняний науковець С. Бандур говорячи про перспективи інноваційної стратегії формування постіндустріального суспільства в Україні, зазначає, що головними перепонами на цьому шляху є невинуватна відкритість вітчизняної економіки та масштабна корупція [2, с.8]. Та більш того, як прогнозував С. Бандур у 2013 р., результатом розвитку України за ретроспективним сценарієм буде розбалансованість національного ринку праці, зниження частки зайнятих в інноваційних сферах, падіння реальних трудових доходів, зниження мотивації до легальної зайнятості, послаблення стимулів підвищення якості трудового потенціалу [26, с. 9]. Починаючи з 2014 р. спостерігається суттєве

зниження реальних доходів, а від так і купівельної спроможності, ємності внутрішнього ринку; лише за офіційними даними кожен четвертий зайнятий — неформально зайнятий.

В таких умовах якість трудового потенціалу — погіршується.

Підсумовуючи вищенаведене, зазначимо, що першочерговими кроками державної політики мають бути:

- підвищення рівня трудових доходів шляхом збільшення мінімальної заробітної плати та встановлення реального прожиткового мінімуму. За період з 2000 р. по 2021 р. мінімальна заробітна плата зросла у 66 разів, середня заробітна плата у 53 рази, а прожитковий мінімум для працездатних лише у 8 раз (рис. 2). У доларовому еквіваленті середня заробітна плата за 21 рік зросла у 10 років, мінімальна — у 13 разів, а прожитковий мінімум — в 1,6 рази. Тримуючи показник офіційного прожиткового мінімуму на низькому рівні, уряд штучно підвищує рівень життя та зменшує рівень бідності населення на «папері».
- інвестування в освіту дорослих. Актуальність цього кроку зумовлюється декількома факторами. Перший — це зміщення вікової структури населення у бік старших вікових груп, що вимагає якомога довшого залучення людей поважного віку до трудової та економічної активності. А для продовження професійного та особистого розвитку необхідно шукати можливості для навчання [22]. Другий — це характер сучасних змін, що зумовлюється впровадженням цифрових

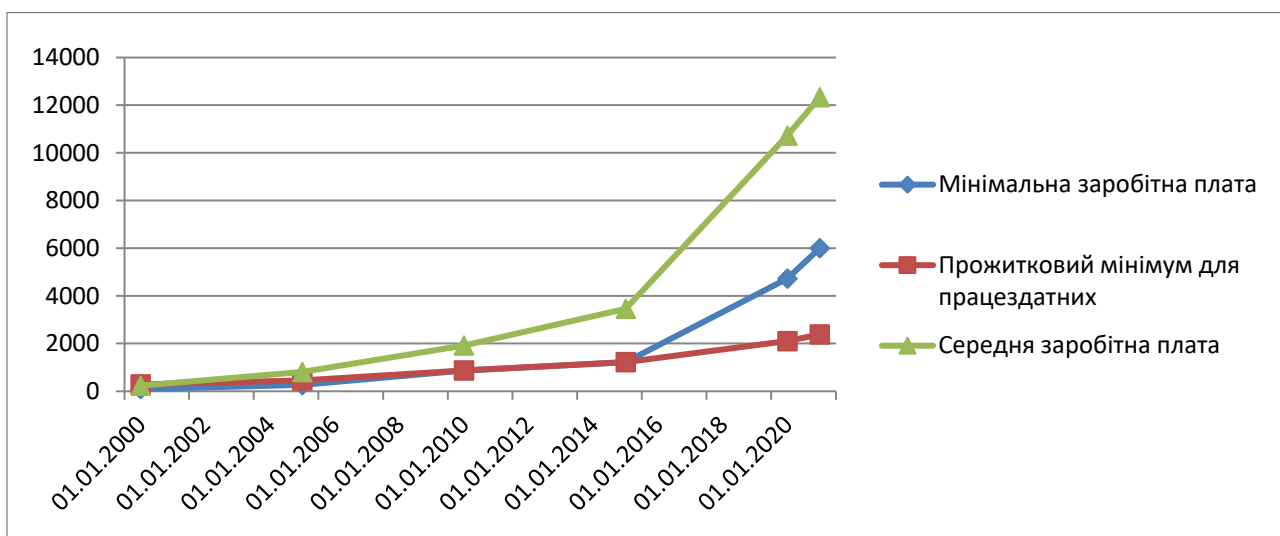


Рис. 2. Динаміка показників мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму та середньої заробітної плати у 2000–2021 рр., грн.

Джерело: [17; 22; 23]

технологій у всі сфери життя, автоматизація, застосування штучного інтелекту (у сукупності поширення цих та інших технологій, в першу чергу у промисловості, отримало назву «четвертої промислової революції» або «Індустрії 4.0»). В результаті цих процесів попередні знання застарівають, з'являється попит на нові, що вимагає впровадження концепції «освіти впродовж життя». В Україні Міністерство освіти і науки України розробило проект закону «Про освіту дорослих» [16], тобто певні кроки уряд в цьому напрямку вже робить. Проте засади, закладені в проекті, закріплюють певні бюрократичні процедури: визначаються вимоги до забезпечення якості надавачів послуг, передбачається створення Національної ради з питань освіти дорослих та комунальних центрів освіти дорослих (з можливістю виділенням фінансування). Єдиною безумовно позитивним кроком, що закладений в проекті, є спрощення доступу до формальної освіти шляхом тестування, а не проходження ЗНО. Проте, щоб так спростити доступ до освіти для дорослих можна просто спростити процедури вступу до закладів освіти, а не створювати ще одну систему. Більш перспективним вбачається запровадження обов'язкового підвищення кваліфікації для дорослих.

Так, Чанг Х.-Ю., оцінюючи вплив деяких регуляторних процедур на розвиток економіки, позитивно ставиться до державного регулювання, зокрема щодо зобов'язати компанії інвестувати у навчання своїх працівників, як захід що збільшує загальну продуктивність країни. З одного боку власники компанії добровільно неохоче інвестують, побоюючись, що навчені співробітники підуть до конкурентів. Коли ж держава вимагає від усіх компаній організації навчання співробітників вона збільшує якість усієї робочої сили, що в підсумку піде на користь усім компаніям [26, с. 220].

– державна підтримка національного виробника та молодих галузей. Навіть якщо в країні немає таких перспективних галузей, саме завдання уряду є їх створення і підтримка доки вони не сягнуть рівня міжнародної конкурентоспроможності. «Більше ніж 30 років постійних субсидій і протекціонізму знадобилось компанії Toyota, щоб стати конкурентоспроможною на міжнародному ринку у найбільш дешевому сегменті; а через 60 років після початку діяльності у галузі вона вийшла у лідери» [25, с. 232]. Для підтримки національних виробників можна використовувати і субсидії, і мита на імпорту продукцію, і податкові пільги. Якщо учасники міжнародної конкурентної боротьби нерівні (за масштабами і можливостями), то несправедливим є ставити їх у рівні умови і вимагати вільної торгівлі.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. В умовах зменшення населення як через високу смертність і низьку народжуваність, так і через міграцію, зміщення вікової структури в бік старших вікових груп, необхідною умовою досягнення національного добробуту є вкладання в якість трудових ресурсів. Ці вкладання мають бути як з боку держави (підвищення рівня життя, соціальної захищеності, належного функціонування системи освіти і охорони здоров'я), так і з боку роботодавців (підвищення кваліфікації та навчання співробітників). Зусилля з боку держави з необхідною умовою для того, щоб населення країни відчувало впевненість у завтрашньому дні, працювало вмотивовано та ефективно, легально. Але лише вкладань в людські ресурси недостатньо, другою необхідною умовою є підтримка і розвиток вітчизняних виробників, в першу чергу у промисловості.

Подальшими розвідками в цьому напрямі є пошук перспективних галузей, підприємств, розробка механізмів їхньої підтримки.

Література

1. Аналітична та статистична інформація Держаної служби зайнятості України. URL: <https://surl.li/uwuh> (дата звернення 18.05.2021).
2. Бандур С.І. Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України. Ринок праці та зайнятість населення. 2013. № 1. С. 5–9.
3. Вівсьянник О.М. Кластерний аналіз ефективності системи охорони здоров'я в країнах ОЕСР, ЄС та в Україні. Стратегія та тактика державного управління. 2020. № 1–2. С. 5–17.
4. Глава держави ініціював створення Президентського університету, який готуватиме фахівців майбутнього. Офіційний сайт Президента України. URL: [https:// http://surl.li/yuws](https://surl.li/yuws) (дата звернення 05.06.2021).
5. Державна служба зайнятості: 2018 — рік змін та новацій. URL: <http://surl.li/uwuf>. (дата звернення 18.05.2021).
6. Задоя А.А. Деіндустріалізація в Україні: «двадцять лет спустя». Академічний огляд. 2012. № 1 (36). С. 26–35.

7. Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2012–2019 рр. Інформація Державної служби статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення 20.05.2021).
8. Заклади вищої освіти. Інформація Державної служби статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 01.07.2021).
9. Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України у 2017 р. Статистичний щорічник: Державна служба статистики. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/06/zb_zoz_17.pdf (дата звернення 18.05.2021).
10. Заклади професійної (професійно-технічної) освіти. Інформація Державної служби статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 01.07.2021).
11. Звіт Національної служби здоров'я України 2018. URL: <http://surl.li/уууо> (дата звернення 20.05.2021).
12. Звіт Національної служби здоров'я України 2019. URL: <http://surl.li/уууу> (дата звернення 20.05.2021)
13. Звіт Національної служби здоров'я України 2020. URL: <http://surl.li/уууу> (дата звернення 20.05.2021).
14. Згуровский М. Деиндустриализация Украины из-за снижения наукоемкости образования. Офіційний сайт Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». URL: <https://kpi.ua/ru/1523-2> (дата звернення 18.05.2021).
15. Кількість вакансій та кількість зареєстрованих безробітних у професійному розрізі за січень–квітень 2021 р. Інформація Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/69> (дата звернення 21.05.2021)
16. МОН пропонує для громадського обговорення проект закону України «Про освіту дорослих». Офіційний сайт Міністерства освіти та науки. URL: <http://surl.li/zgud/> (дата звернення 19.05.2021).
17. Мінімальна заробітна плата в Україні. Прожитковий мінімум в Україні. Середня заробітна плата в Україні. Інформація з сайту Мінфін. URL: <https://index.minfin.com.ua/labour/salary/min/> (дата звернення 04.07.2021).
18. Музичук Н. О. Державне регулювання системи медико-санітарної допомоги в Україні: автореф. маг. роботи на здобуття ступеня магістра публ. упр.: 281. Миколаїв, 2020, 15 с.
19. На Харківщині утворено державний біотехнологічний університет — рішення уряду. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України. URL: <http://surl.li/уууа> (дата звернення 05.06.2021).
20. Населення 1990–2020. Інформація Державної служби статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 18.05.2021).
21. Підтримка ВООЗ у сфері розвитку системи охорони здоров'я в Україні 2016–2019 рр. URL: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0011/429698/WHO_support_Ukraine_2016-19_UA_028.pdf (дата звернення 14.05.2021).
22. Прожитковий мінімум в Україні. Інформація з сайту Мінфін. URL: <https://index.minfin.com.ua/labour/wagemin/> (дата звернення 04.07.2021).
23. Середня заробітна плата в Україні. Інформація з сайту Мінфін. URL: <https://index.minfin.com.ua/labour/wagemin/> (дата звернення 04.07.2021).
24. Сорока Н. Освіта дорослих: Cui prodest? Якою повинна бути політика навчання дорослих в Україні? URL: <http://surl.li/уууу> (дата звернення 03.05.2021).
25. Чанг Ха-Чжун. Злые самаритяне: миф о свободной торговле и секретная история капитализма / пер. с англ. А. Коробейникова. Москва.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 296 с.
26. Чанг Ха-Юн. 23 прихованих факти про капіталізм / пер. з англ. О. Купріячук. Київ: Наш формат. 2018. 296 с.

References

1. Analitichna ta statystichna informacija Derzhanoji sluzhby zajnjatosti Ukrajinu. URL: <https://surl.li/уууу> (дата звернення 18.05.2021).
2. Bandur S.I. Strategichni imperatyvy rozvytku trudovogho potencialu Ukrajinu. Rynok praci ta zajnjatisti naselennja. 2013. #1. S.5–9.
3. Vivsjanjnyk O.M. Klasternyj analiz efektyvnosti systemy okhorony zdorov'ja v krajinakh OESR, JeS ta v Ukrajinu. Strateghija ta taktyka derzhavnogho upravlinnja. 2020. #1–2. S. 5–17.
4. Ghlava derzhavy inicjuvav stvorennya Prezydentskjogho universytetu, jakyj ghotuvatyme fakhivciv majbutnjogho. Oficijnyj sajт Prezydenta Ukrajinu. URL: <https://surl.li/уууу> (дата звернення 05.06.2021).
5. Derzhavna sluzhba zajnjatosti: 2018 — rik zmin ta novacij. URL: <http://surl.li/уууу>. (дата звернення 18.05.2021).

6. Zadoja A.A. Deyndustryalizatsiya v Ukrainy: «dvadcatj let spustja». Akademichnyj oghljad. 2012. #1 (36). S.26–35.
7. Zajniate naselennja za vydamy ekonomichnoji dijajnosti u 2012–2019 rr. Informacija Derzhavnoji sluzhby statystyky. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (data zvernennja 20.05.2021).
8. Zaklady vyshhoji osvity. Informacija Derzhavnoji sluzhby statystyky. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (data zvernennja 01.07.2021).
9. Zaklady okhorony zdorov'ja ta zakhvorjivanistj naselennja Ukrainy u 2017 r. Statystychnyj shhorichnyk: Derzhavna sluzhba statystyky. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/06/zb_zoz_17.pdf (data zvernennja 18.05.2021).
10. Zaklady profesijnoji (profesijno-tejinichnoji) osvity. Informacija Derzhavnoji sluzhby statystyky. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (data zvernennja 01.07.2021).
11. Zvit Nacionaljnoji sluzhby zdorov'ja Ukrainy 2018. URL: <http://surl.li/ywyo> (data zvernennja 20.05.2021).
12. Zvit Nacionaljnoji sluzhby zdorov'ja Ukrainy 2019. URL: <http://surl.li/ywyk> (data zvernennja 20.05.2021)
13. Zvit Nacionaljnoji sluzhby zdorov'ja Ukrainy 2020. URL: <http://surl.li/ywyp>(data zvernennja 20.05.2021).
14. Zghurovskij M. Deyndustryalizatsiya Ukrainy yz-za snyzhenyja naukoemkosti obrazovanyja. Oficijnyj sajт Nacionalnogho tekhnichnogho universytetu Ukrainy «Kyjivskij politekhnichnyj instytut imeni Ighorja Sikorsjkogho». URL: <https://kpi.ua/ru/1523-2> (data zvernennja 18.05.2021).
15. Kiljkistj vakansij ta kiljkistj zarejestrovanykh bezrobotnykh u profesijnomu rozrizu za sichenj-kvitenj 2021 r. Informacija Derzhavnoji sluzhby zajnjatosti. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/69> (data zvernennja 21.05.2021)
16. MON proponuje dlja ghromadsjkogho obghovorennja projekt zakonu Ukrainy «Pro osvitu doroslykh». Oficijnyj sajт Ministerstva osvity ta nauky. URL: <http://surl.li/zgud/>(data zvernennja 19.05.2021).
17. Minimaljna zarobitna plata v Ukraini. Prozhytkovyj minimum v Ukraini. Serednja zarobitna plata v Ukraini. Informacija z sajtu Minfin. URL: <https://index.minfin.com.ua/labour/salary/min/> (data zvernennja 04.07.2021).
18. Muzychuk N.O. Derzhavne rehuljuvannja systemy medyko-sanitarної dopomogy v Ukraini: avtoref. magh. roboty na zdobuttja stupenja maghistra publ. upr.: 281. Mykolajiv, 2020, 15 s.
19. Na Kharkivshhyni utvoreno derzhavnyj biotekhnologichnyj universytet — rishennja urjadu. Oficijnyj sajт Ministerstva osvity i nauky Ukrainy. URL: <http://surl.li/ywya> (data zvernennja 05.06.2021).
20. Naselennja 1990–2020. Informacija Derzhavnoji sluzhby statystyky. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (data zvernennja 18.05.2021).
21. Pidtrymka VOOZ u sferi rozvytku systemy okhorony zdorov'ja v Ukraini 2016–2019 rr. URL: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0011/429698/WHO_support_Ukraine_2016-19-UA_028.pdf (data zvernennja 14.05.2021).
22. Prozhytkovyj minimum v Ukraini. Informacija z sajtu Minfin. URL: <https://index.minfin.com.ua/labour/wagemin/> (data zvernennja 04.07.2021).
23. Serednja zarobitna plata v Ukraini. Informacija z sajtu Minfin. URL: <https://index.minfin.com.ua/labour/wagemin/> (data zvernennja 04.07.2021).
24. Soroka N. Osvita doroslykh: Cui prodest? Jakoju povynna buty polityka navchannja doroslykh v Ukraini? URL: <http://surl.li/ywys> (data zvernennja 03.05.2021).
25. Chang Kha-Chzhun. Zlye samarityane: mif o svobodnoy torgovle i sekretnaya istoriya kapitalizma / per. s angl. A. Korobeynikova. Moskva: Mann, Ivanov i Ferber, 2018. 296 s.
26. Changh Kha-Jun. 23 prykhovanykh fakty pro kapitalizm / per. z anghl. O. Kuprijanchuk. Kyjiv: Nash format. 2018. 296 s.

Zhuoran Zhou

*Master Education Program Corporate Finance
Taras Shevchenko National University of Kyiv*

Чжоужань Чжоу

студент магістратури

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Чжоужань Чжоу

студент магистратуры

Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

Delas Vitalina

PhD, Associate Professor,

Associate Professor of the Department of Finance

Taras Shevchenko National University of Kyiv

Делас Віталіна Анатоліївна

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри фінансів

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Делас Виталина Анатольевна

кандидат экономических наук, доцент,

доцент кафедры финансов

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко

DOI: 10.25313/2520-2294-2021-7-7402

VENTURE CAPITAL AND IPO UNDERPRICING IN CHINA

ВЕНЧУРНИЙ КАПІТАЛ І НЕДООЦІНКА ІРО В КИТАЇ

ВЕНЧУРНЫЙ КАПИТАЛ И НЕДООЦЕНКА ИРО В КИТАЕ

Summary. The stock pricing problem is a hot topic in the field of investment in China. Many investors, including speculative investors, have great enthusiasm in buying stocks that just finished IPO on the first day. It seems to be a very profitable deal because almost all the issue stock boost to a great extent at the end of the first trade day. However, with the investment strategy of short-wing trading, many investors tend to sell out the stock after a short time. What's more, the slow increase of company profit (E) and the high rate of P/E will result in selling climax. A large percent of the stock price drops off even below the issue price. To regulate the IPO issuing price, the China Securities Regulatory Commission (CSRC) set up a price inquiry system to help determine the price. Venture capital is quite popular in China because of the rapid increase of the economy. Many startups need help not only in the fund-raising part but also in market research, management, and development strategy. More importantly, getting the investment from famous Venture capital companies can bring in an excellent reputation, and invested companies will be considered as a project with a great development prospect and a good investment choice for ordinary investors. Almost all new issuing companies achieved the investment from foreign or local venture capital, will the attendance of venture capital influence the underpricing rate and the earnings yield of the stock is one of the problems we are going to research. Secondly, the underpricing phenomenon of IPO is not every obvious in the stock market of developed countries such as the USA, Japan, and the UK. What caused such a high IPO underpricing rate in China is another topic worthy of research and discussion. Last but not least, the investment strategy and trading mentality of Chinese investors is also a problem we would like to study.

Key words: stock pricing problem, investment, venture capital, IPO, underpricing, trading strategy, reputation.

Анотація. У статті досліджено особливості та проаналізовано вплив венчурного інвестування на явище заниження ціни IPO прикладі китайських біржових ринків. Розглянуто поточну ситуацію щодо заниження ціни IPO та пов'язані з цим проблемні моменти на китайських фондових біржових площадках.

Також визначено наслідки зниження ціни IPO під впливом венчурного капіталу. В процесі аналізу поглядів китайських вчених на досліджувану проблему виокремлено загальну думку щодо взаємозв'язку існування венчурного капіталу та практики заниження ціни IPO на фондових ринках Китаю в порівнянні з фондовими ринками інших високорозвинених країн.

Проведений аналіз котирування акції на китайських та Гонконгській фондових біржах дозволив виокремити та охарактеризувати причини заниження ціни IPO в Китаї та обґрунтувати перспективи впливу заниження ціни IPO на обіг венчурного капіталу та методи впливу на вказане явище.

Ключові слова: венчурне інвестування, заниження ціни IPO, китайські біржі, теорія сертифікації, теорія нагляду, теорія несприятливого відбору.

Аннотация. В статье исследованы особенности и проанализировано влияние венчурного инвестирования на факт занижения цены IPO на примере китайских биржевых рынков. Рассмотрена текущая ситуация относительно занижения цены IPO и связанные с этим проблемные моменты на китайских фондовых биржевых площадках.

Также определены последствия снижения цены IPO под влиянием венчурного капитала. В процессе анализа взглядов китайских ученых на исследуемую проблему выделены общее мнение о взаимосвязи существования венчурного капитала и практики занижения цены IPO на фондовых рынках Китая по сравнению с фондовыми рынками других высокоразвитых стран.

Проведенный анализ котировки акции на китайских и Гонконгской фондовых биржах позволил выделить и охарактеризовать причины занижения цены IPO в Китае и обосновать перспективы влияния занижения цены IPO на обращение венчурного капитала и методы воздействия на указанное явление.

Ключевые слова: венчурное инвестирование, занижение цены IPO, Китайские биржи, Теория сертификации, Теория надзора, Теория неблагоприятного отбора.

Statement of the problem. With the rapid expansion of the Chinese capital market, a negative tendency is observed in the Chinese stock market called the “3-highs issue”: high issue prices, high offering P/E Ratio, and high raising funds. The high issue price leads to a severe over-raising of capital, which dramatically reduces the efficiency of capital market resource allocation [2, p. 3–4] and increases the risk for investors: more than 60% of stocks fall below their initial offer price [3, p. 1]. A high P/E ratio stands for the lack of good business performance, and there will hardly be a significant increase in the stock price in the long term. The opportunity cost of investing in such stocks is comparatively high.

On the other side, due to various reasons such as information asymmetry and agency cost, the price of new stock on the first day of the listing is often significantly higher than the issue price of the stock. The phenomenon of underpricing of IPO widely exists in the stock market from all over the world. In the market of developed countries like the UK and USA, the underpricing rate is only around 20%; meanwhile, in the Chinese stock market, the rate is more than 150%. The excessive rates of underpricing have a terrible impact on the Chinese stock market. At First, the excessive capital inflow causes the unbalance of supply and demand in the primary mar-

ket, enlarging the speculative bubble. Secondly, the short-term arbitrage behavior of investors will cause a high risk to the stock and have a bad influence on the development of the stock market [4, p. 12–24].

Venture Capital plays a significant role in the development of startup companies and innovation of the financial system [5, p. 728]. There are four types of venture capital companies in China: foreign-invested companies, joint ventures, private-owned companies, and state-owned companies. For startups, the role of venture capital is not just to solve fund-raising problems but also to help startups find those unfavorable factors restricting the company's development and use their experience to tap the company's potential. There are several capital exit strategies for venture capitals: mergers and acquisitions, buy-backs, and IPO. Among them, mergers and acquisitions may cause the loss of ownership, and buy-backs may cause a shortage of liquidity. An IPO is considered the best option of capital exit for investors and entrepreneurs as the company value can be objectively examined by the market [1, p. 1].

The analysis of recent research and publications. Many Chinese economists researched the influence of venture capital on IPO underpricing. It has formed two different opinions: venture capital positively

affects the IPO underpricing, and venture capital doesn't influence the IPO underpricing.

In the article "Impact of venture capital on IPO underpricing in the second-board market", author Zhu Yuanjia suggests venture capital doesn't influence the IPO underpricing. In this research, the author explained that nearly 70% of the companies in the second-board market have venture capital backgrounds. Still, the venture capital of startups has no significant impact on the underpricing rate, and the characteristics of companies and financial performance factors have no significant effect on IPO underpricing as well. The reason for the IPO underpricing in China's second-board market is that the immature operation mechanism of the second-board market and the speculation investment in the secondary stock market are pretty common. In addition, Negative P/E ratio, Allocation Rate, Turnover rate may impact the IPO underpricing [6, p. 2–3].

In the research named "Analysis of the impact of venture capital on IPO underpricing", Chen Siming proposes that venture capital positively affects the IPO underpricing. To achieve a win-win goal with the invested enterprises, venture capitals will inevitably take the initiative to intervene in the management of the invested companies and actively promote their IPO process. After the theoretical analysis of the screening and supervision effect, certification effect, adverse selection effect, and market power theory, this author holds the opinion that the market power effect of venture capital is dominant in China's second-board market, which leads to the higher IPO underpricing rate of enterprises with venture capital [7, p. 6].

In the study on the impact of venture capital on IPO Underpricing in the second-board market, Wu Shujing agrees with the opinion that venture capital positively affects the IPO underpricing. The author explains that there are two different opinions in the academic circles: the first one is "certification effect and supervision effect"; the second is "the grandstanding theory". By collecting relevant data of listed companies in China from October 2009 to August 30, 2011, this paper applies an empirical analysis method to compare the impact of venture capital on IPO underpricing. The results show that (1) the underpricing rate of listed companies with venture capital participation is significantly higher than that of listed companies without venture capital participation, which indicates that venture capital is still in the stage of reputation building and confirms the grandstanding theory (2) The more shareholders of venture capital in a listed company, the lower the

underpricing rate (3) The IPO underpricing rate of the listed companies with the participation of state-owned VC is significantly higher than companies with private-owned VC. that is to say, state-owned venture capital pays more attention to the reputation [8, p. 11–13].

In the stock market of other countries like Singapore, there exists another theory that venture capital negatively affects IPO underpricing. The article named "Effects of venture capitalists' participation in listed companies" (Clement K. Wang) examined the effects of venture capital (VC) firms on VC-backed listed companies in Singapore and confirms that the post-IPO operating performance of VC-backed companies is inferior though they are less underpriced. The finding supports both the certification model and the adverse selection model. And they find that IPOs backed by older VC firms perform better, supporting the grandstanding model that younger VC firms bring their portfolios to the market prematurely [9, p. 4–5].

Formulation of the goals of the article. We have researched 300 stocks in the Chinese second-stock market, which listed in 2021: STAR Market (Shanghai), ChiNext (Shenzhen), and 100 stocks in Hongkong second-stock market GEM to understand the following problems:

- 1) Does VC relate to IPO underpricing?
- 2) The influence of Foreign & Local venture capital on IPO underpricing.
- 3) IPO underpricing situation in the stock of Mainland China and Hongkong.

Presenting the main material. We gathered the price of the stocks at the end of the first day of IPO and used this formula to calculate underpricing rate:

$$IR = \frac{\text{first day close price} - \text{issue price}}{\text{issue price}}.$$

After getting the database of underpricing rate of every stock, we calculated the average rate and median rate to compare with different criteria.

In Table 1, we compared the underpricing rate of stocks with the investment from VC/PE companies and without the investment from VC/PE companies. As it can be seen, most of the issuing stocks get investments from VC/PE. Among 300 stocks researched, 246 of them with VC/PE. The average underpricing rate for all 300 stocks is 107%. The rate for companies with VC/PE is higher (113%) than companies without VC/PE (79%).

In Table 2, we change the criteria of comparing and try to understand will the background and characteristics of VC/PE companies affect the

Table 1

	Obs	Average rate (%)	Median rate (%)
Total	300	107	95
VC/PE	246	113	123
Without VC/PE	54	79	102

underpricing rate. For the companies invested by VC/PE, most of the companies get investment from local VC/PE (194) and have a comparatively high underpricing rate-120%, other companies with foreign VC/PE (64) have a lower underpricing rate-71%. We think it won't be very meaningful if other criteria are added like the size of the VC/PE companies, working years of VC/PE companies (more than five years & less than five years) because it will turn out to be the same result.

Table 2

	Obs	Average rate (%)	Median rate (%)
Total	246	113	123
Foreign	62	71	69
Local	194	120	109

In Table 3, we compare the stocks from the second board of Hongkong Stock (GEM) and China (STAR and ChiNext). Growth Enterprise Market (GEM) is a board of the Stock Exchange of Hong Kong opened in 1999 for growth companies that do not fulfill the profitability or track record requirements for the main board of the exchange. STAR, officially known as the Shanghai Stock Exchange Science and Technology Innovation Board, is a Chinese science and technology-focused equities market established on July 22, 2019. ChiNext is a NASDAQ-style subsidiary of the Shenzhen Stock Exchange. The first batch of firms started trading on ChiNext on October 30, 2009. The reason for comparing these three stock markets is to understand whether the IPO underpricing rate differs under the different stock market systems of the same country, same people, and same investment habit.

Table 3

	Obs	Average rate (%)	Median rate (%)
Total	400	84	79
Mainland	300	107	95
Hongkong	100	14	22

From Table 1, we can conclude that venture capital positively affects the IPO underpricing, which

can be explained by the adverse selection theory from Amity, Glosteei and Muller (1990) that there is information asymmetry between venture capitals and pre-IPO companies, and with insufficient information, VCs cannot correctly evaluate the real price of the company. As a result, they will propose a low issue price and cause the result of underpricing.

Table 2 shows that companies with foreign VCs have a lower underpricing rate than those invested by local VCs. It confirms the grandstanding theory that young VCs, local VCs, and state-owned VCs tend to issue the new stock as early as possible and get back their investment as soon as possible. In this way, they can quickly raise money to invest in other projects and gain a reputation. Apart from reputation consideration, the foreign VCs clearly have more experience in evaluating the company price and are more cautious on the process of IPO.

From Table 3, we can find that the underpricing rate in the stock of Hongkong is very low compared to the rate in Chinese stocks. Even though there are similar stocks in Hongkong & Mainland Chinese stock market, the regulation system in Hongkong stock is comparatively mature and well-developed. And the presence of over-allotment options increases IPO offer prices and reduces underpricing. It is also a major reason for price declines after IPOs. What's more, information asymmetry seems not to be a big problem in Hongkong stock, as all companies are relatively transparent in the process of information sharing. Hongkong is one of the biggest economic centers in Asia. The whole stock system is similar to the European and American systems. With the attendance of the biggest worldwide VC companies, the underpricing rate is definitely low as in the USA. [10, p.18–20]

Conclusions from this study. From my research, we can draw the conclusion:

1. Chinese stock market is not a mature market. Certification theory and supervision theory are not quite suitable for the Chinese market because, without the proper regulation from the China Securities Regulatory Commission, the pre-IPO companies are not willing to share all authentic information with the VC.

2. Price Inquiry System is not working correctly. All issuers should inquire investment companies, finance corporations, or institutional insurance investors about the issue price. Still, due to information asymmetry, they cannot offer a suitable price. There is a considerable gap between inquired price and market price.

3. A large amount of speculative capital in the market and the single investment strategy of ordinary investors is the valid reason for IPO underpricing.

As our conclusion, the following steps are recommended to take to control the IPO underpricing:

1. Build a complete information disclosure mechanism, reduce market information asymmetry, and improve market transactions' transparency. Strengthen the communication between the pre-IPO companies and the potential investors.

2. Improve the Price Inquiry System, Strengthen the cooperation between the insurance companies, investment companies, and other financial institutions.

3. Increase the diversity of investment instruments so that investors have more options to invest, for example, Forex market and Future market. And enhance the investment education on the ordinary investors, including investment decision-making education, personal asset management education, and investment strategy education.

Literature

1. Ge Longhui 7 ways of capital exit. 2017. [Online] URL: <https://www.gelonghui.com/p/147918>
2. Yu Honghai Price Inquiry System and 3-highs issue // Financial Research of China, 2013. No 3–4.
3. Crazy time of stock // Daily Economic News. 2020. [Online] URL: <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1673373156935070793&wfr=spider&for=pc>
4. Zhang Xueyong VC investment background and IPO // Economic Research of China. 2011. No 12–14.
5. Фінанси. Підручник / І.О. Лютий, С.Я. Боринець, З.С. Варналій та ін.; за ред.д.е.н., проф. І.О. Лютого. Київ: Видавництво Ліра-К, 2017. 728 с.
6. Zhu Yuanjia Impact of venture capital on IPO underpricing in the second-board market // Commercial Research. 2012. No 2–3.
7. Chen Siming Analysis of the impact of venture capital on IPO underpricing // Global Market. 2019. No 6.
8. Wu ShuJing The Impact of Venture Capital on IPO Underpricing in the second-board market // Financial Theory and Practice. 2018. No 11–13.
9. Clement K. Wang Effects of venture capitalists' participation in listed companies // Journal of Banking & Finance. 2003. No 4–5.
10. Claus Birkenbeul The Specific Underpricing of IPOs in U.S. Stock Markets. 2010. No 18–20.
11. Любкіна О.В. Вплив фінансових інновацій на характер волатильності ринків фінансових активів // Інвестиції: практика та досвід. 2014. № 24 (грудень). С. 34–38.

References

1. Ge Longhui. 7 ways of capital exit. 2017. [Online] URL: <https://www.gelonghui.com/p/147918>
2. Yu Honghai, Price Inquiry System and 3-highs issue // Financial Research of China, 2013. No 3–4.
3. Crazy time of stock // Daily Economic News. 2020. [Online] URL: <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1673373156935070793&wfr=spider&for=pc>
4. Zhang Xueyong VC investment background and IPO // Economic Research of China. 2011. No 12–14.
5. Finansy. Pidruchnyk / I.O. Liutyi, S. Ia. Borynets, Z.S. Varnalii ta in.; za red.d.e.n., prof. I.O. Liutoho. Kyiv: Vydavnytstvo Lira-K, 2017. 728 s.
6. Zhu Yuanjia Impact of venture capital on IPO underpricing in the second-board market // Commercial Research. 2012. No 2–3.
7. Chen Siming Analysis of the impact of venture capital on IPO underpricing, // Global Market. 2019. No 6.
8. Wu ShuJing The Impact of Venture Capital on IPO Underpricing in the second-board market // Financial Theory and Practice. 2018. No 11–13.
9. Clement K. Wang Effects of venture capitalists' participation in listed companies // Journal of Banking & Finance. 2003. No 4–5.
10. Claus Birkenbeul The Specific Underpricing of IPOs in U.S. Stock Markets. 2010. No 18–20.
11. Liubkina O.V. Vplyv finansovykh innovatsii na kharakter volatylnosti rynkiv finansovykh aktyviv // Investitsii: praktyka ta dosvid. 2014. № 24 (hruden). S. 34–38.

НАУКОВЕ ФАХОВЕ ВИДАННЯ

МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ «ІНТЕРНАУКА».
Серія: «Економічні науки»

INTERNATIONAL SCIENTIFIC JOURNAL «INTERNAUKA».
Series: «Economic sciences»

МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ИНТЕРНАУКА».
Серия: «Экономические науки»

№ 7(51)

2 том

Головний редактор — Камінська Т. Г.

Київ 2021

Видано у авторській редакції

Адреса редакції: Україна, м. Київ, вул. Ломоносова, буд. 18
Контактний телефон: +38(044) 222 58 89
Контактний телефон: +38(067) 401 84 35
E-mail: editor@inter-nauka.com

Підписано у друк 30.07.2021. Формат 60×84/8
Папір офсетний. Гарнітура SchoolBookAS. Друк офсетний.
Умовно-друкованих аркушів 7,44. Тираж 100. Заказ № 217.
Ціна договірна. Надруковано з готового оригінал-макета.

Надруковано у видавництві
ТОВ «Центр учбової літератури»
вул. Лаврська, 20 м. Київ
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів
видавничої продукції ДК № 2458 від 30.03.2006 р.