

завдяки затребуваності високоризикового капіталу з боку малих і середніх інноваційних виробничо-технологічних компаній із високим комерційним потенціалом. Венчурний капітал виявився тим органічно необхідним елементом сукупного господарського механізму, що дає змогу реалізовувати нововведення на найкритичніших етапах їх освоєння й комерціалізації, тобто там, де інші механізми не спрацьовують [4].

Для вирішення проблем розвитку венчурного бізнесу в Україні потрібно:

- створити систему стимулів, яка б заохочувала вітчизняних і зарубіжних інвесторів, банки, а також великі підприємства інвестувати кошти у розвиток венчурних проєктів;
- розробити чітку систему надання державних гарантій щодо кредитування перспективних інноваційних проєктів;
- забезпечити пошук нових джерел фінансування для активізації інноваційної діяльності;
- розробити ефективну митну політику для стимулювання виробничого процесу;
- забезпечити захист малого і середнього бізнесу, нових галузей економіки, вдосконаливши нормативно-законодавчу базу.

Інноваційна проблема – це не лише проблема грошей та інституцій, а й питання людського капіталу. На сьогодні адекватного механізму використання людського капіталу в ході інноваційного розвитку в Україні практично немає. Попри наявність висококваліфікованих спеціалістів, рівень розвитку економіки у нас дуже низький. Більшість вітчизняних спеціалістів їдуть працювати за кордон, оскільки держава не може забезпечити гідну оплату їхньої праці. У зв'язку з цим потрібно здійснювати політику, спрямовану на те, щоб висококваліфіковані працівники залишалися в Україні, створювати інтелектуальні парки, техноцентри. Таким чином, тенденції останніх років у сфері інноваційної діяльності переконують у необхідності її державної підтримки. Інноваційна діяльність має базуватися на ефективному використанні фінансового, інтелектуального і промислового потенціалу держави та регіонів, сприяти комерціалізації знань і технологій.

Джерела та література

1. Зубарев А. Н. Методы поддержки инновационной деятельности МСП (зарубежный опыт). Малый инновационный бизнес: стан, проблемы та перспективи розвитку: доп. на конф. (Нац. техн. ун-т «КПІ», 9 верес. 2011 р.). Київ, 2011. С. 5–15.
2. Бернадская И. В. Инновационная деятельность и возможности развития малого и среднего бизнеса. URL: http://www.ip-centr.kiev.ua/newscip/control/ru/publish/article/main?art_id=108099
3. Закон України «Про національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні»: закон від 21 грудня 2000 року № 2157-III/ Україна. *Урядовий кур'єр*. 2001. 25 січ.
4. Зарубежный опыт государственной поддержки инновационных малых и средних предприятий. URL: <http://kfpp.ru/>
5. URL: http://inventure.com.ua/main/analytics/news_ua/

Дацюк-Томчук М. – к. е. н., доц.
Луцький інститут розвитку людини
Університету «Україна»;
Борисюк О. – к. е. н., доц.
Волинський національний
університет імені Лесі Українки
м. Луцьк, Україна

Особливості і принципи формування стратегічного потенціалу підприємства в умовах неіндустріального суспільства

В умовах жорсткої конкурентної боротьби, нестабільності зовнішнього середовища, важливим є збереження та нарощення потенціалу підприємства, виробництво продукції відповід-

ної якості, задоволення потреб споживачів, забезпечення довгострокових конкурентних переваг підприємства на ринку. Це більшою мірою можливе завдяки ефективному стратегічному управлінню розвитком підприємства.

Формування потенціалу підприємства – це складний процес визначення і створення унікальних підприємницьких можливостей, його структурного складу, і побудова основних організаційних форм для подальшого розвитку та ефективного відтворення задля отримання прибутку. Водночас процес формування стратегічного потенціалу підприємства це одна із складових частин економічної стратегії, який передбачає створення та організацію системи ресурсів і переваг таким чином, щоб їх поєднання визначали успіх в досягненні цілей господарюючого суб'єкта.

Під час виявлення оптимальної структури стратегічного управління виробничо-господарським потенціалом підприємства необхідно враховувати цілі і завдання управління виробничо-господарським потенціалом, стратегічні, тактичні й оперативні плани, організаційну структуру, реальні умови функціонування підприємства, масштаб виробництва, обсяг продажів, нові та існуючі методи управління, рівень автоматизації [6].

Відзначимо, що поняття стратегічного потенціалу підприємства розглядається як взаємопов'язана сукупність ресурсів, які знаходяться в його розпорядженні та мають вирішальне значення для досягнення стратегічних цілей, оцінки можливих меж функціонування у майбутньому, виходячи з прогнозованих умов зовнішнього середовища [4]. При формуванні стратегічного потенціалу підприємства необхідно виходити з того, що його структура являє собою визначену взаємозалежну сукупність його локальних потенціалів, тобто потенціалів кожного виду ресурсів, які забезпечують максимально ефективну реалізацію довгострокових цілей і стратегічних напрямів розвитку підприємства [1].

Формування стратегічного потенціалу будується на наступних принципах:

– принцип динамічної рівноваги означає, що при постановці цілей і плануванні основних показників діяльності підприємства передбачається збільшення темпів зростання прибутку над темпами зростання витрат;

– принцип безперервності означає, що повинні постійно коригуватися очікувані результати діяльності підприємства і передумови, на яких вони ґрунтуються, з урахуванням змін зовнішнього середовища;

– принцип участі, який полягає в обов'язковому залученні в процес планування керівників усіх підрозділів та фахівців підприємства;

– принцип інтеграції передбачає узагальнення планів різних рівнів ієрархії і координацію планів одного й того ж рівня [5].

Разом із тим, в науковій літературі по оціночній діяльності прийнято виділяти три групи взаємозалежних принципів оцінки потенціалу підприємства, а саме: заснованих на уявленнях власників; пов'язаних з експлуатацією власності та зумовлені дією ринкового середовища. Об'єднуючим для цих груп принципів є принцип найбільшого ефективного використання [7].

Основна складність аналізу процесів формування стратегічного потенціалу підприємства, полягає в тому, що необхідно розглядати всі його складові у взаємозв'язку і динаміці. У зв'язку з цим, закономірності формування і розвитку стратегічного потенціалу підприємства не можуть бути розкриті через аналіз його складових частин, а тільки в комплексі їх взаємодії. Проведені дослідження дають можливість зробити висновок про існування певних особливостей формування потенціалу підприємства, які визначають рівень конкурентоспроможності, а значить успішності підприємства. Водночас правильне використання певних принципів і елементів формування потенціалу підприємства дозволяє господарюючим суб'єктам займати важливі позиції на ринку.

Джерела та література

1. Гончарук А. Г. Бенчмаркінг як метод управління ефективністю підприємства. URL: <http://pratsi.opu.ua/app/webroot/articles/1312894420.pdf>

2. Жаворонкова Г. В. Запозичення для України досвіду антикризового менеджменту з країн розвинутої ринкової економіки. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*: зб. наук. пр. Вип. 18. Київ: НАУ, 2008. С. 117–125.
3. Карлін М. І. Борисюк О. В. Управління державними фінансами: посібник. Луцьк: ПП Іванюк В. П., 2013. 273 с.
4. Косчик Р. С. Ризики впровадження організаційних змін: сутність, класифікація та ідентифікація. URL: www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Menegment/2010...-/10.pdf
5. Ладонько Л. С. Використання бенчмаркінгу у формуванні конкурентоспроможного профілю підприємства. URL: http://www.nvisnik.geci.cn.ua/pdf/2010/NV_4%288%29/163-172.pdf
6. Лизунова Е. Н., Ганцура А. В. Стратегічне управління потенціалом підприємства на основі підвищення його конкурентоспроможності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 9. С. 97–100. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_9_24
7. Масюк І. І. Поетапна модель бенчмаркінгу як основа формування конкурентної стратегії підприємства споживчої кооперації. URL: http://virt.lac.lviv.ua/file.php/1/naukovi_pratsi/masjuk/2.pdf
8. Мельник О. Г. Організаційні зміни: сутність та види. *Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України*. 2009. Вип. 19.3. С. 231–235.

Дворник І. – к. е. н., ст. викл.
кафедри аграрної економіки
ВП НУБіП України «Ніжинський
агротехнічний інститут»
м. Ніжин, Україна

Роль інвестицій у капіталізації трудового потенціалу

Людина є творцем усіх матеріальних та духовних цінностей. Тому варто погодитися з думкою окремих вчених, які вважають, що «людина є суб'єктом будь-якої господарської системи, яка визначається не тільки жорсткими економічними відносинами, а розвивається під впливом багатьох соціальних сил, в епіцентрі яких стоїть людина» [3].

Категорія «трудова потенціал» вперше з'явилась у вітчизняній соціально-економічній літературі порівняно недавно – у 80-х роках минулого століття. Поряд з поняттям «трудова ресурси», яке має чітку кількісну визначеність, поняття «трудова потенціал» трактується з наголосом у бік розвитку його якісних характеристик. Так, Т. П. Сергеева і А. С. Чижова вважали, що «трудова потенціал» – це ті ресурси праці, якими володіє суспільство. Чисельність працездатного населення та його якісні характеристики (стать, вік, освіта, професійна підготовка, кваліфікація тощо) окреслюють реальне значення «трудова потенціалу» [4].

Праця є єдиним активним фактором виробництва, що має здатність створювати додану вартість, використовуючи всі інші фактори виробництва, і забезпечувати економічне зростання. Україна володіє значним трудовим потенціалом, тому сьогодні необхідно формувати модель капіталізації праці. Це забезпечить ефективно використовувати наявний національний потенціал ресурсів праці та міграційний ресурс для досягнення стратегічних цілей економічного зростання та суспільного добробуту країни і регіонів зокрема. Перетворення трудового потенціалу у людський капітал (тобто, капіталізація трудового потенціалу) зумовлює необхідність залучення значних інвестицій [2].

Проте в Україні спостерігається уповільнення темпів розвитку окремих галузей економіки, що призводить до зменшення кількості вільних робочих місць, передбачених для працевлаштування осіб з професійною освітою, а отже, й на політиці зайнятості громадян країни в цілому. Причинами зменшення потреби у працівниках є спад економічної динаміки; найбільше зафіксовано у хімічній, текстильній, деревообробній, фармацевтичній промисловостях, мета-