

но можливих прибутків від усіх видів діяльності відкритого акціонерного товариства в рамках законодавчо визначених норм. Оскільки це твердження відображає як суб'єктів управління, так і мету, з якою воно здійснюється. Згідно з цим твердженням, корпоративне управління відноситься до внутрішніх засобів забезпечення діяльності корпорацій і контролю над ними та визначає механізми, за допомогою яких формуються цілі суб'єктів господарювання.

Українські науковці розглядають корпоративне управління із різних підходів. Так, В. Гриньова трактує корпоративне управління як процес організації діяльності вищих керівних органів корпорації [1]. В. Євтушевський визначає корпоративне управління як процеси регулювання власником руху його корпоративних прав з метою отримання прибутку, управління корпоративним підприємством, відшкодування витрат через отримання частки майна при його ліквідації, а також можливі спекулятивні операції з корпоративними правами. Водночас досягненням мети товариства є максимізація добробуту акціонерів за рахунок зростання ринкової вартості акцій товариства, а також отримання акціонерами дивідендів [2]. Є. Палига стверджує, що корпоративне управління є сукупністю дій, пов'язаних з утворенням корпорацій, оптимізацією їх структури, формами і методами державної підтримки; організацією, плануванням, збутом, контролем, стимулюванням виробничо-економічної діяльності корпорації (акціонерного товариства); узгодження інтересів власників корпорації, зокрема через прийняття рішень про споживання прибутку [3, 25].

У процесі забезпечення інноваційного розвитку підприємства корпоративне управління доцільно розглядати як систему взаємопов'язаних елементів управління інноваційним потенціалом, людським та інтелектуальним потенціалом, інноваційною інфраструктурою, інноваційно-організаційною, корпоративною культурою, інвестиційним потенціалом, дія яких є рушійною силою, що зумовлює розвиток інноваційних процесів і, як наслідок, приводять до трансформації рівня конкурентоспроможності суб'єкта господарювання та зважає на інтереси усіх учасників корпоративних відносин. Водночас варто виробити механізм «передачі» бізнес-спільноті соціальних повноважень, забезпечити необхідний рівень готовності й професійної спроможності управлінців узяти на себе розв'язання соціальних проблем [4].

Отже, ефективне управління інноваційним розвитком господарської системи має, насамперед, ґрунтуватися на визначенні підходів до корпоративного управління, що забезпечать реалізацію інноваційних проектів, оцінку та розробку заходів, спрямованих на ефективну діяльність підприємства.

Джерела та література

1. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні. Київ, 2003. 324 с.
2. Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління. Київ: Знання-Прес, 2002. С. 317.
3. Палига Є. М. Корпоративне управління виробництвом в умовах постприватизаційних відносин: дис. ... д-ра екон. наук: 08.06.02/НАН України; Ін-т регіональних досліджень. Львів, 2002. 182 с.
4. Макара О. В. Особливості розвитку соціально орієнтованої підприємницької діяльності. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2012. № 2 (53). С. 11–15.

Руссіян О. – к. е. н., с. н. с.
м. Новоградівка, Україна

Зарубіжний досвід формування кадрового потенціалу в умовах цифровізації економіки

Розвиток сучасної економіки неможливо розглядати без напрямків її цифровізації, бо автоматизація значної кількості рутинних функцій та завдань, а також активне впровадження різноманітних цифрових послуг в економічному просторі висувають відповідні вимоги до

підприємств, конкурентоспроможність яких має визначатися здатністю оперативно розробляти та освоювати авангардні «сма́рт» технології, серед яких можна визначити, наприклад, адитивне виробництво (3-D друк), автоматизацію, цифрові послуги, інтернет речей і т. д. Американськими вченими ще у 2013 р. здійснювалися прогнози щодо ком'ютеризації та роботизації 47 % всіх професій за найближчі 20 років. У 2014 р. такі ж результати було отримано у Нідерландах, де почали обговорювати загрози виникнення технологічного безробіття [1].

Зарубіжний досвід свідчить про те, що в умовах формування цифрової економіки відбуваються значні зміни підходів до управління персоналом. Спостерігаються процеси глобалізації та віртуалізації праці, розвитку дистанційної роботи, коли статичні професії замінюються динамічними ролями, завданнями та проектами, які постійно переміщуються та модифікуються. Виникає значна потреба у висококваліфікованих працівниках у сфері інформаційно-комунікаційних технологій. Споживачі вимагають не тільки інноваційних продуктів високої якості, але й все більше платять за досвід та відповідний сервіс. Все це значним чином змінює зміст праці та вимоги до підготовки персоналу, здатного розробляти та обслуговувати нові технології. Саме тому виникає потреба у формуванні кадрового потенціалу як структури висококваліфікованих кадрів на ринку праці в умовах цифровізації економіки.

Питання формування кадрового потенціалу в умовах цифровізації економіки набувають актуальності для України, що вимагає дослідження провідного зарубіжного досвіду щодо вирішення цієї проблеми. Економічне процвітання і впровадження передових технологічних інновацій в високорозвинених країнах світу взаємопов'язане з інвестиціями в освіту і підготовку STEM-персоналу. В зарубіжних країнах так називають робітників, здатних оперативно розробляти та освоювати авангардні «сма́рт» технології. При цьому розвиток персоналу в умовах цифрової економіки зарубіжних країн передбачав довготривалу та системну роботу у сфері освіти. Так, у США значна увага приділяється питанням удосконалення наукової освіти і навчання. Загальнодержавною науковою радою США ще у 2009 р. підкреслювалася особлива важливість і цінність неформального досвіду, що забезпечується позашкільними програмами. Коаліція позашкільного навчання ще у 2007 р. акцентувала увагу на тому, що позашкільні програми мають характеристики, що роблять їх однозначно придатними для забезпечення багатим науковим досвідом. Відомий вчений Річард Л. Фрідмен навів цікаву статистику: 75 % лауреатів Нобелівської премії вважають, що їх інтерес до науки спочатку був культивований поза школою [2].

Коаліція позашкільного навчання – це стратегічний альянс між індивідуумами і організаціями в сфері STEM-освіти, розвитку молоді та позашкільних освітніх програм. Основна місія коаліції полягає в координації, мобілізації учасників і розширенні можливостей молоді для навчання наукам в позакласний час. Пропонуються різноманітні стратегії розвитку STEM-персоналу відповідно до завдань і цілей підприємств [3]. Коаліція позашкільного навчання наголошує на тому, що цілі підвищення якості наукових програм позашкільної освіти не можуть бути досягнуті без інвестицій в будівництво високопродуктивного штату співробітників системи позашкільної освіти. Трансформація існуючого особистісного складу позашкільних інструкторів в ефективний допоміжний персонал для STEM навчання вимагатиме значної уваги до питання інвестицій в розвиток кадрів [3]. Шарон К. Джанг і Сью С. Манглеллен в своїй роботі підкреслюють особливу важливість наявності добре підготовленого персоналу для неформального (позашкільного) навчання молоді відповідно до програм STEM [5]. В основу прогресивних навчальних методик розвитку STEM-персоналу в умовах цифрової економіки покладені принципи концепції 4Н освіти (The 4-N Youth Development Program) [4; 5]. Вона почала формуватися ще на початку ХХ ст. Концепція передбачає навчання на основі практичних дій (Learn by doing). Ця концепція характеризується такими складовими, як: знання, аналітичне мислення, творчі здібності; особистісні, соціальні здібності; професійно-технічні знання, соціальна відповідальність; працездатність і фізичний розвиток [6].

У США концепція 4-Н заклала основи неформальної наукової освіти. Її принципи еволюціонували і закріплювалися в ряді навчальних програм, удосконалюючи систему підготовки

STEM-персоналу. Спочатку програми припускали орієнтацію на допомогу в розвитку навичок в науковому процесі. У 2001 р. вони були доповнені інженерними та технологічними компонентами. Проект фокусувався на робототехніці, роблячи акценти на наукових, інженерних і технологічних процесах з метою встановлення міждисциплінарних зв'язків між науковими принципами, інженерним дизайном і технологічним процесом. Він удосконалювався в 2004 р. і в 2007 р. Нарешті, в 2009 р. була розроблена навчальна програма 4H Robotics. Особливий інтерес у сфері підготовки STEM-персоналу представляє її компонент Junk Drawer Robotics [5]. Він розроблений Каліфорнійським університетом і уточнював, розширював, удосконалював більш ранні роботи з робототехніки. Навчальна програма передбачає 4 ефективних практики: акцент на професійних навичках в науці, інженерії та технологічних процесах; використання міжвікового навчання; конструювання занять в експериментальному навчальному циклі і заохочення досліджень; навчання невеликими групами. При цьому була підтверджена результативність включення в групу студентів різного віку. Це дозволяє генерувати більше ідей в рамках модулів і забезпечувати переваги для всіх учасників процесу навчання. Доведено ефективність практичного навчання в невеликих групах, що дає можливість взаємодії, обміну досвідом і знаннями, удосконалення навичок командної роботи і групового прийняття рішень. В рамках процесу проектування інженера повинні вміти здійснювати правильний вибір і знайти компроміс між функціональністю, витратами і безпекою. У процесі навчання важлива ітераційність інженерних і технологічних процесів для більш глибокого дослідження концепції. Представлена методика підготовки STEM-персоналу характеризується наявністю зворотного зв'язку зі студентами, які заповнюють оціночні профілі і дають суб'єктивну оцінку рівня отриманих знань (як саме конкретний модуль допоміг для розширення знань у сфері науки, технології, інженерії та математики). З урахуванням обробки оцінок переглядаються навчальні програми.

Роботи щодо підготовки STEM-персоналу для потреб цифрової економіки здійснюються на основі використання різних форм навчання: інтеграція програм 4-Н в шкільну і у позакласну програми, можливість поєднувати практичні заняття і навчальний курс 4-Н в шкільному та позашкільному навчанні (ці програми доступні для початкової та середньої шкіл) [4]; створення 4-Н клубів, які працюють за встановленими програмами і пропонують можливості міждисциплінарного освіти для самостійної молоді (клуби можуть збиратися в різних місцях і зазвичай працюють вечорами і на вихідних); сучасні 4-Н табори пропонують оздоровчі та освітні можливості, спілкування з новими людьми, отримання практичного досвіду. Безумовно, що прогресивні зарубіжні методи формування кадрового потенціалу в умовах цифровізації економіки мають важливе значення та підтвердили на практиці свою результативність, але освітні та наукові організації не здатні вирішувати питання щодо підготовки STEM-персоналу для умов цифрової економіки без налагодження ефективної взаємодії з бізнесом та державою. Важливо також враховувати терміни та особливості підготовки персоналу для цифрової економіки. Це довготривалий процес, який має передбачати підготовку викладацького складу та навчання дітей відповідно до потреб цифрової економіки. Важливо також оцінити тенденції вітчизняного ринку праці в умовах цифровізації економіки.

Джерела та література

1. Bosch D. Job characteristics in smart industries and the challenges for job design. *Master Thesis. University of Twente*. 2016. URL: <http://essay.utwente.nl/71526>
2. Friedman L. Where is afterschool headed and how do science learning opportunities fit into the afterschool landscape. New York: The afterschool Corporation, 2005.
3. Freeman J., Dorph R., Chi B. Strengthening afterschool STEM staff development. Berkeley, CA: Lawrence Hall of Science, University of California, 2009. P. 34.
4. Junge S. K., Manglalln S. S. Professional Development Increases Afterschool Staff's Confidence and Competence in Delivering Science, Engineering and Technology. *Advances in Youth Development Programming Research and Evaluation from the University of California Cooperative Extension 2001–2010*. California: The University of California, 2011. P. 73–81.

5. Mahacek R., Worker St. Extending Science Education with Engineering and Technology: Junk Drawer Robotics Curriculum. *Advances in Youth Development Programming Research and Evaluation from the University of California Cooperative Extension 2001–2010*. California: The University of California, 2011. P. 49–60.
6. Targeting Life Skills In 4-H. URL: http://3t61of1t6u3x3af7ir2y91ib.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2016/02/101.9_Targeting_Life_Skills.pdf

Сарахман І. – студентка

Науковий керівник: д. е. н., проф.
О. Полінкевич
Волинський національний
університет імені Лесі Українки
м. Луцьк, Україна

Шляхи підвищення конкурентоспроможності потенціалу сучасного підприємства

Здатність певного об'єкта або суб'єкта перевершити конкурентів у сучасних умовах – є одним із вагомих аспектів ринкового середовища, який характеризується можливістю підприємства пристосовуватися до умов ринку і займати провідне місце в економічному просторі. Сучасні умови на ринку мають бути конкурентоспроможними. Вони характеризуються стрімким зростанням вимог споживачів, що свідчить про посилення конкурентної боротьби, а також про зміцнення позицій конкурентів і скорочення строків впровадження інноваційних технологій. Через жорстку конкуренцію суб'єкти ринку змушені постійно тримати під контролем дії власних суперників, ухвалювати рішення, що зумовлюють подолання негативних наслідків їхнього конкурентного тиску та сприяють стабільному розвитку суб'єкта в умовах конкуренції, тобто забезпечують його конкурентоспроможність. На сучасному етапі економічного розвитку, проблема зниження конкурентоспроможності підприємств займає центральне місце в економічній політиці держави.

Вагома частина праць по дослідженню питання конкурентоспроможності підприємства належить видатним дослідникам та вченим. Серед основних дослідників, роботи яких можна виділити: Г. С. Бондаренко, Т. Б. Харченко, О. Є. Кузьміна, Л. В. Балабанова. У своїх працях вчені намагалися дослідити та проаналізувати конкурентоспроможність підприємства, як одну із вагомих аспектів ринкового середовища [2].

Світова криза, через коронавірус, загострила ситуацію в конкурентній боротьбі підприємств, саме тому постає проблема управління конкурентоспроможністю підприємства нагальною для сучасних підприємців. Через відсутність проведення адекватної та вчасної оцінки рівня власного конкурентного потенціалу, виявлення й аналізу факторів безпосереднього впливу на конкурентні позиції підприємства, його керівництво унеможлиблює розробку та впровадження в дію стратегії існування та функціонування організації.

Для підприємств, які прагнуть до зростання частки на ринку або до її збереження, важливо використовувати досвід суб'єктів вже розвинутого ринкового середовища, зокрема в побудові управлінської моделі конкурентоспроможності, використанні інформаційно-аналітичних способів оцінювання та формуванні механізму підвищення ефективності інвестиційно-інноваційного забезпечення конкурентоспроможності, реалізації системи заходів міжгалузевого та міжрегіонального співробітництва у досягненні на ринку добросовісної конкуренції [1, 11].

На думку Т. Г. Васильківа конкурентоспроможність – це боротьба підприємств за економічні вигоди від продажу товарів і послуг, а також за ринки постачання і збуту, за робочу силу [1].