

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВСЕУКРАЇНСЬКА ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ЕКОНОМІСТІВ-МІЖНАРОДНИКІВ
МІЖНАРОДНИЙ ЧОРНОМОРСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
м. ТБІЛІСІ, ГРУЗІЯ
ГАВАРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
м. ГАВАР, ВІРМЕНІЯ

VII МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

СТРАТЕГІЇ ГЛОБАЛЬНОЇ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ:
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ВИМІРИ

27 березня 2020 р.

До 60-річчя ЧДТУ

Черкаси 2020

УДК 33(063)
ББК 65.5
С 83

Стратегії глобальної конкурентоспроможності: соціально-економічні виміри: матеріали VII міжнародної науково-практичної конференції «Стратегії глобальної конкурентоспроможності: соціально-економічні виміри». – Черкаси: Черкаський державний технологічний університет, 2020 – 126 с.

В збірнику представлені матеріали VII міжнародної науково-практичної конференції «Стратегії глобальної конкурентоспроможності: соціально-економічні виміри», яка була організована кафедрою міжнародної економіки та бізнесу та кафедрою обліку, аналізу і оподаткування Черкаського державного технологічного університету, ВГО «Українська асоціація економістів-міжнародників», Міжнародним чорноморським університетом та Гаварським державним університетом.

Розглянуті інституційні, технологічні, інноваційні та фінансові аспекти забезпечення глобальної конкурентоспроможності, досліджено соціально-гуманітарний контекст глобального та національного економічного розвитку, окреслено стратегічні напрями розвитку обліку, аналізу і контролю в сучасних умовах господарювання, розглянуто можливі шляхи розв'язання сучасних проблем теорії і практики забезпечення конкурентоспроможності на рівнях країни, регіону та підприємства.

Організаційний комітет

Фауре Е. В.	д.т.н., доцент, проректор з науково-дослідної роботи та міжнародних зв'язків Черкаського державного технологічного університету
Петкова Л. О.	д.е.н., професор, завідувач кафедри міжнародної економіки та бізнесу ЧДТУ
Гавриленко В. О.	д.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку, аналізу і оподаткування ЧДТУ
Бучашвілі Г.	Dr., проректор Міжнародного чорноморського університету
Апроян А.	Dr., керівник відділу міжнародних грантів Єреванського національного університету
Гончаренко І. Г.	д.н.держ.упр., професор, завідувач кафедри фінансів ЧДТУ
Захарова О.В.	д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування ЧДТУ
Коломицева О.В.	д.е.н., професор, завідувач кафедри економічної кібернетики та маркетингу ЧДТУ
Манн Р. В.	д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки та підприємництва ЧДТУ
Паламарчук Д. М.	к.е.н. доцент кафедри міжнародної економіки та бізнесу ЧДТУ
Пасенко В. В.	к.е.н., доцент кафедри обліку, аналізу і оподаткування ЧДТУ

*Матеріали подані в авторській редакції. Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен та інших даних несуть автори.

Захарова Оксана

д.е.н., професор

Черкаський державний технологічний університет

Черкаси, Україна

ІНВЕСТИЦІЇ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК АКТИВАТОР ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Збалансований розвиток економіки регіону та країни в цілому залежить від багатьох чинників, найбільш впливовими з яких виступають інноваційні професійні знання, вміння та навички людини, стан її фізичного і психічного здоров'я та внутрішні стимули і спонукання до безперервного професійного й особистісного зростання. При цьому для економіки неважливо яку сферу діяльності представляє людина, яка має потужні знання – на постійній основі досягти перспективного розвитку можливо лише на підґрунті поширення даної умови на всі сфери економіки та всі види діяльності. Лише за реалізації такого сценарію на практиці можна досягти певних позитивних зрушень в інноваційному зростанні, економічному оздоровленні, наближенні до критеріїв соціального та екологічного збалансування економіки України, що надалі стане умовою покращення і демографічної ситуації в країні.

Основою та поштовхом для інноваційного розвитку країни має стати відповідне фінансове забезпечення всіх процесів нагромадження людського капіталу, чого можливо досягти завдяки інвестуванню з різних джерел – власних, коштів підприємства, де працює людина, інвесторів та держави. При цьому інвестування у людський капітал є досить складним економічним процесом, що має певні особливості та закономірності здійснення на всіх рівнях. Однією з головних та принципових відмінностей інвестицій у людський капітал від поточних витрат є тривалість окупності. Згідно із загальною теорією інвестування зазвичай інвестиції мають довгостроковий період окупності, що пов'язано з необхідністю здійснення суттєвих змін на підприємствах, створення нових умов. Інвестиції у людський капітал передбачають, що працівник протягом певного часу має оволодіти новими знаннями, інформацією, досвідом, навичками, після чого вони мають бути усвідомленими та сприятимуть якісній зміні професійних підходів до виконуваних завдань. Досягнення необхідного рівня кваліфікації, досвіду, вмінь відбувається протягом більш-менш тривалого часу залежно від багатьох умов. Водночас, навіть при досягненні бажаного рівня професіоналізму працівників, підприємство може не мати необхідного матеріально-технічного забезпечення, потрібного для його повної реалізації. Таким чином, внаслідок дії об'єктивних (тривалий період розвитку працівника) та суб'єктивних (психологічні особливості людини) чинників інвестиції у людський капітал завжди мають довгостроковий та ризикований характер.

Друга відмінність інвестицій у людський капітал полягає у очікуваних від них результатах. Підприємство, здійснюючи інвестування в розвиток персоналу протягом певного часу, очікує на плановий результату, в якості якого може бути отриманим як пряму економічну вигоду, так і непряму. Зазвичай прямим

результатом інвестування у людський капітал виступає зростання продуктивності праці, і, як наслідок – збільшення обсягу виробництва продукції або послуг; запровадження безперервного процесу професійного розвитку персоналу; поліпшення якісних характеристик та оптимізація чисельності персоналу підприємства; стабілізація процесу плинності кадрів та запобігання кадрового дефіциту за основними професійно-кваліфікаційними позиціями; скорочення та ліквідація непродуктивних витрат часу; зростання конкурентоспроможності продукції або послуг підприємства завдяки покращенню їх якості та оптимізації витрат на їх виробництво; підвищення якості управлінських рішень та інноваційний розвиток виробництва [1, с. 26]. У результаті дії вказаних чинників створюються сприятливі умови для підвищення розміру прибутку підприємства, що завдяки існуючому економіко-математичному апарату піддається кількісній оцінці.

Непрямий результат може бути отримано одночасно із прямими економічними вигодами, а в деяких випадках він може бути запланованим безпосередньо роботодавцем. Непрямим результатом може бути підвищення прихильності, залученості, керованості, лояльності та зростання мотивації до праці працівників підприємства, спроможність персоналу ефективно працювати в команді, збільшення нематеріальних активів, поліпшення іміджу роботодавця у суспільстві. Економічна оцінка таких інвестицій є вкрай складною, але необхідною. Із урахуванням того, що на досягнення вищезазначених непрямих результатів впливає безліч чинників, врахування дії кожного з них є необхідним для більш об'єктивної оцінки ефективності саме інвестицій у людський капітал. Виконання цієї умови дозволяє підприємству отримати об'єктивну оцінку окупності капіталовкладень, здійснених з метою розвитку персоналу. При цьому даний ефект не обмежується лише сферою діяльності підприємства, а поширюється на самого працівника, регіон та країну в цілому.

Поряд із відмінностями між витратами та інвестиціями роботодавця у людський капітал існують й спільні риси. Так, за більшістю випадків джерелами як витрат, так і інвестицій у людський капітал є власні кошти підприємства. Водночас при здійсненні загальних інвестиційних проєктів можуть бути використаними кошти інвесторів або кредити банків. У цьому випадку інвестиції у людський капітал будуть входити до складу загальних витрат підприємства щодо здійснення відповідних проєктів. Другою спільною рисою витрат та інвестицій є об'єкт здійснення, яким є працівник підприємства. Одним із аспектів здійснення витрат та інвестицій є можливість і необхідність їх одночасного здійснення відносно одного або групи працівників. Тобто процеси інвестування у людський капітал одночасно можуть здійснюватися із поточними витратами роботодавця на утримання персоналу, що і відбувається на практиці. За таких умов ефективність використання персоналу підприємства значною мірою буде залежати від того, скільки коштів виділяється на розвиток персоналу та які вектори їх спрямованості було обрано керівництвом.

Основними видами інвестицій у людський капітал, які можуть бути здійсненими на макрорівні, виступають освіта, інноваційна та творча діяльність і охорона здоров'я. Кожен з цих видів інвестицій є унікальним за природою

впливу на якість життя людини, проте лише комплексне здійснення цих видів інвестування здатне забезпечити гармонійний розвиток особистості і підвищити рівень використання її розумового та інтелектуального потенціалу впродовж усього життя, що і лежить у основі інноваційного розвитку економіки. Разом із тим, між трьома видами інвестування у людський капітал на макrorівні існує прямий зв'язок – рівень інноваційного наукового розвитку країни безпосередньо залежить та в свою чергу регулює якість і зміст освітніх послуг, під впливом яких формується освітній рівень населення. Підвищення освітнього рівня стимулює людину більше уваги приділяти стану власного здоров'я завдяки своєчасній профілактиці, діагностиці, лікуванню або реабілітації. Саме на таких засадах будується стратегія розвитку інноваційних лідерів України [2], які приділяють увагу не одному обраному напрямку, а одночасно спрямовують зусилля на всі аспекти інвестування у людський капітал, отримуючи при цьому окупність у тому числі й у фінансовому вимірі.

Висновки. Наявність значної кількості досліджень науковців світу протягом тривалого часу та визначення різних аспектів інвестування у людський капітал обумовили об'єктивний процес виокремлення теорії інвестування із загальної теорії людського капіталу. Її остаточне становлення як чіткої самостійної економічної теорії потребує подальшого обґрунтування фундаментальних теоретичних основ інвестування у людський капітал та розробки методологічного апарату щодо здійснення оцінки ефективності інвестування як основного чинника розвитку людського капіталу. Створений таким чином теоретико-методологічний апарат має бути покладеним у основу розробки кожним суб'єктом господарювання власної стратегії інноваційного розвитку, в основу якої має бути покладено ланцюг: одночасне інвестування у професійний розвиток та техніко-технологічне оновлення виробництва та рівноцінне ставлення до кожного з цих видів інвестицій → набуття персоналом конкурентоспроможних високопрофесійних компетентностей → трансформація загальної системи управління із її всебічною переорієнтацією на інноваційну складову → створення ефективної системи мотивації і стимулювання працівників щодо власного професійного розвитку та створення інновацій → негайне впровадження у виробництво новітніх технологічних та управлінських рішень, використання інноваційних предметів праці та інформаційно-комунікаційних засобів → поширення провідного досвіду на всіх без виключення працівників підприємства. Означені засади мають стати поштовхом для інтенсивного інноваційного зростання економіки України.

Список використаних джерел

1. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. Донецьк: ТОВ «ДРУК-ІНФО», 2010. 378 с.
2. Захарова О.В., Барбанова І.С. Управлінські та технологічні аспекти розвитку інноваційних лідерів України. *Інструменти та методи комерціалізації інноваційної продукції*: монографія / за ред. д.е.н., проф. Ілляшенка С.М., к.е.н., доц. Біловодської О.А. Суми: Триторія, 2018. п. 2.2. С. 74-85.

ЗМІСТ

Апроян А. Н., Leshcnenko M.	Economic and technological challenges of the world economy's Sustainable development	3
Бережна Л.	Сучасні передумови розвитку ринку FINTECH в Україні	5
Білецька М., Крот Ю. Бондар Т.	Організація роботи аудиторського підприємства Аналіз участі України в міжнародній торгівлі туристичними послугами	7 9
Бразілій Н.	Особливості узгодженості нормативно-правового регулювання аутстафінгу в Україні та його документальне оформлення	12
Буртняк І., Малицька Г.	Моніторинг та прогнозування обсягу туристичного обігу в Івано-Франківській області	16
Buchashvili G., Vdovychenko Yu.	Digital technologies and their economic implications for global economic development	18
Байрак Н.	Енергетичні інновації в економічній політиці країн ЄС	19
Голячук Н.	Пропозиції щодо удосконалення приміток до фінансової звітності	22
Гончаренко І.	Основні тренди сьогодення на страховому ринку в умовах глобальних викликів	24
Даценко А.	Вплив внутрішніх та зовнішніх факторів на залучення інвестицій в економіку України	26
Демиденко В., Демиденко С.	Особливості аналізу інвестиційної діяльності підприємства	29
Довжик О.	Вплив системи внутрішнього контролю на результативність діяльності підприємства	31
Журибіда Н.	Виклики та загрози безпеці функціонування банків України	33
Загоруйко І.	Макроекономічні рівняння динаміки чисельності населення	36
Захарова О.	Інвестиції у людський капітал як активатор інноваційного розвитку економіки України	41
Зубко А.	Особливості інтеграційних процесів в країнах арабського світу	44
Іванов С., Ляшенко В., Трушкіна Н.	Міжнародно-приватно-державне партнерство як механізм розвитку транспортної інфраструктури в Україні	46
Ляшенко К.	Глобальна мережевізація у економічному зростанні країн	49
Клюс Ю.	Дослідження інституційного середовища забезпечення економічної безпеки інноваційної діяльності промислових підприємств регіону	52
Копилюк О., Музичка О.	Системний підхід до управління ризиками у банківській діяльності	54
Корнійчук В.	Експортний потенціал виробників аграрної продукції	57
Крот Ю.	Проблемні питання кадрового забезпечення у сфері судово-бухгалтерської експертизи	60

Кулинич А.	Торговельні переговори, як особливий інструмент збалансування інтересів контрагентів у міжнародній торгівлі	62
Кулинич А.	Сучасні напрями формування екосистеми розвитку банківських послуг в умовах глобалізації	64
Лисенко Т.	Сучасні тенденції розвитку ІТ-галузі в Україні в умовах світових інтеграційних процесів	66
Нагорний Д.	Іноземні інвестиції в процесі економічної модернізації України	69
Новосад Л.	Історія формування та суть концепції сталого розвитку	72
Паламарчук Д.	Аналіз стану досягнення цілей національного плану дій з енергоефективності на період до 2020 року	74
Паламарчук Н.	Розвиток ринку маркетингових послуг України в конкурентному світовому середовищі	76
Пасенко В.	Особливості проведення інвентаризації матеріалів у будівництві	79
Пасенко В., Литовченко І.	Особливості спрощеної системи оподаткування для суб'єктів малого підприємництва	82
Пастернак Я.	Особливості оподаткування заробітної плати в сучасних умовах	84
Петкова Л.	Виклики глобального економічного розвитку	86
Пікалов Ю.	Особливості формування інноваційного потенціалу підприємства з розробки програмних продуктів	89
Подзігун Я.	Нормативно-правові особливості нарахування і сплати лікарняних в умовах надзвичайних ситуацій	91
Пріхно І.	Діяльність Міжнародного банку реконструкції та розвитку в умовах глобального партнерства	92
Рябоконь М.	Роль інжинірингових шкіл у формуванні екосистеми підтримки інноваційного підприємництва	95
Серватинська І.	Протидія негативному впливу COVID-19 на фінансово-економічне становище країн	97
Середюк Т.	Особливості дифузії інновацій у секторі інформаційно-комунікаційних технологій	100
Соколенко І.	Роль цифрових технологій в якості драйвера розвитку міжнародної торгівлі	102
Тимчишин Ю.	Соціальна складова у забезпеченні економічної безпеки регіонів	104
Ткаченко А.	Основні напрями вдосконалення контролю грошових коштів для приватних підприємств будівельної галузі в сучасних умовах господарювання	107
Ткаченко А., Гудзенко А.	Основні напрямки розвитку та удосконалення аналізу грошових коштів та їх потоків в сучасних умовах господарювання	110

Хомяк Д.	Діагностика фінансового стану підприємства	112
Чиж В.	Зміни обліку в умовах глобальних перетворень	114
Чиж В., Сахно Я.	Оптимізація управління запасами на сучасному підприємстві	117
Якімова Л., Жалоба К.	Аналіз чинників фінансової конкурентоспроможності промислових підприємств	120