

Кузьмин О. Е.  
Дидык А. Н.  
Национальный университет «Львовская политехника»

## ЭТИМОЛОГИЯ И ТИПОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

### Резюме

Исследовано взгляды ученых по поводу развития предприятия, на основании чего уточнено сущность развития за его проявлениями (процесс, свойство, закономерность, результат, явление). Идентифицированы системный, ситуационный, процессный и динамический подходы к обеспечению развития предприятия. Сформировано типологии развития предприятий за выделенными подходами, охарактеризована каждая разновидность развития предприятия.

**Ключевые слова:** развитие предприятия, подходы к развитию, типология развития, трансформации, организационные изменения.

Kuzmin O. Ye.  
Didyk A. M.  
Lviv Polytechnic National University

## ETYMOLOGY AND TYPOLOGY OF ENTERPRISES DEVELOPMENT

### Summary

Investigated looks of scientists to interpretation of development of enterprise, on the basis of it an essence of development is specified after its displays (process, property, conformity to law, result and phenomenon). System, situational, process and dynamic approaches to providing of enterprise development are identified. The typology of development of enterprises after the distinguished approaches is formed; every variety of the development of the enterprise is described.

**Key words:** development of enterprise, approaches to development, typology of development, transformation, organizational changes.

---

УДК 658.5(075.8)

Лизунова О. М.  
Придятько Е. М.  
Красноармійський індустріальний інститут  
Донецького національного технічного університету

## ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ШЛЯХОМ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ

Досліджено напрями підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємства. Проаналізовано підходи щодо підвищення ефективності діяльності підприємства. Досліджено умови і фактори, які впливають на якість управління кадровим потенціалом підприємства.

**Ключові слова:** виробничий потенціал, кадровий потенціал, кваліфікація працівників, ефективність виробництва, управління персоналом, система управління кадрами.

**Постановка проблеми.** В умовах економічних перетворень, які відбуваються в Україні, актуальним питанням постає потреба у висококваліфікованих кадрах, які здатні вивести економіку з кризи й надати їй динамічного розвитку. Головним фактором і джерелом розвитку у виробничій та підприємницькій діяльності будь-якої організації чи галузі виробництва є кадри, їх рівень кваліфікації, освіти, підготовки, досвіду й майстерності. Роль кадрового потенціалу у виробництві збільшується, що зумовлено такими чинниками:

- зміни у змісті праці;
- упровадження інновацій;
- підвищення значущості самоконтролю та самодисципліни;
- зростання освітнього та культурного рівнів працівників;
- зміна пріоритетів у системі цінностей персоналу.

У сучасних умовах роль людини у виробництві суттєво змінюється. Кадровий потенціал промис-

лового підприємства напряму пов'язаний з темпами соціально-економічного розвитку країни. Поліпшення його використання сприяє зростанню ефективності виробництва та покращенню показників діяльності підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанню управління кадровим потенціалом підприємства присвятили свої дослідження багато вітчизняних і зарубіжних вчених, а саме: О. Бугуцький, В. Галушко, О. Гудзинський, Г. Десслер, П. Друкер, Д. Дункан, Г. Емерсон, М. Малік, Г. Осовська, А. Попов, І. Степаненко, В. Тарасов, Ф. Тейлор, В. Травін, А. Файоль, А. Шегда, С. Шекшня, В. Юрчишин та інші. Проте існує ще багато питань, які потребують ґрунтовного дослідження.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Виробнича діяльність підприємства значною мірою залежить від кадрової політики на підприємстві. Її головне завдання – забезпечити кожне робоче місце, кожную посаду персона-

лом відповідної кваліфікації. Реалізація цієї мети передбачає виконання багатьох функцій, які становлять систему основних елементів управління персоналом підприємства. Дослідження основних напрямів управління персоналом підприємства є важливим й актуальним аспектом менеджменту підприємства.

**Мета статті** – проаналізувати напрями підвищення ефективності кадрового потенціалу підприємства. Виявити основні підходи щодо оцінювання рівня кадрового потенціалу промислового підприємства. Дослідити методи підвищення потенційних можливостей підприємства, а також оптимальні умови і фактори, які впливають на якість управління кадровим потенціалом підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Одна з основних завдань стратегічного управління виробничо-господарським потенціалом в умовах ринку – забезпечити фірмі можливість досягнення необхідної переваги перед іншими конкурентами шляхом їх найефективніших засобів [1]. Ті підприємства й компанії, які збираються в майбутньому і підтримують у цьому високий потенціал власного розвитку, як показує досвід зарубіжних країн, стійко залишаються сильними, прибутковими в глобальному діловому співтоваристві. Щоб підприємство могло визначити власний довгостроковий конкурентний цикл розвитку, воно має зростати швидше, ніж підвищується потенціал його головних суперників.

Потенціал, який забезпечує досягнення цілей організації в майбутньому, є одним із кінцевих продуктів стратегічного управління. З боку «входу» цей потенціал складається із сировинних, фінансових і людських ресурсів, інформації. З боку «виходу» в нього включаються вироблені продукти та послуги, набір правил соціальної поведінки, дотримання яких допомагає організації досягти своїх цілей [2].

Уявлення про величину виробничого потенціалу підприємства та окремих його елементів дає змогу певною мірою управляти характеристиками потенціалу, в результаті чого виникає можливість цілеспрямованого впливу на віддачу виробничих ресурсів.

Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики та мотиваційний потенціал [3].

Кадровий потенціал підприємства характеризується кількісними та якісними показниками [4]:

- 1) кількісні показники:
  - а) чисельність працівників;
  - б) професійно-кваліфікаційний склад кадрів;
  - в) статевий склад;
  - г) середній вік працівників;
  - г) стаж роботи на підприємстві в цілому і на певній посаді;
  - д) укомплектованість підприємства кадрами (рівень заміщення посад) тощо.
- 2) якісні показники:
  - а) індивідуально-кваліфікаційний потенціал кожного працівника (професійні характеристики);
  - б) індивідуальні професійні характеристики (професійний досвід, соціально-психологічні особистості, конкурентоспроможність працівника);
  - в) соціально-психологічні й організаційні параметри групової динаміки (групова згуртованість, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та цінності підприємства тощо).

Величина кадрового потенціалу на конкретний період часу залежить від кількості та якості трудових ресурсів підприємства, що формуються індивідуальними потенціалами працівників, та чинниками макро- й мікроекономічного середовища, сукупні умови якого дають змогу забезпечити освітньо-кваліфікаційний і професійний розвиток кадрів (їх кількісних та якісних характеристик) і досягати ефективнішого використання кожного працівника завдяки синергії управління [3].

Кадровий потенціал підприємства відіграє провідну роль у вирішенні науково-технічних, організаційних та економічних завдань для досягнення поставлених цілей господарювання. Рівень забезпеченості підприємства робочою силою та раціональне їх використання значною мірою визначають організаційно-технічний рівень виробництва, характеризують міру використання техніки та технології предметів праці, створюють умови високої конкурентоспроможності та фінансової стабільності [6].

Основним складником кадрового потенціалу є освіта, рівень кваліфікації, професійні здібності, професійні навички.

Економічний прогрес розвинених країн опирається на концепцію розвитку людського потенціалу, а система освіти значною мірою цьому сприяє. За рахунок освіти високорозвинені країни отримують до 40% приросту ВВП.

Освіта – це не лише головний фактор соціального й економічного прогресу, а й основа формування кадрового потенціалу. Адже капіталом сучасного суспільства стає людина, здатна до пошуку та освоєння нових знань, до прийняття нестандартних рішень. Якщо освіта розвиває у працівника новаторські здібності, робить його ініціативним, то це сприяє технічному прогресу. Лише досвідчена кваліфікована робоча сила здатна управляти високотехнологічним процесом [7].

Робоча сила й засоби праці є активними елементами виробничого процесу, тому від ефективності їх використання залежить ефективність використання всього потенціалу. Оцінювання використання трудових ресурсів на підприємстві необхідне задля комплексного та всебічного вивчення трудових показників підприємства, оцінювання виконання плану за трудовими показниками, дотримання встановлених нормативів за ним, ефективності використання трудових ресурсів. До основних завдань аналізу трудових показників входить визначення:

- 1) забезпеченості організації трудовими ресурсами, складу і структури персоналу, їх зміна, вплив зміни чисельності і структури працівників на обсяг робіт і рівень продуктивності праці;
- 2) динаміки продуктивності праці, питомої ваги приросту робіт за рахунок продуктивності праці, впливу на виконання плану продуктивності праці інтенсивних та екстенсивних чинників, зокрема, використання робочого часу, вдосконалення організації і управління, а також рівня виконання норм виробітку і впливу їх на рівень продуктивності праці;
- 3) абсолютних і відносних відхилень від планового фонду заробітної плати, непродуктивних виплат, впливу їх на собівартість і продуктивність праці, співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати.

Важливим складником кадрового потенціалу підприємства є творчий потенціал працівника. Кожна людина має здібності (пам'ять, мислення,

волю, розум) до того чи іншого роду занять для реалізації свого професійного потенціалу.

Ці здібності дуже важливі, але навчання й освіта є не менш важливими. Підвищення рівня освіти є фактором підвищення рівня знань і творчої активності. Людський потенціал накопичується аналогічно матеріальному, і капіталом накопичення є освіта, знання, навички та досвід. Розвиток, напруженість і спрямованість до конкретної мети, що має суспільне значення, людина може більшою або меншою мірою формувати нові можливості в розвитку діяльності підприємства.

Кваліфікаційний рівень кадрів – запорука високої продуктивності праці. Кваліфікація персоналу впливає на сприйняття інновацій і є мотиваційним фактором діяльності: чим вищою є кваліфікація, тим більшою мірою працівник керується внутрішніми й зовнішніми позитивними мотивами й охоче бере участь у процесах упровадження й поширення інновацій. Крім того, кваліфікованих фахівців значно легше ознайомити з нововведенням.

У нинішніх умовах високого рівня механізації і автоматизації виробництва управляти великою організацією можуть тільки висококваліфіковані кадри. Від цього рівня залежить, на скільки вдало використовуються засоби виробництва: машин, механізмів, матеріально-енергетичних ресурсів. Залежно від кваліфікації кадрів великою мірою залежить вибір форм і методів організації праці й виробництва [8].

До системи основних елементів управління персоналом входять:

- 1) забезпечення підприємства кадрами;
- 2) забезпечення раціональної розстановки кадрів, їх професійно-кваліфікаційне зростання та можливі посадові підвищення, заміни тощо;
- 3) ефективне використання трудового потенціалу підприємств;
- 4) навчання, підготовка й перепідготовка працівників, просування їх по службі;
- 5) умови наймання на роботу, праця і система оплати праці;
- 6) створення нормальних умов праці й відповідного психологічного клімату;
- 7) мотивація додержання встановленого на підприємстві порядку та дисципліни;
- 8) забезпечення належних умов праці на підприємстві;
- 9) організація відповідних зв'язків між представниками трудових колективів профспілками й керівництвом підприємства;
- 10) реалізація соціальних функцій, пов'язаних з виробничою діяльністю підприємства [5].

Управління персоналом здійснюється у процесі виконання визначених цілеспрямованих дій і припускає такі основні етапи й функції:

- визначення цілей та основних напрямів роботи з кадрами;
- постійне вдосконалення системи кадрової роботи на виробництві;
- визначення засобів, форм і методів здійснення поставлених цілей;
- організація роботи з виконання прийнятих рішень, координація і контроль виконання встановлених заходів.

Рівень потенціалу кадрів на підприємстві залежить від взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів з формування, розподілу, перерозподілу робочої сили в організації, від створення умов для розвитку трудового потенціалу кожного працівника.

Забезпечення підприємства кадрами пов'язане як із внутрішніми, так і з зовнішніми джерелами набору і прийому робітників.

До внутрішніх джерел забезпечення кваліфікованими кадрами слід віднести:

- підготовку й перепідготовку працівників шляхом навчання на підприємстві, просування їх по службі;
- пряме звертання до працівників щодо рекомендації для прийому на роботу їх друзів та знайомих;
- регулярне інформування колективу підприємства про вакансії, що виникають, і перспективу розвитку виробництва;
- тестування, за результатами якого на конкурсній основі зараховують на посаду.

До зовнішніх належать джерела, які забезпечують поповнення персоналу:

- державні структури з працевлаштування, регіональні біржі праці;
- комерційні, у тому числі міжнародні організації з працевлаштування;
- укладення контрактів підприємств з вищими, середніми спеціальними та професійно-технічними навчальними закладами;
- оголошення про вакансії у пресі, на радіо, телебаченні, розклеювання афіш тощо [4].

Співвідношення окремих форм набору залежить, у першу чергу, від специфіки тієї чи іншої категорії персоналу, а також взаємодії держави та підприємств у галузі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Важливість такої взаємодії зумовлена тим, що вона забезпечує ефективне вирішення не тільки виключно практичного завдання – забезпечення сучасного виробництва кваліфікованою робочою силою, а й сприяє більшій зайнятості працездатного населення, зменшує зумовлену безробіттям соціальну напругу в суспільстві.

До проблем ефективного використання кадрового потенціалу підприємства можна віднести:

- специфіка історично сформованого трудового менталітету;
- проблема, на яку менеджери поки що не звертають належної уваги, є відрив планування розвитку кадрового потенціалу на підприємствах від реальної ситуації щодо формування кадрового потенціалу в певному регіоні. Упродовж останніх 20 років у результаті економічної та демографічної кризи, викривлень у соціальній політиці, прорахунків у приватизаційних процесах, регулюванні доходів, недоліків у проведенні реструктуризації виробництва трудовий потенціал регіонів України зайняв якісну та кількісну руйнацію, використовується неефективно, нераціонально [6];

– кадровий дефіцит, який зростає внаслідок збільшення обсягів трудової міграції в інші країни, де на підприємствах пропонується більш приваблива заробітна плата;

– обсяги і структура кадрів сьогодні не відповідають кадровим потребам, вона орієнтована на попит абітурієнтів, їх уявлення про престижність професій і можливі доходи, тому, з одного боку, наявне «перевиробництво» юристів, економістів, менеджерів у 4–8 разів, а з іншого – спостерігається гостра нестача інженерів;

– менеджерів підприємств не влаштовує якість підготовки кадрів у регіонах. Однак роботодавці, справедливо наголошуючи на тому, що підготовка фахівців і робітників навчальними закладами лише частково відповідає сучасним вимогам, але самі рідко беруть участь у фінан-

суванні навчання, організації практики та стажування студентів і аспірантів, удосконаленні освітніх програм.

До основних напрямів системи управління персоналом у розвинених країнах відносять набір, відбір персоналу, визначення розмірів заробітної плати та системи пільг. Поєднання цілей, напрямів, форм і методів управління персоналом складається в єдину систему управління персоналом.

Механізм моніторингу потенціалу промислового підприємства має стратегічний характер та є основним у прогнозуванні подальшої діяльності. Моніторинг спрямований на надання повноти, вірогідності та точності прогнозу, а також на зниження витрат часу і коштів на прогнозування [9].

Для ефективного використання кадрового потенціалу потрібно мати детальну характеристику персоналу, проаналізувати кожного із працівників та відповідність кваліфікації до посади тощо. Підвищення ефективного використання кадрового потенціалу підприємства приведе до зростання продуктивності праці, обсягу продукції та інших економічних показників. Таким чином, для вдосконалення процесу управління кадровим потенціалом підприємства пропонується:

- організувати всім працівникам без винятку атестацію на відповідальність теоретичних і практичних знань своїй посаді або робочому місці;
- запровадити конкурсно-контрактну систему прийому всіх працівників, дотримуватися умов контракту;
- відстоювати можливості вчасно проводити службу ротацію кадрів;
- організувати перепідготовку й підвищення кваліфікації працівників на підприємстві з метою освоєння кожним працівником суміжної професії;
- за рахунок комп'ютеризації робочих місць економістів, бухгалтерів, керівника підприємства зменшити їх чисельність на 1–2 особи;
- створити систему матеріального заохочення всіх працівників, кожна добра ініціатива, новачія, що ведуть до збільшення продуктивності праці, має бути врахована, оцінена та відповідно оплачена;
- періодично доводити до відома всіх працівників про основні економічні показники, результати спільної праці, постійно переконувати колектив у тому, що основою збільшення заробітної плати є зростання продуктивності праці;

– вчасно вирішувати соціальні питання, створити належні умови праці та відпочинку;

– створити у колективі позитивний психологічний клімат, проводити заходи, що зміцнюють колектив;

– керівнику підприємства необхідно постійно підвищувати свій авторитет, завоювати у колективі до себе довіру та повагу.

Отже, ефективність діяльності підприємства безпосередньо залежить від управління кадровим потенціалом. Першочерговими заходами цієї роботи вважаємо такі:

– запровадити системне планування роботи з персоналом;

– звернути увагу на якісний склад вищого керівництва, від професіоналізму та майстерності якого залежить здатність підприємства зберегти конкурентні позиції на ринку;

– переглянути розміри оплати праці та врегулювати їх відповідно до ринкових;

– мінімізувати заборгованість із виплати заробітної плати.

**Висновки.** Таким чином, розглянувши принципи та напрями формування кадрового потенціалу підприємства, можна зробити висновок, що формування кадрового потенціалу є дійсно невід'ємним елементом і важливою функцією діяльності підприємства. Високий інтелектуальний рівень підприємства в будь-якій сфері приваблює висококваліфікований персонал, що дає можливість для створення унікального поєднання професійних здібностей.

Важливими резервами підвищення ефективності формування й використання кадрового потенціалу підприємства є зростання продуктивності праці та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб підприємства, поліпшення системи перепідготовки кадрів, а також поліпшення умов праці й відпочинку. Одним із ключових факторів формування кадрового потенціалу є освіта, яка розкриває якості кадрового потенціалу. Формування кадрового потенціалу підприємства неможливо без співпраці з навчальними закладами, розробки нових систем мотивації та результативності персоналу. Підвищення якості вищої освіти забезпечує підготовку фахівців, здатних здійснювати поступальний, інноваційний розвиток країни та національної економіки нашої країни.

#### Список літератури:

1. Кузнецов В. Организационный потенциал предприятия : [учеб. пособие] / В. Кузнецов, Л. Арутюнова, Т. Минякова. – Ульяновск : УлГТУ, 2007. – 103 с.
2. Бережнов Г. Конкурентный потенциал предприятия / Г. Бережнов. – М. : Креативная экономика, 2007. – 285 с.
3. Головка А. Теоретико-методичний зміст категорій «трудова потенціал», «кадровий потенціал» та «трудова ресурси» / А. Головка // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 3. – Т. 2. – С. 14–16.
4. Гринкевич С. Дослідження взаємозв'язку трудового та кадрового потенціалів / С. Гринкевич, Н. Гураль // Економічний форум. – 2011. – № 3. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ekfor/2011\\_3/54.pdf](http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekfor/2011_3/54.pdf)
5. Семенов А. Аналіз формування та використання кадрового потенціалу / А. Семенов, А. Шарко // Вісник економічної науки України. – 2010. – № 1(17). – С. 93–97.
6. Михайлова Л. Проблеми формування та використання кадрового потенціалу / Л. Михайлова, С. Турчина // Механізм господарювання і економіка динаміки в АПК. Серія «Економіка АПК і природокористування» : вісник ХДАУ. – 2001. – № 9. – С. 127–130.
7. Куценко В. Моделирование вищої освіти – ключового фактора формування кадрового потенціалу / В. Куценко, О. Гаращук // Ефективна економіка. – 2010. – № 11. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://economy.nayka.com.ua>
8. Богдан Ю. Аналіз використання кадрового потенціалу підприємства / Ю. Богдан // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 1(23). – С. 181–185.
9. Кленін О. Концептуальні основи управління виробничо-господарським потенціалом промислового підприємства / О. Кленін [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Venu/2010\\_2/13.pdf](http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Venu/2010_2/13.pdf)

**Лизунова Е. Н.**  
**Придатыко Э. Н.**

Красноармейский индустриальный институт  
Донецкого национального технического университета

### ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ПУТЕМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ

#### Резюме

Исследованы направления повышения эффективности использования кадрового потенциала предприятия. Проанализированы подходы относительно повышения эффективности деятельности предприятия. Исследованы условия и факторы, которые влияют на качество управления кадровым потенциалом предприятия.

**Ключевые слова:** производственный потенциал, кадровый потенциал, квалификация работников, эффективность производства, управление персоналом, система управления кадрами.

**Lizunova O. M.**  
**Pridatko E. M.**

Krasnoarmiysk Industrial Institute of  
Donetsk National Technical University

### INCREASING THE EFFICIENCY OF USE OF AN ENTERPRISE POTENTIAL BY PERSONNEL ADMINISTRATION SYSTEM'S IMPROVEMENT

#### Summary

The directions of increasing of efficiency of use of personnel potential of the enterprise are researched. The author analyses approaches to improve the efficiency of the company. The conditions and factors that affect the quality of the human resources management of the enterprise are investigated.

**Key words:** production capacity, human potential, skills of employees, efficiency, personnel management, personnel management system.

---

УДК 334.722.8(075.8)

**Малик І. П.**

Національний технічний університет України  
«Київський політехнічний інститут»

### РОЛЬ СТЕЙКХОЛДЕРІВ В КОРПОРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ

Дослідження присвячене теоретичним та методичним питанням забезпечення корпоративного управління акціонерними товариствами в умовах ринкових перетворень. У статті на основі базових світових моделей корпоративного управління (англо-американської, західноєвропейської та японської) продемонстровано взаємозв'язок інтересів корпорації зі стейкхолдерами, до яких відносять акціонерів, держателів контрольних та міноритарних пакетів акцій, державу, інвесторів, кредиторів, працівників та менеджерів, споживачів, постачальників, місцеве населення та товариство в цілому. Ураховуючи мету та функції корпоративного управління, представлено схему корпоративного управління акціонерними товариствами, яка дозволяє виявити вплив зовнішнього та внутрішнього середовища. На основі порівняльного аналізу відмінних рис корпорацій проведено характеристику інтересів суб'єктів корпоративного управління як стейкхолдерів акціонерних товариств з метою подальшого поліпшення їх діяльності.

**Ключові слова:** стейкхолдери, корпоративне управління, акціонерне товариство, корпорація, заінтересовані особи.

**Постановка проблеми.** Тенденції світової економіки до глобалізації, збільшення розмірів організацій та їх створення з поєднанням як національного, так і іноземного капіталу змушує науковців більшу увагу приділяти вивченню саме такого економічного процесу – корпоративного управління, який регулює діяльність суб'єктів господарювання, відображає баланс інтересів власників і спрямований на забезпечення максимально можливого прибутку від усіх видів діяльності суб'єкта господарювання в межах норм чинного законодавства.

Ураховуючи стрімкі етапи приватизації в Україні, в результаті яких було створено значну кількість суб'єктів господарювання і їх власників, впровадження і розвиток засад корпоративного

управління є логічним переходом до створення в Україні ефективної економічної моделі, подібної до вже існуючих в інших розвинених країнах.

Ефективне корпоративне управління акціонерними товариствами (далі – АТ) в Україні потребує створення інституціонального середовища із системою формальних і неформальних інститутів та інституціональних механізмів, які б стимулювали як підвищення підприємницької активності і економічного зростання, так і перехід з тіньового до легального сектора економіки, сприйняття діловими колами економічних інститутів у широкому розумінні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми функціонування і регулювання моделей