

Список використаних джерел:

1. Вергун В.А., Ступницький О.І. Сучасні інноваційні стратегії ТНК і синергетичний ефект «технологізації». URL: http://journals.iir.kiev.ua/index.php/ec_n/article/viewFile/2310/2030.
2. Громика Р.П. Інновації та стратегічні зміни підприємства. Бізнес-Інформ. 2014. № 9. С. 98–102.
3. Гудзь О.Є. Стратегії інноваційного розвитку підприємства. URL: http://www.dut.edu.ua/uploads/n_1118_38603645.pdf.
4. Крисанов Д.Ф., Водянка Л.Д. Стратегії нарощування інноваційного потенціалу підприємствами харчової промисловості. Економіка і прогнозування. 2015. № 1. С. 89–104.
5. Орлова В.М. Стратегія інноваційного розвитку підприємства. Економічний нобелівський вісник. 2015. № 1 (8). С. 79–85.
6. Грибов С.В. Незаметные, но опасные. Как защитить свой бизнес от конкуренции со стороны принципиально новых товаров. URL: <http://www.forbes.ru/karera/management/46307-tihii-zahvat-rynka>.
7. Жмудь Т.А. Классификация стратегических инноваций. URL: <https://nauchforum.ru/conf/economy/viii/24886>.
8. Савина Н.М. Как будем меняться, или четыре типа инноваций. URL: <http://blog.abbyu.ru/2014/11/four-types-of-innovations>.
9. Мостовая Ю.И. Косметика и гигиена: чего хочет рынок. URL: https://trademaster.ua/ryinki_nonfood/312460.
10. Лебединец В.О., Казакова І.С. Актуальні тенденції розвитку ринку косметичної продукції в Україні. URL: <http://dspace.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/11742/1/125-128.pdf>.
11. Гроші за красу: хто і як виробляє косметичні засоби. URL: <https://hromadske.ua/posts/virobnictvo-kosmetichnih-zasobiv>.
12. Ринок. Ефект помади. Ринок вітчизняної косметики. URL: <https://msb.aval.ua/news/?id=26342>.
13. Собецька С.Г., Кіщенко Н.П. Люкс, проф, мас-маркет. Сучасна класифікація косметики. URL: <https://bhub.com.ua/news/kosmeticheskaya-himiya/mezhdu-lyuks-i-mass-market-sovremennaya-klasifikatsiya-kosmetiki>.
14. Косметику чаще всего покупают женщины старше 50 лет. URL: <https://wek.ru/kosmetiku-chashhe-vsego-rokuyayut-zhenshhiny-starshe-50-let>.
15. EVA укрепляет позиции в Центральной Украине. URL: <https://rau.ua/news/eva-v-tsentralnoj-ukraine>.
16. В 2017 году в Украине появится бренд косметики MINA. URL: <http://www.dorchester.com.ua/blog/mina-is-coming-to-ukraine-2017>.

УДК 331.5:339.9:330.55

Маказан Є.В.,

кандидат економічних наук,
доцент кафедри бізнес-адміністрування
і менеджменту зовнішньоекономічної діяльності,
Запорізький національний університет

ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНІ ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Маказан Є.В. Зовнішньоекономічні показники розвитку людського капіталу. У зовнішньоекономічній діяльності є багато показників, згідно з якими можна оцінити рівень розвитку тієї чи іншої країни (ВВП, ВРП, прибуток, рівень життя, бідність, безробіття тощо). При цьому внесок людського капіталу у створення валового внутрішнього продукту вимірюється поки не досить точно. Наприклад, не досить повно демонструється цінність праці і знань найманих працівників, частка людського капіталу в національному багатстві країни. Найважливіший ресурс – працівник – часто випадає зі сфери вимірювань у процесі управління економікою.

Ключові слова: ЗЕД, зовнішньоекономічна діяльність, підприємство, показники, людський капітал.

Маказан Е.В. Внешнеэкономические показатели развития человеческого капитала. Во внешнеэкономической деятельности есть много показателей, согласно которым можно оценить уровень развития той или иной страны (ВВП, ВРП, прибыль, уровень жизни, бедность, безработица и т. д.). При этом вклад человеческого капитала при создании валового внутреннего продукта измеряется пока недостаточно точно. Например, недостаточно полно демонстрируется ценность труда и знаний наемных работников, доля человеческого капитала в национальном богатстве страны. Важнейший ресурс – работник – часто выпадает из сферы измерений в процессе управления экономикой.

Ключевые слова: ВЭД, внешнеэкономическая деятельность, предприятие, показатели, человеческий капитал.

Makazan Y.V. External economic indicators of human capital development. In foreign economic activity, there are many indicators according to which one can assess the level of development of a country (gdp, grp, profit, living standards, poverty, unemployment, etc.). At the same time, the contribution of human capital in the creation of gross domestic product is measured while not accurately. For example, the value of labor and knowledge of hired workers, the share of human capital in the national wealth of the country is not fully demonstrated. The most important resource – employee – often falls out of the scope of measurement in the management of the economy.

Key words: foreign trade activity, foreign economic activity, enterprise, indicators, human capital.

Постановка проблеми. У зовнішньоекономічній діяльності є багато показників, згідно з якими можна оцінити рівень розвитку тієї чи іншої країни (ВВП, ВРП, прибуток, рівень життя, бідність, безробіття тощо).

При цьому внесок людського капіталу у створення валового внутрішнього продукту вимірюється поки недостатньо точно. Наприклад, не досить повно демонструється цінність праці і знань найманих працівників, частка людського капіталу в національному багатстві країни.

Найважливіший ресурс – працівник – часто випадає зі сфери вимірювань в процесі управління економікою.

Огляд останніх досліджень і публікацій. Концептуальні засади вирішення міжнародних спорів були відображені в роботах низки вітчизняних і зарубіжних економістів, таких як Г.В. Барабашіна і С.М. Качан, Ф.В. Зіновієва, В.О. Дергачова, Я. Жаліло, І.В. Новікова, І.А. Фількевич, С.Ф. Сутирін та ін. Ці дослідження сприяли цілям найбільш повного теоретичного осмислення проблематики включення України в міжнародні економічні процеси, її сталого та інноваційного розвитку в умовах глобалізації.

Методикою дослідження є спостереження та системний аналіз

Мета статті. Основною метою статті є прагнення звернути увагу українських суб'єктів господарювання, що здійснюють свою діяльність у сфері ЗЕД, на окремі проблемні питання, з якими вони можуть зіткнутися.

Виклад основного матеріалу. Людина займає центральне місце в сучасних концепціях розвитку світу. Світова спільнота досягла компромісу в тому, що людський капітал є основним фактором процвітання як держав загалом, так і окремих підприємств. Під час дослідження проблем управління в постіндустріальному суспільстві необхідно робити акцент насамперед не на матеріальному процесі і матеріально-технічних факторах, а на людині та її характеристиках, що підтверджується дослідженнями зарубіжних і вітчизняних учених. Р. Кроуфорд в своїй книзі «В епоху людського капіталу» не просто досліджує людський капітал, а намагається довести, що в кінці ХХ століття настає особлива ера людського капіталу. Відповідно до цього підходу головним фактором економічного зростання визнаний людський капітал.

Зараз світ вступає в нову для себе епоху постіндустріального розвитку, і роль людського капіталу зростає багаторазово. Сьогодні, коли відбуваються істотні зміни в самих різних галузях і сферах діяльності, виникає новий тип суспільства, званий постіндустріальним, або інформаційним. На думку класика менеджменту П. Друкера, це суспільство не буде ні капіталістичним, ні соціалістичним. Це буде суспільство знань, які вже є ключовим ресурсом, основною продуктивною силою. П. Друкер доходить висновку, що в сучасну епоху традиційні ресурси, фактори виробництва (капітал, праця, земля) стають другорядними, а на перший план виходять знання. Як наслідок, в останні десятиліття лідирують галузі, пов'язані з виробництвом і розподілом нематеріальної продукції – знань та інформації. Саме в цій сфері накопичуються основні багатства світу [1].

У новій економіці, тісно пов'язаній з інформаційною революцією, відбувається різка зміна співвідношення між фізичним і людським капіталом. Вирішальним фактором розвитку підприємств і організацій,

підвищення їх конкурентоспроможності на ринку стає людський капітал, його здатність перетворювати інформацію в знання.

Зовнішньоекономічна діяльність порівняно з господарською діяльністю в межах країни перебування підприємства є більш прибутковою, але одночасно і найбільш проблемною діяльністю для українського підприємства.

Вихід українського підприємства на міжнародні ринки товарів і послуг відкриває перед ним нові горизонти для власного розвитку й отримання прибутку. Але, бажаючи всебічного розвитку економічних відносин з іншими державами на взаємовигідній основі, завжди потрібно пам'ятати про проблемні питання, які виникають під час здійснення зовнішньоекономічної діяльності. Переваги, які, на перший погляд, може отримати український суб'єкт господарювання від зовнішньоекономічної діяльності, можуть із легкістю трансформуватися в недоліки і створити значну кількість проблем. Саме тому українському суб'єкту господарювання необхідно бути обізнаним і чітко розуміти свої дії.

Під час ведення діяльності у зовнішньоекономічній сфері українське підприємство обов'язково повинно мати справу з новими для себе обставинами ведення бізнесу, такими як територіальна віддаленість контрагента, мова, суспільний і державний устрій країни його місцезнаходження, система права держави, відповідно до якої цей контрагент зареєстрований і веде свою господарську діяльність.

Тому головними проблемами, з якими стикаються українські суб'єкти господарювання у сфері ЗЕД, є:

- відсутність загальнодоступної і достовірної інформації про свого закордонного контрагента, зокрема про його ділову репутацію;

- легковажність українських суб'єктів господарювання стосовно звичаїв ділового обороту, які зазвичай застосовуються під час ведення справ.

Вийшовши на міжнародний ринок, українські суб'єкти господарювання намагаються якомога швидше зайняти свою нішу й утриматися в умовах конкурентного ринку [2].

У зовнішньоекономічній діяльності є багато показників, згідно з якими можна оцінити рівень розвитку тієї чи іншої країни (ВВП, ВРП, прибуток, рівень життя, бідність, безробіття тощо).

При цьому внесок людського капіталу у створення валового внутрішнього продукту вимірюється поки не досить точно. Наприклад, не досить повно демонструється цінність праці і знань найманих працівників, частка людського капіталу в національному багатстві країни.

Найважливіший ресурс – працівник – часто випадає зі сфери вимірювань у процесі управління економікою.

Людський капітал є частиною однієї великої системи, що розвивається, тому його розвиток – це закономірний процес. Безумовно, сама людина повинна усвідомлювати корисність власного розвитку в професійній, духовній та інших сферах свого життя. Без прагнення домогтися чого-небудь, бажання пізнати себе і навколишній світ неможлива сама ідея розвитку. Важливу роль в цьому процесі відіграє мотивація й умови, створювані для цього розвитку. Багато фірм розглядають інвестиції в людський капітал поряд зі вкладеннями у високоприбуткові активи [3].

Головним чином маються на увазі інвестиції в освіту і здоров'я своїх працівників. Тобто повинні бути створені умови безперервного навчання нової техніки, прийомів, можливості отримання вищої професійної освіти. Крім цього, заходи з підтримки та турботи про здоров'я працівника сприяють збільшенню застосування його корисних знань і умінь, що знову ж таки підвищує його людський капітал.

Тому ООН рекомендувала всім країнам світу вести розрахунок індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП) в межах основних умов і можливостей людини – довго жити, отримувати знання та мати гідний рівень життя. Варто сказати, для відображення і вимірювання цих аспектів були відібрані три показники: очікувана тривалість життя, рівень освіти і дохід [4].

Для вимірювання «зношеності» людського ресурсу пропонується застосовувати норми ООН, згідно з якими людина, як і основні фонди, протягом свого життя зношується. Моральний та природно-фізіологічний знос людини залежить від умов життєдіяльності, які зобов'язана створити для населенню держава. При цьому постійні стреси і труднощі життя знижують тривалість життя людини [5].

Необхідно також враховувати ступінь зносу людського потенціалу, який можна визначати щорічно за темпами приросту вартості людського капіталу та рівня споживання цього капіталу (або амортизацію). Ці кошти необхідні для оздоровлення, освіти, створення умов праці та життя, безпеки тощо.

В Україні наукові дослідження з пошуку достовірних методів відображення людського потенціалу в реальній дійсності ведуть статистики та економісти, фізіологи і психологи, менеджери і фахівці з управління колективами [6].

Фізіологи вимірюють, скільки і чого людина виділяє під час роботи, як змінюється при цьому температура її тіла тощо. Психологи розробляють різні тести, намагаючись відбити особистісні якості людини і придатність її до тієї чи іншої діяльності.

Кадровики і фахівці з управління персоналом створюють посадові інструкції, тести на знання функціональних обов'язків і сумісність кадрів, системи мотивації і відповідальності. Менеджери і керівники до нескінченності формалізують бізнес-процеси для оптимізації праці та інтенсивності виробництва [7].

Все це робиться з однією метою – підвищити ефективність праці і зростання людського потенціалу. Варто сказати, для чого організуються науково обґрунтовані спостереження і вимірювання всіх ресурсів, створюються різні системи показників, що характеризують ті чи інші сторони людського капіталу домашнього господарства і підприємств [8].

Система показників, що характеризує людський капітал, повинна включати в себе такі відомості.

Якість життя населення та умови життєдіяльності:

- фізіологія людини: довголіття, здоров'я, захворюваність, інвалідність, травматизм;
- інтелект: освіта, кваліфікація, знання і професійний досвід;
- організаторські здібності: менеджмент, зв'язки, відносини тощо.

Можливості населення:

- володіння фінансовим капіталом: готівкові гроші і валюта, інвестиції, цінні папери, позики, акції та інші активи;

- володіння нефінансовим капіталом: земля, основний капітал, нематеріальні ресурси (патенти, ім'я, гудвіл) і запаси тощо;

- витрати на інвестиції та вартість минулих витрат у людський капітал;

- ефективність використання людського, фінансового та нефінансового потенціалів;

- інтенсивність використання людського, фінансового та нефінансового капіталів [9].

Пропонована система показників сприяє підвищенню ефективності роботи з кадрами та управління економікою. Варто зауважити, що вона повинна бути повністю переведена на єдину методологію системи національних рахунків, що потребують створення автоматизованих баз даних, відповідних міжнародним нормам і стандартам.

Для цього необхідна модернізація статистики та менеджменту як основ управлінської діяльності в удосконаленні та розширенні спостережень і методів вимірювання не тільки ресурсів і витрат, а й людського капіталу, точніше працівника. Повинна з'явитися система показників, яка відображає його фізіологічну і соціально-економічну сутність, порівнянню з оцінкою фінансового та нефінансового капіталів [10].

Проблематика формування та розвитку людського потенціалу виявляється, таким чином, тісно пов'язаною з проблематикою економічних та інших можливостей різних соціальних верств і груп, тобто з економічною і соціальною диференціацією суспільства. Це підводить до питання про нові механізми соціальної солідарності, які дали би змогу пом'якшити несприятливі наслідки нерівності і водночас не означали би повернення до зрівняльного державного патерналізму радянського часу.

Він дійсно обмежував диференціацію, але це досягалось на вкрай низькому загальному рівні добробуту і знижувало стимулюючу дію залежності між трудовим внеском і економічним результатом. Позбавлена зворотних зв'язків економіка не могла бути ефективною. Щоб уникнути повторення цієї тупикової схеми, треба переформулювати саме завдання соціального захисту: прагнути не до того, щоб облагодіяти з державної або громадської казни якомога більше число людей, а до того, щоб якомога більша кількість людей не потребувала державного або громадського благодіяння. Це й означало би підвищення самостійного економічного потенціалу індивіда і сім'ї [11].

Висновки. Конкурентоспроможність держави обчислюється як частка від ділення потужності людських ресурсів на суму всіх інших ресурсів країни. Якщо людський капітал менший, ніж сума всіх інших ресурсів країни, то коефіцієнт конкурентоспроможності країни стає меншим за одиницю. У цьому разі країна програє в конкурентній боротьбі своїм світовим конкурентам, які освоюють її природні ресурси на вигідних для себе умовах і не вигідних для країни – власника цих ресурсів [12].

Якщо економічне зростання забезпечується більше ніж на 60% за рахунок людського капіталу, то формування самого людського капіталу на 2/3 залежить від професійної освіти, фінансових вкладень в освіту і науку. Фінансові вкладення України в освіту, хоча і ростуть в останні роки, ще відстають від подібних вкладень на одну людину в розвинених країнах [13].

Список використаних джерел:

1. Барабашина Г.В. і Качан С.М. Зовнішньоекономічна політика Української держави. URL: <[http://www.ea.donntu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/8716/1/Зовнішньоекономічна політика української держави Барабашина Г.В., Качан С.М.pdf](http://www.ea.donntu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/8716/1/Зовнішньоекономічна_політика_української_держави_Барабашина_Г.В.,_Качан_С.М.pdf)>
2. Дергачов В.А. Міжнародні економічні відносини. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 368 с
3. Зінов'єв Ф.В. Транснаціональні корпорації. Монографія. / Під ред. проф. Зінов'єва Ф.В. і Рувий В.Е. Сімферополь: Таврія, 2007. 220 с.
4. Новикова І.В. Глобалізація і ринок: пошуки стратегії екон. розвитку в XXI столітті.// Мінськ: Акад. управління при Президентові Респ. Білорусь, 2001. 246 с.
5. Шелєпов Ю.В. Транснаціоналізація міжнародної економіки та пошук шляхів інноваційної співпраці // Збірник матеріалів VIII Міжнародної науково-практичної конференції молодих науковців 15 квітня 2008 року. – К.: УДУФМТ, 2008. 360 с.
6. Качалов Г.В. Поняття ефективності в економічній теорії // Економіка і підприємництво. № 1 (54). 2015.
7. Сухарев О.С. Теорія ефективності економіки: Монографія. 2-е изд., Исправ. М.: КУРС: ИНФРА-М, 2014. 368 с. (Наука). URL: <http://www.setbook.ru/books/2077642.html?PHPSESSID=4cchgo9353n5vg4qb4spf2vm e5>.
8. Айвазян С.А. Оцінка економічної ефективності заходів банку щодо рекламування кредитних продуктів / С.А. Айвазян, М.Ю. Афанасьєв, А.М. Афанасьєв // Прикладна економетрика. 2009. № 4. С. 46–59. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=13050609>.
9. Adkins L.C., Moomaw R.L., Savvides A. Institutions, freedom and technical efficiency // Southern Economic Journal. 2002. Vol. 69. № 1 (July). pp. 92–108. https://campus.fsu.edu/bbcswebdav/orgs/econ_office_org/Institutions_Reading_List/02_Institutional_Quality_and_Growth/Adkins,_L._Cv_R._L._Moomaw,_and_A._Sawide_s-_Institutions,_Freedom_and_Technical_Efficiency.
10. Maudos J., Pastor J. M., Serrano L. Human capital in OECD countries: technical change, efficiency and productivity // International review of applied economics. 2003. № 17: 4. pp. 419–435. URL: <http://www.uv.es/maudoj7publicaciones/ec98-19%20.pdf>.
11. Некипелов А., Ивантер В., Глазєв С. Політика переходу до ефективної економіки // Економіст. № 1. 2014. URL: http://www.glazev.ru/econom_polit/353/.
12. Кудрін А.Л., Гурвич Е.Т. Нова модель зростання для російської економіки // Питання економіки. 2014. № 12. С. 4–36. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=22619835>
13. Веренікін А.О., Качалов Г.В. Механізм капіталізації людських активів компанії // Вісник Московського Університету. Серія № 6 «Економіка». 2014. № 4. С. 82–103. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=22027773>.

УДК 658.5:[005.412:005.21]:615.1

Михайлюк М.О.,
аспірант кафедри економіки підприємств,
*Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

ІННОВАЦІЙНО-ІНТЕГРАЦІЙНА СТРАТЕГІЯ ФОРМУВАННЯ РЕСУРСІВ РОЗВИТКУ ОБ'ЄДНАННЯ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Михайлюк М.О. Інноваційно-інтеграційна стратегія формування ресурсів розвитку об'єднання фармацевтичних підприємств. Українська фармацевтична промисловість має широкі перспективи розвитку, але стикається з низкою проблем, однією з яких є надзвичайно висока вартість досліджень, а відповідно – і висока вартість сировини. На сучасному етапі свого функціонування фармацевтичні компанії не готові проводити масштабні та тривалі дослідження на умовах самофінансування. У зв'язку з цим запропоновано об'єднати ресурси фармацевтичних компаній, а також визначені переваги та недоліки такого об'єднання. Результатом дослідження стала інноваційно-інтеграційна стратегія формування ресурсів розвитку об'єднання фармацевтичних підприємств.

Ключові слова: стратегія, ресурси розвитку, об'єднання, інноваційно-інтеграційна стратегія формування ресурсів розвитку об'єднання підприємств.

Михайлюк М.О. Инновационно-интеграционная стратегия формирования ресурсов развития объединения фармацевтических предприятий. Украинская фармацевтическая промышленность имеет широкие перспективы развития, но встречается с рядом проблем, одной из которых является чрезвычайно высокая стоимость исследований, а соответственно – высокая стоимость сырья. На современном этапе своего функционирования фармацевтические компании не готовы проводить масштабные и длительные исследования на условиях самофинансирования. В связи с этим предложено объединить ресурсы фармацевтических компаний, а также определены преимущества и недостатки такого объединения. Результатом исследования стала инновационно-интеграционная стратегия формирования ресурсов развития объединения фармацевтических предприятий.

Ключевые слова: стратегия, ресурсы развития, объединение, инновационно-интеграционная стратегия формирования ресурсов развития объединения предприятий.