

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

**Ефективна ЕКОНОМІКА**

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет



№ 7, 2016 [Назад](#) [Головна](#)

0 0 0 0 0 0 0 0

УДК 338.24:338.45:316.3

*О. Ф. Новікова,  
доктор економічних наук, професор, заступник директора,  
Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ*

## ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЕКОНОМІЧНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ\*

*O. F. Novikova,  
Doctor of Economics, professor, deputy of director  
the Institute of the Economy of Industry of the NAS of Ukraine*

### PROBLEMS AND PROSPECTS OF ECONOMIC AND SOCIAL DEVELOPMENT OF ENTERPRISES ARE IN MODERN TERMS

*Систематизовано потреби удосконалення управління підприємствами вугільної та металургійної галузей промисловості. Визначено наявність протиріч між економічним та соціальним розвитком. Встановлена залежність економічної ефективності та соціальної справедливості в діяльності підприємств. Досліджені та структуровані виробничі та соціально-трудова проблеми підприємств вугільної та металургійної галузей промисловості. Обґрунтовано пропозиції та рекомендації з розв'язання проблем та формування перспектив розвитку підприємств промисловості.*

*The necessities of improvement of management of coal and metallurgical industries of industry enterprises are systematized. The presence of contradictions is certain between economic and social development. The set dependence of economic efficiency and social justice is in activity of enterprises. The productive and social labour problems of enterprises of coal and metallurgical industries of industry are investigational and structured. Suggestions and recommendations are reasonable from the decision of problems and forming of prospects of development of enterprises of industry.*

**Ключові слова:** підприємства промисловості, соціоекономічний розвиток, персонал підприємств, оплата і охорона праці, інноваційний розвиток, соціальна відповідальність.

**Keywords:** industrial, socioeconomic development, personnel, payment and labor protection, innovation development, social responsibility.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі на підприємствах вугледобувної та металургійної галузях промисловості України відбуваються складні процеси інституційних, техніко-технологічних та організаційних перетворень. Вони не лише охоплюють матеріально-технічну базу цих сфер економічної діяльності, впливають на обсяги виробництва та реалізації вугілля і металу, економічний та фінансовий стан підприємств, але і суттєво позначаються на всій системі соціально-трудова відносин, матеріальному становищі працівників цих галузей та стані їх соціальної захищеності. Процеси приватизації, які забезпечили входження у вугільну та металургійну галузі великих міжнародних компаній, обумовили позитивні зрушення в розвитку підприємств. На більшості приватизованих підприємств здійснюється модернізація виробництва, впровадження нових технологій та систем організації бізнесу, що впливає на підвищення ефективності операційної діяльності. Відбуваються зміни і в соціальній сфері приватизованих підприємств. З одного боку, розширюються можливості вирішення соціальних проблем, підвищення добробуту персоналу, а з іншого – виникають нові проблеми, пов'язані з оптимізацією чисельності працівників, використанням займаної праці, підвищенням вимог до персоналу. У той же час на державних підприємствах обох сфер економічної діяльності відбуваються процеси стагнації та занепаду.

Повільно усвідомлюється та запроваджується в систему управління державними вугільними та металургійними підприємствами правове оформлення ділової поведінки та корпоративної культури, посилення відповідальності працівника і роботодавця щодо продуктивної та гідної праці, якості трудового життя, конкурентоспроможності персоналу й підприємств тощо. Воєнне протистояння зумовило додаткові перешкоди до зміни ситуації на краще. Значна кількість шахт фактично не працюють або знаходяться на окупованих територіях. Металургійні підприємства значно скоротили обсяги виробництва та кількість персоналу.

*Meta statum* – обґрунтувати та систематизувати сучасні проблеми розвитку підприємств у виробничій та трудовій сферах та визначити пріоритетні напрями та заходи з їх розв'язання.

**Аналіз останніх досліджень.** Серед вітчизняних вчених проблематика функціонування та розвитку підприємств вугільної та металургійної галузей є популярною. Монографічних видань з цих питань є не так багато. Вони концентруються як результати наукових досліджень у академічних інститутах, а також у вищих навчальних закладах, де є кафедри з проблем управління підприємствами та спеціалізовані вчені ради за спеціальністю економіка та управління підприємствами. Серед вітчизняних науковців та фахівців, які плідно працюють над проблемами ефективності управління на промислових підприємствах найбільш відомі О. Амоша [9], І. Булеєв [1], Н. Брюховецька [8], О. Грیشова [2], А. Колот [10], І. Медведєва [7], О. Сумець [11], О. Ляшенко [5], Р. Лепа [4], М. Мазов [6], Ю. Залознова [9], І. Козаченко [3] тощо.

Але загальний кризовий стан в країні та тривале воєнне протистояння на Сході України поставили гостро проблеми не тільки економічного розвитку підприємств промисловості, вони визначили тяжкі соціальні наслідки для персоналу цих підприємств, які спричинили масове звільнення працюючих, заборгованість заробітної плати, демократизацію до високої продуктивності праці, посилення прояв виробничих ризиків, послабили професійний рух тощо.

**Результати досліджень.** Систематизація негативних явищ на підприємствах вугільної та металургійної галузей визначила такі найбільш гострі проблеми. По-перше, відбувається неухильне скорочення кадрового потенціалу підприємств у наслідок організаційних, інституційних та технологічних змін у даних сферах економічної діяльності. Компанії з метою підвищення ефективності та прибутковості здійснюють послідовну оптимізацію чисельності персоналу, при цьому все ширше застосовуючи систему аутсорсингу, на яку переводяться переважно працівники допоміжного та обслуговуючого персоналу. Виведення персоналу у фірми аутсорсери нерідко здійснюється з порушенням законодавства України та знижує соціальний захист працівників. Розвиток промислового аутсорсингу відбувається без урахування обмежень його застосування в техногенно небезпечних виробництвах, що сприяє зростанню виробничих ризиків та небезпек на підприємствах вугільної та металургійної галузей промисловості. Його поширення супроводжується зниженням соціальних гарантій працюючому, рівня безпеки праці, якості виконання робіт, зниженням соціальної відповідальності роботодавця тощо. По-друге, в структурі попиту на робочу силу зростає попит на працівників без професійної підготовки. Це свідчить про те, що в структурі кадрового потенціалу підприємств вугільної та металургійної промисловості не відбувається суттєвих прогресивних змін, що є гальмом для інноваційного розвитку. У той же час фахівці відзначають наявність проблеми щодо забезпечення підприємств

висококваліфікованими кадрами. По-третє, мають місце проблеми в розвитку персоналу: в середньому по підприємствах скорочується частка працівників, які оволодівають новими професіями та підвищують кваліфікацію. Незначними є інвестиції підприємств у професійний розвиток персоналу, які не перевищують 0,2-0,3% загальних витрат на робочу силу і є значно меншими порівняно з провідними компаніями світу. Недостатній розвиток персоналу обумовлений слабкими інноваційними процесами на більшості підприємств, їх технологічно відсталістю. По-четверте, оплата праці на підприємствах досліджуваних галузей є вищою, ніж у середньому по промисловості, і вона динамічно зростає. При цьому у сфері оплати праці мають місце такі проблеми: значна розбіжність рівнів заробітної плати на підприємствах різних форм власності; наявність працівників, які отримують заробітну плату в межах її мінімального рівня; наявність значної частки підприємств вугільної промисловості, де несвоєчасно вводяться тарифні ставки і посадові оклади відповідно до законодавчо встановленого підвищення мінімальної заробітної плати; недостатній рівень захищеності оплати праці, обумовлений низькою часткою основної заробітної плати у загальному фонді оплати праці; зниження частки витрат на оплату праці у структурі операційних витрат; наявність заборгованості з оплати праці. По-п'яте, має місце проблема неефективного використання трудового потенціалу підприємств вугільної та металургійної промисловості. Розрахунок продуктивності праці на основі обсягу реалізованої продукції у порівняльних цінах свідчить, що у вугільній промисловості вона зростає за 2007-2013 рр. несуттєво, а в металургії – знизилась. Гальмом на шляху зростання продуктивності праці є недостатньо високий рівень технічної оснащеності праці, обумовлений значним ступенем зносу основних засобів виробництва, низьким коефіцієнтом оновлення та незначною поширеністю інноваційних процесів. У таких умовах не забезпечується стимулюючий вплив заробітної плати на зростання продуктивності праці. По-шосте, має місце поширеність несприятливих та небезпечних умов праці, які спричиняють травматизм і професійні захворювання. Аналіз свідчить, що в цілому ситуація суттєво не поліпшується, оскільки зростає кількість загинувших від травматизму на 100 тис. працюючих, збільшується період непрацездатності в розрахунку на одного потерпілого. Вугільна промисловість продукує найбільшу частку професійних захворювань (більше 70%), рівень яких зростає. Це свідчить про недостатню роботу підприємств з поліпшення умов праці, профілактики хвороб та зміцнення здоров'я працівників. Тому різні види захворюваності є досить поширеним явищем серед працівників галузей, щорічно 60,70% штатного складу не працюють певний період через тимчасову непрацездатність, що обумовлює значні втрати робочого часу.

Розв'язання визначених виробничих та соціально-трудових проблем на підприємствах вугільної та металургійної галузей промисловості потребує одночасних послідовних та компетентних дій, які будуть реалізовані зверху і знизу, та буде одночасно задіяний державний та виробничий рівень.

На державному рівні розв'язання проблем виробництва перешкоджають такі недоліки:

неконкретизованість обов'язків та відповідальності структур управління на державному рівні за стан і перспективи соціально-трудового розвитку вугільної та металургійної галузей промисловості. Відсутність завдань щодо формування та розвитку кадрового потенціалу, соціального розвитку, забезпечення якості трудового життя в Положеннях про діяльність відповідних Міністерств;

відсутність адресних стратегій та програм з розвитку трудового та соціального потенціалу вугільної та металургійної галузей, невключеність цих питань до Енергетичної стратегії України на період до 2030 р. та проекту Програми розвитку вугільної галузі на період до 2030 р;

нескоординованість діяльності регіональних та галузевих органів управління щодо створення необхідних умов для вирішення соціальних проблем підприємств вугільної та металургійної промисловості в регіонах їх найбільшої присутності; недостатня увага до вирішення цих проблем у регіональних стратегіях розвитку та регіональних угодах;

недостатній рівень ефективності профспілкового руху у вугільній та металургійній галузях, обумовлений відсутністю конструктивної взаємодії між різними галузевими об'єднаннями профспілок, високим рівнем залежності профспілкових лідерів на вугільних та металургійних підприємствах від роботодавця, недостатньою активністю як керівників профорганізацій, так і їх членів;

наукова незабезпеченість формування та реалізації соціальної політики у вугільній та металургійній галузях унаслідок відсутності замовлень на дослідження соціальних процесів у даних галузях, недостатня обізнаність державних та регіональних органів управління стосовно стану, тенденцій, потреб й інтересів у сфері соціального розвитку суб'єктів господарювання в цих галузях, відсутність соціальної звітності та соціального моніторингу;

недосконалість економічного, соціального та правового механізмів приватизації підприємств промисловості, недостатня прозорість процесів приватизації та утвердження соціальних зобов'язань нових власників; недосконалий порядок ліквідації вугледобувних підприємств, низький рівень правового та соціального захисту працівників, що підлягають вивільненню;

недосконалість законодавства, що регламентує соціально-трудові процеси та працю на підприємствах досліджуваних галузей, порушення та невиконання окремих положень чинного гірничого законодавства, а також інших законодавчих і договірних соціально-трудових гарантій та норм, які забезпечують соціальний захист працівників.

**Висновки.** Послідовність проаналізованих перешкод щодо розвитку підприємств вугільної та металургійної галузей промисловості показала їх типовість і обумовила визначення пріоритетних напрямів з їх подолання з системою заходів щодо реалізації.

Для збереження кадрового потенціалу необхідно на підприємствах промисловості здійснити такі заходи:

забезпечити переважно укладання безстрокових трудових угод із висококваліфікованими працівниками;

поширити практику розробки та реалізації на підприємствах обох галузей Стратегії збереження і розвитку персоналу, положень щодо корпоративної культури, забезпечити їх розуміння та підтримку більшістю працівників підприємств;

удосконалити зміст і процедуру укладання колективного до.говору на підприємствах галузей у контексті більшого узгодження інтересів сторін та чіткого визначення обсягів і сфер застосування займаної праці;

запровадити на підприємствах системи вертикальної професійної мобільності, різноманітні форми залучення працівників до процесу прийняття рішень, що сприяє закріпленню кадрів.

*Забезпечення професійного розвитку персоналу* можливе на основі таких заходів:

створення на підприємствах розгалуженої системи виробничого навчання та підвищення кваліфікації персоналу, що охоплює всі категорії працівників та всі форми навчання;

моніторинг кадрового забезпечення підприємств, відповідності кваліфікаційного рівня працівників вимогам виробництва;

розробка комплексних планів підвищення кваліфікації; забезпечення перманентного підвищення кваліфікації всіх працівників відповідно до вимог виробництва; упровадження системи безперервного навчання;

суттєве збільшення фінансування виробничого навчання з метою розширення, яке є інвестиціями в людський капітал;

формування і розвиток навчально-виробничих комплексів ступінчастої підготовки працівників підприємств, створення корпоративних університетів, удосконалення організації навчання, створення інтегрованих навчальних планів і програм навчання працівників, які забезпечують регулярність навчання;

посилення рівня мотивації працівників до підвищення кваліфікації через систему оплати праці, кар'єрного зростання та винагороди за успішне професійне навчання й підвищення кваліфікації;

планування кар'єри і забезпечення просування на посади працівників із високим освітньо-кваліфікаційним рівнем, забезпечення кар'єрного зростання працівникам, які підвищили кваліфікацію.

*Для підвищення оплати праці необхідно:*

запровадження на підприємствах таких систем організації оплати праці, які б відповідали досягненням сучасної теорії та практики організації оплати праці, матеріального стимулювання;

при розробці систем оплати праці на підприємствах забезпечити комплексний зв'язок розміру заробітної плати від індивідуальних результатів трудової діяльності кожного працівника та рівня його кваліфікації, інноваційності, мобільності; не допускати невинувато надмірну диференціацію заробітків;

забезпечення неухильного дотримання норм трудового законодавства у соціально-трудовій сфері, своєчасного підвищення мінімальної заробітної плати відповідно до поетапної зміни цієї соціальної гарантії державою;

забезпечення повної та своєчасної виплати заробітків працівникам підприємств усіх форм власності.

*Поліпшення умов праці потребує:*

збільшення фінансування системи охорони праці підприємств, поліпшення її матеріального, технічного, кадрового та організаційного забезпечення;

удосконалення системи матеріального та морального стимулювання працівників щодо дотримання ними вимог безпеки праці;

удосконалення системи організації праці, забезпечення неухильного дотримання норм трудової та технологічної дисципліни як умови попередження нещасних випадків на виробництві;

підвищення рівня кваліфікації працівників служб охорони праці; розвиток інституту уповноважених з охорони праці.

*Підвищення ефективності праці та рівня задоволеності працівників процесом трудової діяльності* можливе шляхом:

удосконалення кадрового менеджменту, забезпечення його орієнтації на підвищення результативності праці на основі розробки стратегій розвитку персоналу в контексті стратегії модернізації виробництва;

суттєвого підвищення рівня оплати праці та надання соціального пакета, забезпечення ефективної системи морального стимулювання, спрямованого на підвищення продуктивності праці;

відродження на підприємствах системи змагальності, забезпечення її оцінки та стимулювання, а також розвитку різноманітних форм трудового змагання;

запровадження сучасних систем нормування праці, її оцінки, забезпечення контролю за продуктивністю праці.

*Забезпечення високого рівня соціального розвитку трудових колективів на підприємствах вугільної та металургійної галузей потребує:*

- розробки та реалізації планів соціального розвитку трудових колективів, що охоплює всі аспекти соціально-трудових відносин;
- формування та запровадження на підприємствах галузей корпоративної культури, націленої на розвиток та ефективне використання людського капіталу підприємства;
- забезпечення розвитку трудового колективу підприємства як єдиної команди з високими характеристиками колективізму, корпоративізму, професіоналізму, креативності, культури, професійної мобільності, здатності до інновацій;
- формування стійких і згуртованих виробничих колективів (бригад, підрозділів), спроможних до ефективної трудової діяльності на основі принципів узгодження інтересів, співробітництва, взаємозамінності, колективізму;
- надання працівникам підприємства вагомого соціального пакету, що стимулює розвиток персоналу і сприяє закріпленню його в організації.

*Розвиток соціальної відповідальності бізнесу перед суспільством та територіями присутності потребує:*

- формування в Україні єдиних правил ведення бізнесу тільки як соціально орієнтованого та відповідального перед власним персоналом і суспільством в цілому;
- визначення методологічних основ і методичних рекомендацій щодо кваліфікації та оцінки бізнесу з точки зору його соціальної відповідальності, створення єдиних критеріїв оцінки ступеня соціальної відповідальності бізнесу;
- широкого запровадження на підприємствах вугільної та металургійної галузей міжнародного стандарту КСВ ISO 26000 – Керівництво з соціальної відповідальності;
- поліпшення відносин корпорацій із місцевими органами влади, громадськістю, населенням, засобами масової інформації шляхом активної участі в обговоренні проблем території, обміні інформацією, готовності брати участь у вирішенні конкретних проблем узгодження інтересів сторін соціального діалогу на основі реальних можливостей кожної зі сторін;
- активної співпраці компаній і територіальних органів управління у вирішенні соціальних проблем території шляхом спільної розробки та фінансування конкретних проектів;
- створення механізму суспільного контролю за дотриманням сторонами соціального діалогу взятих зобов'язань і відповідальності за їх невиконання.

Таким чином, перспективи розвитку підприємств обумовлюють проведення модернізації управління в виробничій, трудовій, соціальній та економічній сферах, яка буде сприяти досягненню економічної ефективності та соціальної справедливості.

#### Список літератури.

1. Булеев И.П. Мотивация труда в промышленности: теория и практика: монография / И.П. Булеев, Е.И. Булеев, Г.С. Атаманчук, А.Н. Рева // НАН Украины, Ин.т економики пром.сти. – Донецк: Ин.т економики пром.сти НАН Украины, 2012. – 337 с.
2. Інвестування в людський капітал у системі чинників гідної праці: монографія / [О.А. Грішнова, О.В. Дорош, С.Я. Шурпа]; за наук. ред. д.ра екон. наук, проф. О.А. Грішнкової. – К.: КНЕУ, 2015. – 222 с.
3. Козаченко Г.В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізми забезпечення: монографія / Г.В. Козаченко, В.П. Пономарьов, О.М. Ляшенко. – Київ: Лібра, 2003. – 280 с.
4. Лепа Р.Н. Моделирование уровня поддержки организационных изменений персоналом // Модели управления в рыночной экономике: сб. науч. пр. Заг. ред. та передумова Ю.Г. Писенко; Донецький нац. ун.т. – Донецьк: Цифрова типографія, 2014. – Спец. вип. – С. 238.251.
5. Ляшенко О.М. Сучасні підходи до управління підприємством // The economic security is imperative of modern enterprise management, 2015. – P. 421.425.
6. Мазов М.М. Анализ формирования портфеля проектов металлургического предприятия на основе стратегии устойчивого развития / М.М. Мазов, В.А. Петренко // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб. наук. пр. – Луганськ: вид.во СНУ ім. В. Даля, 2015. – 4(56). – С. 5.14.
7. Медведєва І.Б. Діагностування безпеки промислового підприємства у тривірневій системі фінансових відносин: монографія / І.Б. Медведєва, М.Ю. Погосова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2011. – 264 с.
8. Методи розвитку та забезпечення капіталізації промислових підприємств в умовах інституціональних змін: моногр. / І.П. Булеев, Н.Ю. Брюховецька та ін. НАН України, Ин.т економики пром.сти. – Київ, 2016. – 312 с.
9. Соціальний вимір вугільної та металургійної галузей промисловості України: монографія / О.І. Амоша, Ю.С. Залознова, В.П. Антонюк, О.Ф. Новікова та ін.; НАН України, Ин.т економики пром.сти. – Донецьк, 2013. – 164 с.
10. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А.М. Колот, І.Ф. Гнибіденко, О.О. Гераситменко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденко. – К.: КНЕУ, 2015. – 295 с.
11. Сумець О.М. Стратегія сучасного підприємства та його економічна безпека: навч. посіб. / О.М. Сумець, М.Б. Тулар. – Київ: Хай.Тек Прес, 2008. – 40 с.
12. Шмигаль Н.М., Ляшенко О.М. Особливості правового регулювання економічної безпеки підприємств в Україні // Держава і регіони. Серія: Економіка та підприємництво, 2015 р. – С. 91.95.

#### References.

1. Buleev, Y.P., Buleev, E.Y., Atamanchuk, H.S. and Reva, A.N. (2012), *Motyvatsiya truda v promyshlennosti: teoriya y praktyka* [Work motivation in industry: theory and practice], Institute of the Economy of Industry of the NAS of Ukraine, Donetsk, Ukraine.
2. Hrishnova, O.A., Dorosh, O.V. and Shurpa, S.Ya. (2015), *Investuvannia v liudskij kapital u systemi chynniv hidnoi pratsi* [Investing in human capital system chynniv decent work], Kyiv national economic university, Kyiv, Ukraine.
3. Kozachenko, H.V., Ponomar'ov, V.P., Kozachenko, H.V. and Liashenko, O.M. (2003) *Ekonomichna bezpeka pidpriemstva: sutnist' ta mekhanizmy zabezpechennia* [The economic security of the enterprise: the nature and mechanisms to ensure], Libra, Kyiv, Ukraine.
4. Lepa, R.N. (2014) "Modeling the level of support staff organizational changes", *Zbirka naukovykh prac* [Collection of Scientific Papers], Donetsk National University, Donetsk, Ukraine, pp. 238.251.
5. Liashenko, O.M. (2015) "Current approaches to enterprise management", *The economic security is imperative of modern enterprise management*, pp. 421.425.
6. Mazov, M.M. and Petrenko, V.A. (2015) "Analysis of the formation of the portfolio of metallurgical enterprises on the basis of the sustainable development strategy" *Zbirka naukovykh prac*, [Collection of Scientific Papers], Upravlinnja proektami ta rozvitok virobництва [Project management and development of production], Chidnoukrayinsky National University, Lugansk, 4(56), pp. 5.14.
7. Medvedieva, I.B. and Pohosova, M.Yu. (2011), *Diahnostuvannia bezpeky promyslovoho pidpriemstva u tryrivnevij systemi finansovykh vidnosyn* [Diagnosis security of industrial enterprises in the three-tier system of financial relations] Kharkiv national economic university, Kharkiv, Ukraine.
8. Bulieiev, I.P. and Briukhovets'ka, N.Yu. (2016) *Metody rozvytku ta zabezpechennia kapitalizatsii promyslovykh pidpriemstv v umovakh instytutsional'nykh zmin* [Methods of capitalization and software industry in terms of institutional change], Institute of the Economy of Industry of the NAS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.
9. Amosha, O.I., Zaloznova, Yu.S., Antoniuk, V.P. and Novikova, O.F. (2013) *Sotsial'nyj vymir vuhil'noi ta metalurhijnoi haluzej promyslovosti* [The social dimension of the coal and steel industries of Ukraine], Institute of the Economy of Industry of the NAS of Ukraine, Donetsk, Ukraine.
10. Kolot, A.M., Hnybidenko, I.F. and Herasytmenko, O.O. (2015) *Sotsial'no-trudovi vidnosyny zajnatiosti: suchasni tendentsii, vyklyky, shliakhy rozvytku* [Labor Relations Employment: current trends, challenges, ways]: Kyiv national economic university, Kyiv, Ukraine.
11. Sumets', O.M. and Tular, M.B. (2008) *Stratehii suchasnoho pidpriemstva ta joho ekonomichna bezpeka* [Strategy modern enterprise and its economic security], Khaj.Tek Pres, Kyiv, Ukraine.
12. Shmyhal', N.M. and Liashenko, O.M. (2015) "Features of legal regulation of economic security companies in Ukraine" *Derzhava i rehiony. Seria: Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, pp. 91.95.

\* Публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Держаного фонду фундаментальних досліджень за конкурсним проектом Ф71/21095

Publications are based on the research provided by the grant support of the State Fund for Fundamental Research (project N Ф71/21095)

Стаття надійшла до редакції 01.07.2016 р



ТОВ "ДКС Центр"