

International Economics Working Paper, 2012. – № 12.

7. Ершов М. В. Мир в посткризисных условиях – новые проблемы / М. В. Ершов // Деньги и кредит. 2012. – № 1. – С. 48–54.

8. Офіційний сайт Світового банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://data.worldbank.org/>

9. Bank for International Settlements Annual Report 2011/2012 [Electronic source] – Available at: <http://www.bis.org/publ/arpdf/ar2012e.htm>

10. World economic outlook: a survey by the staff of the International Monetary Fund, International Monetary Fund, Washington, DC, 2012, No. 10.

References

1. Belinska Y. A., Pokryshka D.S., Moldovan O.O. Zabezpechennya finansovoi stabilnosti v Ukraini v umovakh postkryzovoi ekonomiky. Kyiv, NISD, 2011, 38 p.

2. Pokryshka D. S., Zhalilo Y. A., Lyapin D. V. Mekhanizmy rozvytku pidpryyemnytstva v umovakh postkryzovoho vidnovlennya ekonomiky Ukrainy. Kyiv, NISD, 2010, 72 p.

3. Shevchenko V. Mizhnarodne zaluchennya kapitalu v postkryzovykh umovakh, Teoretychni ta prykladni pytannya ekonomiky, 2011, № 26, pp. 161-167 .

4. Yurchishin B. Superechnosti post-kryzovykh perspektyv. Razumkov Centre, 2011, 43 p.

5. World economic outlook : a survey by the staff of the International Monetary Fund. — Washington, DC : International Monetary Fund. -2012. - № 10.

5. Hyun Song Shin Financial Intermediation and the Post-Crisis Financial System, BIS Working Papers, 2010, No 304, 28 p.

6. Nicolas Veron Financial Reform after the Crisis: An Early Assessment, Peterson Institute for International Economics Working Paper, 2012, No. 12-2.

7. Ershov M.V. Myr v postkryzysnykh uslovyakh – novye problem, Denhy y kredyt. 2012, № 1, pp. 48-54.

8. World Bank - [Electronic source] - Available at: <http://data.worldbank.org/>

9. Bank for International Settlements Annual Report 2011/2012 - [Electronic source] - Available at: <http://www.bis.org/publ/arpdf/ar2012e.htm>

10. World economic outlook: a survey by the staff of the International Monetary Fund, International Monetary Fund, Washington, DC, 2012, No. 10.

Надійшла 12.09.2013; рецензент: д. е. н. Карлін М. І.

УДК 331.108.26

С. А. ПОПЕЛЬ, А. С. ТЕЛЬНОВ

Хмельницький національний університет

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті обґрунтовано роль інтелектуального капіталу в інноваційному розвитку машинобудівних підприємств. Проаналізовано динаміку чисельності персоналу, його структуру за категоріями працівників, професійно-кваліфікаційний і віковий склад підприємств. Розглянуто стан матеріального стимулювання інноваційної активності персоналу підприємств. Досліджено ефективність використання трудового потенціалу підприємств. Особливу увагу приділено аналізу професійного розвитку персоналу машинобудівних підприємств.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, інноваційний потенціал, машинобудівне підприємство, інноваційна активність.

S. A. POPEL, A. S. TELNOV

Khmelnytsky National University

INTELLECTUAL CAPITAL AS BASIS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF MACHINE-BUILDING ENTERPRISE

The aim of the paper is comparative analysis of staffing innovation of machine-building enterprise. In the article grounded a role of intellectual capital is in innovative development of machine-building enterprises. Analysed the dynamics of the number of personnel, its structure for categories of workers, professional qualification and age structure. Explored the efficiency of utilization of labour potential of the analyzed companies. Studied stimulate innovative activity personnel. Investigated the effectiveness of utilization of labour potential. Particular attention is given to retraining and skills development studied companies. As a result, it was found that the activities of companies in the field of human resources innovation tied with many problems and difficulties. Definitely need to develop an action plan for each company, which will be aimed at maintaining and increasing human capacity.

Keywords: intellectual capital, innovative potential, machine-building enterprise, innovative activity.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку світового господарства характеризується переходом країн до інформаційно-інноваційної моделі економіки. Інформаційно-інноваційна модель розвитку спричиняє стрімкий розвиток інформаційних технологій, інтелектуалізацію основних факторів виробництва та формування потужного інноваційного потенціалу.

В умовах формування суспільства, що базується на знаннях, першочерговим стає завдання створення і нарощення інтелектуального й інноваційного потенціалу. Розуміння цього в умовах економіки знань є основою підвищення результативності діяльності як окремого підприємства, так і держави в цілому.

Найбільш важливу роль в інноваційному процесі відіграє інтелектуальний капітал, який акумулює наукові та професійно-технічні знання працівників, поєднує інтелектуальну працю та інтелектуальну власність, нагромаджений досвід, спілкування тощо. Інтелектуальний капітал стає все більш значимим, визначає імідж підприємств і зміст бізнесу. Останні дослідження у сфері інтелектуального капіталу свідчать про більш високу цінність інтелектуального капіталу порівняно з матеріальними ресурсами. Саме тому інтелектуальний розвиток є визначальним в процесі інноваційної діяльності і пріоритетним напрямком проведення наукових досліджень.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідженням питання інноваційного розвитку підприємств займалися чимало науковців, серед яких слід відзначити таких, як В. Александрова, М. Алле, О. Амоша, Ю. Бажал, Л. Байбакова, Є. Бельтюков, В. Бريدун, Л. Водачек, О. Водачкова, А. Гальчинський, В. Гейць, Н. Гончарова, В. Гусев, І. Грузнов, С. Кіреєв, Г. Козаченко, Н. Краснокутська, М. Краюхін, О. Кузьміна, В. Онищенко, В. Семиноженко, С. Ягудіна. Серед науковців, які займалися вивченням проблем інтелектуального капіталу підприємств, як складової інноваційного потенціалу, слід відзначити О.В. Кендохова, А.А. Кривчикова, І.Л. Каложного, Т.В. Калюжну, Р.А. Фатхутдінова, Л.І. Федулову, А.А. Чухно, Н.І. Чухрай [1–8].

Проте на сьогоднішній день в цьому напрямку залишається багато дискусійних питань та не вирішених проблем, які потребують проведення подальших досліджень.

Постановка завдання. Метою статті є компаративний аналіз інтелектуального капіталу як основи інноваційного розвитку машинобудівного підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні тенденції у виробництві, пов'язані з науково-технічним прогресом і посиленням конкуренції, обумовлюють підвищення вимог до професіоналізму працівників, їх інтелектуального рівня, і як наслідок, якості їх праці. В процесі удосконалення кадрових технологій, яке диктується вимогами інноваційної економіки, кожне підприємство повинно бути спрямоване в своїй діяльності на довгостроковий і тривалий розвиток, тому персонал визнається його головним стратегічним ресурсом, який повинен творчо виявляти себе в роботі [3, с. 330]. Про роль ключового фактора економічного розвитку – інтелектуального капіталу – підкреслюється в роботах А.А. Чухна [6]. Інтелектуальний капітал покладено в основу формування національної інноваційної системи України.

Людина є ключовою ланкою у процесі створення інноваційної продукції, тому саме висококваліфіковані працівники займаються дослідженнями, в процесі яких створюють нові винаходи, ноу-хау, раціоналізаторські пропозиції, корисні моделі, промислові зразки. У цьому контексті на підприємстві потрібно створити такі умови праці для працівників сфери інноваційної діяльності, які б найкраще задовольняли їх вимоги і стимулювали до продуктивної інноваційної праці. Більшість вітчизняних керівників ще не усвідомили роль персоналу в інноваційному підприємстві, що і зумовлює низький рівень розвитку вітчизняної промисловості.

Тому досить важливого значення набуває проведення більш детального аналізу інтелектуального капіталу в розвитку інноваційної діяльності підприємства. Як об'єкт дослідження нами було обрано три найбільших машинобудівних підприємств м. Хмельницького, а саме: ДП «Новатор», ПАТ «Темп», ПАТ «Укрелектроапарат».

В першу чергу слід проаналізувати динаміку чисельності персоналу, професійно-кваліфікаційний і віковий склад підприємств (табл. 1).

З даних, наведених у табл. 1, видно, що показник кількості працівників протягом досліджуваного періоду продемонстрував тенденцію до скорочення на всіх підприємствах. Так, скорочення кількості персоналу на ДП «Новатор» становило 8,9% (168 чол.), на ПАТ «Темп» – 16,7% (34 чол.). Найбільш значне скорочення спостерігалось на ПАТ «Укрелектроапарат» – 45% (803 чол.). Причиною стрімкого скорочення працівників протягом досліджуваного періоду стала фінансово-економічна криза.

Однією із найбільш важливих якісних характеристик інтелектуального капіталу є освітній рівень. На сьогоднішній день існують досить серйозні проблеми у сфері підготовки висококваліфікованих кадрів, які в першу чергу зумовлені тим, що сучасна система освіти не повною мірою відповідає соціально-економічним потребам суспільства та рівню розвитку виробництва.

Фактом, що підтверджує дане твердження, є стан освітнього рівня працівників досліджуваних підприємств. На ДП «Новатор» неповну та базову вищу освіту мають 19–21% працівників, повну вищу освіту – 17–20%, на ПАТ «Темп» неповну та базову вищу освіту 12–15% працівників, повну вищу 19–28%, на ПАТ «Укрелектроапарат» неповну та базову вищу освіту мають 15–18% працівників, повну вищу 20–23%.

На особливу увагу також заслуговує вікова структура персоналу машинобудівних підприємств. Так, найбільшу частку в структурі персоналу займає вікова група 35–50 років, питома частка якої коливається на підприємствах в межах 40–50%. Інші вікові групи за питомою вагою є приблизно рівними і становлять 15–30% кожна.

Таблиця 1

**Професійно-кваліфікаційний і віковий склад персоналу підприємств
(розраховано авторами на основі звітності підприємств)**

Роки	Середньо-облікова чисельність працівників, чол.	Склад робітників за освітнім рівнем		Кількість працюючих у віці, роки			
		Неповна та базова вища освіта	Повна вища освіта	15–34	35–50	51–55	55–59
ДП «Новатор»							
2008	1888	394	328	238 (12,6%)	824 (43,7%)	409 (21,6%)	417 (22,1)
2009	1724	344	311	237 (13,7%)	755 (43,8%)	375 (21,8%)	357 (20,7%)
2010	1621	309	293	265 (16,3%)	694 (42,8%)	350 (21,6%)	312 (19,2%)
2011	1720	324	324	383 (22,3%)	685 (39,8%)	329 (19,1%)	323 (18,8%)
2012	1720	332	342	436 (25,3%)	762 (44,3%)	348 (20,2%)	174 (10,1%)
ПАТ «Темп»							
2008	203	34	50	32 (15,8%)	86 (42,4%)	37 (18,2%)	48 (23,6%)
2009	172	22	33	12 (7%)	88 (51,1%)	35 (20,3%)	37 (21,5%)
2010	181	27	42	33 (18,2%)	72 (39,8%)	40 (22,1%)	36 (19,9%)
2011	204	30	57	47 (23%)	86 (42,2%)	33 (16,2%)	38 (18,6%)
2012	169	22	48	38 (22,5%)	75 (44,4%)	24 (14,2)	31 (18,3%)
ПАТ «Укрелектроапарат»							
2008	1781	313	358	576 (32,3%)	671 (37,7%)	321 (18%)	213 (12%)
2009	1565	246	308	420 (26,8%)	729 (46,6%)	267 (17,1%)	149 (9,5%)
2010	1217	212	252	389 (32%)	542 (44,5%)	209 (17,2%)	77 (6,3%)
2011	1073	198	246	354 (33%)	479 (44,6%)	176 (16,4%)	64 (6%)
2012	978	176	224	332 (34%)	446 (45,6%)	141 (14,4%)	59 (6%)

Далі проаналізуємо ефективність використання трудового потенціалу на досліджуваних підприємствах. На основі аналізу даних табл. 2, можна говорити про значне зростання продуктивності праці працівників. Так, на ДП «Новатор» протягом досліджуваного періоду продуктивність праці зросла на 216,5%, на ПАТ «Темп» – на 274,8%, ПАТ «Укрелектроапарат» – на 116,7% (незначне скорочення показника відбулося у 2009 році на ПАТ «Укрелектроапарат» і ПАТ «Темп»).

Таблиця 2

**Ефективність використання трудового потенціалу
(розраховано авторами на основі звітності підприємств)**

Роки	Показники							
	Дохід від реалізації товарів, послуг, тис. грн.	Середньо-облікова чисельність працівників, чол.	Фонд робочого часу, люд.-год.			Продуктивність праці, тис. грн.	Фонд оплати праці, тис. грн.	Середньо-місячна заробітна плата, грн.
			Всього	Відпрацьований	Коефіцієнт використання фонду робочого часу, %			
ДП «Новатор»								
2008	133719	1888	3855096	2964738	0,77	70,8	32457,1	2542,1
2009	138718	1724	3463084	2246332	0,65	80,4	27970,7	1352,0
2010	163925	1621	3181021	2180117	0,69	101,1	35873,8	1844,2
2011	232931	1720	3256677	2549749	0,78	135,4	53473,6	2590,8
2012	263693	1720	3297686	2678110	0,81	153,3	61021,4	2956,6
ПАТ «Темп»								
2008	18519	203	367015	320807	0,87	91,2	4721,7	1938,3
2009	14314	172	368736	246430	0,67	83,2	3756,7	1820,1
2010	33779	173	345914	288464	0,83	195,3	4920,7	2370,3
2011	38490	196	384385	354161	0,92	196,4	6991,0	2972,4
2012	46863	187	367281	305095	0,83	250,6	6560,2	2923,4
ПАТ «Укрелектроапарат»								
2008	418812	1781	4096300	2843552	0,69	235,1	50384,7	2357,5
2009	187936	1565	1437636	1240459	0,86	120,1	24936,2	1327,8
2010	257106	1217	2440611	1457939	0,6	211,2	27933,7	1912,7
2011	269651	1073	2320132	1464473	0,63	251,3	31427,5	2440,8
2012	268298	978	2123652	1457220	0,69	274,3	34703,0	2957

Слід також відзначити негативну тенденцію – зменшення відпрацьованого фонду робочого часу, а

саме: ПАТ «Темп» – на 4,9%, ДП «Новатор» на 9,7%, і найбільш значне скорочення спостерігалось на ПАТ «Укрелектроапарат» – 48,8%. Попри це, коефіцієнт використання фонду робочого часу залишався практично на одному й тому ж рівні.

Що стосується середньомісячної заробітної плати, то значення цього показника значно зросло і протягом досліджуваного періоду зростання становило 116,3% на ДП «Новатор», 150,8% на ПАТ «Темп», 125,4% на ПАТ «Укрелектроапарат».

Зрозуміло, що ефективна діяльність у сфері розвитку інтелектуального капіталу підприємства неможлива без відповідного матеріального стимулювання і заохочення. Тому розглянемо стимулювання інноваційної активності персоналу на підприємствах.

Дані табл. 3 свідчать про те, що протягом досліджуваного періоду на всіх підприємствах відбулося зростання фонду оплати праці, яке було спричинено в першу чергу дією таких факторів, як зростання обсягів виробництва, збільшення виплат за роботу у дні, непередбачені режимом роботи підприємств, а також збільшення компенсаційних та заохочувальних виплат працівникам.

Таблиця 3

**Стимулювання інноваційної активності персоналу
(розраховано авторами на основі звітності підприємств)**

Підприємство	Роки	Фонд заробітної плати				Заохочувальні та компенсаційні виплати	Всього
		Фонд основної оплати, тис. грн.	Фонд додаткової оплати				
			Всього тис. грн.	У т.ч.			
			Премії	Надбавки			
ПАТ «Укрелектроапарат»	2008	34369,3	15228,3	4887,2	4899,1	786,6	50384,2
	2009	12167,9	12326,1	4236,5	4782,1	432,2	24926,2
	2010	17258,3	10480,3	344,6	5327,9	195,1	27933,7
	2011	21258,7	10107,4	1068,8	6024,1	61,4	31427,5
	2012	23159,7	7521,4	752,3	4325,1	4021,9	34703,0
ДП «Новатор»	2008	20154,6	11925,7	6225,1	1058,3	149,6	32457,1
	2009	17569,8	10026,9	4212,1	1014,1	374,0	27970,7
	2010	22548,2	12905,6	7122,2	1205,5	420,0	35873,8
	2011	34922,0	17834,7	11723,0	1423,0	716,9	53473,6
	2012	38129,6	21958,1	15539,8	1385,5	933,7	61021,4
ПАТ «Темп»	2008	3542,3	936,0	215,6	312,7	158,1	4478,3
	2009	2983,8	770,9	-	314,1	2,0	3756,7
	2010	3838,8	879,3	-	293,1	202,6	4920,7
	2011	5141,9	1532,5	394,0	482,2	316,6	6991,0
	2012	4707,9	1483,1	412,3	439,8	369,2	6560,2

Проте слід відзначити, що у 2009 році відбулося різке скорочення фонду оплати праці. Під впливом фінансової кризи підприємства були змушені вдатися до значної економії коштів за рахунок роботи в режимі неповного робочого тижня працівників-годинників, інженерно-технічних працівників та невиконання соціальних виплат і премій за господарську діяльність.

Також слід звернути особливу увагу на динаміку фонду додаткової оплати праці і заохочувальні та компенсаційні виплати, оскільки саме ці види доплати мають найбільший стимулюючий ефект на персонал підприємства. На ПАТ «Укрелектроапарат» протягом 2008–2012 років сума фонду додаткової оплати праці і заохочувальних та компенсаційних виплат зменшилася. Однак, якщо розглядати в розрахунку на одного працівника, то спостерігається їх зростання. На ДП «Новатор» і ПАТ «Темп» витрати, пов'язані зі стимулюванням персоналу, зростали і в загальному обсязі, і в розрахунку на одного працівника.

Машинобудівним підприємствам, які займаються інноваційною діяльністю, слід звернути увагу на підготовку висококваліфікованого персоналу, оскільки на сьогоднішній день технології розвиваються значно швидше, ніж персонал. Скорочення розриву в розвитку технологій і персоналу можна досягнути шляхом професійного розвитку персоналу. Розвиток персоналу є першоосновою ефективною інноваційною діяльністю підприємства, оскільки саме працівник в процесі своєї професійної діяльності створює і реалізовує інноваційні продукти, розробки, раціоналізаторські рішення.

Тому необхідно більш детально проаналізувати стан розвитку персоналу на машинобудівних підприємствах Хмельницького регіону (табл. 4).

Як бачимо з даних табл. 4, протягом досліджуваного періоду на ДП «Новатор» кількість працівників, які пройшли підвищення кваліфікації чи яких було навчено новим професіям значно зростає. Так, у 2008 році на підприємстві було навчено новим професіям 27 працівників, а у 2012 році – 206 чол. (зростання склало 763 %), підвищили кваліфікацію 68 працівників у 2008 році, а у 2012 році – 86 чол. (зростання становить 126,5%)

На ПАТ «Укрелектроапарат» склалася протилежна ситуація. З кожним роком кількість працівників,

які підвищили кваліфікацію чи яких було навчено новим професіям скорочується. Кількість працівників, яких було навчено новим професіям, зменшилася з 194 чол. у 2008 році до 56 чол. у 2012 році. Кількість працівників, які підвищили свою кваліфікацію, зменшилася з 54 чол. у 2008 році до 16 чол. у 2012 році.

Таблиця 4

**Перепідготовка і підвищення кваліфікації персоналу
(розраховано авторами на основі звітності підприємств)**

Рік	Навчено новим професіям			Навчено новим професіям керівників, фахівців	Підвищили кваліфікацію:		
	Всього	У т.ч.			Всього	У т.ч.	
		безпосередньо на виробництві	у навч. закладах			безпосередньо на виробництві	у навч. закладах
ДП «Новатор»							
2008	27	20 (74,1 %)	7 (25,9%)	-	68	44 (64,7 %)	24 (35,3%)
2009	15	13 (86,7%)	2 (13,3%)	-	41	29 (70,7 %)	12 (29,3%)
2010	36	35 (97,2)	1 (2,8%)	-	27	15 (55,6%)	12 (44,4%)
2011	160	159 (99,4%)	1 (0,6%)	-	29	18 (62,1%)	11 (37,9%)
2012	206	199 (96,6%)	7 (3,4%)	-	86	67 (77,9%)	19 (22,1 %)
ПАТ «Темп»							
2008	3	1 (33,3%)	2 (66,7)	-	-	-	-
2009	-	-	-	-	4	4 (100%)	-
2010	-	-	-	-	7	7 (100%)	-
2011	-	-	-	-	6	6 (100%)	-
2012	7	-	7 (100%)	-	4	4 (100%)	-
ПАТ «Укрелектроапарат»							
2008	194	183 (94,3%)	11 (5,7%)	-	54	38 (70,4%)	16 (29,6%)
2009	172	165 (95,3%)	7 (4,7%)	-	48	33 (68,8%)	15 (31,2%)
2010	115	112 (97,4%)	3 (2,6%)	-	35	26 (74,3%)	9 (25,7%)
2011	87	87 (100%)	-	-	23	15 (65,2%)	8 (34,8%)
2012	56	56 (100%)	-	-	16	11 (68,8%)	5 (31,2 %)

Найгірша ж ситуація у даному напрямку діяльності спостерігається на ПАТ «Темп». Діяльність із навчання новим професіям персоналу проводилася лише у 2008 р. (3 чол.) і 2012 р. (7 чол.). Також досить незначною є кількість працівників, які підвищували свою кваліфікацію. Даний показник у 2009 р. склав 4 чол., у 2010 р. – 7 чол., 2011 р. – 6 чол. і у 2012 р. – 4 чол. При чому підвищення кваліфікації здійснювалося виключно на виробництві.

Висновок. Діяльність досліджуваних підприємств у напрямку кадрового забезпечення інноваційного потенціалу пов'язана із значною кількістю проблем, серед яких падіння обсягів виробництва, економія через роботу в режимі неповного робочого тижня працівників, не виплата соціальних виплат та премій за господарську діяльність (з метою зменшення фонду оплати праці); відсутність навчання новим професіям керівників, професіоналів, фахівців; робота в режимі неповного робочого тижня працівників-погодинників та інженерно-технічних працівників та не виплатою соціальних виплат та премій за господарську діяльність.

Отже, на сьогоднішній день існує гостра необхідність у розробці плану заходів для кожного машинобудівного підприємства, який буде направлений на збереження і нарощення кадрового потенціалу. В першу чергу заходи повинні бути направлені на підвищення матеріальної зацікавленості праці та підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу.

Література

1. Кендюхов О.В. Інтелектуальний капітал як головний фактор розвитку інноваційних процесів / О.В. Кендюхов, А.А. Кривчиков // Економіка та право. – 2011. – № 3. – С. 91–95.
2. Каложний І. Л. Оцінка інтелектуального капіталу і управління ним у процесі створення інноваційного продукту / І. Л. Каложний, Т. В. Каложна, Д. І. Забарін // Економіка промисловості. – 2004. – № 2. – С. 122–130.
3. Тельнов А. С. Інноваційна активність персоналу як передумова високої якості праці / А. С. Тельнов // Університетські наукові записки. – 2007. – № 1 (21). – С. 330–335.
4. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. – СПб: Питер, 2008. – 400 с.
5. Федуллова Л.І. Тендеції розвитку інноваційної політики та її вплив на економічне зростання / Л.І. Федуллова // Економіка і прогнозування. – 2011. – № 2. – С. 63–82.
6. Чухно А.А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми і закономірності розвитку / А.А. Чухно // Економіка України. – 2002. – № 11. – С. 48–55.

7. Чухрай Н.І. Управління інноваційними процесами в межах екосистеми : [монографія] / Н.І. Чухрай, Р. Патора ; за наук. Ред. Н.І. Чухрай. – Львів : Вид-во «Львівська політехніка», 2011. – 216 с.
8. Шульга Ж.О. Особливості інтелектуального капіталу України в умовах інноваційного розвитку економіки / Ж.О. Шульга // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2011. – № 3 (15). – С. 128–132.

References

1. Kandyukhov O.V. Intelektual'nyy kapital yak holovnyy faktor rozvytku innovatsiynykh protsesiv / O.V. Kandyukhov, A.A. Kryvchykov // Ekonomika ta pravo. – 2011. – 3. – S. 91-95.
2. Kalyuzhnyy I. L. Otsinka intelektual'nogo kapitalu i upravlinnya nym u protsesi stvorennia innovatsiynoho produktu / I. L. Kalyuzhnyy, T. V. Kalyuzhna, D. I. Zabarin // Ekonomika promyslovosti. – 2004. – 2. – S. 122–130.
3. Telnov A. S. Innovaciynna akty'vnist' personalu yak peredumova vy'sokoyi yakosti praci / A. S. Tel'nov // Universytetski naukovi zapysky. - 1 (21). 2007. - S. 330-335.
4. Fatxuddynov R.A. Y'nnovacy'onnyj menedzhment / R.A. Fatxutdy'nov. – SPb.: Py'ter, 2008. – 400 s.
5. Fedulova L.I. Tendetsiyi rozvytku innovatsiynoyi polityky ta yiyi vplyv na ekonomichne zrostannya / L.I. Fedulova // Ekonomika i prohnozuvannya. – 2011. – 2. – S. 63–82.
6. Chuxno A.A. Intelektualnyj kapital: sutnist', formy' i zakonirnosti rozvy'tku / A.A. Chuxno // Ekonomika Ukrainy. – 2002. – 11. – S. 48–55.
7. Chuxraj N.I. Upravlinnya innovacijnyimi procesami v mezax ekosystemy: monografiya / N.I. Chuxraj, R. Patora, inshi. Za nauk. Red. N.I. Chuxraj. – Lviv: Vy'davny'ctvo «Lvivska politexnika», 2011. – 216 s.
8. Shulha Zh.O. Osoblyvosti intelektual'nogo kapitalu Ukrainy v umovakh innovatsiynoho rozvytku ekonomiky / Zh.O. Shulha // Visnyk Berdyanskoho universytetu menedzhmentu i biznesu. – 2011. - 3 (15). - S. 128-132.

Надійшла 15.09.2013; рецензент: д. е. н. Войнаренко М. П.

УДК 338.24

Є. М. РУДНІЧЕНКО

Хмельницький національний університет

ПЕРЕДУМОВИ РОЗРОБКИ МОДЕЛІ ВПЛИВУ СУБ'ЄКТІВ МИТНОГО РЕГУЛЮВАННЯ НА СИСТЕМУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

У статті проаналізовано існуючі підходи до кількісної оцінки економічної безпеки підприємства. Наведена принципова схема побудови моделі взаємодії суб'єктів митного регулювання та суб'єктів господарювання. Виділено цілі, вимоги до результату, напрями використання моделі впливу суб'єктів митного регулювання на систему економічної безпеки суб'єктів господарювання. Наведено інструментарій моделювання взаємодії держави та суб'єкта господарської діяльності залежно від задач вибору. Запропоновано об'єктно-процедурну схему побудови моделі впливу суб'єкта митного регулювання на економічну безпеку підприємства.

Ключові слова: модель, економічна безпека, оцінка, суб'єкт митного регулювання.

E. M. RUDNICHENKO

Khmelnitsky National University

THE DEVELOPMENT BACKGROUND OF THE IMPACT MODEL OF THE CUSTOMS REGULATION SUBJECTS ON THE SYSTEM OF ECONOMIC SAFETY OF THE ENTERPRISE

The paper analyses existing approaches to quantifying economic security. The following schematic diagram of constructing a model of interaction of Customs and entities. Highlight purposes, the requirements for the result, areas of influence business model of customs control on the system of economic security entities. Shows instrument modelling interaction between state and entity depending on the result of choice. The necessity of the use of game theory as the mathematical tools for modelling the coordination of the parties. In particular, the theory of antagonistic games, which allows to describe quantitatively antagonistic situation to determine the most appropriate solution for all involved, suggest possible scenarios and more. An object-schema procedural model building effect subject to the customs regulations economic security. This diagram shows connections of basic elements and modelling procedures indicating the direction of information flow. Also interpretation of the results obtained through the use of appropriate modelling system with the main objectives and the factors affecting the current object modelling. Thus consistently addressed elements of the concept model construction impact of those customs regulations on economic security companies can build an appropriate model. Its value for use as entities and actors customs regulations is to harmonize their interaction due observance of the optimal strategy of behaviour.

Keywords: model, economic security, assessment, customs regulations subject

Вступ. Поглиблення сучасних досліджень у сфері взаємодії суб'єктів господарювання з зовнішнім середовищем дозволяє певним чином удосконалити класичні підходи до трактування економічних явищ та процесів, сформулювати корисну для формування управлінських рішень як на мікро-, так і на макрорівні інформацію. Аналізуючи існуючі методики оцінювання економічної безпеки підприємств та індикатори, які для цього використовуються (рисунок 1), необхідно відмітити недостатню увагу дослідників до аналізу