

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЛАСТЕРІВ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена проблемам забезпечення розвитку конкурентного потенціалу кластерів у регіонах України на основі використання сучасних форм їх кадрового забезпечення. Розглянуто та узагальнено основні наукові підходи до визначення сутності конкурентного потенціалу підприємства, визначено основні його елементні складові. Запропоновано створити механізм підготовки власного кадрового потенціалу, використовуючи кластерну взаємодію підприємства та навчальних закладів.

Ключові слова: кластери, конкурентний потенціал підприємства, форми кадрового забезпечення кластерів, кластерна взаємодія.

THEORETICAL ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF THE COMPETITIVE POTENTIAL OF CLUSTERS IN UKRAINE

The article is dedicated to the problems of ensuring the development of the competitive potential of clusters in the regions of Ukraine on the basis of using the modern forms of their staffing. Examined and summarized the basic scientific approaches to determining the nature of the competitive capacity of enterprises, the main element of its components. To improve the mechanism for the formation of a highly developed human resources potential of domestic business structures, it is proposed to focus on the strategy of creating cluster interaction between enterprises and educational institutions. For this purpose, it was proposed to create a mechanism for preparing its own human resources, using the cluster interaction of the enterprise and educational institutions. In our opinion, the introduction of the system of cluster interaction with educational institutions, will be able to provide all participants of the cluster with highly professional and efficient personnel potential and, accordingly, competitive advantages.

Keywords: clusters, forms of personnel maintenance of clusters, staffing form clusters, cluster interaction.

Вступ

З огляду на європейську орієнтацію розвитку економіки України питання міжнародної та регіональної конкурентоспроможності дедалі набуває все більшої актуальності. Спираючись на досвід розвинених країн, вітчизняні науковці, конкурентоспроможність країни та регіону безпосередньо пов'язують з кластеризацією.

Формування територіальних кластерів як вертикально інтегрованих підприємств і організацій взаємозалежних галузей, що мають, як правило, спільну науково-дослідну основу й адекватні елементи системи управління, є перспективним інструментом забезпечення розвитку регіональних економік із мультиплікаційним ефектом в Україні. Саме кластери можуть стати найбільш ефективними засобами регіональної політики, що стимулює ендогенний розвиток регіонів на основі використання місцевих умов і ресурсів, а також конкурентних переваг. Однак аналіз особливостей практичної діяльності вітчизняних підприємств свідчить, що значна їх кількість працюють без належного обґрунтування стратегії розвитку. Це призводить до зниження конкурентного потенціалу підприємств у довгостроковій перспективі. Орієнтованість підприємств на досягнення лише поточних цілей, забезпечення можливостей для підтримки свого функціонування у короткостроковому періоді призводить до втрати багатьох конкурентних переваг на національному та міжнародному ринках.

Окрім того, питання створення територіальних кластерів ще недостатньо науково розроблені, відсутні теоретико-методологічне обґрунтування, відповідні нормативно-правова та методична бази, що загострює актуальність дослідження даного напрямку. Держава має не лише сприяти формуванню кластерів, але й стати учасником нової мережі підприємств, які раніше навіть не контактували між собою [1]. Це створює нові варіанти партнерства, мобілізує ресурси малого та середнього бізнесу на зміцнення конкурентоздатності регіональної економіки та забезпечення сталого як регіонального, так і загальнонаціонального розвитку.

Теоретичним, методичним аспектам та практичним інструментам застосування кластерної методики присвячена значна кількість робіт таких науковців, як М. Портер, Е. Леммер, М. Кітінг, Дж. Клегг, В. Прайс, П. Самуельсон, Дж. Сорос, вітчизняних вчених: М. Войнаренко, Н. Внукова, С. Соколенко, А. Юданов та інших. Конкурентний потенціал став об'єктом численних досліджень, результати яких знайшли своє відображення в наукових працях Л. Абалкіна, В. Адаміка, Л. Балабанової, Т. Вербицької, А. Воронкової, С. Гончарової, А. Гриньова, Т. Загорної, І. Кирчатої, І. Краснокутської, Є. Лапіна, О. Олексюка, І. Отенко, Т. Паладової, Л. Пруса, І. Репіної, Я. Саліхової, Р. Фатхутдінова, О. Федоніна, Н. Хрущ, Н. Чухрай, З. Шершньової, А. Щербакова та інших. Проте недостатньо дослідженими залишаються питання кадрового

забезпечення процесів кластерної взаємодії учасників, не сформовані механізми кадрового забезпечення стратегій розвитку конкурентного потенціалу кластерів. Більш детального розгляду потребують підходи до удосконалення стратегій розвитку бізнес-структур в умовах формування інноваційної моделі економіки за рахунок інтенсифікації їх взаємодії з іншими суб'єктами, зокрема, вищими навчальними закладами, органами державної влади й місцевого самоврядування тощо.

Метою статті є розробка пропозицій щодо забезпечення розвитку конкурентного потенціалу кластерів на основі використання сучасних інноваційних підходів до їх кадрового забезпечення.

Основна частина

Тенденції та перспективи функціонування регіональної економіки перебувають у прямій залежності від наявності на визначеній території відповідного соціально-економічного, науково-технічного та кадрового потенціалу, які в своїй сукупності визначають привабливість соціально-економічної системи для залучення нових видів ресурсів та сприяють формуванню нових видів організаційних утворень. М.П. Войнаренко зазначає: "...багато кластерів включають органи влади та інші установи, такі як університети, центри стандартизації, торговельні асоціації, які забезпечують спеціалізоване перенавчання, інформацію, дослідження та технічну підтримку" [2].

Складні умови господарювання спонукають господарюючих суб'єктів до пошуку різноманітних способів і додаткових можливостей підвищення ефективності діяльності та отримання конкурентних переваг. Одним з найвідоміших способів є інтеграція господарюючих суб'єктів для досягнення ефекту масштабу. Тенденції розвитку сучасного бізнес-середовища вказують на те, що в найближчий час у вітчизняній економіці будуть відбуватися об'єднання, причому, у більшості випадків слід очікувати обрання варіантів м'якої консолідації, у рамках якого буде потрібно використання тимчасових органів управління. У результаті об'єднання скоріше за все будуть створюватися територіальні комплекси та кластери, що не є аналогами корпорацій, а є сукупністю господарюючих суб'єктів, що мають логістичні, інформаційні і технологічні відносини.

Міжнародний досвід розвитку процесів кластеризації [3-5] вказує на позитивні ефекти для економіки країн, оскільки формування кластеру передбачає створення нових робочих місць, ефективного ринку праці та підвищення конкурентоспроможності окремих товарів, галузей та національної економіки в цілому. Специфічною рисою кластерів є те, що ефекти, пов'язані з їх створенням, забезпечують переваги, які неможливо досягти в межах компанії. Працюючи за кластерною моделлю, підприємства, знаходячись в одному регіоні, використовують наявний потенціал (трудовий, ресурсний, інноваційний та інший) цього регіону. Зокрема, частка ВВП Америки, що припадає на кластерні об'єднання, складає близько 61% та частка зайнятого в них трудового потенціалу країни складає 57% [3]. Кластер інформаційних та телекомунікаційних технологій Фінляндії має власні систему освіти, інноваційну систему, мережу пов'язаних виробництв. Машинобудівний та металургійний кластери забезпечили для Фінляндії 30% світового ринку обладнання для виробництва паперу і 40% – обладнання для виробництва целюлози [6]. Яскравим прикладом автомобільного кластеру Східної Німеччини є кластер, до складу якого ввійшли компанії з виробництва комплектуючих та автомобілів, сервісні центри, дослідницькі інститути. В ФРН функціонують 3 кращих світових кластера з 7 кластерів високих технологій, які отримали почесне звання «Силіконова долина XXI століття» [7; 8].

Практика останніх десятиріч свідчить про високий рівень кластеризації економічної діяльності країн світу. Е. Тоффлер назвав кластеризацію третьою хвилею XXI ст., адже саме кластерна інтеграція сприяла впровадженню інновацій і призвела до підвищення конкурентоспроможності багатьох країн. Світовий досвід показав, що кластерний підхід дозволяє підвищити ефективність взаємодії приватного сектора, держави, торговельних та професійних асоціацій, дослідницьких та освітянських закладів в інноваційному процесі.

Головними перевагами кластерної організації виробництва є такі [9]: зміцнення співробітництва між бізнесом, наукою та державою; зростання ефективності роботи компаній завдяки швидшому доступу до ресурсів, знань, інноваційних технологій і постачальників, а також завдяки зменшенню трансакційних витрат; активізація інноваційної діяльності компаній; підвищення рівня інвестиційної привабливості регіонів і країни в цілому, зумовлене вищим рівнем довіри інвесторів до розвинених мережевих структур (порівняно з окремими дрібними компаніями), а також наявністю гарантій і пільг інвесторам з боку держави у випадку її участі у кластерних ініціативах; пришвидшення темпів створення та розвитку нового бізнесу; формування замкнутого виробничого циклу (та ланцюга зростання доданої вартості) у межах країни завдяки створенню у межах кластера відсутніх раніше у виробництві ланок, що напряму пов'язано з розвитком імпортозаміщення.

Кластер, як стійке партнерство взаємозв'язаних підприємств, установ, організацій, окремих осіб, може мати потенціал, який перевищує просту суму потенціалів окремих складових. Цей приріст виникає як результат співпраці і ефективного використання можливостей партнерів на тривалому періоді, поєднання кооперації і конкуренції. Компанії виграють, маючи можливість ділитися позитивним досвідом і знижувати витрати, спільно використовуючи одні і ті ж послуги і постачальників. Постійна взаємодія сприяє формальному і неформальному обміну знаннями, співпраці між організаціями з взаємодоповнюючими

активами і професійними навичками. Міжсуб'єктна взаємодія всіх учасників кластерного об'єднання спрямована на формування, розвиток та ефективне використання нових потенційних можливостей такого організаційного утворення, тобто його конкурентного потенціалу. Конкурентний потенціал є базою, на основі якої кластери здатні зберігати та збільшувати свою конкурентоспроможність у довгостроковій перспективі.

Під конкурентним потенціалом підприємства А. Е. Воронкова розуміє сукупність виробничо-фінансових, інтелектуальних та трудових можливостей, що забезпечують йому стійкі, конкурентні позиції на ринку. Основними характеристиками конкурентного потенціалу промислових підприємств є структура, тобто елементи, що його утворюють; їхній взаємозв'язок і взаємозалежність; можливості конкурентного потенціалу (як реалізовані, так і нереалізовані); ресурси, необхідні для реалізації можливостей конкурентного потенціалу; знання, навички й уміння менеджерів, що дозволяють використовувати ресурси конкурентоспроможного потенціалу підприємства [10, с. 16]. Проте це визначення не враховує зовнішнього середовища діяльності підприємства. Тому доцільно розглянути трактування, яке надає І. М. Кирчата: конкурентний потенціал – це систематизований комплекс взаємоузгоджених можливостей та ресурсів внутрішнього середовища підприємства, який забезпечує отримання конкурентних переваг в умовах змінюваного зовнішнього середовища та обмежених ресурсів, сприяє досягненню поставлених конкурентних цілей та при раціональному використанні забезпечує підприємству високий конкурентний статус [11, с. 5]. Л. В. Балабанова [12, с. 43; 13]. та А. А. Семченко [14, с.22] розглядають конкурентний потенціал як сукупність конкурентних переваг підприємства.

Отже, можна виділити наступні підходи сприйняття конкурентного потенціалу підприємства [14]: 1) сукупність ресурсів та можливостей підприємства; 2) сукупність конкурентних переваг підприємства; 3) здатність підприємства використовувати свої ресурси та можливості; 4) частина загального потенціалу підприємства. Насправді, виділені структурні елементи взаємопов'язані та доповнюють один одного. В цьому контексті, конкурентний потенціал пропонується авторами розуміти як сукупність ресурсів та можливостей підприємства, які при раціональному використанні формуватимуть його конкурентні переваги, що забезпечуватимуть підприємству стійкі конкурентні позиції на ринках у довгостроковому періоді.

Конкурентний потенціал підприємства об'єднує одночасно три рівні зв'язків і відносин: 1) конкурентний потенціал відображає минуле, а саме сукупність характерних для даної системи властивостей, накопичених в процесі її становлення і таких, що забезпечують функціонування системи та її подальший розвиток. Фактично, на даному рівні, конкурентний потенціал набуває значення «ресурс»; 2) конкурентний потенціал частково співпадає з поняттям «резерв», оскільки характеризує рівень наявних та потенційних можливостей, а також розмежування між реалізованими і нереалізованими потенційними ресурсами; 3) конкурентний потенціал орієнтований на майбутній розвиток підприємства, оскільки існує як єдине ціле стійкого і змінного станів діяльності господарюючого суб'єкта [12, с. 17; 13].

З огляду на сутність конкурентного потенціалу виділимо основні його елементи, кожен з яких має специфічні цілі використання і розвитку, знаходиться під впливом різних чинників і становить сильний або слабкий бік підприємства. На нашу думку, в структурі конкурентного потенціалу доречно сформулювати шість основних елементних складових, за допомогою яких підприємство матиме змогу посилити свої конкурентні позиції та забезпечити собі високий конкурентний статус у довгостроковій перспективі [14]: виробничий, управлінський, маркетинговий, інноваційний, ресурсний (охоплює фінансовий, інформаційний та трудовий (кадровий) потенціали) та інтелектуальний (творчий) потенціал, що набуває особливого значення в сучасних умовах розвитку економіки.

Загалом, питання формування конкурентних переваг кластерів не є новим для зарубіжних та вітчизняних вчених, адже кожен з дослідників кластерної проблематики в тій чи іншій мірі здійснює пошук джерел конкурентоспроможності територіально-галузевих об'єднань. Водночас, враховуючи багатоманітність підходів до формування кластерів, виникає необхідність систематизації поглядів на порядок виникнення джерел їх конкурентних переваг. Наприклад, на думку В.В. Лізунова, в кластері конкурентні переваги розвиваються завдяки системним взаємозв'язкам: нові виробники, які приходять з інших галузей, прискорюють розвиток об'єднання через стимулювання досліджень та надання ресурсів для реалізації нових стратегій; відбувається цільовий обмін інформацією та швидке розповсюдження новачій каналами постачальників та/або споживачів, що мають контакти з різними конкурентами; взаємозв'язки всередині кластеру, інколи непередбачувані, призводять до появи нових напрямів конкуренції та породжують якісно нові можливості; людські ресурси та ідеї утворюють нові комбінації та результати, які дозволяють членам кластеру отримувати інноваційну ренту [15]. А.А. Міхеев, представляючи кластери у формі міжгалузевих утворень з інституційною природою, які дозволяють поєднувати різноманітні матеріальні та інтелектуальні ресурси найбільш ефективним способом, стійкість кластерних утворень пояснює виникненням синергетичного ефекту від взаємодії учасників територіально-галузевих об'єднань, і саме у його прояві вбачає шанс кожного з учасників бізнес-мережі зберегти та примножити свої конкурентні переваги в умовах динамічного економічного середовища [16].

Конкурентні переваги кластера в соціально-економічній системі формуються в результаті ефективної співпраці з іншими учасниками економічної спільноти. Міжсуб'єктна взаємодія – це система

взаємин між учасниками кластерного об'єднання, реалізована за допомогою різних форм у рамках стійкої організаційної структури, з урахуванням ролі конкретного суб'єкта в економічному процесі. Форми прояву цієї взаємодії виходять за рамки виключно договірного регулювання та дозволяють покращити інституційне середовище соціально-економічної системи. Тобто, з одного боку, як було доведено вище, набір конкурентних переваг території виступає своєрідним стимулюючим чинником інноваційного розвитку її суб'єктів, з іншого – конструктивна міжсуб'єктна взаємодія учасників регіональної економіки дозволяє покращити конкурентне середовище системи в цілому [2].

Проблема формування кластерів та реалізації стратегії кластерної міжсуб'єктної взаємодії потребує переосмислення ролі держави, освіти і бізнесу в моделі їх взаємодії. Суть моделі взаємодії науково-освітніх установ, підприємств та органів місцевої влади ("потрійної спіралі") полягає в трьох основних елементах: 1) в інформаційному суспільстві, заснованому на знаннях, спостерігається посилена роль дослідницьких університетів у взаємодії з бізнес-структурами та місцевою владою; 2) процес взаємодії трьох ключових інституцій носить спіральний характер, при цьому інноваційна складова походить із цієї взаємодії, а не з ініціативи окремої інституції; 3) кожен з трьох ключових учасників кластеру частково бере на себе роль іншого. Інституції, здатні виконувати нетрадиційні функції вважаються найважливішим джерелом інновацій [17]. Модель "потрійної спіралі" в умовах економіки знань передбачає не тільки взаємозв'язок різних складових інноваційної системи: навчальних закладів, підприємств та держави, а й зближення і навіть часткову взаємозамінність їх функцій. В першу чергу, набуття підприємствами освітніх функцій, а навчальними закладами – підприємницьких функцій, що полягає у здійсненні спільної маркетингової діяльності, у створенні власних дочірніх підприємств та навчальних центрів. Функції держави в рамках цієї моделі теж набувають суттєвих змін: від безпосереднього фінансування фундаментальної академічної науки до виконання функцій посередника між підприємствами та університетами у розвитку й активізації їхньої взаємодії.

Інституціональний аспект може визначати міжсуб'єктну взаємодію на макро-, мезо-, мікро- та нанорівнях. На кожному із цих рівнів суб'єкти кластерного об'єднання різні. Незалежно від рівня міжсуб'єктної взаємодії (на макро-, мезо-, мікро- та нанорівнях) об'єднання підприємств передбачає організацію і самоорганізацію безперервних зустрічних інформаційно-знанневих потоків у системі «освіта - наука - підприємництво - держава», що сприяє розвитку компетенцій і конкурентоздатності всіх учасників процесу кластерного об'єднання.

На макrorівні в якості основних учасників об'єднання визначені наступні суб'єкти: система освіти і науки (вузи, наукові структури), система підприємництва (великий, середній і малий бізнес), держава та її інститути. Всі середовища – природно-екологічне, інформаційно-освітнє, соціокультурне, соціально-економічні – є відкритими. Поле інтелектуальних ресурсів суспільства є безмежним. Лише частина елементів, відображених в інституціональному контурі, мають цілком окреслені межі (вузи, наукові й владні структури, бізнес-структури). Разом з тим, їхні границі рухливі і прагнуть до «розмивання». Взаємозв'язок елементів моделі із зовнішнім середовищем є спрощеним, переважно однобічним. Динамічність системи представлена низкою контурів і стрілок: 1) інституціональним; 2) контуром можливостей реалізації потреб; 3) безліччю контурів циркуляції матеріальних і нематеріальних ресурсів між інститутами [18].

Оскільки кадровий потенціал зосереджує набутий досвід та є джерелом подальшого розвитку бізнес-структури, слід приділяти особливу увагу якісному процесу залучення кадрів. Тільки за умови раціонального відбору працівників подальше застосування методів їх стимулювання може дати очікуваний позитивний ефект.

В умовах глобалізації ринку праці міжнародні компанії вирізняються ефективним кадровим забезпеченням. З одного боку, пошук способів оптимізації процесів виробництва змушує міжнародні компанії впроваджувати нові форми кадрового забезпечення, використовувати більш дешеву зарубіжну робочу силу. З іншого боку, дефіцит професіоналів, який спостерігається і у міжнародному масштабі, та обмеженість національних ринків робочої сили призводять до того, що люди стають найдефіцитнішими ресурсами в міжнародному масштабі, і можливість їхнього залучення залежить від спроможності компанії задовольнити вимоги здобувачів вакансій та забезпечити працівникам необхідні умови праці та можливості особистісного та професійного розвитку.

Аналіз робіт [19; 20] дав змогу дійти висновків, що керівництво більшості українських підприємств (організацій, установ), які входять до складу кластерних структур, використовує лише традиційні форми кадрового забезпечення – за допомогою внутрішніх і зовнішніх джерел (пошук і підбір фахівців усередині підприємства, в освітніх закладах, надання запиту до державної служби зайнятості тощо).

Однак для задоволення нових ринкових вимог до діяльності кластерів цього недостатньо. Ускладнена система взаємозв'язків між учасниками кластерів в Україні вимагає від персоналу підприємств (організацій, установ), що входять до складу кластеру, не набору кваліфікацій для виконання стандартних робіт, а здатності системно мислити, ухвалювати рішення у динамічно змінній ситуації, прораховувати можливі наслідки ухвалених рішень, здатності не стільки відтворювати академічні знання, скільки створювати нові знання за рахунок мислення, встановлювати зв'язки за рахунок комунікативних компетенцій, підприємницьких здібностей. Як бачимо, зміщуються акценти розвитку персоналу: ціль навчання полягає не в навчанні як такому, а у створенні зацікавленості, одержанні імпульсу для

саморозвитку персоналу, розвитку його компетенції, набуття досвіду.

Іншими словами, постає проблема ситуативного визначення найдоцільнішої форми кадрового забезпечення кластерів в Україні для підбору персоналу, здатного працювати у нових умовах. Також, важливим моментом кадрового забезпечення кластерних інтеграційних утворень є, на наш погляд, не тільки залучення людських ресурсів, але й створення умов для їхнього утримання завдяки створення відповідної корпоративної культури, впровадженню програм підвищення лояльності, стимулювання професійного розвитку працівників компанії.

Тому, для забезпечення ефективного функціонування кластерів в регіонах України пропонується використовувати більш сучасні форми їх кадрового забезпечення [21-23]: консалтинг - залучення консалтингових компаній для надання послуг з підбору компетентного персоналу для підприємств (організацій, установ) кластеру, а також професійних консультацій для його штатних фахівців; аутсорсинг – повна або часткова передача спеціалізованій компанії основних або периферійних функцій кластера.

На наш погляд, варто скористатись досвідом формування кадрового потенціалу міжнародних бізнес-структур, які залучають до себе молодих фахівців (причому здебільшого без досвіду роботи) на основі проведення різних нетрадиційних заходів – конкурсів із вирішення бізнес-кейсів, «корпоративних університетів», тренувальних таборів. Наприклад, міжнародні консалтингові компанії KPMG та EY мають спеціальну програму оплачуваного стажування, в межах якої у відділі компанії набирають стажерів із числа студентів старших курсів економічних та юридичних спеціальностей. Зазвичай, щоб отримати посаду стажера, слід пройти тест на логіку, на професійні знання та знання англійської мови, після цього – співбесіду. Пройшовши стажування (3-6 місяців) учасники програми, здебільшого, залишаються в компанії на роботу [24].

Окрім того, світова практика підтверджує доцільність функціонування органів партнерства на галузевому або міжгалузевому рівні. Тому для вдосконалення механізму формування високорозвиненого кадрового потенціалу вітчизняних бізнес-структур слід орієнтуватися на стратегію створення кластерної взаємодії підприємств та учбових закладів. З цією метою пропонується створити механізм підготовки власного кадрового потенціалу, використовуючи кластерну взаємодію бізнес-структур та навчальних закладів. Для цього, діючи у регіонах дислокації кластеру професійні училища, коледжі, а також вищі навчальні заклади, слід залучити до кластерної взаємодії з підприємством для створення його висококваліфікованого кадрового потенціалу. Основними функціями навчальних закладів, що входять до складу кластерної взаємодії мають бути: планування навчального процесу в підрозділах підприємств кластеру; організація виконання курсових та випускних робіт, дослідницької роботи студентів за темами, що пов'язані з вирішенням науково-дослідницьких, проектно-конструкторських та виробничих завдань даного підприємства; організація науково-інформаційного обслуговування працівників кластеру; підготовка спеціалістів за замовленням підприємства.

У свою чергу, бізнес-структура має брати на себе зобов'язання щодо забезпечення студентів цих навчальних закладів базою для проходження виробничої практики, виконання ними всіх видів навчальної та науково-дослідної діяльності; визначення тем для виконання студентами курсових та дипломних робіт, надання керівників дипломного та курсового проектування; фінансування науково-дослідної роботи, що виконується навчальними закладами на договірній основі; визначення тем пріоритетних досліджень для підприємства.

Отже, враховуючи вище зазначене, можна констатувати, що впровадження системи кластерної взаємодії з навчальними закладами, на наш погляд, зможе забезпечити всіх учасників кластеру високопрофесійним і ефективним кадровим потенціалом і, відповідно, конкурентними перевагами в сучасних умовах господарювання.

Висновки

Зважаючи на вищевикладене, перспективи подальших досліджень у даному напрямі пов'язані, перш за все, з необхідністю розробки й впровадження дієвих заходів щодо активізації взаємодії бізнес-структур та закладів освіти, підвищення позитивного впливу такої взаємодії на рівень ефективності діяльності підприємств та якість освітніх послуг, забезпечення й розвиток конкурентного потенціалу інтеграційних бізнес-структур на довготривалому перспективі.

Література

1. Мамонова В. В. Формування територіальних кластерів як інструменту регіонального розвитку : наук. розробка / В. В. Мамонова, Ю. О. Куц, О. М. Макаренко та ін. – К. : НАДУ, 2013. – 36 с.
2. Войнарченко М.П. Механізми адаптації кластерних моделей до політико-економічних реалій України / М.П. Войнарченко // Світовий та вітчизняний досвід запровадження нових виробничих систем (кластерів) для забезпечення економічного розвитку територій : матеріали конф. 1-2 листопада 2001. – Київ : Спілка економістів України, 2001. – С. 25–33.
3. Азмаганова К.Ж. Развитие кластеров в мировой экономике [Електронний ресурс] / К. Ж. Азмаганова, А. Н. Джакупова. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/13_NPT_2008/Economics/31912.doc.htm

4. Єрмолін В. М. Роль інноваційних структур в реалізації європейської регіональної кластерної політики / В. М. Єрмолін, К. С. Колесніков // Науковий вісник. Одеський державний економічний університет. Науки: економіка, політологія, історія. – 2009. – № 16 (94). – С. 19–28.
5. Карпінець В. Й. Зарубіжний і вітчизняний досвід щодо створення та розвитку кластерів / В. Й. Карпінець // Вісник Університету банківської справи НБУ. – 2011. – № 3. – С. 106–112.
6. Making Sense of Clusters: Regional Competitiveness and Economic Development [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.tci-network.org/media/asset_publics/resources/000/003/821/original/Making_sense_of_clusters.pdf
7. Вергун В. А. Особливості регіональної інноваційно-інвестиційної політики Німеччини: можливості для України [Електронний ресурс] / В. А. Вергун. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvs/2009_2/0516.pdf
8. Котова І. М. Організаційно-економічне забезпечення створення регіональної інфраструктури підтримки інноваційних проектів та технологій : монографія / І. М. Котова, А. І. Ковальов, В. А. Карпов [та ін.] / за заг. ред. А. І. Ковальова. – Одеса : Атлант, 2012. – 198 с.
10. Sölvell O. The Cluster Initiative Greenbook / O. Sölvell, G. Lindqvist, C. Ketels. – Brom ma tryck AB, 2003. – 94 p.
11. Воронкова А. Е. Концепція управління конкурентним потенціалом підприємства / А. Е. Воронкова // Економіст. – 2007. – № 8. – С. 14–17.
12. Кирчата І. М. Оцінка конкурентного потенціалу в системі управління конкурентоспроможністю підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / І. М. Кирчата ; Приазовський державний технічний ун-т. – Маріуполь, 2007. – 21 с
13. Балабанова Л. В. Маркетинговий аудит в системі сбыта : моногр. / Л. В. Балабанова, А. В. Балабанич. – Донецьк : Дон ДУЕТ, 2006. – 294 с.
14. Балабанова Л.В. Конкурентний потенціал як основа формування конкурентних переваг / Л.В. Балабанова // Проблеми теорії і практики управління. – 2007. – № 2.
15. Ковальська Л. Л. Конкурентний потенціал підприємства як основа забезпечення його конкурентоспроможності / Л. Л. Ковальська // Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. – 2009. – Випуск 6 (22). – С. 20–26.
15. Конкурентний потенціал: економічна природа та елементний склад / Р. Квасницька, Н. Ардашкіна // Економічний аналіз. – 2012. – Т. 10(4). – С. 161–164.
16. Лизунов В.В. Кластеры как эффективный механизм реализации инновационной политики [Електронний ресурс] / В.В. Лизунов. – Режим доступу : www.oirgteu.ru/downloads/uploads/conf/2/lizynov.doc
17. Михеев А.А. Развитие кластеров в региональных экономических системах: преимущества, проблемы, пути поддержки / А. А. Михеев // Проблемы современной экономики. – 2008. – № 3. – С. 353–358.
18. Etzkowitz H. The dynamics of innovation: from National Systems and "Me 2" to a Triple Helix of university – industry – government relations / H. Etzkowitz, L. Leydesdorff // Research Policy. – 2000. – № 29. – P. 109–123.
19. Ахтямов М.К. Интеллектуально-инвестиционная поддержка инновационной деятельности предпринимательских структур региона: моделирование и практика реализации [Электронный ресурс] / М.К. Ахтямов // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования СыктГУ. – Режим доступа : <http://koet.syktu.ru/vestnik/2009/2009-3/2009-3.htm>
20. Бубенко П.Т. Інноваційний розвиток регіонів : монографія / П.Т. Бубенко, О.Б. Снісаренко. – Х. : Вид-во «Форт», 2009. – 160 с.
21. Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети : монографія / за ред. З.С. Варналія. – К. : НІСД, 2007. – 820 с.
22. Шумська Г.М. Регіональний аналіз сучасного стану промислового комплексу Харківської області / Г.М. Шумська // Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції. – Х. : Вид. «ФОП Павлов М.Ю.», 2010. – С. 63–64.
23. Горбановская О. Консалтинг без тайн / О. Горбановская // Отдел маркетинга. – 2003. – № 7. – С. 5–10.
24. Лігоненко Л. О. Аутсорсинг як інструмент оптимізації та підвищення ефективності бізнесу / Л. О. Лігоненко // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 6. – С. 115–125.
25. Бузько І. Кадрове забезпечення діяльності міжнародних бізнес-структур / І. Бузько, О. Немашкало // Вісн. Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля : наук. журн. – 2012. – № 1. – Ч. 1. – С. 31–38.

Надійшла 10.03.2017; рецензент: д. е. н. Войнаренко М. П.