

УДК 338.245.4

Ілляшенко С.М.<sup>1</sup>, Шипуліна Ю.С.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> д-р економ.наук, проф. НТУ «Харківський політехнічний університет»; проф. Економіко-гуманітарного університету, м. Бельсько-Бяла, Польща

<sup>2</sup> д-р економ.наук, проф. НТУ «Харківський політехнічний університет»

### **ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ**

Війна, спричинена нападом Росії, привела до втрати значної частини економічного потенціалу України, зокрема: зменшення людських ресурсів, руйнації виробничої бази, об'єктів ринкової та соціальної інфраструктури, виведення з господарської діяльності значних територій країни, втрати природних ресурсів тощо. Повоєнне відновлення потребуватиме величезних обсягів фінансових ресурсів, які можна акумулювати від виплат по репараціях, від іноземних інвестицій, кредитів міжнародних фінансових установ тощо. Враховуючи орієнтацію вітчизняної економіки переважно на виробництва III і IV технологічних укладів (в наш час завершується V і формуються основи VI укладу), мова буде йти не про просте відновлення, а перехід на інноваційний розвиток в руслі концепції інноваційного випередження. Звичайно, якщо не вдовольнитися роллю постачальника дешевої робочої сили, сировини, ринку збуту морально застарілої продукції тощо. Слід також враховувати світові тенденції розвитку, ініційовані IV промисловою революцією (I4.0) яка набирає сили. Вони свідчать про радикальні трансформації існуючих виробництв, галузей економіки, товарних ринків і ринків робочої сили, методів забезпечення людської життєдіяльності, систем управління різного рівня тощо. В цих умовах, основою інноваційного зростання є інтелектуальний капітал в якому сконцентровано інтелект, знання (живі і втілені у об'єкти інтелектуальної власності), досвід, зв'язки, креативність персоналу підприємств та установ.

Проте війна спричинила суттєве зменшення інтелектуального капіталу підприємств і установ, а відповідно і держави у цілому. Особливо це стосується людського (особистісного) капіталу, який є основною підсистемою їх інтелектуального капіталу. Іншими капіталами-підсистемами інтелектуального капіталу суб'єктів господарювання є організаційний (структурний) капітал і капітал взаємовідносин (споживацький капітал). Відповідно, постає проблема аналізу причин зменшення людського капіталу в умовах війни, як

підсистеми інтелектуального капіталу, а також розроблення заходів його розвитку для забезпечення умов повоєнного відновлення і зростання економіки України.

Основними причинами зменшення людського капіталу в умовах війни є такі:

- тимчасова окупація територій (після 24.02.2022 р.) з людьми, що проживають на них і які не евакуювалися в силу різних причин;

- евакуація за кордон значної частини населення, згідно даних інституту демографії та соціальних досліджень [1] в Україні станом на 01.01.2023 р. залишилося 28-34 млн. громадян, розкид пояснюється відсутністю точних даних щодо громадян які виїхали, а також були депортовані до Росії. Перед війною поза тимчасово окупованими у 2014 р. територіями проживало 37,4 млн. осіб [2];

- евакуація фахівців в інші, відносно безпечні регіони країни, що унеможливило продовження їх фахової діяльності, при цьому повернення у місця постійного проживання є доволі проблематичним внаслідок руйнації чи знищення їх житла, а також руйнації підприємств чи установ в яких вони працювали;

- призов до ЗСУ кваліфікованих фахівців, їх загибель чи поранення, які унеможливають їх подальшу трудову діяльність відповідно до набутих спеціальностей;

- зменшення кількості працездатних фахівців внаслідок досягнення ними пенсійного віку, загострення хронічних захворювань і виникнення нових спричинених війною тощо.

Зазначені проблеми ускладнюються тим, що навіть після завершення війни значна частина кваліфікованих фахівців прогнозовано не повернеться з евакуації, оскільки вони в країнах перебування вже відкрили свій бізнес чи влаштувалися на роботу, яка добре оплачується, а умови проживання і праці їх цілком влаштовують. Практика свідчить, що українські фахівці з вищою освітою мають ширший діапазон знань і умінь ніж випускники європейських університетів, що отримують більш глибоку, але вузько спеціалізовану підготовку. В умовах технологічних трансформацій ініційованих І4.0, а відповідно перманентної зміни актуальності професій, вимог до знань і умінь українські фахівці мають конкурентні переваги, оскільки їх підготовка дозволяє швидше і простіше адаптуватися до зазначених вище і інших змін [3]. Особливо це стосується фахівців технічних (інженерних) спеціальностей, а також сфери ІТ послуг.

Для повернення в Україну таких фахівців, які суттєво розширили діапазон своїх знань і умінь, набули досвід роботи у зарубіжних компаніях, засвоїли їх інноваційну культуру, налагодили систему ділових зв'язків, вивчили іноземні мови тощо, потрібні дуже потужні стимули. Для їх формування

потрібно проведення глибоких системних реформ спрямованих на орієнтацію національної економіки на інноваційний розвиток [4], в т.ч. у руслі концепції інноваційного випередження [5]. Причому пріоритетним є розвиток промисловості, оскільки він безпосередньо впливає на темпи НТП і економічного зростання інших галузей національної економіки. У підсумку це забезпечить попит на кваліфіковану робочу силу, сприятиме зростанню її доходів і доходів населення у цілому, стимулюватиме розвиток системи вищої освіти, мотивуватиме студентів до якісного навчання, що дозволить компенсувати втрату частини інтелектуального капіталу, актуалізувати його стан відповідно до умов І4.0 і трансформації технологічних укладів. Відповідно, буде закладено підвалини повоєнного відновлення економіки України і її переходу на шлях випереджаючого інноваційного розвитку. Його основними драйверами є інтелектуальний капітал і інноваційна культура.

Узагальнюючи викладене слід зазначити, що окреслення і аналіз основних причин зменшення людського капіталу як підсистеми інтелектуального капіталу підприємств та установ, а також причин які стримують його зростання в повоєнний період (а разом з тим і інтелектуального капіталу держави у цілому), дозволяє підвищити рівень обґрунтованості заходів щодо забезпечення повоєнного відновлення і випереджаючого інноваційного розвитку вітчизняної економіки.

Подальші дослідження повинні бути спрямованими на формування заasad організаційно-економічного механізму стимулювання процесів розвитку і актуалізації (стосовно змін умов зовнішнього макро- і мікросередовища) інтелектуального капіталу суб'єктів господарювання різних рівнів: окремих підприємств і установ, галузей економіки, держави у цілому.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Укрінформ. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3692466-ciselnist-naselenna-ukraini-variuetasa-vid-28-do-34-miljoniv-demografi.html>
2. SPEKA. URL: <https://speka.media/piv-roku-viini-v-yakomu-stani-ekonomika-golovne-z-diskusiyi-case-ukrayina-pn6m19>
3. Ілляшенко С.М., Шипуліна Ю.С. Проблеми кадрового забезпечення повоєнного відновлення економіки України. «Сучасний стан та перспективи розвитку обліку, аудиту, оподаткування та аналізу в умовах міжнародної інтеграції»: збірник матеріалів II Міжнародної науково – практичної Інтернет - конференції (м. Херсон – м. Хмельницький, 16 - 17 листопада 2022р.) / ред. кол. Сідельникова Л.П. та ін. Херсон: Видавництво ФОП Вишемирський В.С., 2022. С. 218-220.
4. Данилишин Б.М. Структурні реформи, які здатні змінити Україну. Чому проведення подальших ринкових реформ не буде мати успіху в умовах

масового безробіття та низького рівня доходів? Економічна правда. 2022. 31 травня. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/05/31/687649/>

5. Ілляшенко Н.С. Управління випереджаючим інноваційним розвитком промислових підприємств : монографія. Суми : Триторія. 2019. 504 с.

УДК 005.1

Нечаєва І.А.

канд.економ.наук, доц.. НУ «Запорізька політехніка»

### **СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЯ, ПІДХОДИ ТА ТЕОРІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ**

Практика управління свідчить, що найпоширенішими проблемами, з якими стикаються менеджери у сучасних умовах є: нефективне спілкування, мотивація команди та сприяння командній роботі, вирішення конфліктів між членами команди, звільнення та найм працівників, управління часом, просування місії компанії, створення здорової корпоративної культури, запобігання відтоку мізків, наставництво співробітників, уникнення мікроменеджменту, робота з невизначеністю, тощо [1; 2; 3; 4].

Вирішення цих проблем лежить у площині сучасних концепції та теорій менеджменту.

Існує кілька різних сучасних підходів до управління:

- кількісний підхід до управління використовує статистичні та математичні методи для вирішення складних проблем. Цей сучасний підхід до управління складається з трьох гілок: наука про менеджмент; управління операціями; інформаційна система управління;

- контингентний підхід - відповідно до якого не існує лише одного підходу до управління, який підходить кожній організації, оптимальний стиль управління залежить від ситуації. Ця теорія окреслює три змінні, що впливають на структуру організації: розмір організації, технології, які вона використовує, і стилі керівництва;

- системний підхід, який стверджує, що організації являють собою складну сукупність різноманітних компонентів, які працюють разом для досягнення спільної мети. Організація складається з численних підсистем та компонентів, основними з них є: вхідні ресурси; трансформаційний процес; результати; зворотний зв'язок.

Відповідно до сучасної концепції, менеджмент - це процес ефективного та результативного виконання завдань. Тобто, сучасна концепція управління базується на трьох основних термінах: процес, результативність та ефективність.

Дослідження тенденцій світового менеджменту дозволяє виявити два основні напрями його розвитку: переважання ролі людських ресурсів перед