

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ
АСОЦІАЦІЯ СПРИЯННЯ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ОСВІТИ ТА НАУКИ
«СПЕЙСТАЙМ»
АКАДЕМІЯ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

NEW ECONOMICS

матеріали Міжнародного наукового форуму
«NEW ECONOMICS - 2019» (м. Київ, 14-15 листопада 2019 р.)

Том 1

Київ,
2019

**National Academy of Sciences of Ukraine
Institute of Industrial Economics**

**Association for Promotion of Education and Science Globalization
SPACETIME**

Academy of Economic Science of Ukraine

NEW ECONOMICS

materials of the International Scientific Forum

NEW ECONOMICS - 2019 (Kyiv, November 14-15, 2019)

Volume 1

**Kyiv,
2019**

*Рекомендовано до друку вченою радою
Інституту економіки промисловості НАН України
(протокол № 12 від 23.10.2019 р.)*

Редакційна колегія:

Олександр Кендюхов, доктор економічних наук, професор, президент Асоціації сприяння глобалізації освіти та науки SPACETIME, віце-президент Академії економічних наук України,

Дмитро Солоха, доктор економічних наук, професор, декан економічного факультету Донецького державного університету управління (Україна),

Олена Чернявська, доктор економічних наук, професор, директор Інституту соціально-економічних ініціатив (Україна),

Ірина Петрова, кандидат економічних наук, науковий співробітник Інституту економіки промисловості НАН України,

Оксана Марухленко, кандидат економічних наук, доцент, фундатор Науково-освітнього центру «Science Study Service» (Україна), секретар оргкомітету,

Рецензенти:

В'ячеслав Ляшенко, доктор економічних наук, професор, перший віце-президент Академії економічних наук України, завідувач відділу проблем регуляторної політики і розвитку підприємництва Інституту економіки промисловості НАН України,

Микола Білопольський, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри обліку і аудиту Приазовського державного технічного університету, віце-президент Академії економічних наук України.

**NEW ECONOMICS: матеріали Міжнародного наукового форуму
N 52 «NEW ECONOMICS – 2019»** (м. Київ, 14-15 листопада 2019 р.): в 2-х
томах. Т. 1; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2019. 368 с.

ISBN 978-966-02-9063-1

ISBN 978-966-02-9064-8 (том 1)

В збірці матеріалів Міжнародного наукового форуму «NEW ECONOMICS – 2019» розміщено доповіді учасників форуму за тематичними напрямками: економіка майбутнього: глобальні тренди, виклики новій економіці, умови сталого розвитку, Україна у глобалізованому світі, підприємство: маркетинг та менеджмент в пошуках ефективності, економічна теорія: еволюція парадигми та революційні гіпотези.

Матеріали конференції призначені для науковців, державних службовців, викладачів, аспірантів, підприємців та студентів.

УДК 33

ISBN 978-966-02-9063-1

ISBN 978-966-02-9064-8 (том 1)

© Інститут економіки промисловості
НАН України, 2019;

Асоціація сприяння глобалізації освіти та
науки «СПЕЙСТАЙМ»; 2019

Академія економічних наук України, 2019

ЗМІСТ

АКАДЕМІЧНА ПЛАТФОРМА № 1 «ЕКОНОМІКА МАЙБУТНЬОГО: ГЛОБАЛЬНІ ТРЕНДИ»	9
Eleonora Karpets. MODELING OF STRUCTURAL DYNAMICS INFORMATION OF THE DIGITAL STATE	9
Бабенко Максим Віталійович. ОПЕРАТИВНИЙ КОНТРОЛЬ СТАНУ СТАБІЛЬНОСТІ ЕКОНОМІЧНИХ НОРМАТИВІВ РЕГУЛЮВАННЯ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	12
Белінська Яніна Василівна, Котух Ельвіра Сергіївна. ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ТЕХНОЛОГІЇ BLOKCHAIN.....	17
Біла Світлана Олексіївна. «ІНДУСТРІЯ 4.0» ЯК ГЛОБАЛЬНИЙ ТРЕНД КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КРАЇН У ХХІ СТ.....	20
Бутенко Вікторія Василівна. ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	25
Вінічук Марія Володимирівна, Верескля Мар'яна Романівна, Михаліцька Наталія Ярославівна. ВПЛИВ ДЕРЖАВНОГО БОРГУ НА РІВЕНЬ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	28
Галасюк Валерій Вікторович. ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ В УМОВАХ РИЗИКУ: ВІД ПАРАДИГМИ КОРИСНОСТІ ДО ПАРАДИГМИ ЧОТИРЬОХ БАЗОВИХ ТИПІВ РІШЕНЬ.....	33
Горобець Олена Олександрівна. ГЛОБАЛЬНІ ТРЕНДИ ХХІ СТОЛІТТЯ.....	38
Гриневич Людмила Володимирівна. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДИСБАЛАНСУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗПОДІЛУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ РЕГІОНУ.....	42
Гужва Володимир Михайлович. СИСТЕМА ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБИГУ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ БЛОКЧЕЙНУ	47
Діба Михайло Іванович, Гернего Юлія Олександрівна. ПОТЕНЦІАЛ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ РОЗВИТКУ FINTECH В УКРАЇНІ	51
Задворних Сергій Сергійович. ПЕРСПЕКТИВИ СТВОРЕННЯ БЕЗГОТІВКОВОГО СУСПІЛЬСТВА ТА РОЛЬ ГОРІВКИ У СВІТОВІЙ ФІНАНСОВІЙ СИСТЕМІ	56
Кіптенко Вікторія Костянтинівна. INFORMATIONAL TRANSFORMATION OF THE WORLD SYSTEM: STRATEGIC INTELLIGENCE FROM WORLD ECONOMIC FORUM ADVANTGES.....	61
Колінець Леся Богданівна. АЛЬТЕРНАТИВНІ ФІНАНСОВІ ІНСТРУМЕНТИ – РОЛЬ У ФОРМУВАННІ НОВІТНЬОЇ СВІТОВОЇ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ	64
Комар Наталія Володимирівна. ВИКЛИКИ BREXIT ДЛЯ КРАЇН ЄВРОПИ....	67
Кухтин Ольга Богданівна. СТРУКТУРНІ ЗМІНИ ФОНДОВОГО РИНКУ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ.....	71
Мазаракі Анатолій Антонович, Дугінець Ганна Володимирівна. ФЕНОМЕН «SHARING ECONOMY» В СВІТОВОЇ ЕКОНОМІЦІ ХХІ СТОЛІТТЯ	73
Малиновська Альона Михайлівна. ВІРТУАЛЬНІ ВАЛЮТИ: ПОШИРЕННЯ ТА ПЕРЕДУМОВИ ДО ВИЗНАННЯ.....	78
Мамонова А. В. ПЕРЕДУМОВИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КОНТРОЛЮ ВІРТУАЛЬНИХ ВАЛЮТ (КРИПТОВАЛЮТ) В УКРАЇНІ.	82

Маслій Олександра Анатоліївна, Іванюк Богдан Михайлович. ВИКЛИКИ ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ.....	86
Омельяненко Віталій Анатолійович. ІНСТИТУЦІЙНО-ЕВОЛЮЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ СФЕР НА ПРИКЛАДІ ПРИЛАДОБУДУВАННЯ	89
Онищенко Володимир Олександрович, Сівіцька Світлана Павлівна, Черв'як Анна Володимирівна. ВПЛИВ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ НА ЕКОНОМІКУ КРАЇНИ	93
Похильченко О.А. «ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ» ЯК ГОЛОВНИЙ ТРЕНД РОЗВИТКУ СВІТОВОЇ ЛОГІСТИКИ.	97
Ревак Ірина Олександрівна, Яворська Тетяна Василівна. ДО ПИТАННЯ ПРО ЗАПРОВАДЖЕННЯ НАКОПИЧУВАЛЬНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....	102
Сатир Лариса Михайлівна. ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ТА РОБОТИЗАЦІЯ У СФЕРІ АГРОБІЗНЕСУ ЯК ЗАСОБИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ УКРАЇНИ	105
Свердан Михайло Михайлович. ФІНАНСОВІ ДЕТЕРМІНАНТИ СПОЖИВАННЯ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	108
Сидорович Олена Юріївна. КОНЦЕПТИ РЕФОРМУВАННЯ ФІСКАЛЬНИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ КРІЗЬ ПРИЗМУ МЕГАТРЕНДІВ ГЛОБАЛЬНОГО РОЗВИТКУ	114
Сигуа Гиорги. УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В ГРУЗИИ И УКРАИНЕ	118
Тарасевич Віктор Миколайович. ЕВОЛЮЦІЙНІ ЕПОХИ ТА ЕПОХАЛЬНІ РЕВОЛЮЦІЇ.....	124
Третьякова Олена Василівна, Харабара Віолетта Миколаївна. РОЛЬ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ У МАЛОМУ БІЗНЕСІ	129
Феденко Д.О. AGILE ТА SCRUM В БУХГАЛТЕРІЇ.....	133
Хамініч Світлана Юріївна. ІМПЕРАТИВИ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	136
Хмурова Вікторія Валентинівна. ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ЕКОНОМІКА – ШВИДКИЙ РОЗВИТОК.....	138
Череп Алла Василівна, Воронкова Валентина Григорівна, Нікітенко Віталіна Олександрівна. РОЗВИТОК ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ГЛОБАЛЬНА ТЕНДЕНЦІЯ ЧЕТВЕРТОЇ ПРОМИСЛОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ	143
Шемахіна Ірина Вадимівна. СУПЕРЕЧЛИВІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНИХ ЕКОНОМІК ЗА УМОВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	148
Шульга Ольга Антонівна. СУПЕРЕЧЛИВИЙ ХАРАКТЕР РОЗВИТКУ НОВІТНИХ ТЕХНОЛОГІЙ АГРАРНОГО БІЗНЕСУ	151
Яновська Вікторія Петрівна, Творонович Вікторія Ігорівна, Портнов Олексій. ВИЗНАЧЕННЯ ТА КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	155
АКАДЕМІЧНА ПЛАТФОРМА № 2 «ВИКЛИКИ НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ»	159

Бохан Аліна Василівна. МІЖНАРОДНА ЕКОЛОГІЧНА ТА КЛІМАТИЧНА ДИПЛОМАТІЯ	159
Васильчук Ірина Петрівна, Слюсаренко Катерина Володимирівна. КЛІМАТИЧНІ ЗМІНИ ТА FİNTECH ЯК ЧИННИКИ ФІНАНСОВОЇ КРИХКОСТІ	163
Верховод Ірина Сергіївна. ЕКОНОМІЧНА СОЦІАЛІЗАЦІЯ ТА ПРОБЛЕМА РОЗПОДІЛУ ДОХОДІВ	166
Жулин Ольга Володимирівна. ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ІНКЛЮЗІЇ.....	170
Загвойська Людмила Дмитрівна, Пелюх Оксана Романівна. ПРОБЛЕМИ ВРАХУВАННЯ ВАРТОСТІ ПОСЛУГ ЕКОСИСТЕМ В ОЦІНЮВАННІ ЕФЕКТИВНОСТІ: ПРИКЛАД ЗАХОДІВ ПЕРЕФОРМУВАННЯ ПОХІДНИХ ЯЛИНОВИХ НАСАДЖЕНЬ УКРАЇНСЬКИХ КАРПАТ	174
Ільч Людмила Миколаївна. СТАРІННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ТА ОСВІТНЬО-КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ ДИСБАЛАНС ЯК ОБ'ЄКТИВНА РЕАЛЬНІСТЬ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	179
Кендюхов Олександр Володимирович. АРХІТЕКТУРА УКРАЇНСЬКОГО ЕКОНОМІЧНОГО ДИВА: ГОЛОВНІ АКЦЕНТИ	184
Нікола Світлана Олегівна. ОЦІНКА ВПЛИВУ СТАБІЛЬНОСТІ БАНКІВСЬКИХ СИСТЕМ НА ЕКОНОМІЧНИЙ ДОБРОБУТ КРАЇН БРІКС В УМОВАХ КРИХКОСТІ СВІТОВОЇ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ	187
Санченко Алевтина Євгенівна. ЄВРОІНТЕГРАЦІЯ ТА СТАЛА ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ: АСПЕКТ АККУМУЛЯЦІЇ ЛЮДСЬКОГО РЕСУРСУ.....	192
АКАДЕМІЧНА ПЛАТФОРМА № 3 «УМОВИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ».	198
Abesadze Ramaz, Burduli Vakhtang. ALTERNATIVE ENERGY AND ENHANCING ENERGY EFFICIENCY – THE MOST IMPORTANT DIRECTIONS FOR THE DEVELOPMENT OF GREEN ECONOMY	198
Акулович Юлія Анатоліївна. НОВА ЕКОНОМІКА ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ.....	202
Балджи Марина Дмитрівна. ЗАГРОЗИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СОЦІО-ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ РІЗНИХ РІВНІВ УПРАВЛІННЯ	205
Батажок Світлана Григорівна. РЕСУРСОЕФЕКТИВНЕ ВИРОБНИЦТВО В ЦИРКУЛЯРНІЙ МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ.....	210
Бондаренко Світлана Михайлівна. ЕКОМОДА ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ ЛЮДСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА.....	214
Горбачова Оксана Миколаївна. ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ АЕРОПОРТІВ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ РОЗВИТКУ	217
Кравчук О.І. ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	220
Кузнецова Наталія Богданівна. КРЕАТИВНІ ІНДУСТРІЇ ТА МАЙБУТНЄ РОЗВИТКУ ОСВІТИ.....	223

Лосева Ольга Геннадіївна. ЗАХИСТ ДОВКІЛЛЯ У СТРАТЕГІЧНОМУ УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІЇ: ПРАКТИКА КРАЇН СХІДНОЇ ЄВРОПИ	227
Матвеева Наталя Миколаївна, Соболева Ганна Григорівна, Славута Олена Іванівна. ТЕОРЕТИЧНИЙ БЕКГРАУНД ФОРМУВАННЯ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОГО НАПРЯМУ ЩОДО ЗЕЛЕНОГО БУДІВНИЦТВА	231
Міскевич Ірина Олександрівна. ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН У ПРОЦЕСІ ДОСЯГНЕННЯ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ МІСТ ТА АГЛОМЕРАЦІЙ	234
Прохоров Віталій Серафимович, Петрова Ольга Олександрівна. ЕКОНОМІКО-ТЕХНОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ БІОРЕМЕДІАЦІЇ ПОЛІГОНІВ ТВЕРДИХ ПОБУТОВИХ ВІДХОДІВ	238
Пуліна Тетяна Веніамінівна. НОВИЙ ПІДХІД ДО ПЛАНУВАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ	241
Пулянович Олена Василівна. ВИКОРИСТАННЯ ВІДНОВЛЮВАНИХ ДЖЕРЕЛ ЕНЕРГІЇ НА МАЛИХ СУДНАХ	244
Хільчевська Ірина Геннадіївна, Холодько Анастасія Ростиславівна. УКРАЇНА НА ШЛЯХУ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	248
Хлобистов Євген Володимирович, Кузьменко Марія Володимирівна. ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА АСИМІЛЯЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДОВКІЛЛЯ	253
Шевченко Ганна Миколаївна. РОЗВИТОК ОЗДОРОВЧОЇ РЕКРЕАЦІЇ В МІСЬКИХ АГЛОМЕРАЦІЯХ УКРАЇНИ	255

АКАДЕМІЧНА ПЛАТФОРМА № 4 «УКРАЇНА У ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ СВІТІ»	259
Бабич Людмила Миколаївна, Карлова Ірина Олександрівна. ІНВЕСТИЦІЙНІ ПРІОРИТЕТИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛЬНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ТЕНДЕНЦІЙ	259
Бондаревська Ксенія Валентинівна. СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ОЦІНКА ЇЇ РІВНЯ ТА НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	264
Вакулич Марія Михайлівна. ІНВЕСТИЦІЙНИЙ КЛІМАТ В УКРАЇНІ: ОСНОВНІ ПРІОРИТЕТИ ФОРМУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ	269
Варналій Захарій Степанович, Савіна Наталія Борисівна, Нікитенко Дмитро Валерійович. ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЗИЦІЯ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ГЛОБАЛЬНОГО ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОСТОРУ	272
Гуменюк Василь Васильович. ПРЕДМЕТ ПУБЛІЧНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ: ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЯЦІЇ	277
Жаган Іван Сергійович. ІНВЕСТИЦІЇ ДЛЯ ІННОВАЦІЙ, АБО ЯК ДЕРЖАВА СПРИЯЄ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ	281
Калініченко Зоя Дмитрівна. ЯКІСТЬ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ КРАЇН З РИНКОВОЮ СИСТЕМОЮ	284
Карпенко Андрій Володимирович. КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙ В УКРАЇНІ	290

Кобушко Ігор Миколайович, Тютюнник Інна Володимирівна, Кобушко Яна Володимирівна. УРАХУВАННЯ МОДЕЛЕЙ ТІНЬОВОГО РУХУ КАПІТАЛУ В СУЧАСНИХ ІНВЕСТИЦІЙНИХ СТРАТЕГІЯХ КРАЇНИ.....	294
Король Світлана Яківна. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЗОРОСТІ «ЗЕЛЕНИХ ОФІСІВ»	297
Лепейко Тетяна Іванівна, Ареф'єва Олена Володимирівна. ВИКЛИКИ ГЛОБАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА ТА ПРИРОДА СУЧАСНОГО ЛІДЕРСТВА В СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТУ КОМПАНІЙ.....	303
Марухленко Оксана В'ячеславівна. ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ	307
Марченко Оксана Анатоліївна, Сальнікова Марина Вікторівна. ІНТЕГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В РЕГІОНАЛЬНОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТУРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	311
Мехович Сергій Анатолійович. КЛАСТЕРНА ПОЛІТИКА ТА ЇЇ ІНДУСТРІАЛЬНО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНЕ ПІДГРУНТЯ.....	316
Ніколаєвич Олександра Вікторівна. ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ МАЛИХ ФОРМ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА ЯК УМОВА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	321
Онищенко Світлана Володимирівна, Глушко Аліна Дмитрівна. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ РЕГУЛЯТОРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	325
Попко Олена Володимирівна. ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА МАРКЕТИНГОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ ВІТЧИЗНЯНИХ ОПЕРАТОРІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.	329
Радєва Марина Миколаївна, Коломієць Вікторія Миколаївна. УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ОСНОВІ ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНОЇ МОДЕЛІ.....	335
Родченко Володимир Борисович, Прус Юлія Ігорівна, Хрипунова Дар'я Михайлівна. НАПРЯМКИ АДАПТАЦІЇ МЕТОДИКИ ВИБОРУ ПРІОРИТЕТІВ СМАРТ СПЕЦІАЛІЗАЦІЙ ДЛЯ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	340
Руснак Алла Валентинівна, Надточій Ірина Ігорівна. СУЧАСНІ ІНВЕСТИЦІЙНІ ПРІОРИТЕТИ УКРАЇНИ.....	346
Скиба Марина Валеріївна. ПРІОРИТЕТНІ ЗАВДАННЯ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛЬНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ТЕНДЕНЦІЙ.....	351
Соловей Надія Василівна. ДЕРЖАВНІ СТРАХОВІ КОШТИ, ЯК СИСТЕМА ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ.....	355
Сторожук Оксана Василівна, Заярнюк Олексій Васильович. МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	358
Чайка Катерина Сергіївна. УКРАЇНА ЯК ОБ'ЄКТ ДОВГОСТРОКОВОГО ЕКОНОМІЧНОГО ІНТЕРЕСУ	361
Яковенко Юрій Вячеславович. ВПЛИВ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ НА ОБСЯГИ ІНВЕСТИЦІЙНИХ НАДХОДЖЕНЬ.....	364

1	Фінансовий ($d=17,5\%$)	0,04	18	20
2	Економічний ($d=10\%$)	1229,40	36	4

Більше того, сенситивний аналіз показує, що готовність платити за відвідання лісу з уподобаними характеристиками є критичною змінною проекту (рис. 2). Урахування вартості всього потоку послуг екосистем дасть змогу отримати адекватну оцінку ефективності заходів переформування похідних ялинових насаджень; обґрунтувати доцільність реалізації цього заходу з точки зору суспільних вигід, що дає змогу подолати методологічну обмеженість ринкових підходів і врахувати соціальний імператив.

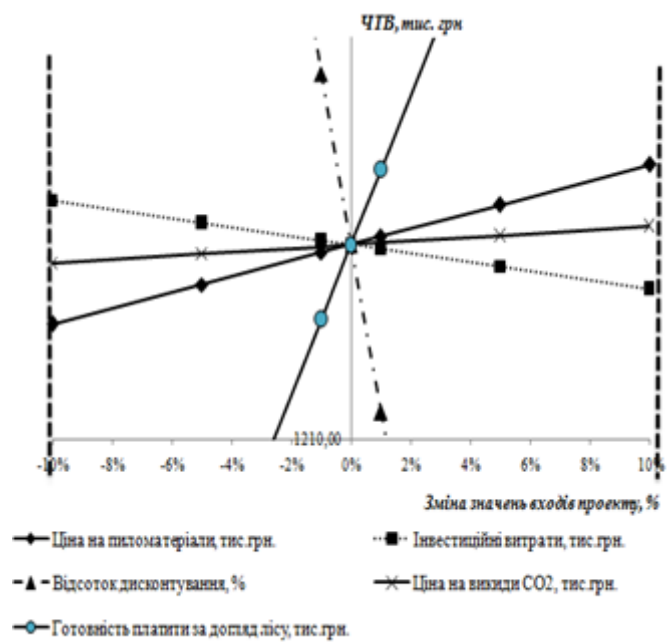


Рис. 2. Сенситивний аналіз проекту

Список використаних джерел

1. Веклич О. Визначення економічного збитку від погіршення / знищення екосистемних послуг. *Економіка природокористування і сталий розвиток* 2018. № 1–2 (20-21). 43-48.
2. Мішенін Є.В., Олійник Н.В. Розвиток ринку екосистемних послуг як напрям-мок посткризового зростання економіки України. Механізм регулювання економіки. 2010. № 3, т. 2. 104-116.
3. Пелюх О. Р., Загвойська Л. Д. Метод експерименту з вибором в оцінюванні вартості послуг лісових екосистем. *Науковий вісник НЛТУ України*. Львів, 2017. № 27.7. С. 46–52.
4. Тупыця Ю. Ю. Экономические проблемы комплексного использования и охраны лесных ресурсов (вопросы теории). Львов, Вища школа, 1976. 212 с.
5. Sartori D., Catalano G., Genco M., Pancotti C., Sirtori E., Vignetti S., Vo C. *Guide to Cost-Benefit Analysis of Investment Projects*. EC, 2014, 356.

Ільч Людмила Миколаївна

д.е.н., доцент, завідувач кафедри управління,
Київський університет імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна

СТАРІННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ТА ОСВІТНЬО-КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ ДИСБАЛАНС ЯК ОБ'ЄКТИВНА РЕАЛЬНІСТЬ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Ключові слова: ринок праці, робоча сила, компетенція, пропозиція, попит, дисбаланс
Keywords: labor market, labor force, competence, supply, demand, imbalance.

Сучасний ринок праці перебуває у фазі перманентної структурної трансформації та циклічного відновлення внаслідок проявів глобалізації, демографічної кризи, стрімкого розвитку цифрових технологій, автоматизації виробництва тощо. У зв'язку з цим роботодавці дедалі частіше наголошують, що компетенції робочої сили швидко старіють. Цілком об'єктивною нині є ситуація освітньо-кваліфікаційної невідповідності робочої сили потребам ринку праці, що призводить порушення рівноваги в економіці та стримує її конкурентоспроможність. Старіння компетенцій та освітньо-кваліфікаційний дисбаланс робочої сили негативно впливають на продуктивність праці, уповільнюють процеси розробки та поширення інновацій, обмежують можливості працевлаштування та доступ до високопродуктивних робочих місць. У таблиці наведено типи та форми старіння компетенцій.

Таблиця 1

Типи і форми старіння компетенцій

Типи	Форми старіння компетенцій
Фізичне (технічне) старіння компетенцій	
Знос	<ul style="list-style-type: none"> • погіршення розумових і фізичних здібностей через старіння, захворювання або травму • погіршення здатності вчитися й адаптуватися до нових ситуацій
Атрофія	недостатнє використання навичок у результаті надлишкової освіченості, поглиблення спеціалізації або безробіття
Моральне старіння компетенцій	
Старіння професійних компетенцій	Поява нових вимог до базових компетенцій у зв'язку зі змінами на виробництві
Старіння базових галузевих компетенцій	Зниження зайнятості на галузевому або професійному рівні
Старіння виробничих компетенцій, пов'язаних зі специфікою підприємства	Добровільна або примусова заміна компетенцій у результаті реорганізації підприємства або його закриття
Старіння компетенцій внаслідок внутрішніх організаційних змін	
Організаційна втрата знань	Поєднання зносу навичок окремих працівників підприємства або приток працівників з новими компетенціями, що задовольняють потреби підприємства
Старіння компетенцій внаслідок суб'єктивних поглядів (переконань)	
Перспективне старіння компетенцій	Застарілі погляди або переконання щодо характеру роботи та виробничого середовища

Джерело: складено автором.

Найбільш поширеними формами старіння компетенцій традиційно вважають фізичне (технічне) та моральне старіння компетенцій, які прямо пов'язані з їх носієм. У випадку фізичного старіння компетенції втрачаються найманим працівником через захворювання, втрату працездатності, старіння, низьку здатність адаптуватися до зростаючих вимог виробництва, недостатню мотивацію до саморозвитку тощо. Моральне старіння навичок пов'язане з

напіврозпадом компетентності (її зниженням на 50% внаслідок появи нових знань, пов'язаних з технологіями виробництва). За переважною більшістю професій такий період напіврозпаду настає менш ніж за п'ять років.

За результатами опитування, проведеного автором статті серед 1300 найманих працівників виявлено, що кожен четвертий респондент працював на робочому місці, де вимоги до роботи були нижчі від набутого рівня освіти, а кожен п'ятий – де робота потребувала вищого рівня освіти, ніж той, яким володів працівник. Лише 9,5% опитаних найманих працівників відмітили, що їхня освіта повністю відповідає вимогам виконуваної роботи. Оцінюючи власну кваліфікаційну відповідність вимогам робочих місць, 33,4% найманих працівників зазначили, що їхня кваліфікація повністю відповідає вимогам робочих місць, 22,8% – повністю відповідає, але існує потреба оновлення знань, 22,6% – рівень їхньої кваліфікації частково задовольняє потреби робочого місця, 11,9% – відповідає робочому місцю, але знання і вміння, якими вони володіють, несуттєві або взагалі непотрібні для виконуваної роботи. Лише 4,2% опитаних найманих працівників вважають, що їхня кваліфікація не підходить для якісного виконання роботи на займаній посаді, а 5,1% не знають як відповісти на це запитання [2, с.419].

Роботодавці, відчуваючи брак кваліфікацій, змушені наймати менш кваліфіковану або надлишково освічену робочу силу, яка, проте, не володіє необхідними компетенціями. Надлишкова освіченість та дефіцит кваліфікацій у комплексі передбачають використання підприємством високоосвіченої робочої сили, яка з різних причин не відповідає його потребам у розрізі професій. Тобто завдяки високому рівню освіти працівники можуть володіти загальними компетенціями, яких потребує конкретне робоче місце, однак їм бракуватиме специфічних навичок.

Брак кваліфікації може бути характерним не лише для недостатньо освіченого працівника. В останні роки роботодавці все частіше відзначають високий освітній рівень претендентів на робочі місця, який, однак, у більшості випадків не характеризується набором компетенцій, необхідних підприємствам. Зрозуміло, що роботодавці можуть дозволити собі найм більш освічених працівників за умови набуття ними необхідних компетенцій безпосередньо на робочому місці. Проте за таких умов відбувається відтермінування ефективного використання виробничих ресурсів, а тому, говорити про досягнення узгодженості ринків праці та освіти не коректно.

Слід зазначити, що на практиці надлишкова кваліфікація проявляється більш відчутно, ніж надлишкова освіченість. На макрорівні існування надлишкової кваліфікованості та дефіциту кваліфікацій вимагає перегляду змістовного наповнення напрямів підготовки кадрів щодо його відповідності у практичній площині. Надлишкова кваліфікованість та розрив у кваліфікаціях можуть спостерігатися на рівні фірм у розрізі професій, коли людина володіє набором компетенцій, в яких немає потреби на її робочому місці, і водночас відчуває брак компетенцій, обов'язкових для цієї роботи.

За результатами опитування в країнах ОЕСР, кожен п'ятий працівник стверджує, що він має надлишкову кваліфікацію порівняно з робочим місцем,

яке займає, і лише кожен десятий вважає себе недостатньо кваліфікованим [6, с. 96]. Надлишкова кваліфікація поширена й серед працівників-мігрантів, які працюють на умовах неповної зайнятості чи за строковими угодами. Надлишкова й недостатня кваліфікація по-різному впливають на якість трудового потенціалу: так, у першому випадку відбувається його поступова деградація через відсутність повноцінної реалізації, а в другому – поступовий розвиток внаслідок необхідності підвищення кваліфікації. Однак невідповідність кваліфікацій в обох випадках призводить до посилення напруги на ТРП та перевитрат на підготовку персоналу.

Тип та рівень освіти можуть впливати на ймовірність невідповідності кваліфікації при виході на ринок праці. Дж. Стіглер зазначав, що чим вищий рівень освіти, тим вищі можливості працевлаштування має здобувач на ринку праці, тим кращі уявлення він має про природу ринку праці та механізм його функціонування. Так, претенденти на робочі місця з більш вузьких сфер спеціалізації (наприклад, медицина та природничі науки) мають порівняно вужчі уявлення про можливості працевлаштування та альтернативи робочих місць, ніж, скажімо, представники гуманітарних та соціальних наук [8, с. 213-225].

Ф. Бюхель стверджував, що надлишкова освіченість впливає на прийняття рішень та поведінку як роботодавців, так і найманих працівників [3, с. 482–493]. Наймані працівники, маючи надлишкову освіту, у більшості випадків не бояться втратити роботу, оскільки володіють певним запасом знань, які не використовуються на робочому місці, але дають додаткові конкурентні переваги на ринку праці. Роботодавці здебільшого з задоволенням наймають надлишково освічену та кваліфіковану робочу силу, оскільки за ту саму ринкову ставку заробітної плати отримують претендента на робоче місце з більшим набором компетенцій. Однак існують випадки, зокрема у вузько спеціалізованих виробництвах, де найм надлишково освіченої робочої сили не вирішує проблему продуктивної зайнятості. Мова, насамперед, про галузі промисловості, що відчувають гострий дефіцит у заповненні вакансій, зумовлений небажанням роботодавців наймати надлишково освічених претендентів на робочі місця, через існування потреби в робочій силі певного освітнього та кваліфікаційного рівня. Нині на підприємствах України відчувається дефіцит фахівців інженерно-технологічного профілю – конструкторів, агрономів, агроінженерів, апаратників, механіків, операторів промислових машин, слюсарів, газозварювальників, токарів та ін. [1]. До 2020 року цей перелік поповниться наладчиками промислових комп'ютерів, інженерами контрольно-вимірювальних приладів, газопровідниками та будівельниками. Саме тому роботодавці цих галузей частіше звертаються до рекрутингових компаній у пошуку відповідної робочої сили і висловлюють готовність співпрацювати з державою у напрямі розв'язання кадрових проблем. Слід зазначити, що цільові дослідження, які розглядають моделі прийняття рішень роботодавцями і найманими працівниками, пов'язані з вибором в умовах надлишкової освіченості, практично відсутні. Бракує також досліджень щодо вивчення поведінки роботодавців на ринку праці в умовах

невідповідності кваліфікацій, що частково пояснюється мінливою кон'юктурою ринку праці та підвищенням попиту на кваліфіковану робочу силу.

П. Слоун зазначав, що недостатньо освічені працівники в окремих випадках компенсують брак власної кваліфікації наявністю певного професійного досвіду та комплексом навичок, набутих безпосередньо на робочому місці (так зване неформальне навчання) [7, с.511–515]. Досвід та навички, набуті на конкретному робочому місці, можуть бути альтернативою відповідному освітньо-кваліфікаційному рівню за умови існування практики визнання результатів неформального навчання.

Практика визнання неформального та інформального навчання дає змогу ефективніше використовувати людські ресурси та певним чином уникати втрат часу і фінансових ресурсів на повторне навчання працівників і набуття ними компетенцій, які вже були набуті самостійно в процесі виробництва.

Отже, переважна більшість досліджень свідчить, що надлишкова освіченість населення, зумовлена зростанням попиту на вищу освіту. Менш здібні випускники освітніх закладів різних рівнів часто звертаються за отриманням додаткової освіти, й таким чином поповнюють власні компетенції, що у підсумку сприяє зростанню частки надлишково освіченого населення [4, с. 179–198]. Цікавим є факт, що випускники престижних університетів рідше потерпають від надмірної освіченості. Це насамперед пов'язано з підвищеним попитом на якісно освічену робочу силу з боку роботодавців та переважну зорієнтованість на випускників найкращих університетів світу. Таким чином, випускники престижних вишів швидше працевлаштовуються і рідше потребують додаткового навчання чи перенавчання, чим і пояснюється менша ймовірність надмірної освіченості для них [5, с. 740–763].

Однак було б хибно пов'язувати надлишкову освіченість (кваліфікованість) суто з поповненням ринку праці випускниками менш престижних вузів, які за своєю природою частіше зорієнтовані на попит на освітні послуги з боку домогосподарств. Слід також ураховувати, з одного боку, розвиток науково-технічного прогресу, глобалізацію економіки та її циклічність, які викликають структурну перебудову економіки й зміну кон'юктури ринку праці, а з іншого – ступінь централізації освітніх систем, який визначає гнучкість (жорсткість) ринку освіти. Слабка гнучкість ринку освіти до потреб економіки неодмінно вестиме до надлишку (дефіциту) робочої сили за певними кваліфікаціями.

Список використаних джерел

1. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців. URL: www.scm.com.ua (Дата звернення: 15.01.2017).
2. Ільч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. Київ: Алерта, 2017. 608 с.
3. Büchel F., Van Ham M. Overeducation, regional labor markets, and spatial flexibility / *Journal of Urban Economics*. 2003. Vol. 53. №. 3. P. 482–493.

4. Dolton P., Vignoles A. The incidence and effects of overeducation in the UK graduate labour market // *Economics of Education Review*. 2000 Vol. 19. P. 179–198.
5. Green F. Zhu Y. Overqualification, job dissatisfaction and increasing dispersion in the returns to graduate education // *Oxford Economic Papers*. 2010. Vol. 62. P. 740–763.
6. *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators* OECD Publishing, Paris, 2017, 144 p.
7. Sloane P., Battu H., Seaman P. Overeducation and the formal education / experience and training trade-off // *Applied Economics Letters*. 1996. Vol. 3. I.8. P. 511–515.
8. Stigler G. The economics of information // *Journal of Political Economy*. 1961. № 69. P. 213–225.

Кендюхов Олександр Володимирович

*професор, доктор економічних наук, професор кафедри управління персоналом та маркетингу Запорізького національного університету, Запоріжжя, Україна
президент Асоціації сприяння глобалізації освіти та науки SPACETIME*

АРХІТЕКТУРА УКРАЇНСЬКОГО ЕКОНОМІЧНОГО ДИВА: ГОЛОВНІ АКЦЕНТИ

Ключові слова: економіка, інвестиції, інновації, податки, стратегія, пріоритети.

Keywords: economy, investment, innovation, taxes, strategy, priorities.

Українське економічне диво можливе!

Сконцентруємо увагу на двох головних акцентах архітектури українського економічного дива: податкова модель та інвестиції в інновації.

Перший акцент.

Чи можна створити податкову систему, яка здатна забезпечити найкращі в світі інвестиційні умови, підприємницький рай, та, відповідно, забезпечити стрімке економічне зростання? Можна!

Секрет полягає не в зниженні податкових ставок, скороченні або заміні податків, а в тотальному, такому, що не знає прецедентів, спрощенні податкової системи!

Усі наявні в Україні податки об'єднує одна колосальна проблема — час! Скільки часу витрачається на податкове адміністрування вищевказаних податків як з боку контролюючих органів, так і з боку платників? Перевірки, звітність, декларації, оптимізація й інші процедури, на які витрачається колосальна кількість людино-годин. А все це кваліфікована високооплачувана інтелектуальна праця. У грошовому вираженні для суспільства це мільярдні втрати щорічно.

Цілком очевидно, що податки, які є основою й квінтесенцією податкової системи України, як і багатьох інших країн, уже давно морально себе зжили і є