

Ірина Віталіївна ЛІГАНЕНКО

кандидат економічних наук, доцент,
заступник директора з навчально-методичної роботи,
Придніпурська філія Міжрегіональної Академії управління персоналом

**МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСІВ
ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

Ліганенко, І. В. Мотиваційний механізм підвищення ефективності процесів інтелектуалізації діяльності підприємств [Текст] / Ірина Віталіївна Ліганенко // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: О. В. Ярошук (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2016. – Том 26. – № 1. – С. 130-135. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Вступ. У статті досліджено процеси інтелектуалізації діяльності підприємств, що сьогодні відбуваються у світі, зокрема інтелектуалізації праці персоналу. У цих умовах однією з передумов прискорення цього процесу є мотиваційний механізм інтелектуалізації, адже саме він забезпечує підвищення ефективності діяльності підприємств.

Мета. Метою статті є формування основних теоретичних положень щодо підвищення ефективності процесів інтелектуалізації праці персоналу та напрямків їх вдосконалення на вітчизняних підприємствах за рахунок удосконалення мотиваційного механізму інтелектуалізації.

Метод (методологія). Мета досягнута за рахунок використання загальнонаукових методів аналізу, такими є метод індукції та дедукції, узагальнення та порівняння, комплексності, а також економіко-статистичний метод, до складу якого входять група методів – зіставлення, табличні та графічні. Головним є системний підхід щодо обґрунтування процесів інтелектуалізації як основного інструменту побудови мотиваційного механізму підвищення ефективності діяльності підприємств.

Результати. Досліджено сучасне становище країни у світовому економічному просторі за допомогою таких визначень, як «мотиваційний механізм» та «інтелектуалізація». Доведено, що Україна займає невисоку сходинку за цими визначеннями за світовими мотиваційними нормами. Визначено три процеси інтелектуалізації, головною передумовою яких є відповідний мотиваційний механізм, та встановлено взаємозв'язок між ними. Акцентовано, що для вдосконалення мотиваційного механізму в напрямку підвищення ефективності процесів інтелектуалізації діяльності необхідне, перш за все, вдосконалення системи морального та матеріального стимулювання персоналу підприємства з урахуванням сучасних соціальних норм та стандартів світової економіки.

Ключові слова: мотиваційний механізм; економічна ефективність; інноваційний процес; інтелектуалізація; підприємство.

Iryna Vitaliyivna LIHANENKO

PhD in Economics,
Associate Professor,
Deputy Director for Educational and Methodical Work
The Danubian Branch of Interregional Academy of Personnel Management, Izmail, Ukraine

**MOTIVATION MECHANISM FOR INCREASING THE EFFICIENCY OF PROCESSES
OF THE ENTERPRISES ACTIVITY INTELLECTUALIZATION**

Abstract

Introduction. The intellectualization process of the global economy, which is now happening, is considered in the article. In these circumstances, one of the most effective tools to accelerate this process is a motivational mechanism, because it provides the increasing of enterprises efficiency.

Purpose. The aim of the article is to form basic theoretical proposals to improve the efficiency of labour intellectualization processes and areas of their improvement in domestic enterprises through the use of motivational mechanism.

The method (methodology). The objective of the research is achieved through the use of scientific methods of analysis, such as method of induction and deduction, method of synthesis and comparison, method of complexity, economic and statistical method. The latter consists of a group of such methods as method of comparison, tabular and graphic method. The system approach as for the grounding the processes of intellectualization is the main one. It is also a major tool for building motivation mechanism for increasing the efficiency of enterprises.

Results. The modern situation of the country in the world economy through such definitions as "motivational mechanism" and "intellectualization" has been investigated. It has been proved that Ukraine does not take a favourable position due to these definitions according to the world motivational standards. Three processes of intellectualization are determined. It has been established the relationship between them. The improvement of the moral and material incentives for staff considering the current social norms and standards of the global economy is determined to be the most important component of a motivational mechanism.

Keywords: motivational mechanism; economic efficiency; innovation process; intellectualization; enterprise.

JEL classification: O30

Порівняння вітчизняної економіки з економікою країн ЄС або з деякими сусідніми країнами СНД приводить до висновку, що формування української економіки не відповідає більшості вимог сучасного стрімкого розвитку, заснованого на процесах інтелектуалізації економічних процесів. Україна потребує розробки власної специфічної стратегії економічного розвитку, підґрунтям якої має стати саме інтелектуалізація, створення умов для інноваційної діяльності та ефективного застосування мотиваційного механізму стимулювання задля підвищення ефективності згаданих процесів.

Можна сказати, що Україна не стоїть на місці: певні зміни постійно здійснюються в науці управління, яке перемикається з виробничого процесу на інші:

- інноваційний процес – адже це рушійна сила сьогодення в економіці;
- мотиваційний процес, або механізм підвищення ефективності підприємства;
- накопичення інформації та знань в електронних базах даних з подальшим використанням (обмін, навчання, насичення розумовою діяльністю працівників) або інтелектуалізація.

Найважливішим етапом підвищення рівня інтелектуалізації підприємств для країни є оволодіння найсучаснішими інструментами побудови ефективного мотиваційного механізму підвищення ефективності процесів інтелектуалізації. Процес створення стійкого мотиваційного механізму повинен спиратись на вже наявну систему матеріального та нематеріального стимулювання. Такий механізм допровадить приріст активності трудової діяльності та підвищить її продуктивність та ефективність в усіх аспектах процесів інтелектуалізації.

Головні мотиватори праці, які заклали основи її дослідження, були обґрунтовані зарубіжними вченими В.Врумом, Ф.Герцбергом, А.Маслоу, Е.Мейо, А.Смітом, Ф.Тейлором та багатьма іншими. Вагомий внесок у вивчення напрямів підвищення ефективності та вдосконалення мотиваційного механізму та інноваційної діяльності підприємств в умовах інтелектуалізації економіки здійснено такими вітчизняними економістами, як: В. Гарячук, Г. Швиданенко [1], О. Ніколайчук, К. Ковальська [2], Т. Овчаренко, М. Семикіна, О. Кузьмін, О. Петіна [3], О. Бакуліна [4], І. Татомир [5], О. Сем'ян, С. Кісь [6], К. Хаврова, К. Субоч [7]. Більшість фахівців зазначає, що цей механізм поки що не став вагомим інструментом для активізації процесів інтелектуалізації діяльності підприємств.

Для досягнення європейського економічного рівня потрібно негайне вирішення зазначеної проблеми за рахунок проведення рішучих дій, а саме:

- розмежування стимулів та особистих потреб працівників за рахунок посилення інноваційного інструментарію виконання певних функцій менеджменту в процесі формування мотиваційного механізму на всіх рівнях управлінської системи;
- перебудова методів мотивування, а саме: матеріального та нематеріального – в умовах інтелектуалізації та інформатизації праці.

Отже, з огляду на поставлену проблематику загальною метою статті є формування загальних теоретичних положень щодо підвищення ефективності процесів інтелектуалізації праці та напрямків їх вдосконалення на вітчизняних підприємствах на основі формування відповідного мотиваційного механізму.

Вочевидь сучасна економіка як наука перестає вивчати соціальні взаємовідносини в процесі виробництва як визначені класичними школами менеджменту. Вона стає інтелектуальною, а її метою стає формування особливостей виробництва та використання персоналом знань у робочому процесі. Таким чином, зростає роль інноваційної творчої діяльності будь-якого підприємства.

На кожному підприємстві панує власна система мотивації. Інтелектуалізаційне реформування цієї системи потребує врахування в ній таких елементів, як: інформатизація праці, компетентність,

самостійність, ініціативність, професійні якості кожного співробітника. Здійснення такої реформи може відбутись завдяки використанню матеріальних та нематеріальних форм стимулювання персоналу.

Для того, щоб на підприємстві створити умови для інтелектуалізації персоналу та розвитку його інноваційної активності, потрібне ефективне застосування всіх складових мотиваційного механізму. Формування відповідних процесів передбачає застосування певних економічних інструментів, а також вирішення ланки завдань за допомогою певних методів (табл. 1).

Таблиця 1. Формування процесів інтелектуалізації

№ п/п	Складова процесу	Сутність складової
1. Мотиваційний	Завдання	– створення або реорганізація спеціальних структурних підрозділів на підприємстві для управління інтелектуальним капіталом;
	Інструмент	– реалізація стратегії кардинального перетворення мотиваційних методів не лише серед персоналу, оновлення на всіх рівнях управління;
	Метод реалізації	– у головному методі стимулювання праці, а саме: у заробітній платі, повинні враховуватись складність, творчий характер, інтелектуальне навантаження, динаміка рівня конкурентоспроможності працівника, загальний внесок у досягнення кінцевої мети діяльності підприємства;
2. Інноваційний	Завдання	– створення на підприємстві атмосфери підтримки нововведень та прагнення персоналу до інновацій;
	Інструмент	– реалізація стратегії збільшення інтелектуального капіталу та інноваційного розвитку через удосконалення системи стимулювання та мотивації;
	Метод реалізації	– доведення до персоналу підприємства, що без упровадження інновацій ефективність діяльності підприємства буде на низькому рівні
3. Інформатизація	Завдання	– створення умов для інформатизації, інтелектуалізації та розвитку інноваційної активності персоналу;
	Інструмент	– розробка положень, додатків до трудового договору або іншої регламентуючої документації, які надають певні стимули для всіх співробітників підприємства;
	Метод реалізації	– упровадження в діяльність підприємства системи стимулювання та мотивації високопродуктивної творчої праці й професійного саморозвитку, а також інтелектуалізації персоналу як окремого процесу.

*Складено автором на основі [1-3].

Отже, з таблиці 1 видно, що інтелектуалізація діяльності підприємств містить наступні три процеси, передумовою яких є мотиваційний механізм. Для того, щоб конкретизувати місце мотиваційного механізму в цих процесах, потрібно розглянути ці процеси та відповідні складові окремо:

1) *Мотиваційна* складова утворює механізм, який взаємодіє з іншими процесами інтелектуалізації і має функціонувати з урахуванням потреб та інтересів як співробітників, так і споживачів, свідомість яких сформована під тиском зовнішніх соціальних факторів, та повинна розглядатись як послідовність п'яти чинників: попит – інтерес – мотив – дія – результат [2]. Взаємозв'язок стимулювальних чинників та мотивів визначають інтенсивність зростання творчої праці. Саме мотиви спричиняють бажання персоналу більш глибоко зануритись в інноваційні та інформаційні процеси, активізувати внутрішні й зовнішні їх рушійні потужності. Правильне подання мотивів творчої діяльності усвідомлюється людиною. Головним засобом мотивації є моральні та матеріальні стимули – засоби впливу на персонал з метою формування його потрібної трудової поведінки. Вони є елементами, без яких формування творчої свідомості неможливе чи дуже важке. Як і з інноваційним процесом, всі елементи мотиваційного процесу складають комплекс, до складу якого входять [7]:

- фінансові ресурси;
- матеріально-технічна база для проведення досліджень;
- випуск інноваційної продукції або запровадження інновацій у процес випуску продукції;
- наявність інформації для прийняття технічних, економічних й організаційних рішень.

Отже, мотиваційний механізм є складовою інших процесів інтелектуалізації діяльності підприємства.

2) *Інноваційна складова*. Ефективна діяльність інноваційного підприємства складається з декількох комплексних внутрішніх інструментів. До першого комплексу інструментів входять ідея, ліцензування, патент, робочі кадри, виконання дослідницьких робіт. До другого – інтелектуальний капітал, інформаційний розвиток, маркетингова діяльність та мотиваційний механізм, які просуваються через удосконалення системи стимулювання. До третього комплексу входять всі інші інструменти, а

само: винахідництво, раціоналізація, конструювання, створення інженерно-технічних об'єктів, інформаційна та маркетингова діяльність [2].

Усі ці комплекси утворюють певні умови для інноваційного розвитку, а доведення до співробітників необхідності впровадження інновацій доповнює весь інноваційний процес на підприємстві. Мотиваційний механізм інноваційної складової потрібно виносити на новий рівень, адже вона сприяє підвищенню інтелектуалізації діяльності підприємства, але без синхронної взаємодії інших процесів це не буде ефективним. Так, наприклад, через удосконалення процесу стимулювання та мотивації [1, 8].

3) *Інформаційна складова, або інформатизація*, є важливою складовою процесу інтелектуалізації підприємства. Процес інформатизації започаткує нові течії та підходи на етапах процесу управління підприємством [9]. Мотиваційний механізм стимулювання персоналу підприємства відповідає за процес перетворення інформації на знання. За такими умовами і відбувається процес інтелектуалізації.

Інтелектуалізація управлінської діяльності як результат виконання певних функцій менеджменту містить наступні їх види: управління знаннями, управління інтелектуальним капіталом (інтелектуальними ресурсами, інтелектуальною діяльністю, інтелектуальними продуктами), управління людським капіталом. Якщо розглядати окремі складові інтелектуалізації, а саме інтелектуальний капітал, тоді можна виокремити певні специфічні риси характеру процесу інтелектуалізації [9-11]:

- нематеріальність інтелектуальних ресурсів;
- розрахунок на перспективу застосування інтелектуального капіталу;
- необмеженість інформаційних ресурсів;
- інвестиції в інтелектуальний капітал, які забезпечують його власнику одержання більш високого доходу.

Мотивація як механізм сприяє підвищенню рівня освіти та кваліфікації співробітників, їх інноваційної та творчої активності, забезпеченню конкурентоспроможності та якості партнерських відносин та відносин з клієнтами, збільшенню продуктивності праці [12].

Соціальні потреби суспільства постійно змінюються – вони адаптуються під мотиви творчої праці сьогодення, на це впливають інформатизація та інновації. Також важливим факторами є зменшення потрібного стажу, специфіки праці, зростанням кваліфікаційних та креативних вимог до персоналу, а також його високий інтелектуальний потенціал.

У процесі вдосконалення мотиваційного механізму в напрямку інтелектуалізації діяльності системи морального та матеріального стимулювання персоналу передбачається:

- повна або часткова реорганізація організаційної структури управління. Упровадження підрозділів, які б займались інноваційним розвитком та інформатизацією інших елементів структури;
- упровадження системи постійного навчання співробітників, організація тренінгів, семінарів, майстер-класів, науково-практичних семінарів та консультацій;
- запровадження додаткових видів матеріального стимулювання у форматі премій за різні нестандартні досягнення, наприклад, за ініціативність або за інноваційні досягнення (розробка нової продукції або покращення технологій виробництва);
- обов'язкове введення нематеріального стимулювання (соціальні пакети, кредитування, урахування регіональних або етнічних особливостей персоналу). Можливо застосування персонального підходу до співробітника та врахування його персональних мотивів та потреб;
- підведення на новий рівень корпоративної культури, проведення масових заходів (конкурсів ідей, ярмарків вакансій, зйомка промо-роликів або інтерв'ю з наступним показом по телебаченню), утворення інноваційної атмосфери та позитивних соціально-психологічних умов для персоналу. Оскільки позитивна атмосфера сприяє досягненню максимальної самореалізації – постійно розвиватись на професіональному рівні, сподіваючись на кар'єрне зростання;
- сприяння розвитку інтелектуалізації діяльності загалом: проведення технічних експертиз, отримання охоронних документів (патенту або авторського свідоцтва) щодо об'єктів інтелектуальної власності, підвищення престижу інтелектуальної діяльності, а також технічної творчості персоналу.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Підвищення ефективності діяльності на підприємстві відбувається за рахунок формування певних процесів, основною передумовою яких є мотиваційний механізм, що містить три складові: інноваційну, мотиваційну та інформатизацію. Було обґрунтовано, що інноваційний процес сприяє підвищенню інтелектуалізації діяльності підприємства, але без синхронної взаємодії інших процесів він не буде ефективним. Таким чином, існує залежність між інноваційним, інформаційним та мотиваційним процесами, які має охоплювати та інтегрувати мотиваційний механізм інтелектуалізації діяльності насамперед праці персоналу підприємства, які в комплексі формують ефективний інтелектуальний капітал підприємства.

Удосконалення мотиваційного механізму в напрямку підвищення ефективності процесів інтелектуалізації діяльності потребує перш за все вдосконалення системи морального та матеріального стимулювання персоналу з урахуванням сучасних соціальних норм та стандартів світової економіки.

Список літератури

1. Швиданенко, Г. О. Напрями вдосконалення мотивації інноваційної діяльності підприємств в умовах інтелектуалізації економіки / Г. О. Швиданенко, О. А. Ніколайчук // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки. – 2016. – № 1. – С. 130-135.
2. Ковальська, К. В. Особливості мотивування персоналу інноваційного підприємства [Електронний ресурс] / К. В. Ковальська, Т. С. Овчаренко // Ефективна економіка. – 2015. – № 12. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4631>. – Назва з екрана. – Доступно на 09.10.2016.
3. Семікіна М. В. Інтелектуальний бізнес: [навч. посібн.] / М. В. Семікіна, О. М. Петіна; [За ред. М. В. Семікіної]. – Кіровоград: КНТУ, 2015. – 141 с.
4. Бакуліна, О. С. Мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах реалізації євроінтеграційних пріоритетів: дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / О. С. Бакуліна. – Житомир, 2015. – 280 с.
5. Татомир, І. Л. Вплив економіки знань на зміну підходів до стимулювання творчої праці : Матеріали за VI Міжнарод. научн. практ. конф. [«Новини на научний прогрес – 2010»], (Софія, 17-25 августа 2010 г.) / І. Л. Татомир. – Софія: «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2010. – Том 4. – С. 48-50.
6. Кісь, С. Я. Інтелектуалізація діяльності підприємства: основні визначення і поняття / С. Я. Кісь // Молодий вчений. – 2015. – № 3, (1). – С. 72-77.
7. Субоч, К. П. Економічний механізм мотивації творчої праці: сутність та складові / К. П. Субоч // Ученые записки Таврического национального университета имени В. И. Вернадского. Серия «Экономика и управление». – 2011. – № 1, Т. 24 (63). – С. 214-222.
8. Залюбовська, О. В. Інтелектуалізація діяльності персоналу підприємства [Електронний ресурс] : Матеріали доп. 80-ї наук. студ. конф. [“Соціально-економічні перспективи України у XXI столітті”], (Київ, КНЕУ, 11-16 квіт. 2013 р.) / О.В. Залюбовська. – Київ: КНЕУ, 2013. – Режим доступу: https://kneu.edu.ua/userfiles/conf_sep_14/s1/Zalubovska.doc. – Назва з екрана. – Доступно на 09.10.2016.
9. Ситник, Й. С. Вплив інтелектуалізації на процес менеджменту інноваційних підприємств / Й. С. Ситник // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія Проблеми економіки та управління. – Львів : Львівська політехніка, 2012. – № 725. – С. 372-378.
10. Філіппова, С. В. Інтелектуальний потенціал як головний чинник формування інтелектуального капіталу / С. В. Філіппова, К. В. Ковтуненко // Проблеми економіки та управління. Вісник національного університету «Львівська політехніка». – Львів, 2013. – №754. – С. 227– 232.
11. Бояринова, К. О. Інноватизація та інтелектуалізація виробничого середовища машинобудівного підприємства / К. О. Бояринова // Технологический аудит и резервы производства. – 2016. – № 1 (3). – С. 76-80.
12. Філіппов, В. Ю. Використання заробітної плати в якості інструменту мотивації управлінського персоналу [Електронний ресурс] / В. Ю. Філіппов, А. С. Кучинський // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 3 (19). – С. 99-103. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html>. – Назва з екрана. – Доступно на 09.10.2016.

References

1. Shvydanenko, H. O. and Nikolaychuk, O. A. (2016). Napryamy vdoskonalennya motivatsiyi innovatsiyanoi diyal'nosti pidpryyemstv v uslovyakh intelektualizatsiyi ekonomiky [Areas of improvement motivate innovation of enterprises in the intellectualization of economy]. *Visnyk Zhytomyrs'koho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky*, 1, 130-135.
2. Koval's'ka, K. V. and Ovcharenko, T. S. (2015). Osoblyvosti motivuvannya personalu innovatsiynoho pidpryyemstva [Features motivate staff innovation company]. *Efektivna ekonomika*, 12, Retrieved from: <http://economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4631>.
3. Semikina, M. V. and Petina, O. M. (2015). Intelektual'nyy biznes [Smart business]. Kirovohrad: KNTU, 141 p.
4. Bakulina, O. S. (2015). *Motyvatsiya personalu sil'skohospodars'kykh predpryyatyy v uslovyakh realizatsiyi yevrointehratsiynykh prioritetiv* [Motivation of staff of agricultural enterprises in the implementation of the European priorities]. Dis. PhD Econ. Sciences 08.00.04, Zhytomyr, 280 p.
5. Tatomyr, I. L. (2010). *Vplyv ekonomiky znan' na zminu pidkhodiv do stymulyuvannya tvorchoyi pratsi* [The impact of the knowledge economy to change approaches to stimulate creative work] *Materiyaly za VI Mizhnar. nauk. prakt. konf. "Novyny na naukovu prohres – 2010"* [Materials IX International Scientific and Practical Internet Conference "News on scientific progress – 2010"]. 4, Sofiya: «Byal HRAD-BH» OOD, pp. 48-50. [in Ukrainian].

-
6. Kiss, Y. A. (2015). Intelektualizatsiya diyal'nosti pidpryyemstva: osnovni vyznachennya y Ponyattya [Intellectual enterprise activity: basic definitions and concepts]. *Molodyy vchenyy*, 3 (1), 72-77.
 7. Suboch, K. P. (2011). Ekonomichnyy Mekhanizm motivatsiyi Tvorchoyi pratsi: sutnist' ta skladovi [The economic mechanism of motivation of creative work: the nature and components]. *Vcheni zapysky Tavriys'koho natsional'noho universytetu imeni V. I. Vernads'koho. Seriya «Ekonomika i upravlinnya»*, 1/24 (63), 214-222.
 8. Zalyubovs'kyy, O. V. (2013). *Intelektualizatsiya diyalnosti personalu pidpryyemstva* [Intellectual activity personnel of enterprise]: Materialy dop. 80-yi nauk. stud. konf. "Sotsial'no-ekonomichni perspektyvy Ukrainy u 21stolitti" [Materials additional 80 Scientific students Conference "Socio-economic prospects of Ukraine in the XXI century"]. Kyiv: KNEU. Retrieved from: https://kneu.edu.ua/userfiles/conf_sep_14/s1/Zalubovska.doc.
 9. Sytnyk, Y. S. (2012). Vplyv intelektualizatsiyi na protses menedzhmentu innovatsiynykh pidpryyemstv [The impact of the process of intellectualization management of innovative enterprises]. *Visnyk natsional'noho universytetu "L'vivs'ka politekhnika". Seriya Problemy ekonomiky ta upravlinnya*, 725, 372-378.
 10. Fily'ppova, S. V. and Kovtunenka K. V. (2013). Intelektual'ny`j potencial yak golovny`j chy`nny`k formuvannya intelektual'nogo kapitalu [Intellectual potential as a factor in the formation of intellectual capital]. *Problemy` ekonomiky` ta upravlinnya. Visnyk nacional'nogo universytetu «L'vivs'ka politexnika»*. L'viv, 754, 227-232.
 11. Boyarynova, K. O. (2016). Innovatyzatsiya ta intelektualizatsiya vyrobnychoho seredovyscha mashinobudivnoho pidpryyemstva [Innovatyzatsiya and intellectualization production environment engineering company]. *Tekhnolohichnyy audyt ta rezervy vyrobnytstva*, 1 (3), 76-80.
 12. Filippov, V. Y. and Kuchyns'kyy, A. S. (2015). Vykorystannya zarobitnoyi platy v yakosti instrumentu motyvatsiyi upravlins'koho personalu [Using salary as a motivation tool of management personnel]. *Ekonomika: realiyi chasu*. 3 (19), 99-103.

Стаття надійшла до редакції 13.12.2016 р.