

Міністерство освіти і науки України
Вінницький національний технічний університет

О. В. Мороз, Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян

**МОДЕЛІ ТА МЕТОДИ ВИКОРИСТАННЯ
МОТИВАЦІЙНИХ ВАЖЕЛІВ
ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ**

Монографія

Вінниця
ВНТУ
2016

УДК 331.101.3

ББК 65.291.6

М80

Рекомендовано до друку Вченою радою Вінницького національного технічного університету Міністерства освіти і науки України (протокол № 9 від 25.02.2016 р.)

Рецензенти:

В. М. Бондаренко, доктор економічних наук, професор

Н. П. Карачина, доктор економічних наук, професор

Мороз, О. В.

М80 Моделі та методи використання мотиваційних важелів для підвищення ефективності економічного розвитку України : монографія / О. В. Мороз, Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян. – Вінниця : ВНТУ, 2016. – 168 с.

ISBN 978-966-641-669-1

В монографії запропоновано мотиваційні механізми підвищення якості людського капіталу; удосконалено методи управління персоналом з використанням інноваційних засобів та технологій; розроблено моделі та методи щодо формування інституціональних змін для підвищення ефективності мотивації економічної діяльності країни та розроблено механізми підвищення ефективності економічного розвитку країни за рахунок вмотивованої комерціалізації інновацій. Монографія розрахована на науковців, аспірантів та магістрів та широке коло економістів.

УДК 331.101.3

ББК 65.291.6

ISBN 978-966-641-669-1

© О. Мороз, Л. Нікіфорова, А. Шиян, 2016

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 МОТИВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	7
1.1 Основні проблеми ефективного використання людського капіталу та людського потенціалу в Україні	7
1.2 Механізми підвищення якості людського капіталу в умовах підприємства	18
1.3 Мотиваційні механізми в управлінні динамікою кар'єри.....	29
РОЗДІЛ 2 УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ З ВИКОРИСТАННЯМ ІННОВАЦІЙНИХ ЗАСОБІВ ТА ТЕХНОЛОГІЙ.....	37
2.1 Удосконалення методів управління персоналом з використанням сучасних технологій	37
2.2 Типологія здійснення економічної діяльності та прийняття рішень	46
2.3 Теорія ігор як інструмент для опису самоорганізації інтересів працівників, керівників та власників	60
2.4 Методи кількісного розрахунку підвищення спільної діяльності на підприємстві	74
РОЗДІЛ 3 ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ ЗМІН ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КРАЇНИ	89
3.1 Стратегія здійснення інституціональних змін в національній економіці	89
3.2 Інституціональні механізми протидії рейдерству	104
3.3 Методи аналізу економічної ефективності інститутів державного регулювання	113
РОЗДІЛ 4 МОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ ЯК ЕЛЕМЕНТ СТРАТЕГІЇ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ.....	119
4.1 Механізми взаємодії фінансових інститутів розвинених та перехідних економік	119
4.2 Комерціалізація як ефективний мотиваційний фактор інноваційного розвитку країни.....	126
4.3 Механізм законодавчого закріплення інноваційного зростання економіки країни.....	139
ВИСНОВКИ.....	148
Список використаних джерел	154

ВСТУП

В розрізі проблематики щодо ефективного використання людських ресурсів актуальними є питання збільшення інвестицій в розвиток людського капіталу та людського потенціалу в Україні. Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набуває і збільшується шляхом інвестування і дає тривалий економічний ефект. Багато вчених вважають, що інвестиції в людський капітал дають віддачу в 5–6 разів більшу, ніж вкладення в матеріальне виробництво.

Специфіка людського капіталу та інвестицій, вкладених в нього, перш за все зумовлюється тим, що він не може формуватися без прямої безпосередньої участі його власника, це стосується як матеріальних витрат, так і витрат часу й розумової та фізичної енергії. Ефективність інвестування в майбутньому пояснюється не лише отриманням певних «дивідендів» у вигляді досвідченості, професіоналізму, високої кваліфікації особи, а й матеріальної віддачі від нього (заробітна плата, прибуток, доходи в цілому). У зв'язку з цим інвестування у людський капітал є абсолютно необхідною умовою зростання трудового потенціалу на будь-якому рівні, а розробка механізмів підвищення якості людського капіталу в умовах підприємства набуває особливого значення.

В розрізі питання управління персоналом вагоме значення набуває ефективна мотивація та стимулювання персоналу будь-якого підприємства, що засновані як на матеріальних (зарплата, премії, надбавки, доплати), так і нематеріальних (похвала, грамота, гнучкий графік роботи, скорочення робочого дня) засадах. Для того, щоб успішно управляти персоналом, необхідно чітко уявляти основні механізми та закономірності, за якими здійснюється робота з кадрами, на яку діяльність персоналу потрібно звернути увагу, – тобто володіти сучасними технологіями управління. Сьогодні в світі використовується широке різноманіття мотиваційних механізмів та інструментів. Тому перед дослідником завжди виникає проблема вибору: які саме мотиваційні важелі застосувати для умов конкретної країни.

Для України проблема вибору оптимальної системи мотиваційних важелів є надзвичайно важливим на поточному етапі розвитку економіки. Ці мотиваційні важелі повинні бути закріплені в податковому законодавстві країни, вони повинні бути широко відомими та доступними для всіх працівників. По суті, в Україні потрібно змінювати самі ін-

ституціональні основи, на яких базуються мотиваційні важелі: більшість із них або дісталися у спадок від СРСР, або ж перенесені на економічні реалії України без потрібної адаптації.

Виявлення тих інституціональних особливостей управління економікою України, які заважають економічному зростанню, є задачею, яка має високий рівень актуальності в науковому плані та важливості в плані практичного застосування, а розробка моделей та методів щодо формування інституціональних змін для підвищення ефективності мотивації економічної діяльності країни набуває все більшого практичного значення.

Також слід відмітити, що надзвичайно актуальним шляхом підвищення ефективності економічного розвитку України є розробка інноваційної стратегії, яка включає в себе створення механізмів підвищення ефективності економічного розвитку країни за рахунок вмотивованої комерціалізації інновацій. В умовах України вже сьогодні створено умови для формування такої комерціалізації на прикладі створення ендаументу у ВНЗ, при цьому слід зауважити, що всі учасники процесу комерціалізації – власники підприємств, управлінці вищого рівня, благодійні та громадські організації тощо – мають для цього чітко виражену мотивацію.

Сьогодні в Україні є фірми, які купують іноземні технологічні лінії для виробництва високотехнологічної продукції, фірми та підприємства, що купують комплектуючі, із яких збирають високотехнологічну продукцію. В результаті вони оплачують інтелектуальну власність розробників з інших країн, які отримані кошти витрачають на розробку більш нових технологічних ліній та комплектуючих, розпочинаючи, тим самим, новий виток інновацій. Для економіки України залишається тільки підготовка робітників для роботи на цих лініях. Таким чином, сьогодні Україна, по суті, фінансує інноваційний економічний розвиток інших держав. Існуючу в Україні ситуацію можна назвати «інноваційною паскою», і для того, щоб вийти із неї, потрібно зміни на інституційному рівні, тобто на рівні правил гри на ринку закупівлі інноваційних технологічних ліній та комплектуючих, із яких в Україні виробляється високотехнологічна продукція.

Інновації повинні належати до так званих «високих технологій», бо тільки за такої умови економіка України зможе успішно бути інтегрована до світової економіки (як свідчать приклади, економічне зростання практично неможливо ендогенним шляхом). Також дуже корисно, щоб у цьому механізмі були задіяні елементи синергії, що дозволяє

здійснити як суттєве прискорення економічного зростання в часі, так і збільшити кількісні показники зростання.

З огляду на вищенаведене метою наукового дослідження є розроблення базових моделей та методів використання мотиваційних важелів для підвищення ефективності економічного розвитку України.

Для досягнення мети були поставлені такі основні завдання:

- проаналізувати основні проблеми ефективного використання людського капіталу та людського потенціалу в Україні;
- розробити механізми підвищення якості людського капіталу в умовах підприємства;
- удосконалити методи управління персоналом з використанням сучасних технологій;
- розробити методи та моделі кількісного розрахунку підвищення спільної діяльності на підприємстві;
- проаналізувати можливі шляхи здійснення інституціональних змін в національній економіці країни;
- розробити інституціональні механізми протидії рейдерству;
- розглянути та удосконалити механізми взаємодії фінансових інститутів розвинених та перехідних економік;
- охарактеризувати комерціалізацію – як ефективний мотиваційний фактор інноваційного розвитку країни;
- розробити теоретико-ігрову модель для механізму вмотивованого законодавчого закріплення інноваційного зростання економіки країни.

Отже, в монографії розглянуті питання розроблення базових моделей та методів використання мотиваційних важелів для підвищення ефективності економічного розвитку України. Зокрема: запропоновано мотиваційні механізми підвищення якості людського капіталу; удосконалено методи управління персоналом з використанням інноваційних засобів та технологій; розроблено моделі та методи щодо формування інституціональних змін для підвищення ефективності мотивації економічної діяльності країни та розроблено механізми підвищення ефективності економічного розвитку країни за рахунок вмотивованої комерціалізації інновацій.

Окремі результати монографії використано у навчальному процесі ВНТУ при викладанні дисциплін «Економіка підприємства», «Економіка праці», «Основи економіки та організації виробництва», «Економічне обґрунтування інноваційних рішень» та при написанні кваліфікаційних робіт бакалаврів, спеціалістів та магістрів.

Монографія розрахована на науковців, здобувачів, аспірантів, магістрів і широке коло економістів та менеджерів.

РОЗДІЛ 1 МОТИВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1 Основні проблеми ефективного використання людського капіталу та людського потенціалу в Україні

На сучасному етапі розвитку економіки України велика увага приділяється проблемі підвищення ефективності виробництва. Для вирішення цього питання потрібно постійно впроваджувати у виробництво досягнення сучасного науково-технічного прогресу, вдосконалювати форми та методи використання трудових ресурсів, посилювати мотивацію кожного робітника до підвищення продуктивності праці. Отже, підвищення ефективності виробництва можливе за умови найбільш раціонального використання всіх наявних ресурсів, особливо – трудових.

Трудові ресурси України, як і будь-якої іншої країни, є складною соціально-економічною категорією, головним компонентом якої виступають фізичні параметри відтворення населення – природної основи трудового потенціалу [1]. Збереження і розвиток національного трудового потенціалу нерозривно пов'язані з розвитком національної економіки, зростанням її конкурентоспроможності, забезпеченням сталого розвитку держави, добробуту людей. В сучасних умовах використання трудових ресурсів формується під впливом багатьох факторів і процесів, з якими воно пов'язано прямими і опосередкованими зв'язками. Це вимагає нового підходу до вивчення проблем у використанні трудових ресурсів, аналізу їх функціонування під впливом виробничих та соціально-економічних факторів в умовах реформування економіки [4]. Разом з цим, багато проблем, пов'язаних з підвищенням ефективності управління трудовими ресурсами, залишаються нерозв'язаними.

Де і коли б трудова діяльність не відбувалася, вона не може бути здійснена без участі людини, яка керується свідомо поставленими цілями, інтересами, механізм яких визначає в кінцевому розрахунку закономірності суспільного виробництва. Зміст праці полягає саме в сукупності елементів, які характеризують місце, роль, розвиток особистого фактору, трудового процесу і склад трудових функцій працівника, ступінь його впливу на ефективність та якість праці, необхідний освітній і професійно-кваліфікаційний рівень. У зв'язку з цим органі-

зачія праці повинна будуватися на основі врахування мотивів і факторів, які стимулюють підвищення ефективності праці. Адже саме працівникам належить вирішальна роль в розвитку засобів і предметів праці – основних елементів будь-якого виробництва. Від організованості працівників, їх знань, ініціативи і дисципліни залежить продуктивність праці та ефективність виробництва. В цілому трудові ресурси є головною продуктивною силою суспільства, тому що це та частина населення країни, яка через психофізіологічні та інтелектуальні якості здатна створювати матеріальні блага чи надавати послуги [1].

Трудові ресурси як економічна категорія відображає кількість зайнятого населення, яке володіє фізичними й інтелектуальними здібностями, тобто має трудовий потенціал [1].

Управління трудовими ресурсами є багатогранним і складним процесом, який характеризується своїми специфічними особливостями та закономірностями. Особливістю процесу управління людськими ресурсами є властива їм системність і завершеність [4]. Основний контингент трудових ресурсів становить трудове населення, тобто особи, здатні до участі в трудовому процесі, які є основою трудового потенціалу країни.

Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність [4].

Питання зайнятості трудових ресурсів нерозривно пов'язані з безробіттям, тому, як правило, проблема зайнятості розв'язується як проблема ліквідації безробіття, адже безробіття – це резерв незайнятої робочої сили, яку завжди можна залучити до праці. За даними спостережень, в Україні кількість зареєстрованих безробітних на кінець 2015 р. становила 982,8 тис. осіб [2]. Ситуація, яка склалася на сьогодні щодо безробіття ускладнюється прихованим безробіттям, яке сягнуло в окремих видах економічної діяльності у 2013–2015 роках 20–40 % працездатного населення, що відповідає приблизно 3–8 млн чол. У цьому відношенні передову роль повинні відігравати регіональні керівники, що мають стати ініціаторами партнерства із службами зайнятості, заводами, регіональними організаціями працедавців, профспілковими, іншими неурядовими організаціями [3].

Еліта держави повинна прагнути до того, щоб забезпечити усіх, хто бажає працювати, наявним робочим місцем відповідно до їх потреб і кваліфікації. У зв'язку з цим перед українським урядом стоїть таке важливе завдання: з одного боку, прискорити проведення економічних реформ, а з іншого – забезпечити максимальну зайнятість, як і вимагає МВФ, економічно активного населення, яка б відповідала ринковим потребам. Також існує потреба у створенні широкої мережі інфраструктурних центрів бізнесу, де надаватиметься потрібна допомога потенційним підприємцям і тим, які вже починають власну справу, зокрема консультаційні послуги щодо відповідних заходів в управлінні фірмою, в організації доступу до нових технологій [5], отримання мінімальних кредитів.

Однією з надзвичайно важливих та серйозних проблем трудових ресурсів України є демографічна криза. На сьогодні демографічний стан в Україні є одним з найскладніших у Європі [1]. Наприкінці 1996 р. Україна вступила в смугу депопуляції, темпи якої весь час прискорюються. Масштаб демографічних втрат України можна оцінити, порівнюючи дані, що наведені на рис. 1.1 [15].

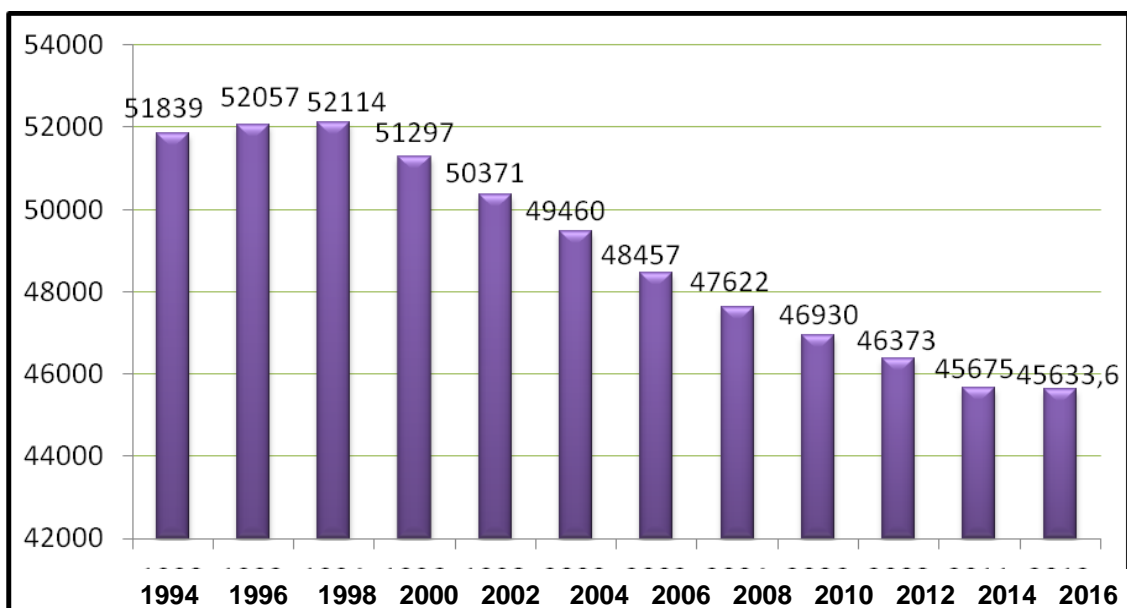


Рисунок 1.1 – Динаміка чисельності наявного населення в Україні, тис. осіб

Чисельність наявного населення в Україні на 1 січня 2016 р. становила 45633,6 тис. осіб [15]. Чисельність населення зменшилася виключно за рахунок природного скорочення, водночас досить велику

частину скорочення займає міграція населення. Міграція населення є додатковим демографічним чинником, що обмежує розвиток трудових ресурсів. Негативною тенденцією є те, що майже 30 % мігрантів – це висококваліфіковані фахівці, які користуються попитом у розвинених країнах. Як правило таких спеціалістів запрошують на роботу на довгостроковий період або ж пропонують постійне проживання. Тобто, спеціалісти високого рівня кваліфікації залишають батьківщину з більшою ймовірністю не повернутися до неї. Знання, професійний досвід, набуті в Україні та за її рахунок, примножують суспільний інтелект інших держав, працюють на їх добробут [1,6].

Розвиток трудових ресурсів держави забезпечує зростання рівня життя населення. І чим вищим є рівень життя населення, тим більше шансів у суспільства забезпечити достойний рівень професіоналізму, освіти, здоров'я, що гарантують успішний сталий розвиток країни в цілому та відтворення працездатного населення.

Одним із основних показників, що визначає рівень життя, є показник доходів населення, зумовлених заробітною платою. У разі значної варіації розбіжностей в її розмірах за видами економічної діяльності, відбувається деструктуризація трудових ресурсів країни, що спричиняє відтік професіоналів в інші галузі економіки, втрата професійних навичок, зростання нерегламентованої й нелегальної зайнятості й, в решті решт, – до еміграції в більш благополучні з фінансової точки зору країни. В умовах відкритості українського ринку праці втримати висококваліфікованих спеціалістів без перегляду і виправлення ситуації, що склалася, буде неможливо [7].

Відносні позитивні зміни, що мали місце в економіці України, поки що суттєво не вплинули на відносно низький, у порівнянні зі світовим, життєвий рівень населення, який пояснюється значним скороченням обсягів виробництва у попередньому періоді, що обмежило фінансові можливості більшості підприємств. У зв'язку з цим освіта та спеціалізація робітників зайняли другорядне значення при визначенні розмірів оплати їх праці, оскільки між стабільністю, фінансовою стійкістю підприємства і життєвим рівнем добробуту його персоналу існує нерозривний двосторонній зв'язок.

Шляхи вирішення окреслених вище проблем розвитку трудових ресурсів в Україні в основному обумовлені розвитком ринкових реформ і, з огляду на це, можна виділити такі актуальні напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу, як форму-

вання ринкового механізму, створення здорового макроекономічного середовища, вирішення проблем прихованого безробіття, розробка програм зайнятості, формування мотиваційного механізму, розвиток регіональних ринків праці, підтримка інновацій, переорієнтація системи професійної підготовки.

На сучасному етапі розвитку суспільства існує тенденція до гуманізації всіх сторін суспільного життя. Особлива увага приділяється людям, що мають обмежені можливості в розумовому і фізичному розвитку. Перехід України на європейські стандарти життя обумовлює нові підходи до вирішення проблем зайнятості та працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями. У державній політиці щодо осіб з інвалідністю пасивні заходи змінюються на активні заходи, які пов'язані із забезпеченням їхнього права на працю через надання рівних можливостей на ринку праці, створення сприятливих умов оплачуваної роботи.

Україна як член Ради Європи приєдналась до Соціальної Хартії, яка визначає право громадян з інвалідністю на незалежність, соціальну інтеграцію та участь у суспільному житті. Держава зобов'язалась активно сприяти зайнятості інвалідів, професійно орієнтувати їх, залучати до роботи та створювати для них спеціальні робочі місця.

Особливої актуальності проблема зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями набуває у зв'язку з постійним зростанням їхньої чисельності, що викликає соціальну напругу в суспільстві, оскільки для таких осіб бути працевлаштованим означає мати можливість підвищити свій соціальний статус, свою значущість та самостійно поліпшити власний добробут.

Право на працю – одне з фундаментальних прав людини, встановлене міжнародно-правовими актами, визнане всіма державами. Це право відображає необхідність задоволення потреб людини у створенні суспільних благ та забезпеченні джерелами існування себе і свою сім'ю. Право на працю передбачає також наявність умов особистого розвитку та реалізації творчого потенціалу людини. Правові знання потрібні через те, що сучасне законодавство породжує недосконалі соціальні відносини, коли особам з обмеженими можливостями часом доводиться виборювати своє право на працю як повноцінним членам суспільства. Забезпечення трудової діяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями є важливою соціальною функцією держави. У вирішенні цього завдання беруть участь не тільки відповідні органи

центральної виконавчої влади, місцевого самоврядування, але й усі підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності.

Згідно ст. 19 Закону України № 875 від 21.03.91 р. «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, що використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця.

Розрахунок кількості робочих місць для працевлаштування інвалідів здійснюється юридичними й фізичними особами, що використовують найману працю самостійно. Порядок розрахунку середньооблікової чисельності працівників, необхідної для визначення кількості робочих місць для працевлаштування інвалідів, відповідно нормативу, визначений п. 2 Інструкції № 286 від 28.09.2005 р. «Про затвердження інструкції із статистики кількості працівників». Треба, однак, пам'ятати, що в розрахунку цього показника враховуються тільки штатні працівники. Цей же розпорядок середньооблікової чисельності застосовується й при розрахунку кількості інвалідів у рахунок виконання нормативу. Наприклад, якщо для виконання нормативу підприємство повинне працевлаштувати одного інваліда, то воно може взяти на роботу одного інваліда на 12 календарних місяців (можна й не на повну ставку) або двох інвалідів, один із яких буде працювати на підприємстві, приміром 4 місяці, а інший – 8 місяців. У другому випадку норматив також буде вважатися виконаним, оскільки середньооблікова кількість інвалідів за рік складе «1». При розрахунку кількості робочих місць для працевлаштування інвалідів у відсотковому відношенні від середньооблікової чисельності працівників отриманий результат округляється до цілого числа. Таким чином, що на підприємстві середньооблікова чисельність працівників становить до 37 чоловік, норматив дорівнює одиниці ($37 \times 0,04 = 1,48$. Після округлення отримуємо 1) [8].

В Вінниці на 2014 рік налічується біля 2800 молодих людей з інвалідністю (до 35 років) з різними групами захворювань та групами інвалідності, біля 820 молодих інвалідів-візочників. Виконавчий комітет Вінницької міської ради, Центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді працює сьогодні з цією категорією молоді в рамках декіль-

кох соціальних програм, їм надається різнопланова допомога та підтримка – психологічна, консультаційна, але один з основних напрямків – ініціювання створення та підтримка громадських організацій молодих людей з обмеженими фізичними можливостями, які є осередком новітніх творчих підходів до вирішення багатьох проблем, з якими стикається ця категорія людей. Також створення подібних громадських організацій надає можливість самореалізуватися особам з обмеженими фізичними можливостями, шляхом розвитку їх соціальної активності, набуття іншої самосвідомості, залучення різноманітних можливостей – матеріальних, організаційних тощо.

Роботу з соціальної підтримки осіб з обмеженими фізичними можливостями в Вінниці розпочато майже 10 років тому назад, задовго до всіх Указів Президента та постанов Кабміну, які зобов'язують працювати над забезпеченням рівних прав людей із інвалідністю щодо рівного доступу до об'єктів соціальної інфраструктури [9].

Ключовим державним органом, що має сприяти працевлаштуванню осіб з обмеженими фізичними можливостями, є центри зайнятості (далі – ЦЗ), що діють у кожному регіоні України. Детальна інформація про службу, її структуру та регіональні відділення, послуги людям з інвалідністю, роботодавцям та документи розміщено на сайті Державної служби зайнятості України.

Державна служба зайнятості відповідно до законів України «Про зайнятість населення» та «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [14] сприяє трудовій реабілітації та працевлаштуванню громадян з особливими потребами з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) на вільні та новостворені або пристосовані для них робочі місця, заявлені підприємствами. З цією метою постійно ведеться облік осіб з інвалідністю, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні, та облік робочих місць, на які, за інформацією підприємства, можуть бути працевлаштовані громадяни цієї категорії [10].

За даними березня 2015 р. було підраховано, що в Україні зростає кількість безробітних. Згідно з даними Держкомстату [15], від початку року офіційно непрацевлаштованих громадян, в тому числі і з інвалідністю, побільшало майже на 72 тисячі осіб, а всього на 1 березня 2014 р. в Україні зареєстровано понад 900 тисяч безробітних. Коментуючи ситуацію [11], політики та експерти зазначають, що в Україні не бракує вільних робочих місць. Проте ніхто не бажає на них працювати

через надто низьку оплату праці. З наведеного вище можна зробити висновки, що ефективність роботи ЦЗ, з суб'єктивної точки зору авторів, є нижчою, що засвідчує потребу в застосуванні нових ідей щодо вирішення цієї проблеми в Україні.

В умовах ринкової економіки інноваційна політика суб'єктів господарювання є визначальним інструментом у конкурентній боротьбі, що забезпечує умови для досягнення встановлених господарських цілей та реалізації запитів споживачів. Причому найбільшого успіху досягають ті суб'єкти господарювання, у яких інноваційна діяльність, розроблення і впровадження ефективних інноваційних рішень є безперервним процесом управління інноваційною активністю. Саме інноваційні рішення орієнтують суб'єктів на якісні зміни в усіх процесах господарювання і є основою досягнення позитивного результату. Ухвалення і реалізація ефективних рішень у сфері інновацій припускають створення спеціальної групи на чолі з лідером – генератором нових ідей, який може запропонувати і запровадити в життя нововведення.

Необхідність розроблення інноваційної політики та впровадження інноваційних рішень обумовлюється тим, що зараз від підприємств і підприємців вимагається готовність йти на значний ризик в ухваленні рішень і висока адаптивність до постійно змінних ринкових умов. Управлінські структури повинні сприяти постійному потоку ідей, інноваційних пропозицій, створенню атмосфери творчості й ініціативи в колективі. Сам ринок та закони його розвитку обумовлюють необхідність інноваційного типу мислення. Суб'єкти, які нехтують інноваційною політикою, неминуче морально застарівають, йдуть на спад і вибувають з боротьби за споживача [12].

Хоча державна політика і спрямована на покращення якості життя людей з особливими потребами в усіх можливих аспектах, та виділений відсоток бюджетних коштів на вирішення цих гострих на наш час проблем не вистачає. Тому молоде покоління, сповнене потенціалу та енергії, не повинно залишатися осторонь важливих для держави та суспільства справ. Щоб держава допомогла такій молоді, в першу чергу вона повинні допомогти державі та українському суспільству. Застосувавши економічні та бізнес концепції, свої новаторські здібності на волонтерських засадах студенти здатні допомогти людям, які цього потребують, стати успішними та вносити свій вклад у добробут нашої країни.

В межах Вінницького національного технічного університету, безпосередньо на базі факультету менеджменту функціонує команда SIFE «Бізнес-імпульс». Команда функціонує у рамках міжнародної організації «SIFE» (Students In Free Enterprise), який об'єднує студентів, викладачів та представників бізнесу в 40 країнах світу. На сьогоднішній день SIFE охоплює понад 42 000 студентів з 1 500 університетів і є найбільшою студентською організацією в світі [12, 13].

Проект «Людина» та ще три інші реалізовані проекти команди «Бізнес-імпульс» були представлені та оцінені на всеукраїнських змаганнях SIFE, що проходили в червні 2011 року. Проекти охоплювали економічну, екологічну та соціальну сфери, демонструючи неабиякий креативний підхід студентів до вирішення проблем суспільства, а також досягнення конкретних результатів.

Діяльність проектів визнана ефективною численними суддями, серед яких є керівники таких провідних компаній, як «Ernst & Young», «SUN InBev», «Kraft Foods», «life:»), «JTI», «KPMG», «ПриватБанк», «Deloitte», «Philip Morris», «УкрСиббанк», «МТС», «Siemens», «Мрія», «ВТБ», «Cisco», «Фокстрот» та інші.

Розроблений при застосуванні концепції підприємницького підходу інноваційний проект під назвою «Людина» увійшов до четвірки кращих проектів 2011 року SIFE. Суть проекту полягала синтезі громадських організацій та молоді з обмеженими фізичними можливостями із осередку «Гармонія», серед клієнтів якої є 4 майстри, які за підтримки громадської організації, реалізовували власноруч виготовлену продукцію на виставках у експоцентрі м. Вінниці. Виставки організовувалися раз на рік, а речі були виготовлені на власний смак та відповідальність майстрів, та не завжди задовольняли вимоги споживачів з приводу кольору, фасону та виду в'язки. Тобто через недосконалість проведення організації продажу товарів обсяги реалізованої продукції були незначними.

Тому для реалізації проекту було розроблено інноваційний метод з позицій підприємницького підходу. Суть цього методу полягала у підвищенні конкурентоспроможності виробів, які виготовляють особи з обмеженими фізичними властивостями, тобто у максимізації кількості споживачів, яким стане до вподоби виготовлений виріб. Першим кроком став проведений в березні 2011 року за підтримки громадської організації «Гармонія» тренінг на тему: «Модні тенденції сучасного в'язання». Методично-конструктивні матеріали для якого було відіб-

рано із глянцевого журналу та популярних серед користувачів мережі Інтернет сайтів моди. Результатом проведеного тренінгу стало отримання учасниками проекту цінних знань щодо модних тенденцій кольору, фасону та в'язки, які були застосовані майстрами при виробництві нової партії шалей. Другим кроком стала розробка каталогу, який включив в себе зразки оновленого асортименту продукції як по шалях так і по інших роботах майстрів, зокрема декупажованих декоративних прикрасах для дому та авторських листівках ручної роботи. Третім кроком стало розповсюдження цього каталогу через соціальну мережу «В контакте», де речі швидко набули популярності, а кількість замовлень з кожним днем зростає. В таблиці 1.1 проілюстровано результати до та після впровадження сучасної концепції підприємницького підходу.

Таблиця 1.1 – Порівняльна характеристика реалізації виготовлених виробів на прикладі шалей

Показник	До впровадження інноваційного підприємницького підходу	Після впровадження інноваційного підприємницького підходу
1. Ціна, грн.	180	220
2. Торгівельна націнка магазину, грн.	–	40
3. Собівартість 1 виробу, грн.	30	30
4. Валовий прибуток одиниці виробу, грн.	150	150
5. Кількість реалізованої продукції, шт.	6	22
6. Загальний валовий прибуток, грн.	900	3300

Ефективність запропонованого методу розраховується за формулою:

$$E = ДК - В, \quad (1.1)$$

де ДК – додаткові кошти від запропонованого заходу; В – витрати на проведення запропонованого заходу. В даному випадку витрати на проведення заходу є нульовими, оскільки проводилися на волонтерських засадах.

$$ДК = 220 \times 22 - 40 \times 22 - 30 \times 22 - 180 \times 6 - 30 \times 6 = 2400 \text{ грн.}$$

$$E = 2400 - 0 = 2400 \text{ грн.}$$

На рисунку 1.2 зображено економічний ефект від впровадження інноваційного підприємницького підходу.

Особи з обмеженими фізичними можливостями успішно займаються улюбленою справою у новому прибутковому форматі, що в свою чергу забезпечує інвалідів не тільки стабільним заробітком але й люди відчувають себе суспільно необхідними, адже займають певне функціональне місце в соціумі, разом із цим зросли якість і стандарти життя.

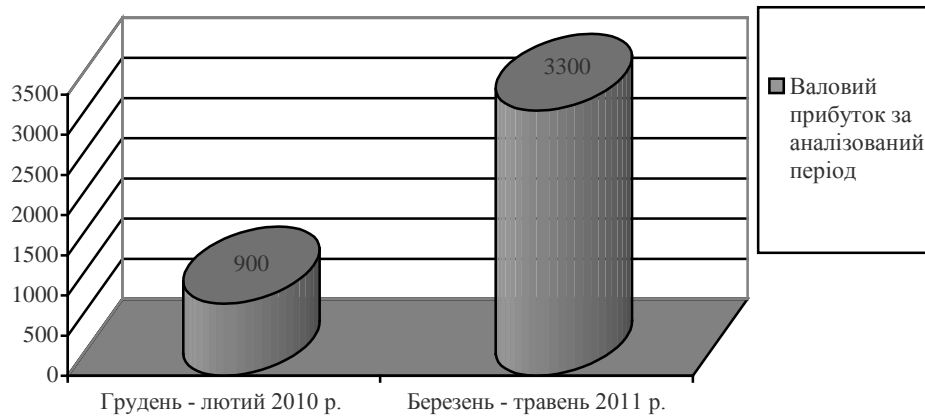


Рисунок 1.2 – Економічний ефект

Розроблений проект є довгостроковим і за прогнозами матиме розвиток у майбутньому. Заплановано навчити та долучити до роботи більшу кількість людей, включити до асортименту виробів в'язані сумки, гаманці, клатчі та іграшки для дітей, а також збільшити кількість місць збуту та розширити рекламну кампанію. Проект «Людина» став початковим плацдармом подальшої роботи для покращення добробуту осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Для ефективного використання людського капіталу та людського потенціалу в Україні необхідні нові підходи до розв'язання проблем зайнятості осіб як з повними, так і з обмеженими фізичними можливостями. Будь-яка категорія громадян повинна мати не тільки права, а й державні гарантії праці. Практика показує, що залучення громадян з інвалідністю до сфер праці важливе як для них самих, так і для держави, бо це підвищує використання людського потенціалу всього населення країни.

Сучасний світ відкриває можливості для ефективного використання людського капіталу та людського потенціалу, адже це світ інноваційних технологій, креативних бізнес-проектів та відкритої інформації, які здатні підтримати ініціативу особистості зайняти достойне місце у суспільстві та розкрити свій потенціал.

1.2 Механізми підвищення якості людського капіталу в умовах підприємства

Трудові ресурси більшою мірою ніж інші чинники виробництва визначають стратегічний успіх підприємства, є основою забезпечення його конкурентоспроможності. Тому питання трудової мотивації є важливими для будь-якої організації, оскільки вважається, що ефективний працівник, в першу чергу, це високомотивований працівник [16].

Під людським капіталом розуміється сукупність усіх продуктивних якостей працівника. Також можна сказати, що людський капітал в свою структуру включає набуті знання, навички, а також мотивацію та енергію, які використовують для виробництва економічних благ.

Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набуває і збільшується шляхом інвестування і дає тривалий економічний ефект. Багато вчених вважають, що інвестиції в людський капітал дають віддачу в 5–6 разів більшу, ніж вкладення в матеріальне виробництво. Специфіка людського капіталу та інвестицій, вкладених в нього, перш за все зумовлюється тим, що він не може формуватися без прямої безпосередньої участі його власника, це стосується як матеріальних витрат, так і витрат часу й розумової та фізичної енергії. Ефективність інвестування в майбутньому пояснюється не лише отриманням певних «дивідендів» у вигляді досвідченості, професіоналізму, високої кваліфікації особи, а й матеріальної віддачі від нього (заробітна плата, прибуток, доходи в цілому). У зв'язку з цим інвестування у людський капітал є абсолютно необхідною умовою зростання трудового потенціалу на будь-якому рівні [17].

Якщо розглядати вкладання інвестицій в людський капітал з боку підприємства, то таким чином фірма забезпечує себе висококваліфікованими працівниками, що дозволяє підвищити темпи розвитку та розширювати свою присутність на ринку. Вважається, що ефективність виробництва лише на 1/3 залежить від фізичного капіталу, решта від рівня кваліфікації робітників і фахівців [16].

Обсяг інвестицій у людський потенціал та людський капітал в Україні є досить обмеженим. Він не забезпечує формування на необхідному рівні всіх тих якісних рис і людини і працівника, які необхідні постіндустріальному суспільству. А розвитком ринкових відно-

син в Україні посилюється роль оплати праці, особливо, як мотиваційної складової продуктивної зайнятості.

На даний час в Україні є необґрунтовано занижена ціна робочої сили, яка фактично не виконує у повному обсязі своїх основних функцій: відтворювальної (джерело відтворення робочої сили і засобу залучення людей до праці); стимулюючої (встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці); регулюючої (засіб розподілу і перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури) та соціальної (забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю) . Встановлення економічно і соціально обґрунтованої ціни праці – головне і найперше завдання держави, передумова зростання добробуту громадян і стійкого економічного розвитку країни.

Дослідження взаємозв'язків між зайнятістю і заробітною платою на етапі ринкових перетворень в Україні вказує на те, що низька ціна трудових послуг стає суттєвим фактором протидії економічному зростанню, оскільки підтримує неефективну зайнятість, призводить до нагромадження обсягів прихованого безробіття, зниження продуктивності праці, поширення вторинної зайнятості та зайнятості в неформальному, тіньовому секторі економіки, деградації робочої сили. Низький рівень заробітної плати, соціально й економічно необґрунтована її міжгалузєва, міжсекторальна, міжрегіональна диференціація обумовлені відривом системи оплати праці від основних макроекономічних показників, диспропорціями в динаміці економічних показників і показників зайнятості. У результаті, ціна трудових послуг не відповідає вартості і принципам розширеного відтворення робочої сили, не сприяє відродженню мотивації й підвищенню продуктивності праці, а отже забезпеченню продуктивної та ефективної зайнятості. Розв'язання цієї проблеми вбачається в розробці і реалізації економічно й соціально обґрунтованої політики зайнятості і доходів, у тому числі заробітної плати [16].

На думку К. Крищенко [18], основним складником організаційно-економічного механізму управління оплатою праці є її організація на підприємстві. В умовах ринкових відносин з організацією оплати праці на підприємстві пов'язано вирішення таких завдань:

- гарантування оплати праці кожному працівникові відповідно до результативності його праці і вартості робочої сили на ринку праці;

- забезпечення роботодавцеві (незалежно від того, хто ним є: держава, акціонерне товариство, приватна особа, кооператив чи інше) досягнення в процесі виробництва такого результату, який дозволив би йому після реалізації продукції на ринку відшкодувати затрати й одержати прибуток.

Рівень і стан оплати праці, ефективність діючих мотивів та стимулів до праці значною мірою визначають заінтересованість працівників у підвищенні кількості та якості результатів праці, і в остаточному підсумку, найшвидше досягнення сталих темпів економічного зростання [4].

Таким чином, інвестування в людський капітал є надзвичайно необхідним для економічного зростання трудового потенціалу як окремого підприємства, так і держави в цілому. І саме досягнення найвищого показника розвитку людського капіталу є запорукою майбутнього успіху країни та покращення її становища на міжнародному рівні. Необхідними заходами для підвищення інвестування у людський капітал в Україні є забезпечення у першочерговому порядку державного фінансування пріоритетних стратегічних напрямів людського розвитку, стимулювання суттєвого збільшення витрат підприємства і приватних підприємців у розвиток людського капіталу своїх працівників та ін.

Проблема якості підвищення людського капіталу за допомогою навчання персоналу має важливе значення для нинішнього стану економіки. Постійна перепідготовка персоналу необхідна для заміни та поліпшення існуючої технології виробництва, послуг і знань. Особливо важливого значення ця проблема набуває для країн з перехідною економікою [19]. Сьогодні постійна перепідготовка персоналу, підвищення його кваліфікації необхідні для успішного використання багатьох нових технологій, що застосовуються в компаніях. Також специфічне навчання персоналу необхідне після купівлі нового обладнання, інноваційної технологічної лінії тощо. Сучасна вища освіта в країнах з перехідною економікою не може постачати працівників з необхідними кваліфікаціями. Таким чином, постійна перепідготовка персоналу є вкрай необхідним атрибутом для ділової активності кожної компанії в країнах з перехідною економікою. Також навчання персоналу може відігравати роль потужного мотивуючого фактора для працівника, бо, по-перше, навчання персоналу веде до збільшення заробітної плати; по-друге, розвиток навичок дає додаткові гарантії працівникові щодо сталості його роботи на конкретному підприємстві чи в компанії і, по-

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Нікіфорова Л. О. Системний аналіз основних проблем розвитку трудових ресурсів в Україні / Л. О. Нікіфорова, О. В. Крилова // Економічний простір. – 2012. – № 60. – С. 47–53.
2. Держкомстат України. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>
3. Krylova O. V. Improving the system of wages in the enterprise with information systems / O. V. Krylova // II International Scientific Conference «Dynamics scientific researches – 2010» – Przemysl: Nauka I studia, 2010. – С. 47–48.
4. Бражко О. В. Вплив людського потенціалу на соціально-економічний розвиток України / О. В. Бражко // Економіка та держава. – 2009. – № 7. – С. 29–34.
5. Пиц В. І. Відтворення людського потенціалу: теоретична концептуалізація та сучасний прагматизм / В. І. Пиц // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 6. – С.187–193.
6. Лавриненко С. І. Сучасний стан та перспективи розвитку трудових ресурсів України / С. І. Лавриненко // Стратегічні пріоритети. – 2009. – № 1 (10). – С. 54–59.
7. Shiyan A. A. Who do Inefficient Innovative Institutions have place in Russia and Ukraine / A. A. Shiyan, L.O. Nikiforova // Industrial Organization: Productivity, Innovation & Technology. – 2011. – V.3, № 58. – P. 17.
8. Панасюк Р. Повноцінний успіх: методично-інформаційний збірник / Р. Панасюк, А. Дручинський, А. Кирилюк. – Вінниця, ВНТУ. – 2010. – 31 с.
9. Довідник для комітетів забезпечення доступності / Я. Грибальський, Я. Мудрий, А. Мостовий, О. Чорнобривенко. – Вінниця, ВНТУ. – 2010. – 141 с.
10. Матеріали інформаційного сайту «Працевлаштування людей з інвалідністю». – Режим доступу: <http://www.intrud.gov.ua/page/poslugi-lyudyam-z-invalidnistyu>
11. Шурхало Д. Безробіття в Україні на тлі вільних робочих місць. – Режим доступу: <http://www.radiosvoboda.org/content/article/2339282.html>
12. Нікіфорова Л. О. Застосування підприємницького підходу для забезпечення робочими місцями осіб з обмеженими фізичними можливостями / Л. О. Нікіфорова, Д. Воєділова // Вісник Дніпропетровського університету. – 2011. – Т. 19, № 10/1, вип. 5 (2). – С. 204–210.

13. Сайт SIFE Україна. – Режим доступу : <http://www.sife.in.ua/web/ua/article/description>.
14. Офіційний сайт президента України. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/>.
15. Сайт державного комітету статистики. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/>
16. Нікіфорова Л. О. Необхідність інвестування у людський капітал на підприємствах / Л. О. Нікіфорова, О. В. Крилова // Всеукраїнська науково практична конференція: Теорія та практика трансформаційних перетворень в економіці, політиці та культурі за умов розвитку глобалізаційних процесів : (12–14 квітня 2011 р.). / ТНЕУ ВІЕ. – Вінниця, 2011. – С. 41–43.
17. Гойко А. Ф. Заохочувальні виплати як засіб ефективного стимулювання ІТП / А. Ф. Гойко // Економіка та держава. – 2007. – № 2.
18. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. – Україна: аспекти праці. – № 6. – 2007. – С. 34–37.
19. Інтеграція економічних та технічних процесів: сучасний стан і перспективи розвитку : колективна монографія / за заг. ред. Л. М. Савчук – Х. : Діса плюс, 2015. – 480 с.
20. Schrag P. G. Federal Student Loan Repayment Assistance for Public Interest Lawyers and Other Employees of Governments and Nonprofit Organizations. – 2007. – № 36. – P. 27–63.
21. Wadhwa V. How the Disciple Became the Guru. / V. Wadhwa, U.K. de Vitton, G. Gereffi // Режим доступу: <http://ssrn.com/abstract=1170049>
22. Hansson B. Company-Based Determinants of Training and the Impact of Training on Company Performance: Results from an International HRM Survey. – 2007. – № 36. – P. 311–331.
23. B. Hansson, Job-Related Training and Benefits for Individuals: A Review of Evidence and Explanations. – Режим доступу: <http://ssrn.com/abstract=1347622>.
24. Jones M. K. Training, Job Satisfaction, and Workplace Performance in Britain. / M.K. Jones, R.J. Jones, P.L. Latreille, P.J. Sloane // Evidence from WERS 2004. LABOUR. – 2009. – № 23. – P. 139–175.
25. Carneiro P. Human Capital Policy. / P. Carneiro, J. Heckman // Режим доступу: www.nber.org/papers/w9495.pdf .
26. Karuppanan R. Training and Development: A Study of Employees' Attitude on Training in Vellore District Cooperative Bank. Режим доступу: <http://ssrn.com/abstract=2000066>.

27. Agulles R. Learning in Practice: What Organizational and Management Literature Can Contribute to Professional and Occupational Development. Режим доступу: <http://ssrn.com/abstract=1996589>.
28. O'Mahony M. Intangible training capital and productivity in Europe. / M. O'Mahony, F. Peng // Режим доступу: <http://mp.ra.ub.uni-muenchen.de/38648/>.
29. Kessler A. S. The Theory of Human Capital Revisited: On the Interaction of General and Specific Investments. / A. S. Kessler, Ch. Lulfesmann // *Economic Journal*. – 2006. – № 116. – P. 903–923.
30. Autor D. Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training? *Quarterly Journal of Economics*. – 2001. – № 116. – P. 1409–1448.
31. Acemoglu D. Minimum wages and on-the-job training / D. Acemoglu, J.-S. Pischke // Emerald Group Publishing Limited. – 2003. – Vol. 22. – P. 159–202.
32. Brunello G. Market Failures and the Under-Provision of Training. / G. Brunello, M. De Paola // *CESifo Working Paper*. – 2004. – № 1286. – P. 35–42.
33. Workplace Training in Europe. / A. Bassanini, A. Booth, G. Brunello, M. De Paola, E. Leuwen // New-York: Oxford University Press. – 2007. – P. 143–342.
34. Bauernschuster S. The Impact of Continuous Training on a Firm's Innovations. / S. Bauernschuster, O. Falck, St. Heblch // Режим доступу: <http://ssrn.com/abstract=1113003>.
35. G. Croce, A Model of Training Policies in an Imperfectly Labour Market. Режим доступу: <http://ssrn.com/abstract=1361212>.
36. Нікіфорова Л. О. Особливості застосування тренінгів в якості чиннику підвищення кваліфікації / Л. О. Нікіфорова, О. О. Кушак, О. В. Крилов // *Вісник Хмельницького національного університету*. – 2011. – № 5.
37. Галушко В. П. Сучасні методи навчання в системі підготовки керівних кадрів / В. П. Галушко, І. А. Міщенко // *Міжнародний збірник наукових праць*. – 2007. – № 1 (13). – С. 6–12.
38. Лефтеров В. Ефективність тренінгу з професійно-психологічної підготовки / В. Лефтеров // *Соціальна психологія*. – 2008. – № 3. – С. 144–150
39. Фопель К. Технология ведения тренинга (теория и практика) / К. Фопель ; пер. с нем. М. Полякова. – М. : Генезис, 2007. – 267 с.
40. Нікіфорова Л. О. Оптимізація маркетингової діяльності у сфері «business to business» / Л. О. Нікіфорова, Т. К. Мещерякова,

Р. Ковтун // Вісник Хмельницького національного університету. – 2013. – № 2. – С. 46–49.

41. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс / Ф. Котлер // СПб. : Питер, 2006. – 464 с.

42. Нікіфорова Л. О. Первісні витoki мотивації людини // Вісник Львівської державної фінансової академії. – 2007. – № 12. – С. 244–250.

43. Мороз О.В. Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладобудівних підприємств / О. В. Мороз, Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 252 с.

44. Bolton P. Contract Theory / P. Bolton, M. Dewatripont // Cambridge : MIT Press, 2005. – 688 p.

45. Нікіфорова Л. О. Теоретико-ігрова модель оцінювання ефективності праці менеджера / Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2009. – Вип. 247. – С. 366–371.

46. Шиян А. А. Теоретико-ігрове моделювання інституціональних умов для ефективного використання людського капіталу на рівні підприємства / А. А. Шиян, О. В. Мороз, Л. О. Нікіфорова // Вісник ХНТУСГ (Харківського національного технічного університету сільського господарства). – 2009. – Вип. 85. – С. 40–47.

47. Mas–Collèl A. Microeconomic Theory / A. Mas–Collèl, M. D. Whinston, J. R. Green. – Oxford : Oxford University Press, 1995. – 977 p.

48. Osborn M.J. Bargaining and Markets / M. J. Osborn, A. Rubinstein. – New York : Academic Press, 1990. – 216 p.

49. Офіційний сайт ПАТ «Київміськбуду» – Режим доступу: <http://metrobud.kiev.ua>.

50. Нікіфорова Л. О. Теоретико-ігрова моделювання методів підвищення ефективності роботи менеджерів з продаж / А. А. Шиян, Л. О. Нікіфорова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009, Т. 3, № 4 – С. 79–82.

51. Нікіфорова Л. О. Дослідження механізму створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі в процесі розгортання конфлікту / Л. О. Нікіфорова, Я. В. Білоконь // Економічний простір. – 2011. – № 9.

52. Нікіфорова Л. О. Тімбілдинг як основа ефективного розвитку колективу / Л. О. Нікіфорова, Я. В. Білоконь // Економічний простір. – 2012. – № 59. – С. 218–225.

53. Маковоз Е. У. Необхідність тимбілдинга на всіх стадіях колективного розвитку / Е. У. Маковоз, У. Л. Сторожилова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2009. – № 25. – С. 124–125.

54. Shiyan A.A., Nikiforova L. O. Types of Economic Behavior: The Instrument for Management of Individuals, Institutions, Countries and Humankind // *Institutions & Transition Economics: Microeconomic Issues Journal*. – 2011. – Vol. 3, № 43. – Режим доступу: <http://ssrn.com/abstract=1952651>
55. Корпоративные тренинги, тимбилдинг – Режим доступу до ресурсу : <http://www.teambuildingpro.ru/teambuildings/>.
56. Шиян А. А. Теорія ігор: основи та застосування в економіці та менеджменті / А. А. Шиян. – Режим доступу до ресурсу: <http://soctech.narod.ru>.
57. Результаты тренинга по командообразованию. – Режим доступу до ресурсу : <http://teampoint.ru/node/14>.
58. Нікіфорова Л. О. Метод оцінювання ефективності економічної діяльності колективу підприємства на основі інтегральних показників / Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян. // *Економічний простір* – 2008. – № 17. – С. 157–166.
59. Shiyan A. A. The practical recommendations of manager for determination of duals among the subordinates / А. А. Shiyan, L. O. Nikiforova, V. O. Krulov // *Efektivni nastroje modernich ved* : збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції, (17–25 травня 2009 р.) – Прага, Чехія, 2009.
60. Мороз О. В., Нікіфорова Л. О. Регулювання міжособової взаємодії в колективах / О. В. Мороз, Л. О. Нікіфорова // *Економічний простір*. – 2008. – № 10. – С. 163–169.
61. Шиян А. А. Теоретико-ігровий аналіз раціональної поведінки людини та прийняття рішень в управлінні соціально-економічними системами : монографія – Режим доступу до ресурсу: <http://soctech.narod.ru>.
62. Шиян А. А. Метод обрахунку ефективності спільної економічної діяльності людей на основі теоретико-ігрового моделювання / А. А. Шиян, Л. О. Нікіфорова // *Вісник національного технічного університету «ХПИ»*. – 2008. – № 54(2). – С. 10–13.
63. Нікіфорова Л. О. Механізм та технології для управління персоналом на основі моделі детермінованих скінчених автоматів / Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян, Т. К. Мещерякова // *Вісник Хмельницького національного університету* – 2012. – № 2. – С. 46–49.

64. Хопкрофт Д. Э. Введение в теорию автоматов, языков и вычислений / Д. Э. Хопкрофт, Р. Мотвани, Д. Д. Ульман // М. : Вильямс, 2002. – 528 с.

65. Шиян А. А. Теоретико-ігровий аналіз раціональної поведінки людини та прийняття рішень в управлінні соціально-економічними системами / А. А. Шиян. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2009. – 404 с.

66. Shiyan A. A. Technologies for HR-Managers: Typology for Person's Economic Behavior, Applications and Mechanism Design / A. A. Shiyan. – Labor: Personnel Economics eJournal. – 2011. – V. 3, № 70. – 373 p. – Режим доступу до журн. : <http://ssrn.com/abstract=1827706>.

67. Нікіфорова Л. О. Теоретико-ігрова модель ефективної мотивації керівного персоналу власниками акцій / Л.О. Нікіфорова, А. А. Шиян, Д. Ількова // Экономика и управление. – 2012. – № 6. – С. 58–63.

68. Базарова Т. Ю. Кадровий менеджмент / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2010. – 560 с.

69. Нікіфорова Л. О. Персонал як головний ресурс сучасного підприємства / Л. О. Нікіфорова, Д. В. Ількова // Анализ современных экономических процессов и информационные технологии : Матеріали міжнар. наук.–практич. конф., 24–25 листопада 2011 р. – Дніпропетровськ, 2011. – С. 105–107.

70. Завіновська Г. Т. Економіка праці / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2010. – 300 с.

71. Кар'єра-Стар. – Режим доступу: <http://www.kariera-star.com/statistik/bonus.php>.

72. Офіційний сайт Держкомстату України. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua>.

73. Karachina N. P. The theory-game model of optimum stimulation of higher management of enterprise / A. A. Shiyan, N. P. Karachina, I. E. Mykytiuk // Nauka i studia. – Przemysł, 2008. – P. 24–30.

74. Нікіфорова Л. О. Модель залежності отриманого прибутку підприємства від тривалості робочого дня для управлінського складу / Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян, В. О. Крилов // Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. – 2012. – Вип. 4 (75). – С. 173–178.

75. Нікіфорова Л. О., Крилов В. О. Проблеми та перспективи розвитку вітчизняної машинобудівної галузі, 2010 рік.
76. Чжэн В. Метод непрямой идентификации руководителя как лидера с использованием социально-психологических технологий / В. Чжэн, Л. А. Никифорова // Актуальные проблемы экономики. – 2014. – № 7 (157). – С. 397–405.
77. Адизес Иц. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / Иц. Адизес. – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 259 с.
78. Ищенко А. 101 совет по лидерству / А. Ищенко. – М. : Альпина Паблишер, 2013. — 73 с.
79. Искажение, вызванное наблюдателем. – Режим доступа: <http://www.psychologistoday.ru/study-793-1.html>.
80. Канвайлер Дж. Лидер-интроверт: Как преуспеть в обществе, где главенствуют экстраверты / Дж. Канвайлер. – М. : Альпина Паблишер, 2014. – 178 с.
81. Керівництво організацією / О. Є. Кузьмин, Н. Т. Мала, О. Г. Мельник, І. С. Процик – Львів : Львівська політехніка, 2008. – 244 с.
82. Морено Я. Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе / Я. Л. Морено. – М. : Академический Проект, 2001. – 384 с.
83. Волков И. П. Социометрические методы в социально-психологических исследованиях / И. П. Волков. – СПб. : Речь, 1998. – 48 с.
84. Список когнитивных искажений. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/>.
85. Шелдрейк Д. І. Теорія менеджменту від тейлоризму до японізації / Д. І. Шелдрейк. – СПб : Політ, 2001. – 250 с.
86. Шиян А. А. Механізми взаємодії фінансових інститутів розвинених та перехідних економік / А. А. Шиян, Л. О. Нікіфорова, І. Ф. Острый // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №2(116). – С. 18–25.
87. Модель множественных связей Юкла. – Режим доступа: http://scilib.biz/psihologiya_915/model-mnojestvennyih-svyazey-69912.html
88. Bogardus E. St. Leaders and leadership. Front cover. D. Appleton / E. St. Bogardus. – Century company, incorporated, 1934 – Business & Economics – 325 pages.

89. Jung C. G. Psychological Types / C. G. Jung. – Published October 1st 1976 by Princeton University Press, first published 1921 – 605 pages.
90. Myers–Briggs Type Indicator. – Режим доступа: <http://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/>.
91. Shiyan A. A. On the Problem of Elaboration of New Criteria for Control of Hierarchical Socio-Economic Systems / Shiyan A. A. // Journal of Automation and Information Sciences. – 1998. – № 4–5. – P. 216–225.
92. Stogdill R. M. Handbook of Leadership: a Survey of Theory and Research / R. M. Stogdill. – New York : Free Press, 1974. – 205 p.
93. Нікіфорова Л. О. Метод кількісного розрахунку потенціалу підвищення спільної економічної діяльності: практичний аспект / Л. О. Нікіфорова, І. В. Федорова, Т. К. Мещерякова // Вісник ВПІ – 2015. – № 4. – С. 38–43.
94. Управління персоналом / М. І. Ожиганова, В. О. Хорошко, Ю. Є. Яремчук, В. В. Карпінєць. – Вінниця : ВНТУ, 2014. – 188 с.
95. Таланова А. В. Основные подходы к управлению персоналом организации / А. В. Таланова, С. Р. Владимиров // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 2. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/02/3673>
96. Ковальчук В. Г. Соціально-психологічні аспекти ефективного менеджменту (на матеріалах АПК Хмельницької області) : Автореф. дис. канд. екон. наук : 08.06.02 / В. Г. Ковальчук; Національний аграрний університет. – К., 1999. – С. 20.
97. Самотоєнкова О. В. Економічна статистика / О. В. Самотоєнкова, Ю. О. Ольвінська. – Одеса : ОДЕУ, 2010. – 183 с.
98. Нікіфорова Л. О. Інституціональні особливості мотиваційних важелів в економіці України: порівняння із розвиненими країнами / Л. О. Нікіфорова. – Вісник Дніпропетровського університету – 2014. – № 8(2). – С. 78–83.
99. Shirley M. M. Institutions and Development // Handbook Of New Institutional Economics. – Netherlands : Springer, 2005. – P. 611–638.
100. Демографічна ситуація в Україні у січні-листопаді 2014 року. Державна служба статистики України. Експрес-випуск 16.01.2015 № 10.2-42/25. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2013/01_13/07w.zip.
101. Ukraine. – Режим доступу: <http://data.worldbank.org/country/ukraine>.

102. Шиян А. А. Управління формуванням ефективних економічних інститутів для України / А. А. Шиян, Л. О. Нікіфорова. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 300 с.
103. Persson T. Political Economics. Explaining Economic Policy / T. Persson, G. Tabellini. – Cambridge : MIT Press, 2000. – 554 p.
104. Шиян А. А. Теоретико-ігрове моделювання інституціональних механізмів протидії рейдерству: розвиток громадських організацій / А. А. Шиян, Л. О. Нікіфорова // Економіка та держава. – 2010. – № 8. – С. 29–31.
105. В Україні назриває бунт через масові затримки зарплат – Режим доступу: <http://galnet.org/newsticker/54049-v-ukrajini-nazrivaje-bunt-cherez-masovi-zatrymky-zarplat>.
106. Зверькова Н. Фінансовий моніторинг як захід протидії тіньовій економіці в Україні / Н. Зверькова // Підприємництво, господарство і право. – 2008. – № 2. – С. 8–10.
107. Нікіфорова Л.О. Тіньова економіка як основа криміналізації економічних процесів в Україні / Л. О. Нікіфорова, Н. Дерик // Тіньова економіка: генезис, джерела розвитку, перспективи подолання та цивілізованої інтеграції : Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції / Вінницький національний аграрний університет. – Вінниця, 2013. – С. 147–150.
108. Невмержицький Є. В. Правові проблеми боротьби з економічною злочинністю і корупцією : Навч. посіб. / Є. В. Невмержицький. – К. : АПСВ, 2005. – 415 с.
109. Кузьменко Б. Політологічний і кримінологічний аналіз корупції, тіньової економіки і організаційної злочинності у пострадянській Україні / Б. Кузьменко // Право України. – 1998. – № 6. – С. 103–105.
110. Нікіфорова Л. О. Мотивація фірми для вибору функціонування в рамках тіньової або офіційної економіки / Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян, Т. О. Журко // Тіньова економіка: генезис, джерела розвитку, перспективи подолання та цивілізованої інтеграції : Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції / Вінницький національний аграрний університет. – Вінниця, 2013. – С. 150–156.
111. Schneider F. G. The Shadow Economy and Work in the Shadow: What Do We (Not) Know? / F. G. Schneider // IZA Discussion Paper. – 2012. – № 6423. – 73 p. – Режим доступу: <http://ssrn.com/abstract=2031951>.

112. Schneider F. G. Economies All Over the World: New Estimates for 162 Countries from 1999 to 2007 / F. G. Schneider, A. Buehn, C. E. Montenegro // World Bank Policy Research Working Paper Series. – 2010. – V. 5356. – 52 p. – Режим доступу: <http://ssrn.com/abstract=1645726>.
113. Schneider F. G. Shadow economies around the world: what do we really know? / F. G. Schneider // European Journal of Political Economy. – 2005. – V. 21. – P. 598–642.
114. Alexeev M. A Note on Measuring the Unofficial Economy in the Former Soviet Republics / M. Alexeev, W. Pyle // Economics of Transition. – 2003. – V. 11, № 1. – P. 153–175.
115. La Porta R. The Unofficial economy and economic development / R. La Porta, A. Shleifer // Brookings Papers on Economic Activity. – 2008. – № 2. – P. 275–363.
116. Hibbs D. A. Tax Toleration and Tax Compliance: How Government Affects the Propensity of Firms to Enter the Unofficial Economy / D. A. Hibbs, V. Piculescu // American Journal of Political Science. – 2010. – V. 54, № 1. – P. 18–33.
117. Choi J. P. Corruption and the shadow economy / J. P. Choi, M. Thum // International Economic Review. – 2005. – V. 46, № 3. – P. 817–836.
118. Mas-Collel A. Microeconomic Theory / A. Mas-Collel, M. D. Whinston, J.R. Green // Oxford : Oxford University Press, 1995. – 977 p.
119. Шиян А. А. Теоретико-ігрове моделювання закордонних інвестицій в Україну: взаємодія розвинених і нерозвинених фінансових інститутів / А. А. Шиян, Т. О. Журко // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 7. – С. 7–9.
120. Шиян А. А. Управління розвитком соціально-економічних систем. Теорія ігор: основи та застосування в економіці та менеджменті / А. А. Шиян. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 162 с.
121. Murphy K. Why Is Rent-Seeking So Costly to Growth? / K. Murphy, A. Shleifer, R. Vishny // American Economic Review. – 1993. – V. 83, № 2. – P. 409–414.
122. Alexeev M. Economic Crime and Russian Reform / M. Alexeev, C. Gaddy, J. Leitzel // Journal of Institutional and Theoretical Economics. – 1995. – V. 151, № 4. – P. 677–692.

123. Glaeser E. The Injustice of Inequality / E. Glaeser, J. Scheinkman, A. Shleifer // *Journal of Monetary Economics*. – 2003. – V. 50, № 1. – P. 199–222.
124. Sonin K. Why the Rich May Favor Poor Protection of Property Rights? / K. Sonin // *Journal of Comparative Economics*. – 2003. – V. 31. – P. 715–731.
125. Нечай В. О. Схеми недружного поглинання (рейдерство) // *Ефективна економіка*. – 2009. – № 4. – Режим доступу: www.economy.nayka.com.ua.
126. Acemoglu D. *Economic Origins of Dictatorship and Democracy* / D. Acemoglu, J. A. Robinson. – Cambridge : Cambridge University Press, 2005. – 416 p.
127. Иванов А. Украинские рейдеры и их инсайдеры: как с ними бороться / А. Иванов. – Режим доступу: <http://zahvat.ua/ukrainskie-rejddery-i-ikh-insajddery-kak-s-nimi-borotsya.html>.
128. Демехин А. Технологии рейдерства в условиях экономического кризиса / А. Демехин. – Режим доступу: <http://zahvat.ua/tekhnologii-rejdderstva-v-usloviyakh-ehkonomicheskogo-krizisa.html>
129. Gibbons R. *Game Theory for Applied Economists* / R. Gibbons. – Princeton : Princeton University Press, 1992. – 288 p.
130. Bolton P. Dewatripont M. *Contract Theory* / P. Bolton. – Cambridge : MIT Press, 2005. – 724 p.
131. Корнієнко В. О. Моделювання процесів у політико-комунікаційному просторі / В. О. Корнієнко, С. Г. Денисюк, А. А. Шиян. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2009. – 207 с.
132. Нікіфорова Л. О. Метод розрахунку фінансово-економічної ефективності інститутів державного регулювання в Україні / Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян, М. Є. Дворніков // *Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції*. – 2011. – № 2 (11). – С. 13–15.
133. Acemoglu D. *Introduction to Modern Economic Growth* / D. Acemoglu. – Princeton : Princeton University Press, 2009. – 1072 p.
134. *Економічна теорія: Політекономія : підручник* / За ред. В. Д. Базилевича. – К. : Знання-Прес, 2007. – 719 с.
135. Acemoglu D. A Theory of Political Transitions / D. Acemoglu, J. A. Robinson // *American Economic Review*. – 2001. – V. 91(4). – P. 938–963.

136. Економіка України. – Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Економіка_України.
137. Агапова Т. А. Макроэкономика / Т. А. Агапова, С. Ф. Серегина. – М. : Дело и Сервис, 2004. – 448 с.
138. Баффетт У. Эссе об инвестициях, корпоративных финансах и управлении компаниями / Уоррен Баффетт ; сост., авт. предисл. Лоренс Каннингем. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 268 с.
139. Башнянин Г. І. Політична економія / Г. І. Башнянин, П. Ю. Лазур, В. С. Медведєв – К : Ельга, Ніка-Центр, 2002. – 528 с.
140. Бродский Б. Е. Лекции по макроэкономике переходного периода / Б. Е. Бродский. – М. : ГУ ВШЭ, 2005. – 223 с.
141. Дацій Н. В. Розвиток іноземного інвестування в економіці / Н. В. Дацій // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 20. – С. 9–11.
142. Економічна теорія: Політекономія : підручник / за ред. В. Д. Базилевича. – К. : Знання-Прес, 2007. – 719 с.
143. Кабанов В. Г. Діяльність міжнародних фінансових організацій на вітчизняному ринку фінансового капіталу // Фінанси України. – 2009. – № 9. – С. 98–107.
144. Печерский С.Л. Теория игр для экономистов / С. Л. Печерский, А. А. Беляева. – СПб: Европейский университет, 2001. – 342 с.
145. Попельнюхов Р. В. Інвестиційна привабливість економіки України (інвестиційний клімат) / Р. В. Попельнюхов // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 21. – С. 24–28.
146. Нікіфорова Л. О. Мотивування економічних суб'єктів при створенні та функціонуванні ендаументу для вищих навчальних закладів / Л. О. Нікіфорова // Вісник національного університету «Львівська політехніка». Серія «Менеджмент і підприємництво в Україні». – 2013. – № 753. – С. 205–211.
147. Програма Президента України «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» // Програма економічних реформ на 2010–2014 роки. – 87 с. – Режим доступу : http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf.
148. Мокін Б. І. Шляхи удосконалення управління фінансовим забезпеченням вищих навчальних закладів / Б. І. Мокін, Н. С. Желюк // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2011. – № 1. – С. 31–35.
149. Мокін Б.І. Прогнозування надходження до вищого навчального закладу коштів за надання дозволених платних послуг на основі моделей авторегресії – проінтегрованого ковзного середнього /

Б. І. Мокін, Ю. В. Мокіна, Н. С. Гончарук // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2012. – № 4. – С. 24–32.

150. Мартякова Е. В. Эндаумент как дополнительный источник финансирования образовательных организаций / Е. В. Мартякова, Е. Ю. Мартякова // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: сборник научных трудов. – 2012. – Часть. 2. – С. 223–226.

151. Environmental, Social and Governance Investing by College and University Endowments in the United States: Social Responsibility, Sustainability, and Stakeholder Relations / J. Humphreys, A. Solomon, C. Electris, C. Ferrara. – Режим доступа: <http://ssrn.com/abstract=2112158>.

152. Hoxby Caroline M. Endowment management based on a positive model of the university. – Режим доступа: <http://www.nber.org/papers/w18626>.

153. Lerner J. Secrets of the Academy: The Drivers of University Endowment Success / J. Lerner, A. Schoar, J. Wang // Journal of Economic Perspectives. – 2008. – V. 22, № 3. – P. 207–222.

154. Розвиток орендних відносин земель сільськогосподарського призначення / О. В. Чаплигіна, А. А. Шиян, Т. Т. Горобчук, Б. Є. Грабовецький . – Вінниця : ВНТУ, 2012. – 178 с.

155. Шиян А. А. Удосконалення відносин між суб'єктами для підвищення ефективності діяльності молокопродуктового комплексу АПК / А. А. Шиян, Н. М. Тарасюк // Агросвіт. – 2011. – № 24. – С. 16–19.

156. Нікіфорова Л. О. Мотиваційні аспекти створення інноваційних START-UP на платформі // Вісник національного університету «Львівська політехніка». – 2015. – № 825. – С. 234–240.

157. Нікіфорова Л. О. Теоретико-ігрова модель для вмотивованого законодавчого закріплення механізму інноваційного зростання економіки країни за рахунок випуску високотехнологічної продукції / Л. О. Нікіфорова // Економіка та держава. – 2014. – № 11. – С. 25–34.

158. Журко Т. О. Оптимізація узгодження інтересів фірми та ВНЗ в процесі інноваційної діяльності / Т.О. Журко, Лю Ліцзянь, А. А. Шиян // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 9. – С. 488–494.

159. Hoxby Caroline M. Endowment management based on a positive model of the university. – Режим доступа: <http://www.nber.org/papers/w18626>.

160. Lerner J. Secrets of the Academy: The Drivers of University Endowment Success / J. Lerner, A. Schoar, J. Wang // *Journal of Economic Perspectives*. – 2008. – V. 22, № 3. – P. 207–222.

161. Системи прийняття рішень в економіці, техніці та організаційних сферах: від теорії до практики : колективна монографія; в 2 т., Т. 2. / За заг. ред. Л. М. Савчук – Павлоград : АРТ Синтез-Т, 2014. – 429 с.

162. Манзій В. П. Способи комерціалізації результатів наукових досліджень у вищих навчальних закладах України / В. П. Манзій, А. Р. Стояновський // *Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: тези доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції*. – Львів : Львівська політехніка, 2013. – С. 414–416.

163. Ваніна Н.М. Напрями розвитку трансферу технологій у вищій школі // *Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: тези доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції*. – Львів : Львівська політехніка, 2013. – С. 365–367.

164. Журко Т. О. Механізми управління функціями корисності інвестора та підприємства в машинобудуванні / Т. О. Журко, Л. О. Нікіфорова, А.А. Шиян // *Вісник національного університету «Львівська політехніка»*. Логістика. – Львів, 2010. – № 690 – С. 260–264.

165. Shiyani A. A. Why Do Inefficient Innovation Institutions Exist in Russia and Ukraine? Mechanisms for Correcting Them / A. A. Shiyani, L. O. Nikiforova // *Entrepreneurship, Innovation, & Growth eJournal*. – 2012. – V. 7, № 6. – Режим доступу: <http://ssrn.com/abstract=1981199>.

166. Шиян А. А. Механизм интегрирования науки в экономику для инновационного развития постсоветских государств: моделирование механизма принятия решений / А. А. Шиян // *Управление большими системами: сборник трудов*. – М. : ИПУ РАН, 2007. – Вып. 19 – С. 204–217.

167. Козак В. В. Трансфер технологій: сутність та особливості здійснення / В. В. Козак, В. П. Манзій, А. Р. Стояновський // *Інвестиції: практика та досвід*. – 2009. – № 16. – С. 23–25.

168. Зарубежный опыт государственной поддержки инновационных малых и средних предприятий. – Режим доступу: <http://kfpp.ru/analytics/material/innovation.php>.

Наукове видання

Мороз Олег Васильович
Нікіфорова Лілія Олександрівна
Шиян Анатолій Антонович

**МОДЕЛІ ТА МЕТОДИ ВИКОРИСТАННЯ
МОТИВАЦІЙНИХ ВАЖЕЛІВ
ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ**

Монографія

Редактор С. Малішевська

Оригінал-макет підготовлено Л. Нікіфоровою

Підписано до друку 29.06.2016 р.
Формат 29,7×42¼. Папір офсетний.
Гарнітура Times New Roman.
Друк різнографічний. Ум. др. арк. 9,7.
Наклад 300 (1-й запуск 1–75) пр. Зам № В2016-17

Вінницький національний технічний університет,
КІВЦ ВНТУ,
21021, м. Вінниця, Хмельницьке шосе, 95,
ВНТУ, ГНК, к. 114.
Тел. (0432) 59-85-32.

publish.vntu.edu.ua; *email*: kivc.vntu@gmail.com.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
серія ДК № 3516 від 01.07.2009 р.

Віддруковано ФОП Барановська Т. П.
21021, м. Вінниця, вул. Порики, 7.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
серія ДК № 4377 від 31.07.2012 р.