

rennia yemnosti vitchyznianoho rynku silskohospodarskoj produktsii i prodovolstva ta napriamiv naroshchennia dodanoi vartosti [Methodical recommendations for expanding the capacity of the domestic market of agricultural products and foodstuffs and areas of value added increase]. Kyiv, NSC "IAE" [in Ukrainian].

9. Lupenko Yu.O., Puhachov M.I., Mesel-Veseliak V.Ya. et al. (2018). Perspektyvy ta mozhlyvi ryzyky rozvytku silskoho hospodarstva Ukrainy u 2018 rotsi: naukovy-analitychnyi prohnoz [Prospects and possible risks of Ukrainian agricultural development in 2018: scientific and analytical forecast]. Kyiv, NSC "IAE" [in Ukrainian].

10. Lupenko Yu.O. & Kropyvko M.F. (Eds.). (2017). Ahrarnyi ustrii Ukrainy [Agrarian System of Ukraine]. Kyiv, NSC "IAE" [in Ukrainian].

11. Sabluk P.T., Mesel-Veseliak V.Ya., Luzan Yu.Ya. et al. (2001). Efektyvnist silskohospodarskoho vyrobnytstva v osobystykh hospodarstvakh hromadian (za materialamy

obstezhennia) [Efficiency of agricultural production in private households of citizens (based on survey materials)]. Kyiv, [N.p.]. [in Ukrainian].

12. Kostiuk T.O. (2017). Sotsialno-ekolohichna skladova ekonomichnoi bezpeky silskoho hospodarstva [The socio-ecological component of the economic security of agriculture]. *Ekonomichniy visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 3 (49), pp. 63–69 [in Ukrainian].

13. Pashaver B.Y., Moldavan L. V., Shubravska O. V. (2012). Osnovni problemy rozvytku silskohospodarskoho vyrobnytstva [Main problems of development of agricultural production]. *Ekonomika APK – Economy of agroindustrial complex*, 9, pp. 3–9 [in Ukrainian].

14. Kotov Ye.V. (2016). Stratehichni priorytety neo-industrialnoi modernizatsii ekonomiky ahrarno-promyslovoho rehionu [Strategic priorities of neo-industrial modernization economy agro-industrial region]. *Ekonomichniy visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 2 (44), pp. 77–86 [in Ukrainian].

З. С. Каїра

д-р екон. наук,

С. Я. Єлецьких

д-р екон. наук,

Т. І. Свиноренко

канд. екон. наук,

Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ

СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ В ЛОГІСТИЧНИХ ОПЕРАЦІЯХ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Ефективне управління трудовими ресурсами є однією з ключових функцій менеджменту. Продуктивне управління трудовим потенціалом підприємства набуває особливої значущості, оскільки дозволяє успішно реалізувати основну місію промислового підприємства в контексті управління персоналом. Стратегічні концепції управління кадрами в промислово розвинених країнах розглядають працівників як вирішальний чинник збереження конкурентоспроможності і націлені на підготовку кадрів відповідно до змінних вимог ринку і з урахуванням впровадження нових технологій. Ефективне управління трудовим потенціалом є важливою складовою операційного менеджменту, разом із такими завданнями, як планування робочого процесу, планування потужності підприємства, управління запасами та управління якістю продукції промислового підприємства. Вимоги щодо стану та рівня конкурентоспроможності у складних змінних умовах ринку потребує підвищення ефективності управління людськими ресурсами як дієвого чинника в реалізації стратегій досягнення місії та цілей промислового підприємства.

Аналіз останніх досліджень. Сьогодні успіх підприємства вимагає висококваліфікованих працівників, продуктивної робочої сили як правильних людей, з правильними навичками, які роблять правильні речі, здатні зробити свій внесок у досягнення бізнес-цілей

компанії [1]. Управління людськими ресурсами включає набір працівників, розробку політики, що стосується людських ресурсів, а також управління і розвитку трудового потенціалу [2]. У минулому в літературі на тему операційного/логістичного менеджменту приділялось недостатньо уваги управлінню робочою силою, втім, трудовий потенціал лишається одним із найбільш незадовільно керованих ресурсів в операціях промислового підприємства. Замість цього, значна увага спрямовувалась на розробку кількісних моделей та технічні аспекти операцій. Водночас, психологи та вчені-теоретики з питань організаційної поведінки виконали багато досліджень людської поведінки в організаціях. Зараз існує потреба у збільшенні застосування біхевіоральних досліджень в операціях, разом з підходом оперативного/логістичного менеджменту щодо управління робочою силою [3]. На думку багатьох зарубіжних дослідників, головними моментами в роботі з персоналом повинні стати ресурсна орієнтація, тобто використання індивідуальних здібностей працівників відповідно до стратегічних цілей організації; та інтеграція прагнень і запитів працівників з інтересами підприємства [4].

Метою дослідження є вивчення сучасних систем управління трудовим персоналом, визначення їх основних переваг та недоліків, виявлення найбільш прийнятних принципів стосовно ефективного управління

трудоим потенціалом в логістичних операціях промислового підприємства.

Виклад основного матеріалу. Управління людськими ресурсами визначається як стратегічний підхід до управління трудовими відносинами, який підкреслює, що використання можливостей людей має вирішальне значення для досягнення конкурентних переваг [2]. З цього визначення виходить, що управління людськими ресурсами набуває все більшого значення і поширеної ролі порівняно з традиційним поглядом на відділ кадрів, роль якого, в першу чергу, зводилася до найму і звільнення працівників. З цього також випливає, що управління людськими ресурсами здійснюється не тільки відділом кадрів. Лінійні керівники беруть участь в управлінні людськими ресурсами в їх департаментах. Розвиваючи кращі можливості управління персоналом, нові стратегії пошуку персоналу, які можуть забезпечити постійне джерело інновацій і досвіду, промислові підприємства мають більше можливостей для підвищення продуктивності. Багато організацій відмовилися від типового 40-годинного робочого тижня як стандарту, що має сенс. Більшість робітників працюють довше, ніж їх попередники, пререференції споживачів постійно збільшуються, проте необхідно збільшувати доходи підприємства, щоб залишатися конкурентоспроможним. Однак збільшення робочого часу не обов'язково означає підвищення ефективності, і навпаки, збільшення тривалості робочого дня може іноді негативно позначитися на ефективності роботи співробітників [3].

Особливості сучасного управління робочою силою відзначаються тим, що трудовий потенціал складається не тільки з робітників («сині комірці»), але також і з працівників («білі комірці»). Іноді робоча сила має підтекстом лише сині комірці, проте тут використовується термін «трудоий потенціал» або «робоча сила» в більш широкому сенсі, що включає як робітників, так і працівників. Управління трудовим персоналом (англ. WorkForce Management, WFM) визначається як інтегрований набір процесів, які компанія використовує для оптимізації продуктивності працівників. Управління трудовим персоналом WFM включає прогнозування потреб у робочій силі, створення і управління розкладами для персоналу щодо виконання конкретного завдання на щоденній і погодинній основі. Сучасні терміни "людські ресурси" і "людський капітал" відображають зростаюче визнання стратегічної важливості співробітників. Терміни відносяться до людських рис, що їх привносять працівники на робоче місце, таких як знання, інтелект, ентузіазм, здатність вчитися. Співробітники розглядаються не як дорога необхідність, а як стратегічний ресурс, щоб забезпечити організації конкурентну перевагу. Так, у галузях інформаційних технологій важливе значення має наявність персоналу з хорошими технічними знаннями. Проблема управління людськими ресурсами в тому, що вони вимагають управління більше, ніж інші фактори виробництва. Слід відзначити, що в сучасному бізнес-середовищі відбулися зміни думок керівників стосовно оцінок трудового потенціалу (див. таблицю).

Цілі управління трудовим потенціалом. Процес управління людськими ресурсами має підтримувати корпоративну стратегію у таких питаннях як забезпечення наявності в організації необхідної кількості кваліфікованих співробітників, володіння співробітниками необхідними навичками і знаннями для ефек-

тивної і результативної роботи, демонстрування відповідності співробітників поведінці, культурі, цінностям та мотиваційним потребам організації. Оскільки багато дискусій щодо конкретних підходів до управління робочою силою пов'язані з відмінностями в цілях, доцільно визначити цілі управління робочою силою. У сфері операцій промислового підприємства найбільш важливою метою має бути досягнення мети діяльності. Мета діяльності іноді формулюється як продуктивність виробництва, але термін «продуктивність» доволі вузький. Показник продуктивності містить усі цілі операційної діяльності, включаючи витрати, якість, доставляння та гнучкість виробництва. Проте, слід відзначити, що метою управління трудовим потенціалом не є *максимізація* продуктивності. Скоріше, метою управління трудовим потенціалом є максимальна продуктивність, але за умов відповідних обмежень. Ці обмеження, як правило, утримують операційних менеджерів трудового персоналу від переслідування небажаних соціальних, психологічних або екологічних рішень, які можуть не представляти мету продуктивності як таку.

Таблиця

Зміна оцінювань трудового потенціалу фінансовими керівниками компаній

Минуле	Сьогодні
Витрати на персонал розглядалися в основному як втрати. Функцію трудових ресурсів розглядали лише як джерело витрат. Фінанси вважалися зв'язаними в бюджеті виплат. Незначні зусилля для оцінки прибутку від витрат на людський капітал. Людський капітал іноді включався в калькуляцію ціни як фактор «проведення-керування»	Витрати на людський капітал вважаються інвестиціями й джерелом цінності. Людський капітал розглядається як стратегічний партнер; все більше включаються в складання бюджету витрати на людські ресурси. У проекти включаються фінанси й використовуються методи вимірювання ефективності. Робляться спроби виміряти коефіцієнт окупності інвестицій і з'ясувати взаємозалежності причина/слідство. Людський капітал всі частіше вважається відповідальним за функцію «впровадження-керування»

Джерело: CFO Research Services, 2013.

Інший підхід до мети управління робочою силою представляє не максимальну, а задовільну продуктивність. Нещодавні біхевіоральні дослідження вказують, що задоволеність не забезпечує продуктивність, і, вірогідно, справедливим є протилежне твердження [4]. З цього слідує, що менеджери операцій не повинні вважати метою задоволеність трудового персоналу, сподіваючись, що автоматично досягатиметься продуктивність. Скоріше, менеджер має шукати прийнятний рівень продуктивності, а задоволеність буде забезпечено, якщо робітник отримає справедливу винагороду за досягнення належної продуктивності. Враховуючи, що людські ресурси є стратегічним потенціалом, багато фахівців у сфері людських ресурсів говорять про "стратегічне управління людськими ресурсами". Загальну структуру трудового потенціалу промислового підприємства наведено на рисунку.

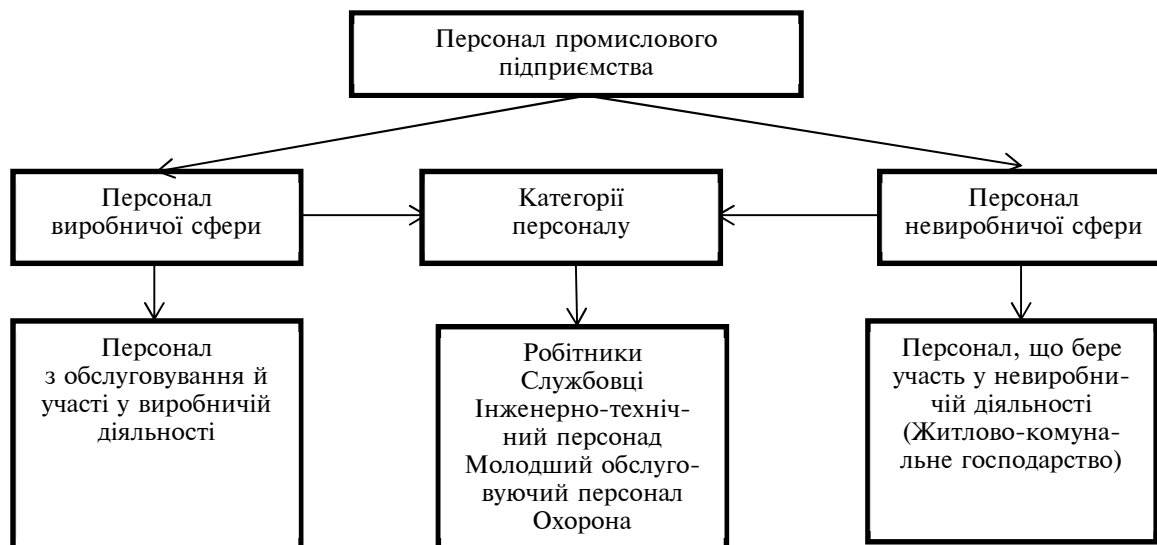


Рисунок. Загальна структура трудового персоналу промислового підприємства

Принципи управління трудовим потенціалом.

Ефективне управління персоналом є важливим для промислового підприємства, тому наявність системи управління трудовим персоналом (WFM) дозволяє організаціям отримати такі бізнес-показники, як точна кількість працівників, необхідних для виконання конкретної роботи в певний час дня, тижня або місяця. Це також допомагає відслідковувати щоденну продуктивність співробітників. Наприклад, у контакт-центрі система управління трудовим персоналом WFM допомагає максимально ефективно використовувати працю агента через прогнозування обсягу транзакцій-дзвінків, повідомлень або електронної пошти і планування правильної кількості агентів з відповідними навичками в потрібний час для обробки очікуваного обсягу транзакцій.

Комплексна система управління трудовими ресурсами включає в себе ряд заходів у більш широких рамках систем HRM (англ. HRM, Human Resources Management) управління людськими ресурсами, таких як прогнозування та бюджетування; планування персоналу; час і відвідуваність; управління ефективністю співробітників; відповідність; нарахування заробітної плати та виплат; відпустки і планування відпусток. Потенційні переваги використання системи управління трудовим потенціалом WFM включають підвищення ефективності співробітників, поліпшення планування праці, зниження експлуатаційних витрат, ефективне відстеження часу і відвідуваності, а також поліпшення обслуговування клієнтів. Завдяки цим перевагам підприємства в галузях, які пов'язані з дуже чутливими до часу завданнями і які платять працівникам на годинній основі, все частіше використовують програмне забезпечення для управління персоналом для підвищення загальної продуктивності бізнесу. До таких секторів відносяться роздрібна торгівля, страхування, банківська справа, охорона здоров'я, логістична дистрибуція і транспорт.

Сучасні підходи до управління робочою силою пройшли багато трансформацій за період 1930-1980 рр., зокрема, такі підходи до менеджменту, як людські відносини, управління на основі участі, тре-

нінгові групи, збагачення робочих місць, гуртки якості. Слід відзначити, що деякі з цих концепцій дійсно були ефективними, проте, кожний з цих підходів був корисним за конкретних умов та обставин. Ці принципи походять з біхевіоральної теорії та ідей сучасного управлінського мислення, втім, на практиці, багато менеджерів дотримуються їх підсвідомо. Пропонуються наступні принципи дієвого управління трудовим потенціалом:

1. Забезпечити відповідність робітника і роботи. Цей принцип припускає, що працівники обирають свою роботу на основі власних індивідуальних переваг і розбіжностей щодо роботи.
2. Чітко описати коло обов'язків робітника.
3. Встановити стандарти ефективності.
4. Гарантувати комунікацію та участь співробітника.
5. Забезпечити навчання та підготовку.
6. Забезпечити хороший контроль.

Якщо промислове підприємство дотримуватиметься цих принципів, слід очікувати належний рівень управління робочою силою, що матиме результатом постійне покращення продуктивності та задоволеність працівників. Слід зауважити, що ці принципи потребують адаптації у кожній окремій ситуації для промислового підприємства.

Програмне забезпечення для управління персоналом. Як правило, провідні компанії використовують програмне забезпечення для управління персоналом. Комплексна система управління трудовими ресурсами WFM – мобільна або настільна програма, яка допомагає з плануванням персоналу в рамках інтегрованого набору управління персоналом, або в якості автономної програми. Програмне забезпечення для управління персоналом часто інтегрується зі сторонніми HR-додатками (англ. HR, Human Resources, Трудові Ресурси) і з основними HR-системами, які служать в якості центральних сховищ для даних робочої сили.

Програмне забезпечення системи управління трудовими ресурсами WFM також пропонує варіанти самообслуговування, які дозволяють співробітникам робити запити щодо вихідних днів або перевіряти оплачений вільний час без необхідності запитувати відділ

кадрів, що приводить до скорочення паперової роботи і дозволяє співробітникам HR зосередитися на стратегічній діяльності. Важливо відзначити, що система управління трудовими ресурсами WFM не є новою концепцією. Процеси управління персоналом були автоматизовані організаціями протягом десятиліть, щоб забезпечити поліпшення результатів; так, час і відвідуваність відстеження є одними з перших процесів, які були автоматизовані. Тим не менш, концепція значно еволюціонувала протягом багатьох років, і в даний час використовується в технічно розвинутих організаціях і відділах управління трудовими ресурсами для моніторингу та підвищення ефективності і результативності праці. Останнім часом, у зв'язку з поширенням обчислень і швидким розширенням аналітики робочої сили, спостерігається значне зростання у прийнятті програмного забезпечення для управління робочої сили на ринку управління трудовим потенціалом. Згідно з дослідженням, опублікованим Market Research Future, глобальний ринок управління персоналом, за оцінками, досягне \$ 9 млрд до кінця 2022 р., з такими видатними конкурентами на ринку, як IBM, Kronos, Oracle, ADP, SAP, Workday, WorkForce Software, Infor і ClickSoftware [4].

Оцінка пріоритетності систем управління логістичними операціями. Сьогодні багато менеджерів з логістики звертаються до систем управління працею (англ. Labor Management System, LMS), щоб краще контролювати одну зі своїх найбільших витрат на оплату ручних процесів праці. При більш широкому використанні систем управління працею відбувається перехід від звітів про продуктивність праці до більш перспективних засобів аналітики і планування. Системи управління працею LMS – це програмний додаток, призначений для управління людськими ресурсами в рамках роботи розподільчого центру. Системи управління працею LMS є одним з компонентів критично важливого пакету додатків для реалізації ланцюжка поставок (англ. Supply Chain Execution, SCE). Система управління працею визначається як система, що забезпечує продуктивність праці, звітність і можливості планування, може аналізувати потреби в робочій силі на основі певного обсягу виконаної роботи і стандартної одиниці часу для виконання кожного елементу цієї роботи [5]. Системи LMS зазвичай являють собою додаток, який інтегрується в систему управління складом (англ. WMS). Цей цінний програмний інструмент та подальші трудові стандарти, які є передумовою його успішного впровадження та функціонування, стають дуже вагомими з позицій подальших аспектів управління логістикою та ланцюгами поставок. Згідно з недавнім дослідженням *Logistics Management* щодо використання технологій, тільки 8,3% фахівців з логістики в даний час використовують системи управління персоналом LMS, зменшившись у порівнянні з 8,4% в попередньому році [5]. З наведеного вище обговорення можна констатувати, що обидві функції справляють істотний вплив на діяльність промислового підприємства по здійсненню фактичного процесу в бізнес-середовищі.

Згідно з дослідженнями, проведеними в області управління ланцюгами поставок, логістичні операції не максимізують функціональні можливості систем управління працею і не наближаються до повної реалізації переваг управління розвитком трудового потенціалу [5]. Наприклад, на запитання, наскільки

добре їх організації використовують системи управління працею, 21% респондентів відповіли, що такі рішення використовуються недостатньо, 29% респондентів відповіли, що вони використовуються помірно, і тільки 17% сказали, що вони вважають, що вони повністю використовують системи управління працею LMS. На питання щодо оцінки загальної продуктивності своїх систем управління працею в контексті всього ланцюжка поставок, 30% респондентів вказали, що така продуктивність була "погана" або "дуже погана" [5]. При цьому, для досягнення найкращих результатів, вантажовідправники повинні витратити час, щоб встановити свої власні кращі практики, розробити оптимальні процеси, визначити ставки праці, а також самі визначити робочі місця. Цей процес вимагає встановити усталені методи поліпшення, процедури і стандарти для працівників. Окрім того, врахування потенційних помилок при розрахунках заробітної плати, проблем відповідності існуючим вимогам і непродуктивні людино-години, вказують, що неправильно керовані трудові процеси всередині складу або розподільчого центру підприємства (Центру Дистрибуції, ЦД) можуть негативно вплинути на кінцевий результат [5]. Саме з цих причин стають актуальними системи управління персоналом LMS. У великих розподільних центрах для інженерних трудових стандартів можливим стає забезпечити зростання продуктивності на 10-15%, а термін повернення інвестицій може становити менше 18 місяців. Система LMS представляє життєздатний варіант для менеджерів з логістики промислового підприємства, що дозволяє контролювати свої процеси і трудові стандарти при одночасному підвищенні ефективності.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Для більшості фахівців з логістичного/операційного менеджменту, управління трудовим потенціалом і утримання робочої сили представляє одну з найбільших витрат у діяльності бізнесу. Управління трудовим потенціалом є однією з ключових складових управління операційного менеджменту, разом із такими завданнями як планування робочого процесу та потужності підприємства, управління запасами та управління якістю продукції промислового підприємства. Величина витрат на управління персоналом, вимірюваних за критеріями базових зарплат, вигід для працівників і податків, свідчить, що ці витрати можуть поглинути надзвичайно велику частину бюджету промислового підприємства. Логістичні операції не максимізують функціональні можливості систем управління працею і не наближаються до повної реалізації переваг управління розвитком трудового потенціалу. Дієві підходи до управління робочою силою включають наступні управління трудовим потенціалом як відповідність робітника і роботи, чіткий опис обов'язків робітника, встановлення стандартів ефективності, забезпечення комунікації працівників, їх навчання, тренінг та контроль. Нові підходи до управління робочою силою включають ідеї стосовно розробки філософії управління трудовим потенціалом. Пропонуються такі способи підвищення ефективності та продуктивності працівників, як, зокрема, розширення можливостей і спілкування. Багато роботодавців вважають ефективним підхід, який полягає в тому, щоб покласти відповідальність на працівників, які спроможні виконувати роботу і яким можна вірити в їх здатності виконувати роботу. Це також допоможе співробітни-

кам розвинути додаткові навички, почуття відповідальності і лідерський досвід – всі ключові елементи, які можуть принести користь підприємству завдяки швидким досягненням в області комунікаційних технологій. Важливою тактикою в управлінні трудовим потенціалом промислового підприємства має бути ефективна комунікація, спілкування співробітників, зворотний зв'язок чи заохочення за добре виконану роботу або інші необхідні поліпшення як ключові аспекти підвищення продуктивності та ефективності діяльності працівників.

Список використаних джерел

1. Bratton and Gold. Human Resource Management, Theory and Practice, 4th edition, Bratton and Gold, published by Palgrave Macmillan, p. 3.
2. Harris, E. A New Approach To Workforce Management. Source: Innovative Retail Technologies. May 2012 Integrated Solutions For Retailers. URL: <https://www.retailitinsights.com/doc/a-new-approach-to-workforce-management-0001>.
3. McCrea, B. Three Approaches to Improve Workforce Management Efficiency. Workforce Management. URL: <http://www.m2sys.com/blog/workforce-management/three-approaches-to-improve-workforce-management-efficiency/>.
4. Rouse, M. A guide to workforce management solutions and software. URL: <https://searchhrsoftware.techtarget.com/definition/workforce-management>.
5. Supply Chain and Logistics Technology: Logistics Management Systems and the untapped potential. Logistics Management. URL: https://www.logisticsmgmt.com/article/supply_chain_and_logistics_technology_lms_and_the_untapped_potential.
6. Антонюк В. П., Шамілева Л.Л. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу промисло-

вості з урахуванням рівня наукоємності її галузей. *Економічний вісник Донбасу*. 2017. № 2 (48). С. 196-206.

References

1. Bratton and Gold. Human Resource Management, Theory and Practice, 4th edition, Bratton and Gold, published by Palgrave Macmillan, p. 3.
2. Harris, E. A New Approach To Workforce Management. Source: Innovative Retail Technologies. May 2012 Integrated Solutions For Retailers. Retrieved from <https://www.retailitinsights.com/doc/a-new-approach-to-workforce-management-0001>.
3. McCrea, B. Three Approaches to Improve Workforce Management Efficiency. Workforce Management. Retrieved from <http://www.m2sys.com/blog/workforce-management/three-approaches-to-improve-workforce-management-efficiency/>.
4. Rouse, M. A guide to workforce management solutions and software. Retrieved from <https://searchhrsoftware.techtarget.com/definition/workforce-management>.
5. Supply Chain and Logistics Technology: Logistics Management Systems and the untapped potential. Logistics Management. Retrieved from https://www.logisticsmgmt.com/article/supply_chain_and_logistics_technology_lms_and_the_untapped_potential.
6. Antoniuk V. P., Shamileva L.L. (2017). Otsinka efektyvnosti vykorystannia trudovoho potentsialu promyslovosti z urakhuvanniam rivnia naukoiemnosti yii haluzei [Estimation of the efficiency of use of labour potential of industry taking into account the level of knowledge-intensive of its industries]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 2 (48), pp. 196-206 [in Ukrainian].

О. О. Кондратенко,

О. Д. Ніколаєв,

Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ

РОЛЬ БІЗНЕС-ІНКУБАТОРІВ У АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Траєкторія сталого розвитку України визначається поступальними прогресивними зрушеннями у всіх сферах суспільного життя, закладеними у Програмі реформ, яка розроблена на виконання завдань відновлення економічного зростання і модернізації вітчизняної економіки, що поставив Президент України. Пошук джерел стратегічних перетворень, покликаних сприяти вирішенню нагальних проблем задля задоволення суспільних потреб, які в міру розвитку цивілізації й обмеженості природних ресурсів невпинно зростають, стрімко активізується.

Науково-технічна та інноваційна сфера у системі стратегічних перетворень наукового потенціалу України, як інтелектуальний ресурс суспільства, продукує у формі інноваційного базису шляхи вирішення тактичних завдань уряду в сучасних умовах, а саме думки

й ідеї, генеровані як результат аналізу, синтезу, порівняння та узагальнення значних масивів інформації, втілених у матеріальній формі або в управлінському рішенні. Актуальність проблем впровадження інновацій у вітчизняну економіку в умовах її трансформаційних перетворень характеризує мала частка інноваційних активних промислових підприємств на рівні 10,7% від загальної кількості та низький рівень у межах 0,95% наукоємності ВВП за рахунок неефективного використання усіх джерел фінансування. Ці проблеми здебільшого зумовлені особливостями впровадження нововведень на регіональному рівні за рахунок узгодження інтересів та мотивів суб'єктів державно-приватного партнерства у науково-технічній та інноваційній сферах. У таких умовах потенційним джерелом для черпання ідей створення і впровадження інновацій