

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»**

ШЕВЧУК ОЛЕНА АНАТОЛІЇВНА

УДК 338.2.021.8:005.591.6]:[658.11:621]](477)(043.3)

**МЕТОДОЛОГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ ЕКОНОМІЧНОГО
РОЗВИТКУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ БІЗНЕС-
ЛІДЕРСТВА**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

**Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук**

Київ – 2021

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» Міністерства освіти і науки України, м. Київ.

Науковий консультант:

доктор економічних наук, професор
Крейдич Ірина Миколаївна,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря
Сікорського»,
професор кафедри економічної кібернетики

Офіційні опоненти

доктор економічних наук, професор
Гудзь Олена Євгенівна,
Державний Університет телекомунікацій МОН,
директор ННІ менеджменту та підприємництва

доктор економічних наук, професор
Ганущак-Єфіменко Людмила Михайлівна,
Київський національний університет технологій
та дизайну,
проректор з наукової та інноваційної діяльності

доктор економічних наук, професор
Зінченко Олена Антонівна,
Криворізький національний університет,
завідувач кафедри фінансів суб'єктів
господарювання та інноваційного розвитку

Захист відбудеться 21 грудня 2021 року о 14-30 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.002.23 у Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» за адресою: 03056, м. Київ, проспект Перемоги, 37, корпус 7, аудиторія 41-б.

З дисертацією можна ознайомитись у Науково-технічній бібліотеці імені І. Г. Денисенка Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» за адресою: 03056, м. Київ, проспект Перемоги, 37.

Автореферат розісланий 18 листопада 2021 року.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Олександр ЗОЗУЛЬОВ

Актуальність теми дослідження. Перехід національної економіки до інноваційної моделі розвитку, як пріоритетного завдання «Національної економічної стратегії 2030», залежить від результативності діяльності машинобудівного комплексу, що виступає основним виробником технологічного обладнання та здійснює синергетичний вплив на розвиток супутніх галузей промисловості через збільшення споживання їхньої продукції.

Функціонування вітчизняних машинобудівних підприємств відбувається під впливом розвитку суспільного виробництва, об'єктивних умов і потреб соціально-економічного та господарського життя, а також сучасних процесів інтеграції, глобалізації та системних трансформацій. Відсутність системності та чіткої послідовності у їх діяльності внаслідок: нестабільності економічної кон'юнктури, підвищення вимог споживачів до вироблених продуктів і послуг, розвитку інформаційних технологій, зростанні ролі людського капіталу актуалізує потребу переосмислення підходів, механізмів та інструментів функціонування інституціональних суб'єктів і зумовлює пошук нових теоретичних, методологічних та методичних положень до забезпечення стійкості їх економічного розвитку.

Широкий спектр проблем функціонування та розвитку підприємств розглядається в роботах зарубіжних та вітчизняних науковців. Дослідженню теоретичних та методологічних аспектів стійкого економічного розвитку машинобудівних підприємств присвячено праці: С. Войтка, О. Гавриша, Л. Ганущак-Єфіменко, В. Гейця, В. Герасимчука, В. Дергачової, І. Крейдич, В. Макарова, В. Марченко, С. Тульчинської, Л. Шульгіної та ін. Системні дослідження питань функціонування та розвитку підприємств окреслено в працях: Д. Аакера, Дж. Акерлофа, Р. Акоффа, І. Ансоффа, Н. Байдала, Дж. Барні, Б. Вернерфельта, Р. Гранта, О. Гудзь, П. Друкера, О. Зінченко, О. Зозульова, М. Кравченко, В. Лавриненка, Ф. Махлупа, Б. Мільнера, І. Нонака, М. Поланьї, К. Прахалада, М. Портера, Дж. Траута, С. Солнцева, Дж. Стиглиця, Х. Такеучі, Д. Тиса, Г. Хамела та інших.

Відаючи належне ґрунтовному науковому доробку цих вчених, слід зазначити про відсутність завершеної методології забезпечення стійкості, яка б ґрунтувалась на єдності процесів функціонування та розвитку виробничо-господарських систем в умовах трансформаційних перетворень до економіки знань, що забезпечується людським капіталом підприємства. Потребує також теоретико-методологічного обґрунтування ідеологія інтелектуалізації діяльності, що базується на застосуванні ключових компетенцій та динамічних здатностей підприємства. Актуалізується потреба детермінації інструментарію забезпечення стійкості економічного розвитку через визначення взаємозв'язків: між вартісними оцінками людського капіталу підприємства та його ринковою вартістю; між ринковою вартістю та позицією підприємства на ринку; між позицією підприємства на ринку та стійкістю його економічного розвитку. Зазначені проблеми неможливо розглядати без урахування такого економічного феномену, як бізнес-лідерство, що з одного боку – є запорукою успіху суб'єкта господарювання на ринку, а з іншого – метою стійкого економічного розвитку.

Все це актуалізує вирішення важливої наукової проблеми – формування та наукового обґрунтування методології забезпечення стійкого розвитку

машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства, яка розвивається у контексті теоретичних, методологічних, методичних положень і науково-практичних рекомендацій. Зазначене зумовлює вибір напряму, тематику, об'єкту та предмету дослідження, визначає мету, завдання та структурно-логічну побудову дисертації.

Зв'язок роботи з науковими програмами, темами. Дисертаційну роботу виконано на кафедрі теоретичної та прикладної економіки факультету менеджменту та маркетингу Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», відповідно до планів наукових досліджень за темами: «Дослідження напрямів формування промислового потенціалу в трансформаційній економіці» (номер державної реєстрації 010U001810), де здобувачем досліджено еволюцію наукових поглядів на сутність стійкого економічного розвитку підприємств та розкрито його системну природу; «Розроблення концепцій розвитку інноваційно-інвестиційного потенціалу промислового комплексу України» (номер державної реєстрації 011U000619), у межах якої систематизовано концептуальні засади забезпечення економічної стійкості підприємств у контексті положень теорії людського капіталу; «Глобальна парадигма формування промислового потенціалу: імперативи становлення та розвитку» (номер державної реєстрації 0110U000620), де автором визначено імперативи розвитку промислових підприємств в умовах трансформаційних перетворень до економіки знань та науково обґрунтовано теоретичний базис бізнес-лідерства підприємств з позиції економічного розвитку; «Глобалізація напрямів формування промислового потенціалу в умовах постіндустріальних трансформацій» (номер державної реєстрації 0112U007817), де автором розроблено методичне забезпечення оцінювання впливу людського капіталу на стійкість економічного розвитку підприємства; «Концептуальні засади управління людським потенціалом в умовах трансформаційних змін» (номер державної реєстрації 116U005836), де автором обґрунтовано науково-методичний підхід до впровадження корпоративної культури інноваційного типу.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розроблення теоретичних, методологічних, методичних положень і науково-практичних рекомендацій щодо забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства.

Для досягнення поставленої мети сформульовано та вирішено такі завдання:

- досліджено еволюцію наукових поглядів на сутність стійкого економічного розвитку підприємств, розкрито його системну природу;
- визначено сутність бізнес-лідерства підприємств на ринку з позиції економічного розвитку;
- систематизовано концептуальні засади забезпечення економічної стійкості підприємств у контексті положень теорії людського капіталу;
- обґрунтовано теоретичний базис забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства;
- сформовано методологічні положення забезпечення стійкості економічного розвитку підприємств на засадах бізнес-лідерства;

- визначено та структуровано елементи організаційної архітектури підприємства;
- детерміновано фактори, що перешкоджають становленню бізнес-лідерства вітчизняних машинобудівних підприємств;
- запропоновано та апробовано методичне забезпечення оцінювання впливу людського капіталу на стійкість економічного розвитку підприємств;
- визначено теоретико-методологічний базис інтелектуалізації діяльності підприємства;
- обґрунтовано науково-методичний підхід та запропоновано прикладні рекомендації до впровадження корпоративної культури інноваційного типу;
- сформовано організаційно-економічний механізм забезпечення стійкості економічного розвитку підприємств на засадах бізнес-лідерства;
- розроблено методичний інструментарій управління організаційною архітектурою підприємства;
- визначено економічні провадження підвищення ділової активності підприємства на основі прогнозування інвестицій у людський капітал.

Об'єктом дослідження є забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методологічних, методичних положень і науково-практичних рекомендацій щодо забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою дисертації є фундаментальні положення теорій: організації, розвитку, стійкості, людського капіталу, управління у поєднанні з інституціональними теоріями, теорією систем, а також застосування системного, структурного, ситуаційного та процесного підходів до забезпечення стійкого економічного розвитку підприємств машинобудування на засадах бізнес-лідерства.

Для досягнення встановленої мети та виконання визначених завдань використано: *історичний і логічний підходи та методи діалектичного пізнання, аналізу та синтезу* – для вивчення теоретичних основ, змісту та сутності стійкості економічного розвитку підприємств (підрозділи 1.1); *системний підхід, методи теоретичного узагальнення, системного, структурного аналізу* – для систематизації теоретичних положень імперативів розвитку підприємств (підрозділи 1.2, 1.3), *діалектичний підхід, наукове абстрагування, методи індукції-дедукції* – для розроблення теоретичних та методологічних положень забезпечення стійкості економічного розвитку на засадах бізнес-лідерства (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3), *функціонально-параметричний підхід до збору інформації та статистичний метод обробки даних, порівняння та групування* – для оцінювання впливу макроекономічних факторів на забезпечення стійкості економічного розвитку, дослідження індикаторів економічного розвитку та характеристики інноваційної складової машинобудівних підприємств (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3), *ресурсно-функціональний підхід та методи структурного аналізу, експертної оцінки* – для визначення критеріальної системи показників забезпечення стійкості підприємств на

засадах бізнес-лідерства, прикладного інструментарію оцінювання людського капіталу (підрозділи 4.1, 4.2), *системний підхід та методи вартісної оцінки, факторного аналізу, таксономічного аналізу, SWOT-аналізу, балансовий* – для оцінювання внутрішніх факторів розвитку (підрозділи 4.2, 4.3, 5.2), *ситуаційний, системний, процесно-орієнтований підходи та метод прийняття управлінських рішень* – для формування системи управління людським капіталом машинобудівних підприємств (підрозділи 4.3, 5.1, 5.2, 5.3), *програмно-цільовий підхід та методи: інтегральний, індексний, коефіцієнтний, моделювання, сценаріїв розвитку, аналізу ієрархій Саати* – для формування методичного інструментарію визначення масштабів впливу людського капіталу на стійкість економічного розвитку підприємства (підрозділи 4.1, 4.2, 5.2, 5.3), *графічний метод* – для наочного подання статистичного матеріалу та схематичного зображення низки теоретичних і практичних положень дослідження; *абстрактно-логічний підхід та метод аналітичного узагальнення* – для формулювання висновків в усіх розділах.

Для отримання прикладних результатів дослідження використовувались наступні програмні продукти: Microsoft Excel; MINITAB. Вірогідність отриманих результатів підтверджується експериментальною перевіркою і впровадженням результатів у роботу вітчизняних підприємств машинобудівного комплексу.

Інформаційна база дисертаційної роботи: закони України нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України, офіційні дані Державної служби статистики України та Європейського статистичного бюро, Організації економічного співробітництва і розвитку, Агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України, дані фінансової та управлінської звітності підприємств, наукові праці вітчизняних, зарубіжних фахівців, науковців та практиків у галузі економічної науки, результати власних напрацювань, Internet-ресурси.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в розробленні та науковому обґрунтуванні теоретичних, методологічних, методичних положень і науково-практичних рекомендацій щодо забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства в умовах трансформаційних перетворень до економіки знань.

Найбільш вагомими результатами, які містять елементи наукової новизни, отримані особисто здобувачем та виносяться на захист, є такі:

вперше:

– науково обґрунтовано теоретичний базис бізнес-лідерства підприємств з позиції економічного розвитку, що: включає взаємопов'язане розуміння цілей, принципів, підходів, методів, критеріїв, засобів досягнення успіху на ринку; свідчить про його збалансований розвиток; є процесом змін, в якому застосування людського капіталу, інвестицій, науково-технічних досягнень та організаційних змін взаємоузгоджені і зміцнюють наявний та майбутній виробничо-господарський потенціал; досягається шляхом ефективного застосування ключових компетенцій людського капіталу; забезпечує переваги підприємства за рахунок отримання влади на ринку, підвищення іміджу та збільшення прибутків. Застосування нової парадигми дослідження уможливило формування методологічних положень забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства;

– запропоновано методологічні положення забезпечення стійкості економічного розвитку підприємств, в основу яких покладено концептуальні положення теорій інституціональних змін, конкурентоспроможності, поведінкової теорії фірми, людського капіталу, динамічних здатностей та управління знаннями, які: на основі системного та процесного підходів формують цілісне бачення узгодженої взаємодії людського капіталу підприємства; сприяють формуванню ідеології інтелектуалізації; ґрунтуються на методологічних принципах економічної поведінки; забезпечують ефективне функціонування організаційно-економічного механізму виробничо-господарської системи в цілому; враховують послідовність взаємопов'язаних у часі впливів, які підприємство має намір здійснювати з метою забезпечення стійкості економічного розвитку. Розроблені положення надають можливість обґрунтувати достовірні та адекватні сценарії функціонування та розвитку підприємства;

– розроблено методичне забезпечення оцінювання впливу людського капіталу на стійкість економічного розвитку підприємства, що: характеризує взаємозв'язок між стратегією розвитку та людським капіталом, якістю управління та зовнішніми умовами функціонування, які відображають стан підприємства та тенденції змін; включає вартісні показники оцінювання людського капіталу, коефіцієнт інтелектуалізації діяльності, балансову та ринкову вартості підприємства; передбачає економетричне моделювання задля визначення мультиплікативного ефекту від застосування показників діяльності людського капіталу підприємства, рівня управління та рівня інтелектуалізації діяльності. Апробація методичного забезпечення надала можливість підтвердити гіпотезу про наявність прямої залежності між стійкістю економічного розвитку виробничо-господарської системи та ефективністю застосування ключових компетенцій людського капіталу;

удосконалено:

– методологічне підґрунтя дослідження стійкості економічного розвитку підприємства на засадах бізнес лідерства в контексті положень теорії людського капіталу та системної парадигми до структурування елементів організаційної архітекtonіки, що, на відміну від існуючих, передбачає: функціональну спеціалізацію, делегування повноважень та відповідальності конкретних членів групи або його окремих підрозділів; враховує зміни в іманентній структурі підприємства в процесі формування комплементарних активів в інноваційній, інформаційній та управлінській підсистемах. Запропоноване методологічне підґрунтя надає можливість розробити методичний інструментарій управління організаційною архітекtonікою, який описує етапи еволюції підприємства на основі інформації, бізнес-процесів, технологічних та кадрових змін, що необхідні для виконання обраної стратегії;

– методичний підхід до діагностики економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства, який доповнено урахуванням: макроекономічних показників; індикаторів розвитку машинобудівної галузі та аналітичною характеристикою інноваційної діяльності підприємств. Використання методичного підходу надає можливість визначити ключові фактори та ризики, що

перешкоджають становленню бізнес-лідерства вітчизняних машинобудівних підприємств;

– науково-методичний підхід до впровадження корпоративної культури інноваційного типу, що, на відміну від існуючих, ґрунтується на концептуальних положеннях теорії людського капіталу, поведінкової теорії фірми, теорії соціальних систем та процесному підході; передбачає: діагностику підсистеми корпоративної культури, формування інноваційного бачення, місії та соціальних цілей розвитку, децентралізацію системи управління, впровадження ефективної системи комунікацій, нових персонал-технологій, збалансованої системи мотивації, моніторинг змін та оцінювання ефективності; враховує внутрішні взаємозв'язки, які інтегровано у загальну систему управління людським капіталом підприємства та його соціальним розвитком. Результатом імплементації науково-методичного підходу до впровадження корпоративної культури інноваційного типу стає можливість створення нових/модифікованих інститутів, що формують корпоративний менталітет та забезпечують внутрішню атмосферу діяльності, яка сприяє ефективному застосуванню ключових компетенцій людського капіталу;

– теоретико-методологічні підходи до формування організаційно-економічного механізму забезпечення стійкості економічного розвитку, відмінністю яких є управління організаційними перетвореннями на основі процесно-орієнтованого підходу, що забезпечує дотримання чіткої послідовності створення споживчої цінності та поєднує стратегію розвитку підприємства з потрібними для її досягнення іманентними факторами виробництва в цілому, і людського капіталу, зокрема. Імплементація теоретико-методологічних підходів до формування організаційно-економічного механізму надає можливість поєднати цілі підприємства з необхідними для їх реалізації ключовими компетенціями і динамічними здатностями та відтворюється у конкретних результатах діяльності машинобудівного підприємства;

– методичний інструментарій управління організаційною архітектонікою, який, на відміну від існуючих, ґрунтується на системному та процесно-орієнтованому підходах, передбачає пошук, відбір, прийом та адаптацію персоналу; комплексну оцінку ефективності діяльності людського капіталу. Зазначений інструментарій надає можливість сформуванню оптимальної внутрішньої структури підприємства для забезпечення стійкості його економічного розвитку та отримання високих позицій на ринку;

– науково-методичний підхід до економічних проваджень підвищення ділової активності суб'єктів господарювання, відмінністю якого є, застосування показників інтелектуалізації діяльності у взаємодіючих підсистемах підприємства та прогнозування обсягу інвестицій у людський капітал, що надає можливість врахувати цілеспрямованість та передбачити зміну внутрішньої структури відповідно до вимог динамічного оточення;

дістали подальшого розвитку:

– понятійно-категоріальний апарат теорії розвитку в частині трактування понять: «стійкий економічний розвиток підприємства», «бізнес-лідерство», «організаційна архітектоніка», що відрізняються урахуванням впливу внутрішніх факторів, акцентують увагу на динамічності процесу та є підґрунтям для

формування методологічного базису концепції забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства;

– наукові положення теорії економічного розвитку підприємств в частині систематизації неокласичного, інституціонального, ресурсного, еволюційного та системного підходів до визначення імперативів поведінки економічного агенту в умовах трансформаційних перетворень до економіки знань, які, на відміну від існуючих, доповнено: характеристиками підприємства як відкритої динамічної нелінійної системи; критеріями переходу від одного стійкого стану до іншого, що залежать від стадії життєвого циклу підприємства та надають можливість досліджувати його внутрішню структуру і поведінку на ринку на основі законів формування стійких економічних структур у відкритих нелінійних системах. Запропоновані положення надають можливість удосконалювати внутрішні регулюючі механізми розвитку у відповідь на зміни факторів зовнішнього середовища;

– концептуальні підходи до забезпечення економічної стійкості підприємств в контексті положень теорії людського капіталу, відмінністю яких є врахування взаємозв'язку між ключовими здатностями, інтелектуалізацією діяльності, ринковою вартістю підприємства. Запропоновані концептуальні підходи надають можливість, використовуючи сучасні методи управління, сформулювати імперативи розвитку суб'єктів господарювання;

– теоретико-методологічний базис інтелектуалізації діяльності, який, на відміну від наявних, ґрунтується на системному, ресурсному, процесному та інституціональному підходах; враховує результати діяльності в основних виробничих підсистемах підприємства (інформаційній, інноваційній та управлінській); забезпечується інформаційним, мотиваційним та інституціональним управлінням. Запропонований базис надає можливість обґрунтувати методичне забезпечення оцінювання впливу людського капіталу на стратегію розвитку підприємства.

Практичне значення одержаних результатів. Практичне значення полягає в доведенні основних науково-теоретичних та методологічних результатів дисертаційного дослідження до рівня практичного інструментарію. Отримані результати у вигляді науково-обґрунтованих методичних рекомендацій щодо ефективного застосування іманентних факторів дозволяють підприємствам підтримувати у довгостроковій перспективі стійкий економічний розвиток на засадах бізнес-лідерства, що надає можливість їх практичного застосування у діяльності підприємств.

Теоретичні висновки, науково-практичні рекомендації та інші результати наукових досліджень, сформульованих у дисертаційній роботі, безпосередньо використані такими установами та організаціями: ПАТ «Стаханівський вагонобудівний завод» – застосування методики експертної оцінки людського капіталу підприємства; розроблення програми внутрішньої перепідготовки та підвищення рівня кваліфікації (довідка про впровадження № 2757/1 від 05.06.2014 р.); ДП «Науковий центр точного машинобудування» – науково-практичні рекомендації з формування інституціонально-культурного та організаційно-економічного механізму управління людським капіталом підприємства (довідка про

впровадження № 336 від 06.11.2014 р.); ТОВ «Аеропракт» – висновки та пропозиції щодо формування ефективної політики розвитку лідерства (довідка про впровадження вих. № 168 від 17.10.2014 р.); ТОВ «СЕРВІС КОМ» – формування організаційно-економічного механізму забезпечення стійкості економічного розвитку; методика оцінювання рівня інтелектуалізації діяльності (довідка про впровадження вих. № 21 від 14 квітня 2021 р.); ТОВ «Тавріда Електрик Україна» – методика формування системи стратегічного управління людським капіталом підприємства (довідка про впровадження вих. № 08/2 від 18 травня 2021 р.); ТОВ «Техкопмлект» – практичні узагальнення щодо аналізу індикаторів ділової активності з позиції рівня інтелектуалізації та рівня управління; переглянута система стратегічного управління людським капіталом підприємством та концепція стратегічного розвитку, що базується на основі диверсифікації виробництва, підтримки та підвищення позицій на ринку (довідка про впровадження вих. № 38-7 від 7 липня 2021 р.); ДП «ЗАВОД 410 ЦА» – методичний інструментарій визначення масштабів синергетичного ефекту впливу людського капіталу підприємства на стійкість економічного розвитку; застосовано економічні регулятори організаційно-економічного механізму забезпечення стійкості економічного розвитку підприємства; прийнято до уваги пропозиції щодо доцільності застосування сумісного управління та співробітництва (довідка про впровадження вих. №113-3515 від 27 вересня 2021 р.); ДП «Івченко-Прогрес» – рекомендації до управління людським капіталом підприємства на основі системного підходу; методика експертної оцінки людського капіталу підприємства (довідка про впровадження вих. №35/5630 а-13 від 28 вересня 2021 р.).

Результати наукових досліджень дисертанта використовуються у навчальному процесі Національного технічного університету України «Київського політехнічного інституту імені Ігоря Сікорського» при викладанні дисциплін «Економіка організацій і планування виробництва» за програмами підготовки бакалаврів відповідного фахового спрямування (довідка № 59 від 06.11.2014 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є результатом самостійного наукового дослідження. Наукові положення, висновки і пропозиції, які виносяться на захист, отримано особисто та викладено у наукових публікаціях. Аналітичну частину роботи виконано на основі оброблення статистичної інформації, результатів проведених дисертантом досліджень. У роботі матеріали і висновки кандидатської дисертації автора не використовувались.

Наукові результати та положення наукової новизни, що викладені у дисертації і виносяться на захист, отримано автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використано лише ті положення та ідеї, які є результатом власних досліджень здобувача. Особистий внесок у спільно опублікованих працях конкретизовано в переліку наукових праць.

Апробація результатів дисертації. Загальну концепцію та результати дослідження обговорено на засіданні кафедри теоретичної та прикладної економіки факультету менеджменту та маркетингу Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського».

Основні теоретичні та методологічні положення і результати дисертаційної роботи доповідались та оприлюднені автором на 16 науково-практичних

конференціях всеукраїнського та міжнародного рівня, зокрема на: III Міжнародній науково-практичній конференції «Конкурентні стратегії розвитку України в умовах альтерглобалізму» (Київ, 9 квітня 2021 р.); щорічній Всеукраїнській науково-практичній конференції з міжнародною участю «Глобалізація напрямів формування промислового потенціалу в умовах постіндустріальних трансформацій» (Київ 2016–2021 рр.); IV міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції «Сучасні тенденції економічного розвитку регіонів: теоретичні та прикладні аспекти» (Одеса, 2021); VII Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми та перспективи розвитку науки та освіти» (15–17 листопада 2012 р., м. Донецьк); Міжнародній науково-практичній конференції «Виробничо-експортний потенціал національної економіки» (3–4 жовтня 2014 р., м. Ужгород); Міжнародній науково-практичній конференції «Національні моделі економічних систем: формування, управління, трансформації» (10–11 жовтня 2014 р., м. Херсон); Міжнародній науково-практичній конференції «Реформування економіки України: ефективне виробництво, конкурентні регіони, макроекономічна рівновага» (15–17 жовтня 2014 р., м. Київ).

Публікації. Основні положення дисертації висвітлено у 54 працях, загальним обсягом 98,3 др. арк., у тому числі 4 монографіях (з них: 3 одноосібних – загальним обсягом 50,36 др. арк.), у 34 фахових наукових виданнях (з них: 3 статті у журналах, що включені до наукометричних баз Scopus), 16 тез доповідей в збірниках матеріалів конференцій. З загального обсягу публікацій – 78,15 др. арк. належить автору.

Структура та обсяг дисертаційної роботи. Дисертація складається із вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 490 сторінки, із них основний текст викладений на 382 сторінках, що містить 35 таблиць та 30 рисунків; 22 додатки займають 51 сторінку; список використаних джерел – 34 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, визначено зв'язок роботи з науковими темами, сформульовано мету та завдання дослідження, визначено його предмет та об'єкт, розкрито наукову новизну, практичне значення одержаних результатів та особистий внесок здобувача, наведено дані апробації та опублікування результатів дисертаційного дослідження.

У **першому розділі «Науково-теоретичні підходи до забезпечення стійкості економічного розвитку підприємств»:** досліджено еволюцію наукових поглядів на сутність стійкого економічного розвитку підприємств, розкрито його системну природу; визначено сутність бізнес-лідерства підприємств на ринку з позиції економічного розвитку; систематизовано концептуальні засади забезпечення економічної стійкості підприємств у контексті положень теорії людського капіталу.

У контексті еволюції мейнстріму теорії організації розглянуто сукупність альтернативних парадигм, що відіграють прогресуючу роль у функціонуванні та розвитку підприємств. Визначено, що сучасним імперативом виробничо-

господарської діяльності будь-якого інституціонального суб'єкта є забезпечення стійкості економічного розвитку, що обумовлюється його здатністю адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі, зберігаючи незмінною свою структуру протягом певного періоду часу. Узагальнення положень теорій та концепцій економічного розвитку надало можливість уточнити сутнісно-змістовне тлумачення поняття стійкий економічний розвиток підприємства, під яким розуміється систематичний, збалансований та цілеспрямований процес змін індикаторів економічної та соціальної діяльності підприємства, що забезпечують умови для розширеного відтворення в тривалій перспективі, а також стабільну прибутковість, фінансову незалежність та екологічність на основі адаптації внутрішніх факторів розвитку підприємства до змін зовнішнього середовища. Таке визначення акцентує увагу саме на динамічності процесу та впливовості внутрішніх факторів на забезпечення економічного розвитку підприємства за умов зміни зовнішніх чинників.

За результатами узагальнення ключових характеристик неокласичної, інституціональної, еволюційної, ресурсної та системної парадигм доведено потребу застосування системного підходу, який має ряд загальнонаукових постулатів еволюційної теорії, що стосуються розвитку підприємства, та ґрунтується на визначенні будь-якого суб'єкта господарювання як відкритої динамічної нелінійної системи, що визначає умови появи та збереження стійкості її структур за рахунок процесів самоорганізації, які засновані на ефективному застосуванні іманентних факторів виробництва в цілому, і людського капіталу, зокрема.

З урахуванням наукового надбання теорії систем доведено, що стійкість економічного розвитку підприємства обумовлюється наявністю двох основних характеристик підприємства як складної системи – інерційністю та відкритістю. Інерційність розвитку проявляється як інерційність взаємозв'язків та як інерційність відносно темпів змін основних кількісних параметрів протягом певного періоду часу. Відкритість пов'язана з двома особливостями: 1) наявністю стійких причинно-наслідкових зв'язків, що існують у системі; 2) станом системи, коли невизначеність збільшується, а можливість передбачити подальший стан системи зменшується. Перехід від одного стійкого стану до іншого відбувається через точки біфуркації – нестійкого стану, де система визначає напрям подальшого розвитку з усіх можливих варіантів. У такому випадку, виникає, як внутрішня диференціація між окремими частинами системи, так і зовнішня диференціація – між системою та оточуючим середовищем. У сукупності це забезпечує впровадження процесів самоорганізації системи, спрямованих на її стабілізацію.

Багатоваріантність розвитку передбачає нелінійність вибору, що виражається у залежності системи від процесів, які в ній відбуваються і характеризується альтернативністю шляхів розвитку, ритмічністю (хвильовим характером функціонування), а також залежить від стадії його життєвого циклу, зокрема: а) стадії становлення підприємства як системи, де відбувається формування організаційної структури; б) стадії функціонування у рамках фіксованих та незмінних норм відтворювальної діяльності, що забезпечується системою внутрішніх факторів; в) стадії розвитку, яка виникає внаслідок змін організаційно-економічного механізму, що створює умови для більш стійкого функціонування підприємства та пов'язаний зі змінами організаційної структури; г) стадії кризи, як

процесу перетворення якісних змін у кількісні, що призводять до втрати стійкості розвитку підприємства.

З метою формування цілісної системи поглядів на забезпечення стійкості економічного розвитку, представлено авторський погляд на бізнес-лідерство, як стратегічний орієнтир функціонування підприємства. Під бізнес-лідерством слід розуміти управління процесами конструктивних змін щодо комерційних ціннісних пропозицій та досягнутий рівень конкурентоспроможності, що надає можливість підприємству контролювати ключові позиції у бізнесі та додаткових переваг порівняно з іншими товаровиробниками для пошуку найкращих, з точки зору вигоди, альтернативних рішень щодо інвестицій в його розвиток. Таке визначення, на відміну від існуючих, характеризує бізнес-лідерство як динамічний процес та кінцеву позицію на ринку, що досягається внаслідок раціонального поєднання факторів виробництва шляхом безперервного пошуку форм організації діяльності, збуту, маркетингу, логістики, менеджменту для забезпечення максимізації продуктивності у кожній зі стадій процесу відтворення.

Доведено, що забезпечення стійкості економічного розвитку підприємств на засадах бізнес-лідерства має сукупність якісних ознак, зокрема: а) це систематичне, довгострокове поліпшення кількісних та якісних параметрів на основі революційних та еволюційних змін; б) це збалансований розвиток, який, незважаючи на можливість появи негативних і нульових значень темпів зростання виробництва у короткостроковому періоді, має позитивну спрямованість у довгостроковій перспективі; в) це процес змін, в якому застосування людського капіталу, інвестицій, науково-технічних досягнень та організаційних змін погоджені між собою і зміцнюють наявний та майбутній виробничо-господарський потенціал:

$$BL = (GP, ER, IR, PR, C, M, OB, EF) \quad (1)$$

де BL – бізнес-лідерство; GP – цілі та плани; ER – зовнішні ресурси; IR – внутрішні ресурси; PR – процес; C – контроль; M – управління; OB – перешкоди; EF – ефект.

З урахуванням наукового надбання теорії людського капіталу визначено, що в умовах трансформаційних перетворень до економіки знань, основою стійкого економічного розвитку підприємства стають інформаційні, комунікаційні та наукові розробки, реалізація яких базується на використанні знань.

Доведено, що забезпечення стійкості економічного розвитку підприємства на ринку передбачає такий спосіб поведінки, який забезпечується: 1) людським капіталом підприємства; 2) здатністю підприємства до інновацій; 3) можливістю підвищення рівня якості продукції та збереження частки ринку. На основі чого визначено, що висока динамічність взаємозв'язків між іманентними властивостями підприємства та забезпеченням стійкості економічного розвитку висувають на перший план потребу підвищення ключових компетенцій людського капіталу та динамічних здатностей підприємства.

Визначено, що перехід системи від одного рівня до іншого, обумовлюється відмінними характеристиками підприємства та його внутрішнім потенціалом. Для комплексного відображення процесів функціонування підприємства запропоновано до застосування наступну структуру внутрішнього потенціалу: 1) людський капітал підприємства, який, спираючись на наукові погляди щодо природи виникнення та сутнісні характеристики, розглядається як сукупність інтелектуального потенціалу

та соціально-психологічних особливостей індивідів на підприємстві, за рахунок яких формуються імперативи розвитку; 2) корпоративна культура, що виступає як набір цілей та цінностей підприємства та сприяє формуванню творчого підходу до праці; 3) система управління, що забезпечує обраний напрям економічного розвитку підприємства.

У другому розділі «**Методологія забезпечення стійкості економічного розвитку підприємств на засадах бізнес-лідерства**» обґрунтовано теоретичний базис забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства; сформовано методологічні положення забезпечення стійкості економічного розвитку підприємств на засадах бізнес-лідерства; визначено та структуровано елементи організаційної архітектури.

З метою формування цілісної системи поглядів на забезпечення стійкості економічного розвитку на засадах бізнес-лідерства, що передбачає взаємопов'язане розуміння цілей, принципів, підходів, методів, критеріїв, засобів і способів їх досягнення, представлено авторську концепцію, яка детермінується порядком еволюції підприємства і сферою економічної діяльності, до якої воно належить та надає можливість враховувати послідовність взаємопов'язаних у часі впливів, які підприємство має намір здійснювати з метою забезпечення стійкості його економічного розвитку.

Методологічні засади авторської концепції базуються на сформованих компонентах, до складу яких віднесено: 1) проблемний блок, що характеризує мету, об'єкт та цільову спрямованість дослідження; 2) базис концепції (основа дослідження), що визначає сукупність аксіом та гіпотез, які описують об'єкт теорії, а також теоретико-методологічні основи та базисні принципи сучасних теорій розвитку; 3) ядро стратегії (змістовний блок), в основі якого лежать основні принципи та підходи, реалізація яких призводить до забезпечення стійкості економічного розвитку підприємства на засадах бізнес-лідерства; 4) прикладний блок (практичне застосування), що включає методи, механізми та інструментарій реалізації забезпечення стійкості та доводить ефективність запропонованої концепції (рис.1).

Встановлено, що основними перевагами стійкості економічного розвитку підприємств на засадах бізнес-лідерства виступають:

1) *влада*, як ступінь володіння інформацією, за рахунок якої з'являється можливість контролю цін на ринку на конкуруючі товари та обсяги випуску продукції; додаткові можливості для пошуку найкращих, з точки зору вигоди, альтернативних рішень щодо інвестицій в розвиток;

2) *імідж*, який засвідчує ступінь довіри до підприємства з боку ділових партнерів і споживачів продукції та характеризує доступ підприємства до зовнішніх фінансових джерел і можливість залучення до виробництва людського капіталу з високим потенціалом;

3) *прибуток*, що характеризує сукупний результат виробничо-комерційної діяльності підприємства та являє собою: ступінь досягнення мети; здатність до мінімізації витрат задля досягнення необхідних результатів діяльності; ступінь задоволеності клієнтів і замовників; здатність підприємства отримувати рідкісні ресурси, у тому числі, високопродуктивний людський капітал.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ БІЗНЕС-ЛІДЕРСТВА

ПРОБЛЕМНИЙ БЛОК

Мета дослідження – є розроблення теоретичних, методологічних, методичних положень і науково-практичних рекомендацій щодо забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства.

Об'єкт дослідження – забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства.

Цільова спрямованість – визначення критеріїв ефективного функціонування суб'єкта господарювання протягом певного періоду часу, що призводять до стійкості економічного розвитку; формування ідеології забезпечення стійкості економічної діяльності інституціональних суб'єктів та лідерства на ринку, що ґрунтується на ефективності застосування людського капіталу підприємства за рахунок інновацій, інтелектуалізації та управління; проведення досліджень інструментарію становлення бізнес-лідерства інституціонального суб'єкта діяльності на ринку через ефективне застосування людського капіталу підприємства шляхом визначення взаємозв'язків між вартісними оцінками людського капіталу підприємства та його ринковою вартістю; між ринковою вартістю та позицією підприємства на ринку; між позицією підприємства на ринку та стійкістю його економічного розвитку.

ОСНОВА ДОСЛІДЖЕННЯ (БАЗИС КОНЦЕПЦІЇ)

Аксиома: метою діяльності виробничо-господарської системи є забезпечення стійкості економічного розвитку в умовах дестабілюючого впливу зовнішніх та внутрішніх факторів, що надає можливість адекватно реагувати на зміни ринкової кон'юнктури.

Гіпотеза дослідження: в умовах економічних, екологічних, технічних, соціальних змін, які відбуваються внаслідок трансформаційних процесів до економіки знань, існує пряма залежність між стійкістю економічного розвитку суб'єкта господарювання, бізнес-лідерством та ефективністю застосування його іманентних факторів виробництва в цілому, і людського капіталу, зокрема, що передбачає парадигмальне зрушення у системі управління у бік інтелектуалізації діяльності.

Теоретико-методологічні основи та базисні принципи існуючих теорій: інституціональних змін; конкурентоспроможності; поведінкова теорія фірми; стейкхолдерів; управління знаннями; прав власності; стратегічного менеджменту; динамічних здатностей; людського капіталу; обмежень.

ЗМІСТОВНИЙ БЛОК (ЯДРО КОНЦЕПЦІЇ)

Принципи: *Загальнонаукові принципи:* детермінізму; об'єктивності; причинності; послідовності; раціональності. *Системні принципи:* ціле-встановлення; розвитку; ієрархічності; цілісності; множинності; інерційності; моніторингу; моделювання. *Специфічні принципи:* гомеостазу; пріоритету та відповідності; методологічного колективізму та функціоналізму; організаційної архітектоніки; сумісності; самоорганізації; саморегуляції; збалансованості; зворотного зв'язку; інклюзивності; мотивації; соціальної відповідальності.

Підходи: ресурсно-функціональний, процесно-орієнтований, ситуаційний, системний та програмно-цільовий.

ПРИКЛАДНИЙ БЛОК (ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ)

Методи: *Загальнонаукові:* логічний; порівняння; дедукції та індукції; аналізу та синтезу; узагальнення; рефлексії. *Структурно-аналітичні:* збору інформації; структурного аналізу; експертної оцінки; індексний; коефіцієнтний; табличний та графічний. *Методи економічного аналізу:* прийняття управлінських рішень; вартісна оцінка; детермінований факторний аналіз; інтегральної оцінки; таксономічного аналізу; статистичний; SWOT аналіз; балансовий; екстраполяції; сценаріїв; аналізу ієрархій Сааті.

Механізм: комплекс безперервних заходів, що спрямовані на реалізацію довгострокових цілей розвитку, забезпечуються законами синергії, самозбереження та розвитку.

Інструментарій забезпечення стійкості на засадах бізнес-лідерства: система управління; механізм управління.

Інструменти управління: управління продуктивним рядом; технологіями; людським капіталом підприємства.

Рисунок 1 – Методологічні засади забезпечення стійкості розвитку підприємств на основі бізнес-лідерства

Обґрунтовано, що бізнес-лідерство – це елемент ринкового механізму, який може змінювати свою природу в умовах економічних трансформацій. Зміна природи бізнес-лідерства пов'язана з тим, що будь-якому економічному агенту притаманні певні конкурентні ризики, які змушують підприємство постійно удосконалювати свою діяльність через: впровадження інновацій, зниження цін, підвищення рівня якості продукції, що забезпечуються людським капіталом підприємства за рахунок підвищення якості управління. Доведено, що забезпечення стійкості економічного розвитку підприємства на засадах бізнес-лідерства, можливо лише за умов діагностики та ідентифікації його поточного стану. Основою такого пізнання є інформація про людський капітал підприємства, який характеризується: виробничими, організаційними, кадровими, інформаційними, фінансовими та маркетинговими здатностями.

Застосування концептуальних положень теорій інституціональних змін, конкурентоспроможності, теорії зацікавлених сторін до забезпечення стійкості економічного розвитку підприємств на засадах бізнес-лідерства, надало можливості дійти висновку, що сучасне підприємство має приймати управлінські рішення стосовно розроблення та реалізації стратегії і тактики виробничо-комерційної діяльності через визначення певних обмежень, у рамках яких можуть впроваджуватись рішення, що враховують інтереси стейкхолдерів. Такий підхід надає можливості концентрувати внутрішні ресурси підприємства на ключових компетенціях та динамічних здатностях, що сприяють стійкому розвитку на засадах бізнес-лідерства.

Висунуто гіпотезу про наявність прямої залежності між стійкістю економічного розвитку суб'єкта господарювання, бізнес-лідерством та ефективністю застосування його іманентних факторів виробництва в цілому, і людського капіталу, зокрема, що передбачає парадигмальне зрушення у системі управління у бік інтелектуалізації діяльності.

Визначено, що пристосування підприємств до нових умов господарювання відбувається через збільшення ринкової вартості підприємства, що забезпечується наявними та потенціальними динамічними здатностями у межах організаційної архітекtonіки, під якою розуміється будова підприємства, що характеризується: 1) наявністю прогресивних технологій; системи отримання, обробки і передачі інформації; структури управління діяльністю; структури і динаміки влади; системи мотивації, організаційної культури, норм, цінностей і моделей поведінки людського капіталу підприємства; 2) взаємозв'язками між різними компонентами виробничо-господарської системи та зовнішнім середовищем через: а) відносини підпорядкованості нижчої ланки вищій (ієрархія влади); б) визначені правила поведінки, що характеризують організаційну політику підприємства.

Застосування системного підходу до організаційної архітекtonіки підприємства надало можливість розглянути виробничо-господарську діяльність як сукупність взаємопов'язаних елементів, які взаємодіють із зовнішнім середовищем, що сприяє удосконаленню внутрішніх регулюючих механізмів розвитку у відповідь на дестабілізуючі екзогенні фактори.

У рамках дослідження організаційної архітекtonіки підприємства виділено наступну структуру людського капіталу: 1) менеджери, які формують систему управління підприємством та відносини зі стейкхолдерами; 2) інженерно-технічні працівники, які своїми дослідженнями та розробками сприяють розвитку інноваційних технологій; 3) виробничий персонал – наймані працівники, що займаються репродуктивною працею та забезпечують процеси виробництва продукції. В основу потенційно-факторних детермінант забезпечення стійкості економічного розвитку підприємства на засадах бізнес-лідерства покладено динамічні здатності, до яких віднесено: 1) сукупність організаційних процедур (культурні, інституціональні, організаційно-управлінські та техніко-технологічні особливості підприємства, кадрова політика, політика інвестування та інновацій; ефективне корпоративне управління); 2) комплементарні активи – людський капітал підприємства; управління знаннями; організаційне навчання; інноваційна активність; інформаційна безпека та організаційна архітекtonіка.

Спираючись на методологію системного підходу та той факт, що загально визнаною властивістю структури є стійкість, виділено наступні підсистеми організаційної архітекtonіки: а) корпоративної культури; б) інформаційну; в) інноваційну; г) управлінську, що характеризують внутрішню організаційну будову підприємства та є основою формування системи управління (табл. 1).

Таблиця 1 – Основні підсистеми, що забезпечують стійкість економічного розвитку

Підсистема	Види діяльності	Складові
Корпоративної культури	Формування корпоративної культури	Формальні та неформальні норми, правила, традиції, стиль відносин і поведінки окремих підрозділів
Інформаційна	Формування ключових компетенцій	Статевіковий склад, освітній рівень персоналу, кваліфікаційний рівень персоналу, кількість патентів, ліцензій, винаходів, промислових зразків; питома вага нової продукції у загальному обсязі
Інноваційна	Інформаційне, технологічне та технічне забезпечення діяльності	Склад основних засобів; коефіцієнт оновлення, вибуття і приріст основних засобів; інвестиції у НДДКР, нематеріальні активи підприємства
Управлінська	Формування збалансованого розвитку підприємства	Організаційна структура; стилі та методи управління; способи делегування повноважень

У третьому розділі «Індикативна діагностика економічного розвитку машинобудівних підприємств України» здійснено оцінювання впливу макроекономічних факторів на стійкість економічного розвитку машинобудівних підприємств; досліджено індикатори економічного розвитку машинобудування в Україні; проведено аналітичну характеристику інноваційної складової формування бізнес-лідерства.

За результатами порівняльного аналізу макроекономічних умов господарювання, визначено позитивні та негативні тенденції розвитку вітчизняних підприємств, що позначаються на їх функціонуванні та розвитку (табл. 2).

Таблиця 2 – Позитивні та негативні тенденції розвитку вітчизняних підприємств

Позитивні тенденції	Негативні тенденції
Високий рівень освіти (79,7 % випускників шкіл отримують третинну освіту).	Незначні інвестиції в охорону здоров'я призводять до скорочення питомої ваги населення, що визначається як умовно здорове (в країнах ЄС 68 % населення оцінює стан свого здоров'я як добрий; в Україні – 43,3%).
Державні витрати на освіту становлять 7 % від ВВП, що перевищує середні показники країн ОЕСР.	Незначні інвестиції у наукові дослідження, що складають в Україні близько 1 % проти 2,5-3,5 % у розвинених країнах, негативно відображаються на результатах діяльності науково-технічного потенціалу країни та експорті високотехнологічної продукції (4,39 % в Україні проти 18,09 % у США).
	Низький рівень економічної свободи, за яким Україна займає 127 місце зі 177 країн світу з середнім балом 56,2, який є нижчим, ніж середній у світі, що не сприяє надходженню прямих іноземних інвестицій, які за період з 2014 по 2019 рр. знизилися на 38,72%.

Станом на 1 січня 2020 р. кількість машинобудівних підприємств становила 7409, на яких працює 21,49 % від загальної кількості працюючих у промисловості, що становить 380,9 тис. чол., з яких: 5,43 % на підприємствах, що займаються виробництвом машин і устаткування; 6,7 % займаються виробництвом автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів.

За даними Держкомстату України визначено, що у 2020 р. частка продукції машинобудування у загальному обсязі промисловості становила 7,2 % (проти 30,5 % у 1990 р.), що не відповідає стандартам збалансованого розвитку економіки. Таке скорочення пояснюється наступним: складними умовами внаслідок внутрішніх проблем, що виникли у зв'язку з військовим конфліктом на сході країни та пандемією, спричиненою COVID-19 (зменшення обсягів виробництва на 20,6 % порівняно з 2014 р.); інтенсивним та безперервним процесом зміни структури промислового виробництва у бік збільшення частки капітало-, енерго- та матеріаломістких виробництв і зменшення випуску високотехнологічної продукції; уповільненням темпів науково-технічного прогресу та інноваційного розвитку промислового виробництва.

Виявлена стійка тенденція до зменшення інвестицій в основний капітал (з 28,57 % у 2017 до 8,02 % у 2019 р.), результатом чого стає високий рівень зносу основних виробничих фондів (58,5 %).

За результатами комплексного структурного аналізу макроекономічних факторів, визначено основні групи ризиків, що перешкоджають стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства (табл. 3).

Таблиця 3 – Основні групи ризиків, що перешкоджають стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства

Види ризиків	Основна характеристика макроекономічних ризиків	Основна характеристика ризиків підприємства
Економічні	Загальна нестабільність економічної ситуації в країні; недосконалість податкової системи; структурний дисбаланс в економіці регіонів тощо	Посилення конкуренції; втрата ринків збуту та постачальників сировини; невідповідність продукції підприємства новітнім технологіям тощо
Законодавчі	Нестабільність та заплутаність законодавства; відсутність дієвої підтримки вітчизняних підприємств з боку держави тощо	Складна процедура митного оформлення вантажу та отримання дозволу Державної служби експортного контролю тощо
Фінансові	Брак фінансових ресурсів, курсові коливання на фінансовому ринку; збільшення процентних ставок тощо	Збільшення середньозваженої вартості капіталу; кредитні; процентні, валютні ризики; ризик альтернативних витрат тощо
Інвестиційні	Відсутність інвесторів; злиття, поглинання у конкурентному середовищі; відсутність державної політики щодо стимулювання розвитку підприємств тощо	Дефіцит власних ресурсів для забезпечення інноваційних проєктів; знос основних фондів (більш 58%); збільшення витрат на поточні інвестиційні проєкти тощо
Соціальні	відсутність державного планування ринку праці; низький рівень доходів населення тощо	Низький рівень заробітних плат, скорочення соціальних програм тощо
Управлінські	Відсутність механізмів реалізації програм залучення інвестицій на місцях тощо	Дефіцит кваліфікованих кадрів, порушення безпеки виробництва тощо

За результатами оцінювання інноваційної активності промислових суб'єктів господарської діяльності за галузевою ознакою, встановлено, що найкращі показники демонструють підприємства машинобудування (27,6 % від усіх інноваційно-активних підприємств України, що на 9,3 % більше, ніж середня кількість по країні), де частка витрат на НДР складає – 55,9 % від загального обсягу витрат. До складу таких підприємств належать: ПАТ «Мотор-Січ», ДП «Антонов» тощо, де чітко усвідомлюється вплив їх діяльності на економічний розвиток та потенціальний ефект у майбутньому. Проведено декомпозиційний аналіз інновацій вітчизняних машинобудівних підприємств, який показав, що в Україні технологічні інновації набувають стрімкого розвитку (витрати на них за останні десять років виросли у 5,4 рази, а питома вага становить 10,42 %), серед яких 58 % припадає на придбання машин та обладнання, зокрема 15,4 % – здійснюють підприємства машинобудування. Серед інноваційних товарів, машинобудівні підприємства пропонують 60,4 % від усього обсягу виготовленої продукції.

Під час дослідження структури витрат на нетехнологічні інновації, автором зроблено висновок щодо низького рівня інноваційного потенціалу вітчизняних машинобудівних підприємств та відсутність довгострокових стратегій

інноваційного розвитку, в основі яких лежить орієнтація на ключові компетенції. Визначено, що нетехнологічними (організаційними та маркетинговими) інноваціями займаються 3,1 % від загальної кількості вітчизняних промислових підприємств (у тому числі, на підприємствах машинобудування маркетингові інновації складають 4,9 %, а організаційні – 5,9 %). Серед організаційних інновацій, що застосовуються на вітчизняних підприємствах виділено: впровадження систем контролю якості та сертифікації продукції; організація корпоративної освіти та підвищення кваліфікаційного рівня співробітників підприємства; впровадження сучасних методів управління на основі використання ІКТ; удосконалення організаційних структур. Серед маркетингових інновацій виділено такі, що спрямовані на збільшення ринків збуту та впровадження нових прийомів просування товарів, які сприяють розширенню споживчого попиту.

Отже, диспропорції у структурі інноваційних зрушень машинобудівних підприємств надали можливість зробити висновок про потребу інвестицій у розвиток людського капіталу підприємства, знаходження нових форм організації методів виробництва та управління підприємством, спрямованих на ефективність діяльності та інноваційність розвитку промислового сектору.

У четвертому розділі «Методичний інструментарій оцінювання стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства» розроблено та апробовано методичне забезпечення оцінювання впливу людського капіталу на стійкість економічного розвитку підприємств; визначено теоретико-методологічний базис інтелектуалізації діяльності підприємства; обґрунтовано науково-методичний підхід та запропоновано прикладні рекомендації до впровадження корпоративної культури інноваційного типу.

Дотримуючись загальної логіки дослідження, запропоновано методичне забезпечення оцінювання впливу людського капіталу на стійкість економічного розвитку підприємств. В основу методичного забезпечення покладено формулу К. Свейбі, згідно з якою, розмір доданої ринкової вартості підприємства дорівнює вартості його людського капіталу. У якості впорядкованої множини, що характеризує додану вартість підприємства визначено показники діяльності його людського капіталу (табл. 4).

Для обґрунтування рішень щодо розвитку підприємства на засадах бізнес-лідерства, запропоновано оцінювати вплив людського капіталу на ринкову вартість підприємства через коефіцієнт інтелектуалізації діяльності.

$$KI_i = \prod_{n=1}^N (X_{ni})^{1/N}, \quad 0 \leq KI_i \leq 1$$

$$KI_i = \begin{cases} 0,9 \leq X_{ni} \leq 1 & \text{бізнес – лідер} \\ 0,3 \leq X_{ni} < 0,9 & \text{претендент на лідера} \\ 0,01 \leq X_{ni} < 0,3 & \text{послідовник за лідером} \end{cases} \quad (2)$$

де KI_i – коефіцієнт інтелектуалізації інноваційного потенціалу в i -му році, $\{X_{ni}\}_{n=1}^N$ – множина об'єктів (таксонів), об'єднаних загальними ознаками в ієрархічній структурі в i -му році.

Таблиця 4 – Впорядкований ряд показників, що характеризують ринкову додану вартість підприємства

Складові людського капіталу	Показники що характеризують ринкову додану вартість підприємства – (Φ)	Діапазон значень
К _{тк} – трудовий колектив (основна маса працівників), що характеризує інформаційну підсистему	Ф1: коефіцієнт плинності кадрів (%) = кількість звільнених за конкретний період / середня чисельність персоналу за конкретний період	до 5 – низький рівень; [5; 10) – досить низький рівень (характеризує стабільність колективу); [10; 20) – нормальний рівень, (характерний для інноваційного виробництва); [20; 30) – гранично допустимий рівень (поступове зниження продуктивності праці); [30; 40)– високий рівень (зниження якості продукції); [40; 50)– тривожний рівень (знижується конкурентоспроможність); від 50 % – кризовий рівень
	Ф2: питома вага фонду оплати праці в обсязі реалізованої продукції = витрати на персонал / чистий дохід від реалізації	[0,15; 0,25) – наукомісткі; [0,25-0,5) – великі матеріаломісткі; від 0,50 рентабельність організації буде близька до нуля.
	Ф3: коефіцієнт випередження = темпи зростання продуктивності праці / темпи зростання з/пл.	< 1 – неефективна робота персоналу ≥ 1 – ефективна робота персоналу; .
К _м – менеджмент, що характеризує управлінську підсистему	Ф4: коефіцієнт ефективності управління = обсяг валової продукції / витрати на управління	до 10 низький рівень менеджменту; 10 ≤ К _{еу} < 20 – середній рівень менеджменту; К _{еу} ≥ 20 – ефективний менеджмент
	Ф5: рентабельність підприємства = валовий прибуток / собівартість продукції	нормативне значення для промислових підприємств 15-20%
	Ф6: економічність системи управління = чистий дохід / витрати на управління	прагне до максимуму
	Ф7: показник рентабельності власного капіталу = чистий прибуток / середньорічна вартість власного капіталу	порівнюється з без-ризиковою ставкою: до 0,05 – стратегія послідовника; [0,05; 0,15) – стратегія претендента на лідера; від 0,15 – стратегія лідера
К _і – інженерно-технічні робітники, які характеризують інноваційну підсистему	Ф8: коефіцієнт забезпеченості інтелектуальною власністю = об'єкти права інтелектуальної власності / необоротні активи	[0,5; 1] – стратегія лідера; [0,1; 0,5) – стратегія претендента на лідера; [0,01; 0,1) – стратегія послідовника
	Ф9: коефіцієнт персоналу, зайнятого в НДДКР = число зайнятих у сфері НДДКР / середня чисельність працівників	[0,2; 0,25) – стратегія лідера; [0,15; 0,2) – стратегія претендента на лідера; [0,01; 0,15) – стратегія послідовника
	Ф10: доходність немат.активів = прибуток від реалізації / середньорічна вартість немат. активів	прагне до максимуму
	Ф11: коефіцієнт ефективності досліджень = валовий прибуток / витрати на дослідження та розробки	прагне до максимуму

У випадку, коли ринкова вартість активів перевищує відновну вартість, підприємство отримує монопольну ренту. Це означає, що рівень менеджменту, організаційна структура підприємства, високоточні технології та інтелектуальний капітал компанії відповідають цілям забезпечення стійкості на засадах бізнес-лідерства.

Для визначення можливості отримання бізнес-лідерства розглянуто множину агентів $N = \{1, 2, \dots, n\}$, кожен з яких має людський капітал $hk_i \geq 0$, з витратами на нього $\{c_i(hk_i)\}_{i \in N}$. У певний фіксований час, підприємство (k), що досягає найвищих результатів діяльності (бізнес-лідерства) виходить на ринок виробництва та стає монополістом у виготовленні продукції:

$$k(L, X, \Psi) = \arg \max_{i \in N} \{hk_i\} \quad (3)$$

За умов:

$$hk_i \geq 0, \quad i = \{1, 2, \dots, n\}, \quad hk_0 = 0,$$

$$\sum_{i=1}^n c_i hk_i \geq 0, \quad i = \{1, 2, \dots, n\},$$

$$\forall hk > 0, \quad c_1(hk) > c_2(hk) > \dots > c_n(hk) \quad (4)$$

$$\exists hk^+ > 0, \quad hk^+ < +\infty,$$

$$b_i(hk) = MV(f) - c_k(f), \quad \text{якщо } i = k(hk), \quad i \in N$$

$$MV(f) = mv, \quad \forall f \geq 0$$

$$MV(m) < \min_{i \in N} c_i(m), \quad \forall m \geq hk^+$$

де $k(L, X, \Psi)$ – бізнес-лідерство підприємства на ринку; $L = \{L_m\}_{m=1}^M$ – впорядкована множина класифікаційних ознак, що характеризують ієрархічну структуру підприємства залежно від характеру контрольованих ресурсів; $X = \{X_n\}_{n=1}^N$ – множина об'єктів, об'єднаних загальними ознаками в ієрархічній структурі, що надають можливість для опису підпорядкованості ієрархії; Ψ – відношення елементів між класифікаційними ознаками та множиною об'єктів: $L_m \in L, X_n \in X$; hk_i – людський капітал; hk (hk_1, hk_2, \dots, hk_n) – зміни у складі людського капіталу; b – виграш бізнес-лідера; MV – ринкова вартість підприємства.

За допомогою економетричного моделювання проаналізовано взаємозв'язок між інтегральними вартісними показниками оцінки людського капіталу підприємства та стійкістю економічного розвитку.

За результатами аналізу інтегральних показників розвитку людського капіталу (за 2018–2019 рр.) визначено, що більшість вітчизняних машинобудівних

підприємств у своєму розвитку дотримуються стратегії претендента на лідера та послідовника за лідером (табл.5).

Таблиця 5 – Інтегральні показники розвитку людського капіталу машинобудівних підприємств, що характеризують додану вартість (фрагмент)

Підприємство	Коефіцієнт інтелектуалізації діяльності		
	2018	2019	2020
ПАТ «Мотор-Січ»	0,517061	0,553356	0,313025
ПАТ «Сумське машинобудівне НВО ім. М.В. Фрунзе»	0,146642	0,252895	0,09755
ПАТ «Укрелектроапарат»	0,773174	0,443022	0,198483
ПАТ «Дніпровагонмаш»	0,526427	0,491567	0,162852
ПАТ «Стахановський вагонобудівний завод»	0,453341	0,228975	0,272576
ПАТ «ІНТЕРПАЙП – Нижньодніпровський трубопрокатний завод»	0,570518	0,313465	0,177137
ПАТ «Дніпропетровський трубний завод»	0,437348	0,217215	0,134644
ПАТ «Харківський машинобудівний завод Світло шахтаря»	0,420048	0,185998	0,138272
Середнє значення	0,466072	0,340237	0,173479

Використання запропонованого методичного забезпечення надало можливість виявити, оцінити та провести аналіз окремих компонентів забезпечення доданої ринкової вартості машинобудівних підприємств з позиції розвитку його людського капіталу.

Спираючись на погляди провідних науковців щодо трактування людського капіталу як стратегічного економічного ресурсу та фактору успіху підприємства на ринку, визначено теоретико-методологічний базис інтелектуалізації діяльності та доведено потребу формування ідеології інтелектуалізації, яка надає можливість суттєво розширити власний сегмент на ринках високотехнологічної продукції за рахунок капіталізації знань, що формуються у внутрішній структурі підприємства та забезпечити функціонування та розвиток підприємства на засадах бізнес-лідерства (рис.2).

Відповідно до загальної методології дослідження, доведено, що в основі інтелектуалізації діяльності лежать:

- монополія на засоби виробництва, знання та інформацію;
- асиметричність знань, інформації;
- розподіл праці.

Серед методів ідеологічного впливу на інтелектуалізацію діяльності виділено: ідейне переконання та роз'яснення; мотивацію персоналу; кадровий відбір; створення умов для особистісного розвитку та самореалізації.

В якості методів управління запропоновано: інформаційне, мотиваційне та інституціональне управління в усіх підсистемах підприємства. Механізм управління ґрунтується на системному, ресурсному, процесному та інституціональному підходах у кожній підсистемі реалізації кадрового потенціалу підприємства.

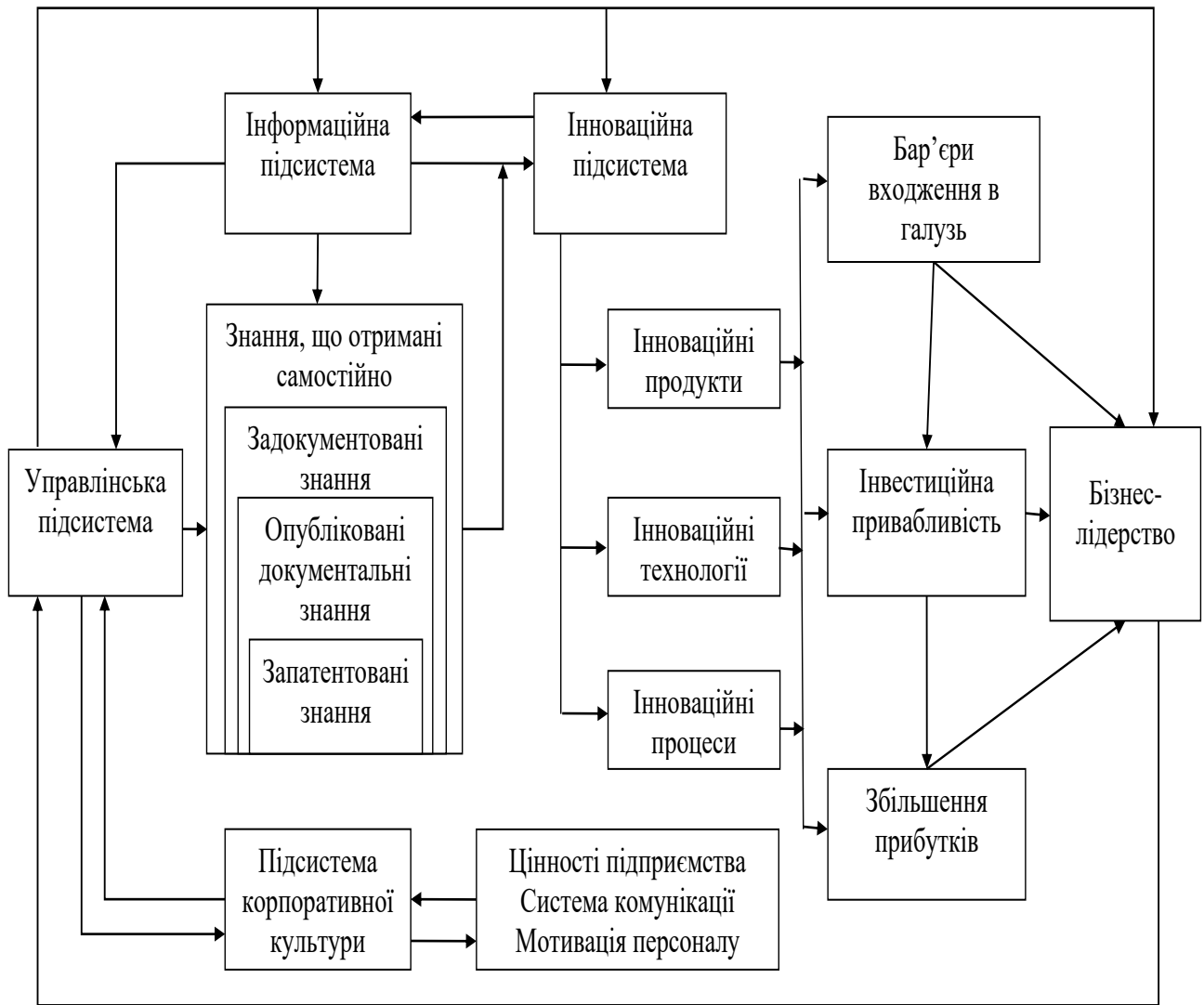


Рисунок 2 – Базис інтелектуалізації діяльності, що призводить до бізнес-лідерства підприємства на ринку

З метою оцінювання ефективності соціального розвитку обґрунтовано науково-методичний підхід до впровадження корпоративної культури інноваційного типу, де основний акцент уваги переноситься на людський капітал підприємства та соціальні цінності. З огляду на ресурсну концепцію розвитку, теорію соціальних систем та поведінкову теорію фірми, встановлено взаємозв'язок між забезпеченням стійкості економічного розвитку та соціальними процесами, що відбуваються в середині підприємства.

В якості основних соціальних процесів виділено: зміни в організаційній структурі машинобудівного підприємства; зміни міжособистісної взаємодії у внутрішній системній структурі; зміни у чисельності та складі людського капіталу підприємства за: професійними і кваліфікаційними ознаками, освітою і стажем роботи; зміни в цінностях, потребах, інтересах людського капіталу підприємства.

В якості соціальних цілей розвитку визначено: 1) соціально-психологічний клімат на підприємстві; 2) мотивацію поведінки; 3) управління безпекою; 4) правове регулювання трудових взаємостосунків; 5) наявність інформаційного зв'язку.

Результати проведеного дослідження показали, що при зовнішній орієнтації на ринок, на більшості вітчизняних машинобудівних підприємств переважає традиційна корпоративна культура, за умов існування якої не створюється стійкий механізм регулювання трудової поведінки, підприємницьких орієнтацій та установок.

На основі процесного підходу, визначено послідовність логічно узгоджених етапів формування корпоративної культури інноваційного типу:

- 1) діагностика корпоративної культури;
- 2) формування місії та соціальних цілей розвитку;
- 3) децентралізація системи управління;
- 4) впровадження ефективної системи комунікацій;
- 5) впровадження нових персонал-технологій;
- 6) впровадження збалансованої системи мотивації;
- 7) моніторинг змін та оцінювання ефективності соціального розвитку.

Проведений аналіз річних звітів і кодексів корпоративної поведінки вітчизняних машинобудівних підприємств, показав, що ті підприємства, які ставлять за мету стійкість економічного розвитку на засадах бізнес-лідерства, значну увагу приділяють формуванню та розвитку корпоративної культури саме інноваційного типу, результатом чого є: нові/модифіковані інститути, що існують всередині підприємства та формують корпоративний менталітет, забезпечують сприятливу внутрішню атмосферу діяльності та забезпечує ефективне застосування ключових компетенцій людського капіталу.

З метою формування корпоративної культури інноваційного типу рекомендовано на підприємствах створювати ефективну систему мотивації; здійснювати достовірну оцінку внеску кожного працівника у виробничий процес; впроваджувати інтенсивні та екстенсивні персонал-технології, створювати спеціальні відділи по комунікаціям, що займаються розробленням загальної комунікативної політики підприємства; координацією діяльності всіх відділів у напрямку формування комунікаційної безпеки та захисту бізнесу; контролем за здійсненням комунікативної політики.

У п'ятому розділі «Організаційно-економічне забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства» сформовано організаційно-економічний механізм забезпечення стійкості економічного розвитку підприємств на засадах бізнес-лідерства; розроблено методичний інструментарій управління організаційною архітектонікою; визначено економічні провадження підвищення ділової активності підприємства за рахунок прогнозування інвестицій у людський капітал.

Спираючись на аналітичне дослідження основних тенденцій у сфері управління бізнес-процесами та враховуючи зміст наявних рекомендацій щодо застосування процесно-орієнтованого підходу до управління, проведено аспектний аналіз теоретико-методологічних підходів формування організаційно-економічного механізму. В якості основних елементів організаційно-економічного механізму

виділено: організаційну структуру, цільову функцію, принципи розвитку, умови дії, обмеження, методи, форми, засоби та індикатори впливу (рис. 3).

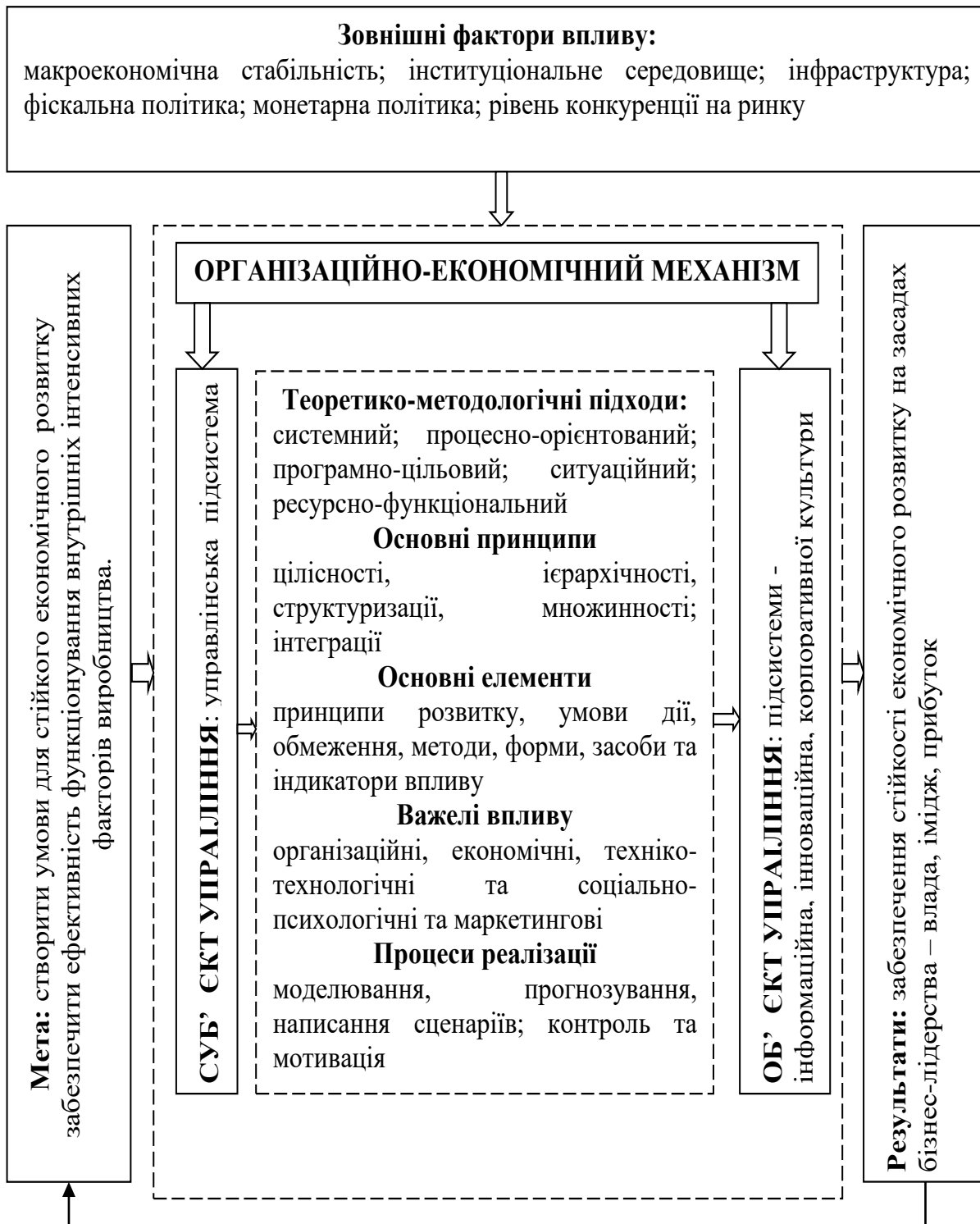


Рисунок 3 – Організаційно-економічний механізм забезпечення стійкості економічного розвитку підприємства

Визначено, що бізнес-лідерство підприємства на ринку досягається за рахунок ефективного управління, що полягає у своєчасності прийняття управлінських рішень та вдалого застосування ключових компетенцій співробітників (рис. 4).

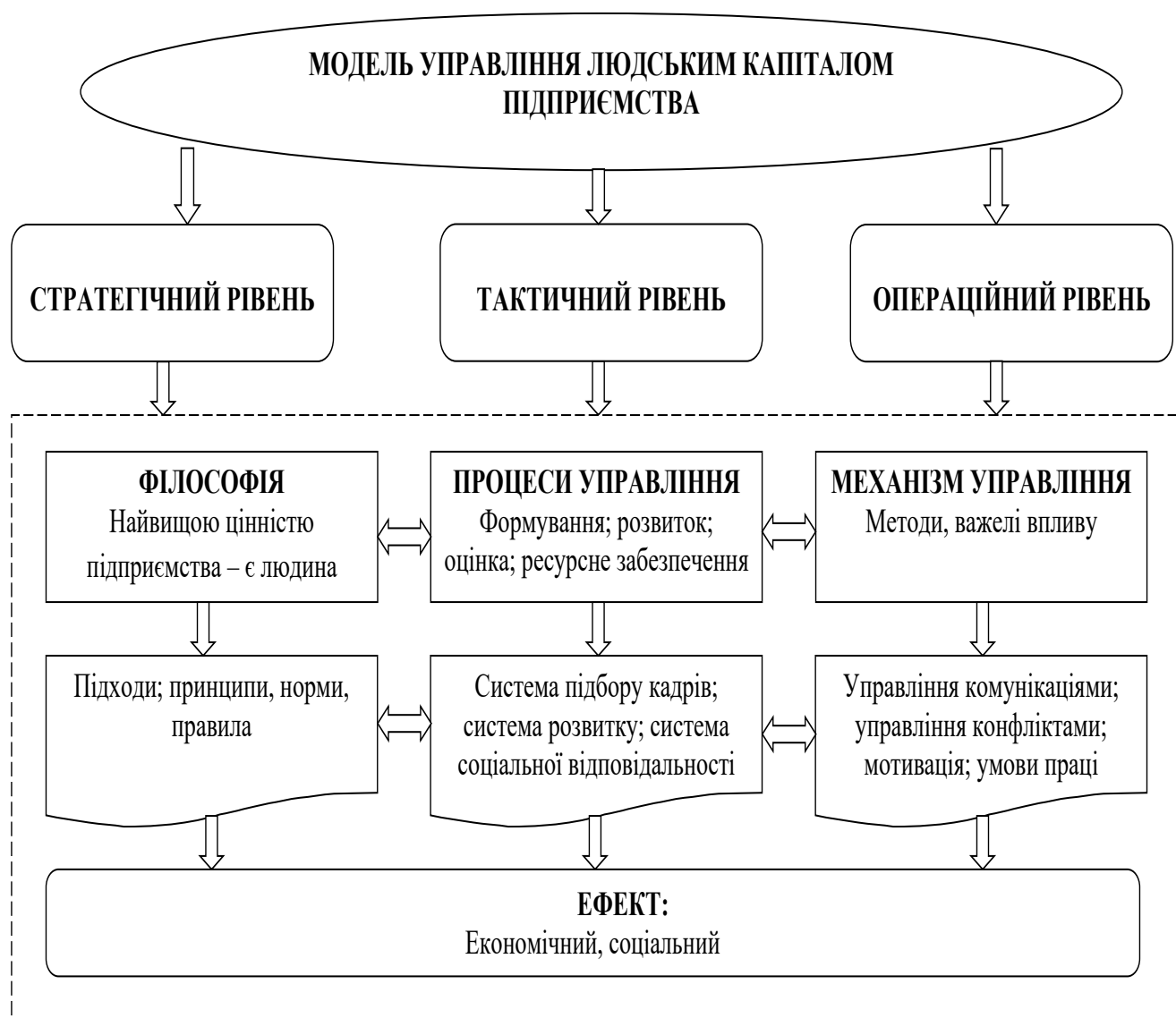


Рисунок 4 – Концептуальна модель управління людським капіталом

Дотримуючись загальної методології дослідження, в окремих термінах поведінкової теорії фірми та на основі застосування системного підходу обґрунтовано механізм управління організаційною архітектонікою, який передбачає алгоритм пошуку, відбору, прийому та адаптації персоналу; комплексну оцінку ефективності діяльності людського капіталу; механізм управління.

Спираючись на методологію системного та процесно-орієнтованого підходів запропоновано методичний інструментарій управління організаційною архітектонікою, що складається з семи послідовних етапів: формування стратегічних намірів розвитку; характеристика бізнес-процесів; оцінювання умов діяльності; визначення орієнтації розвитку; визначення задач управління; здійснення заходів до змін внутрішньої структури підприємства; оцінювання змін. Розроблений механізм надає можливість обґрунтувати цільові пріоритети стратегічного розвитку машинобудівних підприємств, спрямованих на забезпечення стійкості та отримання високих позицій на ринку.

З метою визначення економічних проваджень підвищення ділової активності підприємства, запропоновано науково-методичний підхід, що базується на прогнозуванні обсягу інвестицій у людський капітал та аналізі показників інтелектуалізації діяльності у взаємодіючих підсистемах підприємства. В основі зазначено підходу покладено теорії раціональної поведінки, людського капіталу та розвитку.

$$Re = n \sum_{i=1}^N hk_i \quad (5)$$

$$Re = \begin{cases} 0,9 \leq \dots \leq 1 - \text{бізнес - лідер} \\ 0,3 \leq \dots < 0,9 - \text{претендент на лідера} \\ 0,01 \leq \dots < 0,3 - \text{послідовник за лідером} \end{cases}$$

де Re – стратегія розвитку; hk_i - інвестиції у людський капітал; n – відносна значущість показників інтелектуалізації діяльності підприємства.

Динаміку зміни ділової активності на конкурентному ринку представлено у вигляді логістичної кривої з керованою швидкістю зростання:

$$Re_i^t = Re_i^{t-1} + Q(I_i^0, I_i) Re_i^{t-1} (1 - Re_i^{t-1}), \quad (6)$$

За умов:

$$\begin{aligned} Re_i^t &\in [0,1], i \in N, t = 1, \dots, T \\ Q &\in [-1,1]; Q(I_i^0, I_i) = th(\varphi(I_i - I_i^0)) \end{aligned} \quad (7)$$

де Re_i^t - ділова активність на конкурентному ринку у визначений момент часу; $Q(I_i^0, I_i)$ – монотонно зростаюча функція обсягу інвестицій у людський капітал підприємства, що необхідний для забезпечення обраної стратегії розвитку; φ – розмірна константа (табл. 6).

Таблиця 6 – Інвестиції у людський капітал підприємства (фрагмент)

Назва підприємства	Інвестиції у людський капітал		
	2019	2020	2021
ПАТ "Український НДІ технології машинобудування"	0,31	0,71	0,86
ПАТ «Дніпропетровський агрегатний завод»	0,15	0,3	0,84
ПАТ «Сумське машинобудівне НВО ім. М.В. Фрунзе»	0,34	0,12	0,84
ПАТ Мотор-Січ	0,43	0,52	0,56
ПАТ «Дніпровагонмаш»	0,69	0,42	0,33
ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»	0,75	0,42	0,22
ПАТ «Дніпротяжмаш»	0,71	0,67	0,14

За результатами аналізу інвестицій у людський капітал підприємства визначено, що більшість вітчизняних машинобудівних підприємств обирають у

якості розвитку стратегію претендента на лідера та послідовника за лідером. Таким чином, отримані результати оцінювання взаємозв'язку між вартісними оцінками людського капіталу підприємства та його ринковою вартістю; між обсягом інвестицій у людський капітал та обраною стратегією розвитку – підтверджують висунуту гіпотезу дослідження.

Сформована методологія забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства надає можливість удосконалити внутрішні регулюючі механізми у відповідь на зміни факторів зовнішнього середовища, збільшуючи економічні результати діяльності та підвищуючи економічну функціональність.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі представлено нове вирішення наукової проблеми - формування та наукового обґрунтування методології забезпечення стійкого розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства, яка розвивається у контексті теоретичних, методологічних, методичних положень і науково-практичних рекомендацій. Проведене дослідження дозволило, відповідно до поставленої мети, зробити такі висновки концептуально-теоретичного, метрологічного та науково-прикладного характеру, основними з яких є наступні:

1. Теоретичне узагальнення положень традиційної парадигми функціонування підприємств дозволило дійти висновку про недостатній рівень наявних наукових підходів до вирішення теоретичних, методологічних і практичних проблем функціонування виробничо-господарських систем в умовах трансформаційних перетворень до економіки знань, де конкурентоспроможність та лідерство забезпечується інноваційною продукцією, а людський капітал стає критичним активом. Це актуалізувало потребу методологічного обґрунтування стійкості економічного розвитку підприємств з урахуванням галузевої специфіки та стратегічних цілей еволюційного зростання, а узагальнення положень теорій та концепцій розвитку, людського капіталу та лідерства дало змогу визначити бізнес-лідерство - метою стійкого економічного розвитку. Імплементация неокласичного, інституціонального, ресурсного, еволюційного та системного підходів у поєднанні з законами формування стійких економічних структур у відкритих нелінійних системах надала можливість дослідити взаємопов'язаність процесів функціонування та розвитку підприємств у динаміці та удосконалити внутрішні регулюючі механізми у відповідь на зміни факторів зовнішнього середовища. Методологічні переваги дослідження, що ґрунтуються на можливості одночасного урахування іманентних факторів функціонування та стратегічних цілей розвитку, надали можливість розробити теоретичні і методологічні положення нової наукової проблеми – забезпечення економічної стійкості підприємств на засадах бізнес-лідерства.

2. На підставі дослідження неокласичного, інституціонального, ресурсного, еволюційного та системного підходів до функціонування суб'єктів господарювання розвинуто наукові положення економічного розвитку у частині

систематизації наукових поглядів на сутність імперативів функціонування підприємств в умовах трансформаційних перетворень до економіки знань, які доповнено: 1) характеристиками підприємства як відкритої динамічної нелінійної системи; 2) критеріями переходу від одного стійкого стану до іншого. Запропоновані наукові положення стали підґрунтям для формування концепції забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства.

3. Узагальнення наукового доробку сучасних дослідників стійкості економічного розвитку надало змогу провести категоризацію сформованого термінологічного апарату, розкрити діалектичну сутність дефініції стійкий економічний розвиток, під яким запропоновано розглядати систематичний, збалансований та цілеспрямований процес змін індикаторів економічної та соціальної діяльності підприємства, що забезпечують умови для розширеного відтворення в тривалій перспективі, а також стабільну прибутковість, фінансову незалежність, рентабельність та екологічність на основі адаптації внутрішніх факторів розвитку підприємства до змін зовнішнього середовища. Таке визначення акцентує увагу саме на динамічності процесу; визначає впливовість внутрішніх факторів на забезпечення економічного розвитку підприємства за умов зміни зовнішніх чинників. Це надало можливість узагальнити та систематизувати всі елементи термінологічного апарату, що використовувались дослідниками для пояснення стійкості економічного розвитку.

4. Дослідження процесів еволюції теорій економічного розвитку, лідерства та концептуальних положень теорії людського капіталу надало можливість науково обґрунтувати теоретичні засади бізнес-лідерства підприємств. За результатами проведення семантичного аналізу понять бізнес та лідерство, репрезентовано авторське трактування дефініції бізнес-лідерство, яке запропоновано розглядати як управління процесами конструктивних змін щодо комерційних ціннісних пропозицій та досягнутий рівень конкурентоспроможності, що надає йому можливість контролювати ключові позиції у бізнесі та додаткових переваг порівняно з іншими товаровиробниками для пошуку найкращих, з точки зору вигоди, альтернативних рішень щодо інвестицій у розвиток. Доведено, що бізнес-лідерство досягається внаслідок раціонального поєднання факторів виробництва та безперервного пошуку форм організації діяльності, збуту, маркетингу, логістики, менеджменту для забезпечення максимізації продуктивності у кожній зі стадій процесу відтворення. Запропонований теоретичний базис став підґрунтям для формування нового концептуального підходу до методології забезпечення стійкості економічного розвитку.

5. Предметне дослідження наукових засновків теорії людського капіталу надало можливість розвинути концептуальні підходи до забезпечення економічної стійкості підприємства у частині визначення закономірностей впливу його людського капіталу на функціонування, розвиток та бізнес-лідерство. Доведено, що в умовах трансформаційних перетворень необхідним чинником стійкого економічного розвитку підприємства стають наукові дослідження та інформаційно-комунікаційні процеси, реалізація яких базується на використанні знань, де

основним носієм виступає людський капітал, який за рахунок інтелектуального капіталу створює унікальні продукти. Зазначений підхід дає можливість сформулювати напрями реалізації превентивних стратегій діяльності протягом усього життєвого циклу підприємства та обґрунтувати структуру управління для забезпечення обраних стратегій розвитку.

6. На основі конвергенції методологічних платформ теорій інституціональних змін, конкурентоспроможності, поведінкової теорії фірми, людського капіталу, динамічних здатностей та управління знаннями запропоновано методологічні положення забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства, що детермінуються порядком еволюції виробничо-господарської системи і сферою економічної діяльності, які на основі інтеграції системного та процесного підходів, формують цілісне бачення узгодженої взаємодії людського капіталу підприємства. Їх науковий базис обґрунтовано загальнонауковими, системними та специфічними принципами; механізмами дії економічних законів, що надає можливість розглядати стійкість економічного розвитку на засадах бізнес-лідерства у логічному зв'язку між людським капіталом, інтелектуалізацією діяльності та позицією підприємства на ринку. Запропоновані положення забезпечують довгострокову стратегію розвитку підприємства, що передбачає ефективне використання його унікальних іманентних властивостей і дозволяють розробляти обґрунтовані, достовірні та адекватні реальності сценарії функціонування та розвитку підприємства.

7. За результатами дослідження проблематики стійкого розвитку обґрунтовано потребу структурування організаційної архітекtonіки, під якою розуміється організаційна будова підприємства, що характеризується взаємозв'язками, які виникають між різними компонентами виробничо-господарської системи та зовнішнім середовищем через ієрархію та визначені правила поведінки. У рамках дослідження організаційної архітекtonіки підприємства виділено наступну структуру людського капіталу: 1) менеджери; 2) інженерно-технічні працівники; 3) виробничий персонал. Спираючись на методологію системного підходу та той факт, що загальноновизнаною властивістю структури є стійкість, виділено наступні підсистеми організаційної архітекtonіки: корпоративної культури; інформаційну; інноваційну; управлінську, що у сукупності характеризують внутрішню організаційну будову підприємства та є основою формування системи управління. Перевагами такого підходу є можливість оцінювання, аналізування, співставлення отриманих результатів діяльності людського капіталу у кожній підсистемі підприємства.

8. За результатами аналізу виробничих, ресурсних та еволюційних теорій, доведено, що забезпечення стійкості економічного розвитку на засадах бізнес-лідерства не є іманентною характеристикою, оскільки будь-який економічний суб'єкт функціонує в системі макросередовища, що формується у рамках національної економіки та характеризується рівнем забезпечення інфраструктурою, станом розвитку ринку робочої сили, ступенем технологічного рівня виробництва, ступенем розвиненості національної інноваційної системи та інституціонального середовища. За результатами аналізу інноваційних перетворень у реальному секторі

економіки встановлено наявність диспропорцій у структурі інноваційних зрушень внаслідок недосконалості державної програми інноваційного розвитку та відсутності чіткої стратегії розвитку підприємств, у зв'язку з чим, доведено потребу знаходження нових форм організації методів виробництва та управління, які є передумовами для забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств.

9. На основі застосування теорій: раціональної поведінки, що передбачає максимізацію корисності будь-якого суб'єкта господарської діяльності; людського капіталу, що визначає умови ефективного функціонування підприємства; стійкості та лідерства – розроблено методичне забезпечення оцінювання впливу людського капіталу підприємства на стійкість його економічного розвитку. Виявлено взаємозалежність між величиною ринкової вартості підприємства та вартісними показниками оцінювання людського капіталу машинобудівних підприємств. Для обґрунтування рішень щодо оптимізації організаційної структури розраховано інтегральний показник зміни ринкової вартості підприємства, що враховує інтереси стейкхолдерів та ґрунтується на ефекті мультиплікації; проаналізовано взаємозв'язок між інтегральними вартісними показниками оцінювання людського капіталу підприємства та його доданою ринковою вартістю. Імплементация запропонованого методичного забезпечення у фінансово-господарську діяльність підприємств надає можливість простежити характер змін у балансовій та ринковій вартостях машинобудівних підприємств.

10. Спираючись на погляди провідних науковців щодо трактування людського капіталу як стратегічного економічного ресурсу та фактору успіху підприємства на ринку, визначено теоретико-методологічний базис інтелектуалізації діяльності підприємств, що формується на принципах: цілевстановлення, розвитку, ієрархічності; розглядається як цілеспрямований процес конвертації знань у вартість шляхом застосування ключових компетенцій людського капіталу підприємства у підсистемах організаційної архітектури. Зазначений підхід сприяє розвитку ідеології інтелектуалізації діяльності з урахуванням особливостей, форм розвитку та способів відтворення людського капіталу підприємства у кожній підсистемі організаційної архітектури.

11. З огляду на ресурсну концепцію розвитку, теорію соціальних систем та поведінкову теорію фірми, на основі застосування процесного підходу, обґрунтовано науково-методичний підхід до впровадження корпоративної культури інноваційного типу, що забезпечується послідовним виконанням логічно узгоджених етапів формування соціальних цінностей, як умови ефективної діяльності людського капіталу. З метою формування корпоративної культури інноваційного типу рекомендовано на підприємствах розробляти загальну комунікативну політику, створювати спеціальні відділи по комунікаціям та ефективну систему мотивації людського капіталу. Результатом впровадження корпоративної культури інноваційного типу стають нові/модифіковані інститути, які забезпечують певну внутрішню атмосферу діяльності, що сприяє ефективному застосуванню ключових компетенцій людського капіталу. Зазначений підхід надає можливість інтегрувати соціальні цінності у загальну систему управління людським

капіталом та підвищити ефективність діяльності для забезпечення цілей розвитку підприємства.

12. На основі аналітичного дослідження основних тенденцій у сфері управління бізнес-процесами та наявних рекомендації щодо застосування процесно-орієнтованого підходу до функціонування та розвитку виробничо-господарських систем, проведено аспектний аналіз теоретико-методологічних підходів до формування організаційно-економічного механізму забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства, які: враховують принципи розвитку, обмеження, методи, форми, засоби, індикатори і важелі впливу; поєднують у собі сукупність внутрішніх факторів розвитку та способів їх організації у єдине ціле; являють собою систему методів забезпечення взаємодії організаційних і виробничих процесів в усіх підсистемах підприємства. Імплементация організаційно-економічного механізму надає можливість поєднати цілі підприємства з необхідними для їх реалізації ключовими компетенціями і динамічними здатностями та відтворюється у конкретних результатах діяльності машинобудівного підприємства.

13. За результатами проведеного дослідження, на основі застосування системного та процесно-орієнтованого підходів розроблено методичний інструментарій управління організаційною архітектонікою підприємства, що передбачає: систему пошуку, відбору, прийому та адаптації персоналу; комплексну систему оцінки ефективності діяльності людського капіталу. Застосування зазначеного інструментарію сприяє обґрунтуванню задач, програм дій і розподілу внутрішніх ресурсів підприємства задля досягнення цілей стратегічного розвитку.

14. На основі теорій розвитку, людського капіталу та теорії раціональної поведінки запропоновано науково-методичний підхід до економічних проваджень підвищення ділової активності суб'єктів господарювання, який заснований на прогнозуванні обсягу інвестицій у людський капітал та аналізі показників інтелектуалізації діяльності у взаємодіючих підсистемах підприємства, що уможливорює його практичну реалізацію під час оцінювання тенденцій розвитку підприємства в умовах трансформаційних перетворень до економіки знань та поєднує економічну і управлінську діагностику у цілісну систему обґрунтованих рішень. Встановлено, що забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства має здійснюватися на основі ефективного використання ключових компетенцій та динамічних здатностей. Це дозволяє забезпечувати стійкий економічний розвиток та досягати бізнес-лідерства.

Обґрунтованість викладених основних наукових положень та доцільність використання розроблених теоретичних, методологічних та методичних підходів до забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства підтверджена в управлінській практиці суб'єктів господарювання, що засвідчено відповідними актами впровадження.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії

1. Шевчук О. А. Еліта як домінанта розвитку людського капіталу: Монографія. К.: ТОВ «Інтерсервіс». 2012. 246 с. (15,56 др. арк.).
2. Шевчук О. А. Імперативи розвитку корпоративної еліти: Монографія. К.: ТОВ «Спринт-Сервіс». 2014. 297 с. (18,5 др. арк.).
3. Шевчук О. А. Розвиток машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства: Монографія. К.: ТОВ «Спринт-Сервіс». 2016. 280 с. (16,3 др. арк.).
4. Шевчук О.А. Стратегічні напрями інноваційної активності та ресурсної підтримки інвестиційно-інноваційного забезпечення економічної безпеки реального сектору економіки в умовах технологічної модернізації. *Безпека та конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації: монографія* / за заг. ред. О.С. Власюка. К.: НІСД 2017. 384 с. (22,32 др. арк., особисто автору належить 1,25 др. арк., особистий внесок: запропоновано стратегічні напрями інноваційної активності та ресурсної підтримки промислових підприємств економіки в сучасних умовах.

Статті у виданнях, що включені до наукометричних баз Scopus / Web of Science

5. Trofymenko O., Shevchuk O., Koba N., Tashcheiev Y. and Pavlenco T. Knowledge and innovation management for transforming the field of renewable energy. *Communications in Computer and Information Sciencethis*. 2021. 1434. P. 73–87. [Наукометрична база: **Scopus**]. (1 др. арк., особисто автору належить 0,26 др. арк., особистий внесок: встановлено пріоритетні напрямів розвитку підприємств на засадах управління знаннями та інноваціями.
6. Шевчук О. А. Формування інноваційної корпоративної культури підприємства для досягнення стратегічних цілей розвитку. *Науковий вісник НГУ*. 2015. № 1. С. 132–138. [Наукометричні бази: **Scopus**, Index Copernicus, EBSCOhost databases, Ulrich's Web Global Serials Directory, Research Bible]. (0,85 др. арк.).
7. Шевчук Е. А. Экономическая элита как открытая сложная система. *Науковий вісник НГУ*. 2013. № 3. С. 133–139. [Наукометричні бази: **Scopus**, Index Copernicus, EBSCOhost databases, Ulrich's Web Global Serials Directory, Research Bible]. (0,85 др. арк.).

Статті у наукових фахових виданнях України, які включено до міжнародних наукометричних баз

8. Шевчук О. А. Структурно–функціональний підхід до становлення еліти на підприємствах. *Технологічний аудит та резерви виробництва*. 2013. № 1/3 (9). С. 56–59. [Наукометричні бази: Index Copernicus, BSCO, 1findr, Directory of Open Access Journals (DOAJ) та ін.]. (0,5 др. арк.).
9. Шевчук О. А. Знання – як основний стратегічний ресурс підприємства. *Технологічний аудит та резерви виробництва*. 2013. № 2/2 (10). С. 46–49.

[Наукометричні бази: Index Copernicus, BSCO, 1findr, Directory of Open Access Journals (DOAJ) та ін.]. (0,5 др. арк.).

10. Шевчук О. А. Організаційно-економічний механізм становлення лідерства вітчизняних підприємств на ринку. *Інноваційна економіка*. 2015. № 2(57). С. 192–196. [Наукометричні бази: Google Scholar, Index Copernicus, ERIH PLUS, Eurasian Scientific Journal Index (ESJI) та ін.]. (0,5 др. арк.).

11. Шевчук О. А. Стратегія ефективного використання людського капіталу підприємства для досягнення бізнес-лідерства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2015. Вип. 12 (частина 3). С. 119–123. [Наукометричні бази: Index Copernicus, Google Scholar]. (0,7 др. арк.).

12. Шевчук О. А. Наукові підходи до дослідження лідерства підприємств на ринку. *Електронне наукове фахове видання «Глобальні та національні проблеми економіки»*. 2015. №. 4. URL: <http://www.global-national.in.ua/issue-4-2015>. [Наукометричні бази: Index Copernicus, Google Scholar]. (0,65 др. арк.).

13. Шевчук О. А. Ланцюг формування бізнес-лідерства підприємств на світовому ринку. *Вісник Одеського національного університету. Серія «Економіка»*. 2015. Т. 20. Вип. 2. С. 106–109. [Наукометричні бази: Index Copernicus International Journals Master List; Google Scholar; Ulrich's Periodicals Directory; Research Bible]. (0,5 др. арк.).

14. Шевчук О. А. Сучасні наукові підходи до імперативів розвитку підприємств. *Електронне наукове фахове видання «Економіка та суспільство»*. 2016. № 7. URL: <http://www.economyandsociety.in.ua/journal-7/14-stati-7/576-shevchuk-o-a>. [Наукометричні бази: Google Scholar, Index Copernicus, CiteFactor, Eurasian Scientific Journal Index (ESJI)]. (0,7 др. арк.).

15. Шевчук О. А. Стратегічний розвиток машинобудівних підприємств на основі ресурсного та ринкового підходів. *Електронне наукове фахове видання «Глобальні та національні проблеми економіки»*. 2017. Випуск 20. URL: <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/136.pdf>. [Наукометричні бази: Index Copernicus, Google Scholar]. (0,7 др. арк.).

16. Шевчук О.А. Системно-синергетичний підхід до організаційної архітектури машинобудівних підприємств. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2017. Вип. 27 (частина 2). С. 84-88. [Наукометричні бази: Index Copernicus, Google Scholar]. (0,65 др. арк.).

17. Шевчук О. А. Сучасний інструментарій стратегічного управління розвитком та динамічною стійкістю підприємств. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2018. № 15. С. 290–298. [Наукометричні бази: Index Copernicus International, Google Scholar, Directory of Open Access Journals (DOAJ) та ін.] (0,9 др. арк.).

18. Shevchuk O.A. System-synergetic approach to providing dynamic stability of enterprises based business leadership. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2018. № 15. С. 199–208. [Наукометричні бази: Index Copernicus International, Google Scholar, Directory of Open Access Journals (DOAJ) та ін.]. (1 др. арк.).

19. Шевчук О.А. Основні принципи забезпечення динамічної стійкості розвитку підприємств на засадах бізнес-лідерства. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*.

2019. № 15. С. 260–269. [Наукометричні бази: Index Copernicus International, Google Scholar, Directory of Open Access Journals (DOAJ) та ін.] (0,95 др. арк.).

Статті у наукових фахових виданнях України

20. Шевчук О. А. Промислове підприємство як система соціально–стратифікаційних відносин коаліції власників ресурсів. *Економіка розвитку*. 2013. № 3 (67). С. 72–76. (0,63 др. арк.).

21. Шевчук О. А. Системно-структурний підхід до лідерства підприємств *Економіка розвитку*. 2014. №2 (68). С. 37–43. (0,85 др. арк.).

22. Шевчук О. А. Динаміка стану зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств України *Економічний вісник. Збірник наукових праць*. 2014. № 11. С. 118–127. (1 др. арк.).

23. Шевчук О. А. Монополія знань як основний чинник економічного зростання в умовах розвитку глобалізації. *Економіка розвитку*. 2012. № 2 (62). С. 81–87. (0,89 др. арк.).

24. Шевчук О. А. П'яти-факторна модель розвитку економічної еліти. *Економіка розвитку*. 2013. №2 (66). С. 37–43. (0,89 др. арк.).

25. Шевчук О. А. Наукові підходи до стратегій забезпечення лідерства вітчизняних підприємств. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2014. Вип. 7 (частина 4). С. 18–23. (0,7 др. арк.).

26. Шевчук О. А. Роль людського капіталу в економічному розвитку. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2006. № 3. С. 65–68. (0,65 др. арк.).

27. Шевчук О. А. Інвестиції в людський капітал – передумова економічного розвитку. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2007. № 4. С. 24–29. (0,85 др. арк.).

28. Шевчук О. А. Види відтворення людського капіталу. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2009. № 6. С. 37–42. (0,85 др. арк.).

29. Шевчук О. А. Роль і оцінка людського капіталу України. *Ринок праці і безробіття. Збірник наукових праць*. 2009. № 1–2. С. 1–8. (1 др. арк.).

30. Шевчук О. А. Глобалізація як взаємодія інтелекту різної національної належності. *Інституціональний вектор економічного розвитку. Збірник наукових праць*. 2011. Вип. 4 (2). С. 246–252. (0,35 др. арк.).

31. Шевчук О. А. Мотивація діяльності з позиції сучасних теорій соціальної справедливості. *Електронне наукове фахове видання «Проблеми системного підходу в економіці»*. К.: НАУ. 2011. Вип. 4. URL: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2011_4/Shevchuk_411.htm (0,65 др. арк.).

32. Шевчук О. А. Суспільство знань – як основна домінанта економічного розвитку України. *Наукові записки. Серія “Економіка”*: збірник наукових праць. 2011. Вип. 18. С. 354–359. (0,6 др. арк.).

33. Шевчук О. А. Мотиваційні аспекти діяльності в умовах формування глобального ринку. *Економіка і регіон. Науковий вісник Полтавського національного технічного університету ім. Ю. Кондратюка*. 2011. № 4 (31). С. 174–177. (0,5 др. арк.).

34. Шевчук О. А. Квінтесенція інтелектуального капіталу в умовах розвитку економіки знань. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2012. № 2 (129). С. 18–21. (0,46 др. арк.).
35. Шевчук О. А. Генеза економічної еліти в умовах глобалізації. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту КНТЕУ. Економічні науки*. 2012, Вип. 1 (45). С. 32–38. (0,88 др. арк.).
36. Шевчук О. А. Формування сучасного економічного істеблїшменту. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2012. №1. С. 231–233. (0,5 др. арк.).
37. Шевчук О. А. Інновації як результат монополії на знання. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2012. № 3. С. 115–119. (0,57 др. арк.).
38. Шевчук О. А. Діагностика формування імперативів розвитку підприємств в умовах економіки знань. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2015. № 3 (166). С. 189–194. (0,67 др. арк.).

Тези доповідей у матеріалах науково-практичних конференцій

39. Шевчук О.А. Україна у глобалізованому світі. *Конкурентні стратегії розвитку України в умовах альтерглобалізму*. Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (9 квітня 2021 р.). К.: УВОІ «Допомога» УСІ». 2021. С. 137-138. (0,1 др. арк.).
40. Шевчук О.А. Зовнішньоекономічна діяльність: виклики глобалізації. *Сучасні тенденції економічного розвитку регіонів: теоретичні та прикладні аспекти*. Матеріали IV міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції. Одеса: ОДАБА. 2021. С. 124-127. (0,1 др. арк.).
41. Шевчук О.А. Знання як домінанта ознака сучасного виробництва. *Глобалізація напрямів формування промислового потенціалу в умовах постіндустріальних трансформацій*. I Всеукраїнська науково-практична конференція. Київ: НТУУ «КПІ». 19.04.2016. (0,1 др. арк.).
42. Шевчук О.А. Переваги становлення бізнес-лідерства підприємства на ринку. *Глобалізація напрямів формування промислового потенціалу в умовах постіндустріальних трансформацій* II Всеукраїнська науково-практична конференція. Київ: НТУУ «КПІ». 26.04.2017. (0,1 др. арк.).
43. Шевчук О.А. Формування корпоративної культури інноваційного типу як основи забезпечення динамічної стійкості розвитку машинобудівних підприємств. *Глобалізація напрямів формування промислового потенціалу в умовах постіндустріальних трансформацій*. III Всеукраїнська науково-практична конференція. К.: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». 04.04.2018. (0,1 др. арк.).
44. Шевчук О.А. Інноваційно-інвестиційні і трансформаційні процеси в економіці. *Фінансова система України в умовах економічної та фінансової глобалізації світу*. Всеукраїнська науково-практична конференція 15 грудня 2017 року. Київ: Приватний вищий навчальний заклад Київський інститут. С. 121-122. (0,1 др. арк.).
45. Шевчук О. А. Сучасні методи управління підприємством. *Сучасні проблеми економіки підприємства*. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної

конференції., (Дніпропетровськ, 5 листопада 2003 р.). Дніпропетровськ: Наука і освіта. 2003. Т. 2. С. 49–50. (0,1 др. арк.).

46. Шевчук О. А. Інвестиції в людський капітал і економічне зростання. *Наука і освіта – 2004*. Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (Дніпропетровськ, 10 – 25 лютого 2004 р.). Дніпропетровськ: Наука і освіта. 2004. Т. 12. С. 66–67. (0,1 др. арк.).

47. Шевчук О. А. Інноваційний потенціал як здатність людського капіталу до трансформації знань. *Міждисциплінарні дослідження в науці та освіті*. Перший міжнародний науково–практичний семінар. (25.01.2012). URL: www.es.rae.ru/mino/62–229 2012. № 1. (0,1 др. арк.)

48. Шевчук О. А. Знання як основа для розвитку елітарності. *Сучасні проблеми та перспективи розвитку науки та освіти*. / О. А. Шевчук // Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції, (Донецьк, 15–17 листопада 2012 р.). Scientific journal «Аспект». 2012. Р. 15–18. (0,3 др. арк.).

49. Шевчук Е. А. Инновационная деятельность предприятий как основа повышения конкурентоспособности. *Торгово–экономические проблемы регионального бизнес–пространства*. Сборник материалов XI Международной научно–практической конференции (Челябинск, 22 – 24 апреля 2013 г.). Челябинск: Издательский центр ЮурГУ. 2013. С. 218–222. (0,5 др. арк.).

50. Шевчук О. А. Системний підхід до становлення лідерства підприємств. *Економіка країни: сучасний стан та перспективи розвитку*. Матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет конференції економічного спрямування (Тернопіль, 10 червня 2014 р.). Тернопіль: ФОП Шпак. 2014. С. 29–32. (0,2 др. арк.).

51. Шевчук О. А. Концептуальні основи розвитку підприємств в умовах глобалізації. *Виробничо-експортний потенціал національної економіки*. Матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, (Ужгород, 3–4 жовтня 2014 р.). Ужгород: Вид. дім «Гельветика». 2014. С. 114–118. (0,2 др. арк.).

52. Шевчук О. А. Формування консолідованої системи становлення лідерства підприємств України. *Національні моделі економічних систем: формування, управління, трансформації*. Матеріали доповідей Міжнародної науково–практичної конференції, (Херсон, 10 – 11 жовтня 2014 р. Херсон: Вид. дім «Гельветика». 2014. Ч. 1. С. 157–159. (0,1 др. арк.).

53. Шевчук О. А. Досягнення престижу підприємства на ринку шляхом інтелектуалізації інноваційного потенціалу. *Реформування економіки України: ефективне виробництво, конкурентні регіони, макроекономічна рівновага*. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, (Київ, 15 – 17 жовтня 2014 р.). Дніпропетровськ: НГУ. 2014. С. 33–36. (0,2 др. арк.).

54. Шевчук О. А. Засоби формування на підприємстві підсистеми корпоративної культури інноваційного типу. Глобалізація напрямів формування промислового потенціалу в умовах постіндустріальних трансформацій : матеріали V Всеукр. наук. практ. конф. з міжнар. участю 18 грудня 2019 року. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2019. С. 195 – 199. (0,2 др. арк.).

АНОТАЦІЯ

Шевчук О.А. Методологія забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)». Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Київ, 2021.

Дисертаційна робота присвячена розробленню й науковому обґрунтуванню теоретичних та методологічних засад, методичних підходів і практичних рекомендацій вирішення наукової проблеми щодо забезпечення стійкості економічного розвитку машинобудівних підприємств на засадах бізнес-лідерства, що досягається шляхом ефективного застосування ключових компетенцій його людського капіталу.

Імплементация неокласичного, інституціонального, ресурсного, еволюційного та системного підходів у поєднанні з законами формування стійких економічних структур у відкритих нелінійних системах надала можливість дослідити взаємопов'язаність процесів функціонування та розвитку підприємств у динаміці та удосконалити внутрішні регулюючі механізми у відповідь на зміни факторів зовнішнього середовища. Доведено залежність між стійким економічним розвитком, бізнес-лідерством та людським капіталом підприємства. Уточнено сутність категорій стійкий економічний розвиток підприємства та бізнес-лідерство. Сформовано методологічні положення забезпечення стійкості економічного розвитку підприємств на засадах бізнес-лідерства. Запропоновано та апробовано методичне забезпечення оцінювання впливу людського капіталу на стійкість економічного розвитку підприємств та бізнес-лідерство.

Ключові слова: економічний розвиток підприємства, стійкість економічного розвитку, бізнес-лідерство, людський капітал, інституціональна теорія, системний підхід, інтелектуалізація, організаційна архітектоніка, стратегічне управління людським капіталом.

АННОТАЦИЯ

Шевчук А.А. Методология обеспечения устойчивости экономического развития машиностроительных предприятий на основе бизнес-лидерства. Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.04 – «Экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности)». Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского», Киев, 2021.

Диссертационная работа посвящена разработке и научному обоснованию теоретических и методологических основ, методических подходов и практических рекомендаций решения научной проблемы обеспечения устойчивости

экономического развития машиностроительных предприятий на основе бизнес-лидерства, что достигается путем эффективного применения ключевых компетенций его человеческого капитала.

Имплементация неоклассического, институционального, ресурсного, эволюционного и системного подходов в сочетании с законами формирования устойчивых экономических структур в открытых нелинейных системах позволила определить взаимосвязанность процессов функционирования и развития предприятий в динамике и усовершенствовать внутренние регулирующие механизмы в ответ на изменения факторов внешней среды. Доказана зависимость между устойчивым экономическим развитием, бизнес-лидерством и человеческим капиталом предприятия. Уточнена сущность категорий устойчивого экономического развития предприятия и бизнес-лидерство. Сформированы методологические положения обеспечения устойчивости экономического развития предприятий на основе бизнес-лидерства. Предложено и апробировано методическое обеспечение оценки влияния человеческого капитала на устойчивость экономического развития предприятий и бизнес-лидерство.

Ключевые слова: экономическое развитие предприятия, устойчивость экономического развития, бизнес-лидерство, человеческий капитал, институциональная теория, системный подход, интеллектуализация, организационная архитектура, стратегическое управление человеческим капиталом.

ABSTRACT

Shevchuk O.A. Methodology of Ensuring the Stability of Economic Development of Machine-Building Enterprises based on Business Leadership. Qualification scientific work on the rights of the manuscript.

The thesis for the scientific degree of Doctor of Sciences in Economics 08.00.04 – Economics and Management of enterprises (by type of economic activities). The thesis was fulfilled at the National Technical University of Ukraine «Kyiv Polytechnic Institute named after Igor Sikorsky» of the Ministry of Education and Science of Ukraine.

On the basis of the study of neoclassical, institutional, resource, evolutionary and system approaches to the functioning of economic entities the theory of economic development, based on the systematization of scientific views on the essence of imperatives of enterprise functioning under transformational changes to knowledge economy, which states that sustainable development: 1) corresponds to the way of enterprise functioning; 2) reflects the system ability to maintain a certain level of productivity and efficiency.

On the basis of synthesis of the leadership theory and human capital management methodology, theoretical and methodological foundations of business leadership of companies in the market with adaptation to modern management conditions from the position of integrity of process and result, is achieved through effective use of key competences of human capital.

To form a development strategy of an enterprise requiring effective use of its unique internal properties, conceptual provisions of the methodology of sustainable economic development of machine-building enterprises based on business leadership are proposed: a) determined by the order of evolution of the production and economic system and the sphere of economic activity to which it belongs; b) based on principles, scientific approaches and development postulates; c) implemented through methods, mechanisms and tools.

Their scientific basis is based on the key postulates of theories of organization, competitiveness, human capital and development; on general scientific, systemic and specific principles; mechanisms of economic laws, which allows considering the sustainability of economic development on the basis of business leadership in a logical connection between human capital, intellectual activity and the position of the company in the market, which is achieved through strategic management.

The conceptual model of steady economic development of machine-building enterprises on the basis of business leadership which is based on convergence of methodological platforms of theories of institutional change, competitiveness, behavioral theory of firm, human capital, dynamic capabilities and knowledge management and defines vector of economic development of enterprise in the conditions of transformational transition to knowledge economy is developed; The sources of strategic competitive advantage of firm in the market are considered. The conceptual and categorical apparatus of the theory of development in terms of interpretation of the concepts: "sustainable economic development of enterprise", "business leadership"

The paper presents a methodological approach to the formation of business leadership, which is based on the behavioral theory of the firm and the system approach and takes into account the main characteristics of the organizational architecture in its interaction with the external environment through the consolidation of all the major driving forces of the enterprise.

The elements of organizational architectonics are defined and structured. Determined the factors hindering the formation of business leadership of domestic machine-building enterprises. Methodological support for evaluating the impact of human capital on the sustainability of economic development of enterprises has been developed and approved. Scientific and methodological basis for the intellectualization of activities was substantiated. Methodological approach and applied recommendations for introducing corporate culture of innovative type are proposed. Methodological bases of functioning of organizational-economic mechanism for providing stability of development of machine-building enterprises are formed. Methodological tools for managing organizational architectonics are offered. The strategy of enterprise development on the basis of forecasting of investments into human capital is defined.

As a result of the conducted research it was established that ensuring the sustainability of economic development of machine building enterprises on the basis of business leadership should be based on the effective use of key competencies and dynamic capabilities. This enables the achievement of superior economic results.

Keywords: economic development of the enterprise, the stability of economic development, business leadership, human capital, institutional theory, system approach, integration, organizational architecture, strategic management of human capital.