

Узагальнення досвіду використання соціальних інструментів управління персоналом на переробних підприємствах України

Generalization of the Experience of Using Social Tools of Personnel Management at Processing Enterprises of Ukraine

Ірина Серняк¹
Iryna Serniak

¹ *Ivano-Frankivsk State College of Technology and Business*
Yevhena Konovaltsia Street, Ivano-Frankivsk, Ukraine

DOI: [10.22178/pos.50-5](https://doi.org/10.22178/pos.50-5)

JEL Classification: M12

Received 20.08.2019
Accepted 25.09.2019
Published online 30.09.2019

Corresponding Author:
ira_sernyak@ukr.net

© 2019 The Author. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 License 

Анотація. У статті описано сучасний стан вітчизняної переробної промисловості, що характеризується позитивною динамікою зростання сумарного обсягу виробленої продукції та частки цієї галузі в структурі валового внутрішнього продукту. Наголошено, що загальнонаціональна політика держави у сфері людських ресурсів і правильно розставлені пріоритети кадрової політики підприємств, зокрема щодо використання соціальних інструментів управління персоналом, дозволяють наростити трудовий потенціал для інтенсивного промислового розвитку. Подано авторський підхід до визначення соціального інструментарію управління персоналом підприємства та виокремлено десять його компонентів.

Висунуто гіпотезу, що використання комплексу соціальних інструментів управління персоналом тісно пов'язане з розвитком підприємства загалом і дозволяє цілеспрямовано використовувати зусилля працівників з метою підвищення ефективності та результативності діяльності організації. Для перевірки цієї гіпотези проведено аналіз офіційної статистичної інформації щодо динаміки кількості найманих працівників, витрат на персонал, обсягів виробленої продукції та доданої вартості, впровадження інновацій і витрат на них у переробній промисловості України в період з 2014 по 2017 рр. На підставі статистичного дослідження зроблено висновок, що кількість трудових ресурсів, їх матеріальна мотивація, технологія та організація виробництва не є визначальними чинниками зростання обсягів виробленої продукції у переробній промисловості України та збільшення доданої вартості у цій галузі.

Висловлено припущення, що такими чинниками можуть бути підприємницькі здібності й ефективність управління людськими ресурсами, зокрема на основі використання соціального інструментарію управління персоналом. Приклад п'яти досліджуваних переробних підприємств України показав, що рівень використання соціального інструментарію управління персоналом підприємствами переробної промисловості за визначеною нами методикою є середній. При цьому домінуючими соціальними інструментами управління персоналом є забезпечення добробуту працівників і якості трудового життя, планування та розвиток кар'єри працівника, управління ефективністю, мінімізація та управління конфліктами. Натомість низький рівень використання соціальних інструментів участі працівників в управлінні підприємством, налагодження ефективного соціального партнерства, зворотного зв'язку, консультування та коучингу віддзеркалюють застаріле розуміння персоналу як робочої сили, а не як найважливішого ресурсу підприємства. Запропоновано переробним підприємствам України системно використовувати соціальний інструментарій управління персоналом як дієвий механізм формування людського капіталу, що сприяє промислового й інноваційному розвитку галузі.

Ключові слова: управління персоналом; соціальний інструментарій управління персоналом; переробна промисловість; людський капітал; інновації; ефективність.

Abstract. The article describes the current state of the domestic processing industry, which is characterized by the positive dynamics of growth of the total volume of manufactured goods and the share of this industry in the structure of gross domestic product. It is emphasized that the country's national human resources policy and properly prioritized HR policies of enterprises, in particular with regard to the use of social tools of personnel management, allow to increase the labor potential for intensive industrial development.

The author's approach to defining the social toolkit for managing the personnel of the enterprise is presented and ten of its components are distinguished. It is hypothesized that the use of a set of social personnel management tools is closely linked to the development of the enterprise as a whole and allows the purposeful use of employees' efforts in order to increase the efficiency and effectiveness of the organization. To test this hypothesis, the analysis of official statistical information on the dynamics of the number of employees, personnel costs, output and value, the introduction of innovations and their costs in the processing industry of Ukraine in the period from 2014 to 2017 is added. On the ground of the statistical study, it has been concluded that the quantity of labor resources, their material motivation, technology and organization of production are not determinants of the increase in the volume of manufactured products in the processing industry of Ukraine and increasing the added value in this area.

It is suggested that such factors may be entrepreneurial skills and effectiveness of human resource management, in particular, on the basis of the use of social tools of personnel management. The example of the five surveyed processing enterprises in Ukraine showed that the level of using the social tool of personnel management by the enterprises of the processing industry, according to the method we defined, is average. At the same time, the dominant social tools of personnel management are to ensure the well-being of employees and the quality of their life, to plan and develop an employee's career, to manage efficiency, to minimize and manage conflicts. Instead, the low level of using the social tools for employees' involvement in managing an enterprise, establishing effective social partnership, feedback, counseling and coaching reflect the outdated understanding of the staff as the working force rather than as the critical resource of the enterprise. It is suggested that processing enterprises of Ukraine systematically use the social toolkit of personnel management as an effective mechanism of human capital formation, which contributes to the industrial and innovative development of the industry.

Keywords: personnel management; social toolkit of personnel management; processing industry; human capital; innovation; efficiency.

ВСТУП

Сучасний стан вітчизняної переробної промисловості характеризується позитивною динамікою зростання сумарного обсягу виробленої продукції та частки цієї галузі в структурі валового внутрішнього продукту (ВВП) протягом 2010-2018 рр. Разом із торгівлею переробна промисловість залишається основним драйвером економіки України. Про це свідчать дані дослідження показників ВВП, його структури за різними методами розрахунку та валової доданої вартості, проведеного Офісом з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України. Так, частка переробної промисловості у структурі валової доданої вартості, розрахованої як різниця між випуском в основних цінах та проміжним

споживанням, складала 14,7 % у 2017 р., що відповідає показнику 2010 р. (14,9 %), але майже на 2 % перевищує показник 2013 р. [1, с. 12]. У фактичних цінах переробна промисловість за перший квартал 2018 р. згенерувала у ВВП України 84 млрд. грн., що суттєво перевищує результат за аналогічний період у 2016 (55,1 млрд. грн.) і у 2017 (69,2 млрд. грн.) роках [1, с. 24–25].

Однак, в Україні досі спостерігається низька у порівнянні з європейськими країнами частка технологічних та високотехнологічних галузей у доданій вартості переробної промисловості. За цим показником наша країна поступається Німеччині, Франції, Словаччині, Великобританії та Польщі. Однією з причин такої ситуації є низька інноваційна активність.

Так, за даними Всесвітнього економічного форуму (*World Economic Forum*) за рівнем витрат на дослідження та розробки Україна посідає 50-те місце зі ста аналізованих країн, а за обсягами впровадження бізнесу нових технологій – 71 місце, значно відстаючи від країн-сусідів. Крім того, до гальмування інноваційного розвитку призводить і низька позиція щодо державних закупівель високотехнологічних товарів (72 місце) та залучення іноземних інвестицій (46-те місце). За показником надходження прямих іноземних інвестицій Україна посідає передостаннє місце у групі референтних країн – 59-те місце, а обсяг залучених іноземних інвестицій у переробну промисловість України становить лише 12% обсягу російських прямих іноземних інвестицій [2, с. 10–12].

При цьому переробна промисловість традиційно демонструє високий рівень розвитку людського капіталу, що зумовлено насамперед якістю вищої освіти в Україні, якістю викладання природничо-наукових дисциплін, наявністю вчених та інженерів, розвитком навичок роботи з цифровими пристроями в населення. Гірша ситуація на вітчизняних переробних підприємствах зі здатністю залучати й утримувати таланти (90 місце) та показниками підвищення кваліфікації на робочих місцях (65 місце). Водночас, українські університети перебувають на досить високому – 38 – місці за якістю освіти, але при цьому якість професійної освіти оцінюється експертами Всесвітнього економічного форуму на нижчому рівні – 43 позиція [2, с. 12].

За показником кадрового забезпечення промисловості Україна має досить високий ступінь залучення населення у промисловість – 12,6 % усього працездатного населення, що відповідає середнім значенням показника у групі досліджуваних країн. Приклади країн з потужним промисловим потенціалом – Словаччини, Туреччини, Польщі – свідчать про важливість нарощення трудового потенціалу для інтенсивного промислового розвитку. І тут потрібна як загальнонаціональна політика держави у сфері людських ресурсів, так і правильно розставлені пріоритети кадрової політики підприємств, зокрема щодо використання соціальних інструментів управління персоналом. Тому проблема ефективності управління людськими ресурсами на промислових підприємствах України є особливо актуальною сьогодні.

Наукові публікації В. Лисак, Л. Лутай, Т. Панюк, О. Письменної, В. Шпандарук та інших вітчизняних вчених доводять, що найбільших успіхів в економічному розвитку досягають ті підприємства, де створені сприятливі умови для реалізації творчих здібностей працівників та впроваджуються передові інноваційні технології управління людським капіталом. Водночас, система соціальних інструментів управління персоналом, що спрямовані на максимальне використання людського потенціалу, його постійний розвиток і капіталізацію знань, умінь та навичок працівників підприємства, донині не була предметом комплексного наукового дослідження.

Метою роботи є узагальнення досвіду використання соціального інструментарію управління персоналом на переробних підприємствах України. Для цього нами запропоновано й апробовано методику оцінювання рівня використання соціальних інструментів управління персоналом на прикладі п'яти підприємств переробної промисловості.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Допомогти працівникам стати ефективнішими у їх діяльності є одним із фундаментально важливих завдань соціальних інструментів управління персоналом. Роботодавці залежать від якості роботи своїх працівників у процесі досягнення організаційних цілей і завдань, а співробітники мають мотиваційні потреби розвитку, визнання, статусу та досягнень, які можуть і повинні бути реалізовані за рахунок задоволеності працею та за рахунок трудових успіхів. Увага науковців і практиків до соціального інструментарію роботи з персоналом на підприємствах пояснюється, з одного боку, зростанням ефективності застосування нематеріальних засобів мотивування працівників в умовах мобільності персоналу та високої конкуренції на ринку праці. З іншого боку, глобальна економія усіх видів ресурсів, насамперед фінансових, спонукає підприємства до пошуку нових шляхів підвищення управлінської результативності.

В економічній літературі досі немає єдиного підходу до визначення соціальних інструментів управління персоналом. На нашу думку, вони ґрунтуються на соціально-психологічних методах менеджменту та спрямовані на забезпечення співробітникам

умов для поліпшення їх працездатності і, як наслідок, підвищення успішності підприємства. Незважаючи на те, що соціальний інструментарій управління персоналом не включає методи матеріального заохочення, в працівників з'являються інші механізми трудової мотивації, а саме: сприятливий морально-психологічний клімат у колективі, можливість участі в управлінні підприємством, постійний соціальний розвиток персоналу на основі зростання соціальних нормативів, підтримка ініціативності та творчого ставлення до виконання службових і громадських обов'язків [3, с. 77].

Проаналізувавши вітчизняні та зарубіжні дослідження з проблематики управління людськими ресурсами і практичний досвід провідних компаній у цій сфері, нами виокремлено такі соціальні інструменти управління персоналом [3, с. 77]:

- управління ефективністю;
- мінімізація та управління конфліктами;
- розвиток лідерства та побудова команди;
- планування та розвиток кар'єри працівника;

- посилення участі працівників в управлінні підприємством;
- забезпечення добробуту працівників і якості трудового життя;
- впровадження інноваційних форм навчання та розвитку персоналу;
- зворотній зв'язок, консультування та коучинг;
- налагодження ефективного соціального партнерства;
- розвиток інформаційної системи людських ресурсів.

Використання комплексу соціальних інструментів управління персоналом тісно пов'язане з розвитком підприємства загалом і дозволяє цілеспрямовано використовувати зусилля працівників з метою підвищення ефективності та результативності діяльності організації. Для підтвердження цієї гіпотези ми проаналізували офіційну статистичну інформацію щодо динаміки кількості найманих працівників, витрат на персонал, обсягів виробленої продукції та доданої вартості у переробній промисловості України в період з 2014 по 2017 рр. (табл. 1).

Таблиця 1 – Динаміка кількості найманих працівників, витрат на персонал, обсягів виробленої продукції та доданої вартості у переробній промисловості України в період з 2014 по 2017 рр.

Рік	Кількість найманих працівників у суб'єктів господарювання, тис. осіб	Витрати на персонал, млн. грн.	У тому числі:		Частка відрахувань на соціальні заходи у витратах на персонал, %	Обсяг виробленої продукції (товарів, послуг) суб'єктів господарювання, млн. грн.	Додана вартість за витратами виробництва у суб'єктів господарювання, млн. грн.
			Витрати на оплату праці, млн. грн.	Відрахування на соціальні заходи, млн. грн.			
2014	1696,9	96122,4	70433,8	25688,6	26,7	978699	281305,7
2015	1542,4	104785,7	78831,3	25954,4	24,8	1191295,6	309613,7
2016	1506,8	113326,9	93296,5	20030,4	17,7	1357839	344454,6
2017	1535,9	149667,1	123482,8	26184,3	17,5	1774332,5	459713,5

Джерело: розроблено автором на основі [4, 5, 6, 7].

За результатами аналізу даних Державної служби статистики України встановлено, що при загальному зниженні кількості найманих працівників у переробній промисловості на 9,5 % і зменшенні частки витрат на соціальні заходи у витратах на персонал з 26,7 % у 2014 р. до 17,5 % у 2017 р., обсяг виробленої продукції у цій галузі зріс на 81,3 %, а додана вартість – на 63,4 %. Таким чином, витрати на соціальні заходи, які містять суму єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників підприємс-

тва, що сплачує роботодавець, не впливають на продуктивність праці. Щодо зростання витрат на персонал загалом, які за 4 роки збільшилися на 55 %, то їх динаміка зумовлена не управлінським рішенням щодо підвищення матеріальної мотивації працівників, а законодавчим зростанням удвічі розміру мінімальної заробітної плати з 1 січня 2017 р. Тому вони також не можуть бути чинником зростання обсягів виробленої продукції та доданої вартості.

Ефективність використання основних факторів економічного зростання будь-якого суб'єкта господарювання об'єктивно залежить від його можливості та вміння організувати процес виробництва на основі передових технологій. Саме організація виробництва на основі новітніх технологій забезпечує найбільш повне й ефективне використання трудових, матеріальних і фінансових ресурсів суб'єктів господарювання, зниження собівартості та підвищення якості продукції, зрос-

тання продуктивності праці, істотне скорочення тривалості циклу «дослідження – проектування – виробництво – реалізація», підвищення темпів відновлення продукції та розвиток науково-технічного прогресу [8, с. 36]. Аналіз впливу цього чинника на зростання обсягів виробленої продукції та доданої вартості в переробній промисловості України проводився на основі офіційних статистичних даних за 2014-2018 рр. (табл. 2).

Таблиця 2 – Динаміка впровадження інновацій і витрат на них у переробній промисловості України протягом 2014-2018 рр.

Рік	Частка кількості підприємств, що впроваджували інновації (продукцію та/або технологічні процеси), в загальній кількості промислових підприємств, %	Впроваджено нових технологічних процесів, од.	Впроваджено виробництво інноваційних видів продукції (товарів, послуг), од.	Витрати на інновації, млн. грн.	У тому числі, придбання машин обладнання та програмного забезпечення, млн. грн.
2014	12,1	1743	3661	7695,9	5115,3
2015	15,2	1217	3136	13813,7	11141,3
2016	16,6	3489	4139	23229,5	19829,0
2017	14,3	1831	2387	9117,5	5898,8
2018	15,6	2002	3843	12180,1	8291,3

Джерело: розроблено автором на основі [9, 10].

З табл. 2 помітно, що частка кількості підприємств, що впроваджували інновації, зростає за 5 років на 29 %, кількість впроваджених нових технологічних процесів – майже на 15 %, кількість впроваджених виробництв інноваційних видів продукції – на 5 %, витрати на інновації загалом – на 58,3 %, а витрати на придбання машин обладнання та програмного забезпечення – на 62 %. Розвиток інновацій може частково слугувати чинником зростання обсягів виробленої продукції та доданої вартості у переробній промисловості за період 2014-2017 рр., але через специфіку довгострокової віддачі від таких інвестицій ефекту варто очікувати, як правило, через 5-10 років. Тобто результати 2017 р. можуть бути наслідком інноваційної активності підприємств 2013-2014 рр., а дані 2014 р. виглядають не надто обнадійливими.

З проведеного аналізу статистичної інформації 2014-2018 рр. робимо висновок, що кількість трудових ресурсів, їх матеріальна мотивація, технологія та організація виробництва не є визначальними чинниками зростання

обсягів виробленої продукції у переробній промисловості України та збільшення доданої вартості у цій галузі. Припускаємо, що такими чинниками можуть бути підприємницькі здібності й ефективність управління людськими ресурсами, зокрема на основі використання соціального інструментарію управління персоналом.

Аналіз стану використання комплексу соціальних інструментів управління персоналом на підприємствах переробної промисловості проводився нами на прикладі таких підприємств: ТзОВ «Зірка» (м. Копичинці Тернопільської обл.), ТзОВ «Самбірська птахофабрика», ТзОВ «Молокозавод «Самбірський», ПФ «Білаки» (с. Стрільковичі Львівської обл.), ТзОВ «Батіг» (с. Суходіл Тернопільської обл.). Для оцінювання політики підприємств у цій сфері запропоновано керівникам кадрових служб або менеджерам з персоналу визначати рівень застосування у практичній діяльності кожного з 10-ти соціальних інструментів управління персоналом за 10-бальною шкалою, де 1 – найнижчий бал, 10 – найвищий

бал, 0 – відсутність конкретного соціального інструменту. Запропоновано таку сумарну шкалу рівня використання соціального інструментарію управління персоналом підприємства: 21-40 балів – низький рівень; 41-60 балів – середній рівень; 61-80 балів – достат-

ній рівень; 81-100 балів – високий рівень. Ця методика пройшла успішну апробацію на згаданих вище п'яти переробних підприємствах. Її узагальнені результати відображено в табл. 3.

Таблиця 3 – Рівень використання соціальних інструментів управління персоналом досліджуваними підприємствами (2018-2019 рр.)

Підприємства	Використання соціальних інструментів управління персоналом, бали										Сумарний бал
	управління ефективністю	мінімізація та управління конфліктами	розвиток лідерства та побудова команди	планування та розвиток кар'єри працівника	посилення участі працівників в управлінні підприємством	забезпечення добробуту працівників і якості трудового життя	впровадження інноваційних форм навчання та розвитку персоналу	зворотній зв'язок, консультування та коучинг	налагодження ефективного соціального партнерства	розвиток інформаційної системи людських ресурсів	
ТзОВ «Зірка»	7	7	4	5	3	6	5	0	2	4	43
ТзОВ «Самбірська птахофабрика»	6	6	5	6	4	8	7	1	3	6	52
ТзОВ «Молокозавод «Самбірський»	7	6	7	7	4	7	7	3	4	6	58
ПФ «Білаки»	5	6	6	7	3	8	5	2	1	4	47
ТзОВ «Батіг»	5	5	6	6	3	7	4	0	1	4	41

Джерело: власна розробка.

За результатами оцінювання встановлено, що рівень використання соціального інструментарію управління персоналом підприємствами переробної промисловості визнано як середній (41–58 балів). Домінуючими соціальними інструментами управління персоналом на досліджуваних підприємствах є забезпечення добробуту працівників і якості трудового життя, планування та розвиток кар'єри працівника, управління ефективністю, мінімізація та управління конфліктами. Низький рівень використання соціальних інструментів участі працівників в управлінні підприємством, налагодження ефективного соціального партнерства, зворотного зв'язку, консультування та коучингу віддзеркалюють застаріле розуміння персоналу як робочої сили, а не як найважливішого ресурсу підприємства. Тому вітчизняним підприємствам варто більше уваги звертати на використання

соціального інструментарію управління персоналом, використовуючи, зокрема, досвід успішних зарубіжних компаній.

ВИСНОВКИ

Соціальний інструментарій управління персоналом ґрунтується на соціально-психологічних методах менеджменту та спрямований на забезпечення співробітникам умов для поліпшення їх працездатності і, як наслідок, підвищення успішності підприємства. Результати аналізу офіційних статистичних даних по переробній промисловості України свідчать, що соціальні інструменти в комплексі з підприємницькими здібностями та ефективністю управління людськими ресурсами загалом можуть забезпечити зростання обсягів виробленої продукції та збіль-

шення доданої вартості. Приклад п'яти досліджуваних переробних підприємств України показав, що рівень використання соціального інструментарію управління персоналом підприємствами переробної промисловості за визначеною нами методикою є середній. При цьому домінуючими соціальними інструментами управління персоналом є забезпечення добробуту працівників і якості трудового життя, планування та розвиток кар'єри працівника, управління ефективністю, мінімізація та управління конфліктами. Натомість низький рівень використання соціальних інструментів участі працівників в управлінні підприємством, налагодження ефективного соціального партнерства, зворотного зв'язку,

консультування та коучингу віддзеркалюють застаріле розуміння персоналу як робочої сили, а не як найважливішого ресурсу підприємства.

Отже, несистемне використання соціального інструментарію управління персоналом як дієвого механізму формування людського капіталу підприємства та суспільства загалом знижує промисловий та інноваційний розвиток переробних підприємств. Тому подальші дослідження мають бути спрямовані на формування практичного механізму розвитку комплексу соціальних інструментів управління персоналом у контексті забезпечення загального економічного зростання галузі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES

1. Office of Financial and Economic Analysis in the Verkhovna Rada of Ukraine. (2018). *Valovyi vnutrishnii produkt u 2010-2018 rr.* [Gross Domestic Product in 2010–2018]. Kyiv (in Ukrainian) [Офіс з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України. (2018). *Валовий внутрішній продукт у 2010–2018*. Київ].
2. Deineko, L. (Ed.). *Rozvytok promyslovosti dlia zabezpechennia zrostannia ta onovlennia ukraïnskoi ekonomiky* [Industry Development for Growth and Renewal of the Ukrainian Economy]. Kyiv (in Ukrainian) [Дейнеко, Л. (Ред.). (2018). *Розвиток промисловості для забезпечення зростання та оновлення української економіки*. Київ].
3. Serniak, I. (2019). Rol sotsialnykh instrumentiv upravlinnia personalom u rozvytku liudskykh resursiv orhanizatsii [The role of social tools of personnel management in the development of human resources of the organization]. *Galician Economic Bulletin*, 59(4), 75–83 (in Ukrainian) [Серняк, І. (2019). Роль соціальних інструментів управління персоналом у розвитку людських ресурсів організації. *Галицький економічний вісник*, 59(4), 75–83].
4. State Statistics Service of Ukraine. (2019). Kilkist naimanykh pratsivnykiv u subiektiv hospodariuvannia za vydamy ekonomichnoi diialnosti u 2010-2017 [Number of employees in economic entities by type of economic activity in 2010-2017]. Retrieved April 21, 2019, from https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/sze.htm (in Ukrainian) [Державна служба статистики України. (2019). *Кількість найманих працівників у суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності у 2010-2017*. Актуально на 21.04.2019. URL: https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/sze.htm].
5. State Statistics Service of Ukraine. (2019). *Vytraty na personal subiektiv hospodariuvannia za vydamy ekonomichnoi diialnosti u 2013-2017* [Personnel costs of economic entities by type of economic activity in 2013-2017]. Retrieved April 21, 2019, from https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/sze.htm (in Ukrainian) [Державна служба статистики України. (2019). *Витрати на персонал суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності у 2013-2017*. Актуально на 21.04.2019. URL: https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/sze.htm].
6. State Statistics Service of Ukraine. (2019). *Obsiah vyroblenoi produktsii (tovariv, posluh) subiektiv hospodariuvannia za vydamy ekonomichnoi diialnosti u 2013-2017* [Volume of output of products (goods, services) of economic entities by types of economic activity in 2013-2017]. Retrieved April 21, 2019, from https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/sze.htm (in Ukrainian) [Державна служба статистики України. (2019). *Обсяг виробленої продукції (товарів,*

послуг) суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності у 2013-2017.

Актуально на 21.04.2019. URL: https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/sze.htm].

7. State Statistics Service of Ukraine. (2019). *Dodana vartist za vytratamy vyrobnytstva subiektiv hospodariuvannia za vydamy ekonomichnoi diialnosti u 2013-2017* [Added value by cost of production of economic entities by type of economic activity in 2013-2017]. Retrieved April 21, 2019, from https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/sze.htm (in Ukrainian) [Державна служба статистики України. (2019). *Додана вартість за витратами виробництва суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності у 2013-2017*. Актуально на 21.04.2019. URL: https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/sze.htm].
8. Venher, V. (2016). *Pokaznyky ekonomichnoho zrostantia: haluzevyi aspekt* [The economic growth: industry-specific aspects]. *Black Sea Economic Studies*, 7, 33–37 (in Ukrainian) [Венгер, В. (2016). Показники економічного зростання: галузевий аспект. *Причорноморські економічні студії*, 7, 33–37].
9. State Statistics Service of Ukraine. (2019). *Zahalnyi obsiah vytrat za napriamamy innovatsiinoi diialnosti promyslovykh pidpriemstv (2000-2018)* [Total expenditures by industrial enterprises (2000–2018)]. Retrieved April 21, 2019, from https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/ni.htm (in Ukrainian) [Державна служба статистики України. (2019). *Загальний обсяг витрат за напрямками інноваційної діяльності промислових підприємств (2000–2018)*. Актуально на 21.04.2019. URL: https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/ni.htm].
10. State Statistics Service of Ukraine. (2019). *Vprovadzhennia innovatsii na promyslovykh pidpriemstvakh (2000-2018)* [Implementing Innovation in Industrial Enterprises (2000–2018)]. Retrieved April 21, 2019, from https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/ni.htm (in Ukrainian) [Державна служба статистики України. (2019). *Впровадження інновацій на промислових підприємствах (2000–2018)*. Актуально на 24.04.2019. URL: https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/ni.htm].