

УДК 334.75:005.336.5

JEL classification: 24

Андрій КАРПЕНКО

доктор економічних наук, професор,

професор кафедри економіки та митної справи

Національного університету «Запорізька політехніка»,

директор Запорізького кластеру «Інжиніринг-Автоматизація-Машинобудування»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5717-4349>

Наталя КАРПЕНКО

кандидат наук з державного управління, доцент,

доцент кафедри економіки та митної справи

Національного університету «Запорізька політехніка»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9301-3649>

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА БІЗНЕС-МОЖЛИВОСТЕЙ ММСП У БІЗНЕС-ОБ'ЄДНАННЯХ

***Анотація.** Стаття присвячена дослідженню розвитку людського капіталу та інтелектуальних активів у бізнес-об'єднаннях. Обґрунтовано вагоме місце саме інтелектуальних активів у людському капіталі, що визначають вищу результативність діяльності підприємств. Інтелектуальні активи людського потенціалу доцільно розглядати як унікальний вид ресурсів – інтегральний компонент людського потенціалу, який трансформується (інтегрується) в структуру інтелектуального капіталу та ґрунтується на особливих (рідкісних та виняткових) економічних ресурсах, що є результатом інтелектуальної творчої, науково-дослідної й винахідницької діяльності і здатний забезпечити отримання майбутніх соціально-економічних вигід. Розкрито важливе місце мікро-, малих і середніх підприємств (ММСП) у розвитку національної економіки. Наведено динаміку змін у структурі обсягу реалізованої продукції та найманого персоналу. Визначено, що попри переваги ММСП мають ряд обмежуючих ресурсних можливостей (матеріальних і нематеріальних активів, фінансових ресурсів, вільний час тощо). Доведено можливість посилення спроможності ММСП у частині підвищення їх конкурентоспроможності та впливу на економічний розвиток через формування кластерів (та інших бізнес-об'єднань).*

Розкрито особливості кластерних організацій як створених за визначеними цілями і узгодженими принципами об'єднань підприємств та інших інституцій, які спроможні створювати ланцюги доданої вартості (ЛДВ) та продукувати синергетичний ефект, а це в свою чергу зміцнює і покращує їх позиції у конкурентній боротьбі в локальному середовищі конкретної країни чи регіону та забезпечує реалізацію нових можливостей на зовнішніх ринках. Кластери здатні забезпечувати суттєвий розвиток людського капіталу, оскільки в них концентрується переважно проактивні підприємці, які володіють певним знаннями й навичками, готові до власного розвитку та здатні ділитися досвідом і кооперуватися в нових проєктах. Поєднання різних ресурсів підприємств у кластерних організаціях (та інших бізнес-об'єднаннях) визначає суттєві можливості для отримання синергетичних ефектів. Охарактеризовано основні функції та переваги, які можуть посилювати ММСП при об'єднанні в кластери (та інші бізнес-об'єднання).

Ключові слова: людський капітал, кластер, бізнес-об'єднання, синергетичні ефекти, економічне зростання, інтелектуальні активи, інновації.

Andrii KARPENKO

Doctor of Economics, Professor,

Professor of the Department of Economics and Customs

National University «Zaporizhzhia Polytechnic»,

CEO Zaporizhzhia Cluster "Engineering–Automation–Machinery"

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5717-4349>

Natalia KARPENKO

Candidate of Sciences in Public Administration, Associate Professor,

Associate Professor of the Department of Economics and Customs

National University «Zaporizhzhia Polytechnic»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9301-3649>

HUMAN CAPITAL AND BUSINESS OPPORTUNITIES REPORT MSME IN BUSINESS MEMBERSHIP ORGANIZATION

Abstract. *The article is devoted to the study of the development of human capital and intellectual assets in business associations. The important place of intellectual assets in human capital, which determine the higher performance of enterprises, is substantiated. Intellectual assets*

of human potential should be considered as a unique type of resources - an integral component of human potential, which is transformed (integrated) into the structure of intellectual capital and is based on special (rare and exceptional) economic resources, which are the result of intellectual creative, scientific research and inventive activities and able to ensure receipt of future socio-economic benefits.

The important place of micro, small and medium enterprises (MSMEs) in the development of the national economy is revealed. The dynamics of changes in the structure of the volume of products sold and employed personnel are given. It was determined that, despite the advantages, MSMEs have a number of limiting resource capabilities (tangible and intangible assets, financial resources, free time, etc.). The possibility of strengthening the capacity of MSMEs in terms of increasing their competitiveness and influence on economic development through the formation of clusters (and other business membership organization) has been proven. The peculiarities of cluster organizations are revealed as associations of enterprises and other institutions created according to defined goals and agreed principles, which are able to create value-added chains (VCA) and produce a synergistic effect, which in turn strengthens and improves their position in the competition in the local environment of a specific country or region and ensures the implementation of new opportunities in foreign markets. Clusters are able to ensure significant development of human capital, as they are concentrated mainly proactive entrepreneurs who possess certain knowledge and skills, are ready for their own development and are able to share experience and cooperate in new projects. The combination of various resources of enterprises in cluster organizations (and other business membership organization) determines significant opportunities for obtaining synergistic effects. The main functions and advantages that can strengthen MSMEs when joining clusters (and other business membership organization) are characterized.

Keywords: *human capital, cluster, business membership organization, synergistic effects, economic growth, intellectual assets, innovation.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У розвинених країнах світу особлива увага влади та суспільства концентрується на розвитку людського капіталу та особливо інтелектуальної складової, які є визначальними у забезпеченні їх економічного зростання. Особливо відчутним у висококонкурентному середовищі стає вплив людського капіталу на модернізацію економіки, формування позитивних трендів на різних галузевих ринках. Реалізувати відповідні заходи для стимулювання розвитку людського капіталу всім країнам не вдається з однаковими результатами, оскільки у розвинених країнах національне багатство на 70%

формується людським капіталом і лише на 3% природними ресурсами, а в Україні – відповідно на 33% і 24% (на 44% фізичним капіталом) [1]. Зазначені факти доводять про значні резерви зростання значення людського капіталу, особливо його інтелектуальної складової в розвитку України. Вагоме місце у забезпеченні та реалізації вказаних можливостей належить різним бізнес-об'єднанням і кластерним організаціям, які історично набули форм активних учасників ринкової економіки для кооперації у використанні активів, розвитку та реалізації спільних інтересів ММСП. Тому припускаємо, що забезпечити розвиток людського капіталу та бізнес-можливостей для мікро-, малих і середніх підприємств (ММСП) в Україні можна за умови популяризації формування та поширення практики створення бізнес-об'єднань та кластерних організацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми та особливості розвитку людського капіталу, а також окремих аспектів інтелектуальної складової були глибоко висвітлені у наукових працях українських вчених, серед яких В. Антонюк, Л. Безтелесна, О. Грішнова, О. Дороніна, О. Кендюхов, А. Колот, Е. Лібанова, Г. Назарова, І. Петрова, Л. Шаульська та ін. Дослідженням питань формування та розвитку кластерів і бізнес-об'єднань присвячені публікації закордонних та українських науковців О. Амоші, А. Васильченко, О. Задой, С. Козловського, В. Панченка, М. Портера, М. Гудзь, О. Юрчака та ін. Попри суттєві здобутки зазначених науковців саме питання розвитку людського капіталу та бізнес-можливостей ММСП у бізнес-об'єднаннях залишаються недостатньо висвітленими.

Метою статті є дослідження розвитку людського капіталу та бізнес-можливостей ММСП у бізнес-об'єднаннях.

Виклад основного матеріалу дослідження. Повномасштабне вторгнення російської армії на територію України 24 лютого 2022 р. порушило розпочаті трансформації та тренди змін у соціально-економічному розвитку країни. І хоча зусилля влади та української політичної еліти, практичні кроки щодо формування демократичних принципів і розбудови ринкової економіки експерти та громадськість часто оцінювали з критичними висновками, загальне лихо змусило суспільство консолідуватися. Суттєвий опір українців, визначені пріоритети та розподіл ресурсів на початок вторгнення, активна комунікація з цивілізованим світом дозволили зупинити та протистояти ворогу. Однак, негативні наслідки пандемії COVID-19, сучасної глобалізації та мілітаризації окремих економік світу спричинили загострення відносин щодо розподілу ресурсів і сфер впливу, що не дозволило на сьогодні припинити війну та відновити територіальну цілісність України.

Успіхи української армії та післявоєнне відновлення України залежить від консолідації стейкхолдерів усіх рівнів у напрямі модернізації економіки та інноваційних змін, що здатне

забезпечити лідери та їх команди. Провідна роль в цьому процесі належить освітній і бізнес-діяльності щодо ефективного використання різних ресурсів і людського капіталу. І сьогодні Уряд України покладає великі надії у забезпеченні перемоги, відновленні та економічному зростанні на міжнародну донорську підтримку, яка можлива за умови послідовних узгоджених кроків реформування суспільно-економічних процесів і розвитку людського капіталу, особливо через інтелектуальні активи, у вигляді знань, умінь, навичок, здібностей, які формуються під впливом чинників освітнього середовища.

Інтелектуальні активи в своїй основі представлені як активи, що створені за рахунок інтелектуальної праці, характерної для людини, яка володіє певним інтелектом та має можливості до його нарощення та комерціалізації. [2]. Саме за допомогою цих складових, приблизно 80% ВВП провідних країн світу забезпечується часткою нових знань, що підтверджує ключову роль людського капіталу в соціально-економічному розвитку.

Загальновизнаним є ключове значення саме інтелектуальної складової людського потенціалу, вивчення якої дозволяє виділити інтелектуальні активи. Інтелектуальні активи є видом унікального ресурсу, який є невичерпним і здатним до самовідтворення, вільний для законної комерційної передачі та при правильному використанні дозволяє підвищити прибуток підприємства, сприяє розвитку економіки в цілому. Інтелектуальні активи людського потенціалу – це окремі елементи людського потенціалу, які поступово накопичуються і трансформуються з самого народження людини в процесі її виховання, культурного розвитку і залучення до здорового способу життя, отримання освіти і професійного навчання, а також інтелектуальні результати діяльності людини, що розглядаються як когнітивні, емоційні та креативні компетентності [2, с. 55].

Інтелектуальні активи людського потенціалу доцільно розглядати як унікальний вид ресурсів – інтегральний компонент людського потенціалу, який трансформується (інтегрується) в структуру інтелектуального капіталу та ґрунтується на особливих (рідкісних та виняткових) економічних ресурсах, що є результатом інтелектуальної творчої, науково-дослідної й винахідницької діяльності і здатний забезпечити отримання майбутніх соціально-економічних вигід. Формування інтелектуальних активів населення обумовлюється освітніми умовами, які відображають синтез особливостей системи освіти, умов доступності здобуття знань і безпосередньо якості реалізації освітніх програм, що може бути забезпеченим лише за умов об'єднання зусиль владних структур на різних економічних рівнях, освітньо-наукової спільноти, бізнесу та громадськості в узгодженні основних пріоритетів [3, с. 163].

Відомо, що формування інтелектуальних активів населення забезпечується переважно у освітньому середовищі та в процесі практичної діяльності. Відповідно суттєвим є вплив

різних середовищ та оточення, що реалізується також через різні фахові спільноти, бізнес-об'єднання.

Жорстка нова реальність в умовах війни змушує сьогодні бізнес вкотре переглядати власні можливості до відновлення, стабілізації та розвитку. Актуальним стає побудова нових зв'язків, за умови порушення стабільного надходження ресурсів, виробництва, логістики та потенційного попиту. Попри значні втрати матеріальних активів суттєвою є проблема з людськими ресурсами. Значні міграційні потоки з півдня та східної частини країни на західну, а також і за кордон розширили спектр невизначеності для бізнесу. Вагомими залишаються ускладнення в частині ведення бізнесу в безпосередній близькості до фронту. В таких умовах на додаток загострюється стабільність бізнесу з причини значного психологічного тиску на персонал. Зазначені обставини вчергове спричиняють новий поштовх до консолідації українського суспільства. Об'єднання спочатку переважно поширювалося у суспільній діяльності та волонтерстві, але згодом перетікало й у площину бізнесу, зокрема через розширення кластерної ініціативи [4, с. 62-63].

Кластери, враховуючи досвід розвинених країн, разом з університетами претендують на лідерство у формуванні регіональних інноваційних екосистем. Про позитивні ефекти кластерної співпраці в черговий раз в Україні почали активно поширювати інформацію та ініціювати розвиток у 2020 р. Представники окремих бізнес-об'єднань (АПШАУ, ТПП, АРР тощо) за підтримки міжнародних донорських програм започаткували створення ряду кластерних ініціатив, а також стимулювали реанімацію існуючих кластерів, що набуло особливого поширення після військового вторгнення росії.

У кластерах ММСП отримують ряд ефектів, оскільки забезпечується: консолідація ресурсів і сумісне ефективне використання спільних активів, обмін досвідом і налагоджування ділових контактів, навчання та підвищення експертності, аутсорсинг послуг і сертифікація, загальне збільшення обсягів і структури пропонованих послуг тощо. Кластерні організації характеризуються потужними мобілізаційними можливостями та високою конкурентоспроможністю, особливо коли враховувати поточну підтримку різними навчальними програмами щодо розуміння сутності та ролі кластерів, кластерного менеджменту, а також реалізації процесів інституціоналізації таких структур, розвитку їх спільних активів та експортного потенціалу тощо. Окремі поточні програми, що вже реалізовані на сьогодні залучили до даного напрямку велику кількість проактивних бізнесів та громадян, освітні заклади та владні інститути, посприяли розвитку власного потенціалу і потенціалу різних локальних утворень, розвитку інфраструктури тощо.

Поява класичних визначень кластеру припадає на 80-90-ті роки ХХ ст., коли засновник кластерної теорії М. Портер сформулював декілька підходів трактування даного поняття: географічний, галузевий (промисловий), мережевий, синергетичний і міжгалузевий. Зокрема, кластери – це сконцентровані за географічною ознакою групи взаємопов'язаних компаній, спеціалізованих постачальників послуг, фірм у споріднених галузях, а також пов'язаних з їх діяльністю організацій (наприклад, університетів, агентств зі стандартизації, а також торговельних об'єднань) у певних сферах, що конкурують і водночас здійснюють спільну діяльність [4]; ряд галузей, пов'язаних через зв'язки покупець-постачальник або постачальник-покупець, або через загальні технології, загальні канали закупівель або розподілу, або загальні трудові об'єднання [5]. Тобто, кластери є складним і багатоаспектним явищем, яке засноване на синергії об'єднаних підприємств і організацій різних типів з метою консолідації ресурсів і розширення власних можливостей, підвищення конкурентоспроможності.

Кластером є створене за визначеними цілями і узгодженими принципами об'єднання взаємопов'язаних підприємств та інших інституцій, які спроможні продукувати синергетичний ефект, а це в свою чергу зміцнює і покращує їх позиції у конкурентній боротьбі в локальному середовищі конкретної країни чи регіону та забезпечує реалізацію нових можливостей на зовнішніх ринках.

Кластери, як і інші бізнес-об'єднання надають своїм членам актуальну інформацію, юридичну підтримку та можливість відстоювати свої права й інтереси, дозволяють спільно вирішувати нагальні проблеми та представляти єдиний голос у діалозі з владою. Вони також сприяють розвитку експорту, інноваціям, покращенню кадрового потенціалу та створенню галузевих стандартів якості. Участь у таких бізнес-об'єднаннях дозволяє підприємцям рухатись у ногу з часом, отримувати необхідні інструменти для зростання та забезпечує підтримку в підприємницькому середовищі при взаємодії з державними та місцевими органами влади [6].

Світова практика доводить, що кластери (та інші бізнес-об'єднання) є ключовими осередками у ринковій економіці, що здатні оптимізувати відносини між головними стейкхолдерами різних локальних рівнів через певну узгодженість запитів і дій. Вони відіграють важливу роль у економічному розвитку країни, оскільки їх функцією є об'єднання переважно ММСП здатних не лише створювати значну кількість робочих місць, але і генерувати додану вартість, розширювати експорт, сприяти комерціалізації та поширенню інновацій тощо. Діяльність ММСП сприяє забезпеченню добробуту населення та підвищенню загальної конкурентоспроможності країни.

В Україні, як і в інших розвинених економіках світу, ММСП є доволі чисельним, що ускладнює діалог з ними за відсутності розвинених бізнес-об'єднань. Зокрема, динаміка кількості малих (і мікро-) і середніх підприємств в Україні за останні роки зростала (рис. 1) [8].

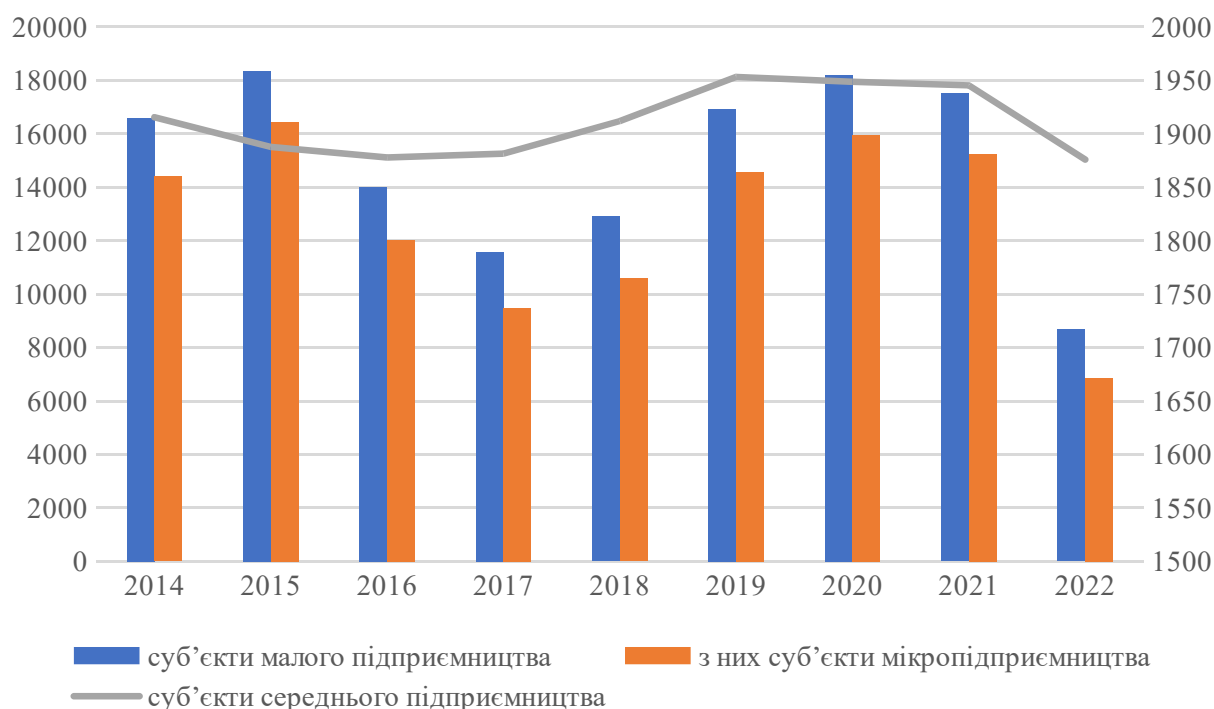


Рис. 1. Кількість суб'єктів малого та середнього підприємництва в Україні у 2014-2022 рр., тис. од.

За 2014-2021 рр. кількість ММСП збільшилася на 1216 од., а з початком російського вторгнення у 2022 р. зменшилась на 2995 од. порівняно з 2021 р.

Провідна роль МСП в економіці України підтверджується обсягами реалізованої продукції та послуг, частка яких зросла з 58,2 у 2014 р. до 63,5% у 2022 р. (рис. 2) [8].

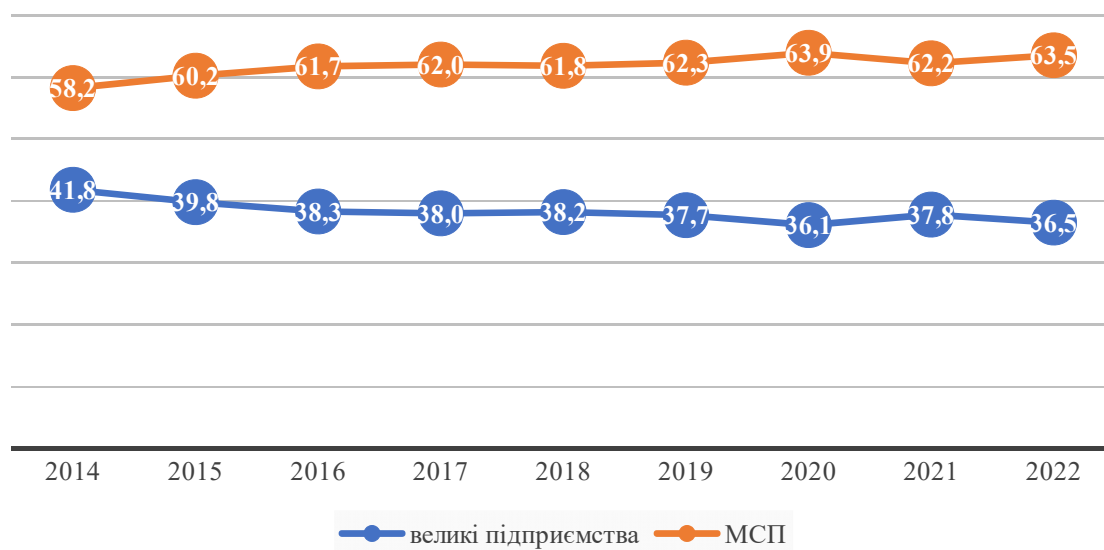


Рис. 2. Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) підприємствами у 2014–2022 рр. в Україні, %

Вагоме місце ММСП займає у створенні робочих місць в національній економіці. Зокрема за 2014-2022 рр. частка найманих працівників на підприємствах МСП зросла з 69,1% до 74,3% у загальній структурі (рис. 3) [9].

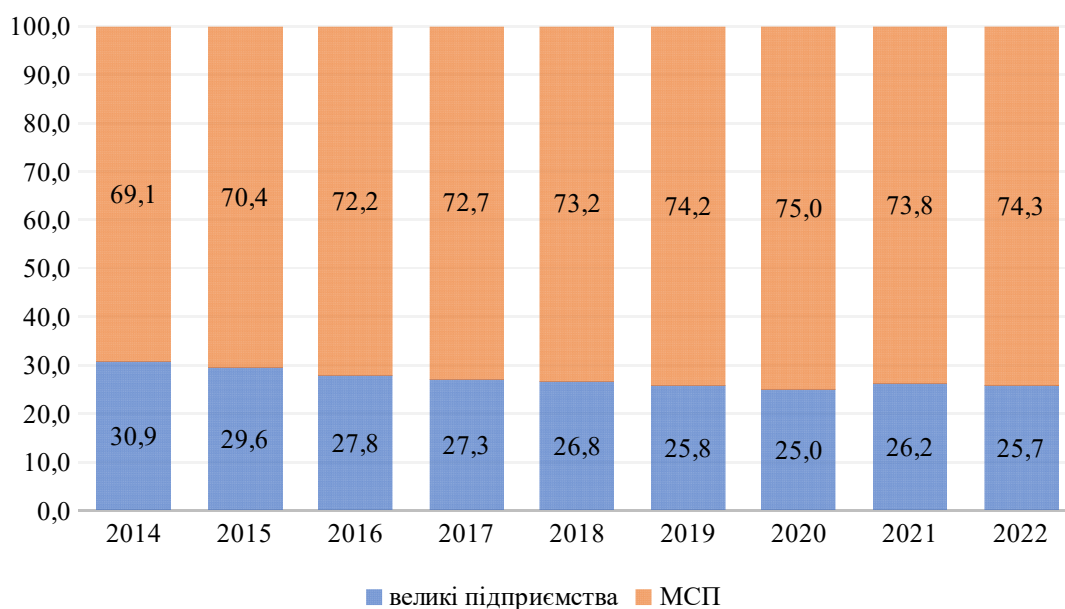


Рис. 3. Частка найманих працівників на підприємствах України у 2014–2022 роки, у % до загальної кількості найманих працівників

Проте попри переваги ММСП переважно мають обмежені ресурси (фінансові, матеріальні та людські), недостатній рівень компетенцій, крім вузькоспеціалізованих професійних, високу завантаженість операційною діяльністю тощо. Відповідно, при критичній важливості ММСП у розвитку економіки країни, обмеженість власних ресурсів заважає їхньому успішному функціонуванню, повноцінному використанню можливостей ринку чи різноманітних програм розвитку (кредити, гранти, інвестування тощо). Тобто, вони потребують всебічної підтримки, що і здатні забезпечити бізнес-об'єднання, які сприяють підвищенню конкурентоспроможності бізнесу та формуванню інноваційного потенціалу шляхом надання затребуваних послуг та представлення інтересів своїх членів.

Дослідження тенденцій розвитку бізнес-об'єднань в Україні свідчать, що членство в них ще не є доволі поширеним серед ММСП, їх членами частіше стають юридичні особи, ніж ФОП, а частка членів зростає по мірі збільшення розміру бізнесу. Серед бізнес-об'єднань найбільш популярними є торгово-промислові палати (ТПП) (42% опитаних) та галузеві асоціації (41%), а основною причиною низького рівня членства є обмежена обізнаність про бізнес-об'єднання, відсутність ясності щодо потенційних переваг членства, розчарування від отриманих послуг за членства (оскільки переважно очікування пов'язані з допомогою у зниженні витрат на ведення бізнесу, залученні нових клієнтів і бізнес-партнерів, підтримці у виході на нові регіональні чи експортні ринки) [10].

Кластерні організації (та ін. бізнес-об'єднання) мають значний перелік переваг [11]: спільне зростання через розвиток підприємств; спільний захист інтересів членів бізнес-об'єднання; унікальна платформа для спілкування (нетворкінгові та соціальні заходи); інформація про розвиток галузі/регіону (спеціалізовані галузеві заходи – конференції, круглі столи тощо); сприяння індивідуальному розвитку та кваліфікована допомога підприємству; потужний бренд та імідж цивілізованого гравця ринку; можливість отримати потрібну інформацію у визначений час; зростання бізнес-об'єднання безпосередньо залежить від розвитку кожного учасника; актуальні знання (майстер-класи, семінари, тренінги, навчальні програми тощо) і можливість спілкування з експертами (коучі, бізнес-консультанти тощо); організація та проведення заходів (повідомлення про себе та свою діяльність для популяризації та залучення нових членів) тощо.

Кластери здатні забезпечувати суттєвий розвиток людського капіталу, оскільки в них концентрується переважно проактивні підприємці, які володіють певним знаннями й навичками, готові до власного розвитку та здатні ділитися досвідом і кооперуватися в нових проєктах. Сьогодні більшість українських діючих кластерів ґрунтується переважно на консультаційних, освітніх і навчальних послугах, проте поступово підвищуючи свою

організаційну сталість і професіоналізм покращують інформаційно-просвітницьку діяльність, розширюють співпрацю з центральними та місцевими органами влади, а також покращують якість послуг для своїх членів.

Кластери мають певні відмінності від традиційних бізнес-об'єднань, що полягають у створенні та зміцненні ланцюгів доданої вартості (ЛДВ). Тобто співпраця у кластерних організаціях ґрунтується саме на пов'язаних між собою процесах, що веде до створення продукції чи послуг з вищою доданою вартістю. Тому й вважається, що саме кластери, які формують міцні ланцюги доданої вартості здатні забезпечити розвиток економічних процесів, економічне зростання національної економіки.

Кластери концентруються на створенні та розвитку ЛДВ, а саме [12]:

– у своїх стратегіях та щоденних діях вони свідомо фокусуються на розривах у внутрішніх ЛДВ й намагаються їх закрити шляхом цілеспрямованих заходів з налагодження внутрішньої виробничої кооперації;

– діяльність їх спрямована на тісну взаємодію компаній однієї чи споріднених галузей на одній території для отримання додаткових переваг за допомогою використання цілого арсеналу інструментів, таких як нетворкінг, метчмейкінг, інноваційний брокеридж, спеціальні програми підтримки та розвитку виробничої кооперації й інновацій в ЛДВ;

– застосовують також інші інструменти впливу на цілісність і стійкість ЛДВ таких як краще використання спільних ресурсів, допомога у розвитку професійних стандартів якості та підготовки кадрів, організація програми експортної підтримки та інтернаціоналізації, сполучення учасників головного ЛДВ з місцевою інноваційною екосистемою тощо.

Розвиток кластерів можна розглядати за певним життєвим циклом співпраці підприємств у бізнес-об'єднаннях. Простим для розуміння є варіант, коли розглядають 2 етапи (рис. 4): залучення та співпраця.

У світовій практиці кластери традиційно вважаються рушійними структурами економічного розвитку на регіональному та галузевому рівнях, оскільки їх підприємства-учасники мають вищу майже вдвічі продуктивність праці, утворюють 40% усіх робочих місць, 55% фондів заробітної плати, 50% експорту та 87% всіх патентів ЄС [13]. Однак, в Україні відсутнє таке ключове розуміння ролі кластерів, відсутня підтримка в уряді з 2020 р. Відповідно, кластерні організації, яких в Україні близько 60, й більшість з яких сьогодні об'єднані в Український кластерний альянс, не мають такої підтримки й на регіональному рівні [14]. Тобто розуміння ролі кластерів є ускладненим не лише для їх потенційних учасників, бізнесу та інших дотичних інституцій, а й Уряду, який мав би зробити рішучі кроки назустріч кластерному руху, зрозуміти роль кластерів, особливо у кризові часи.

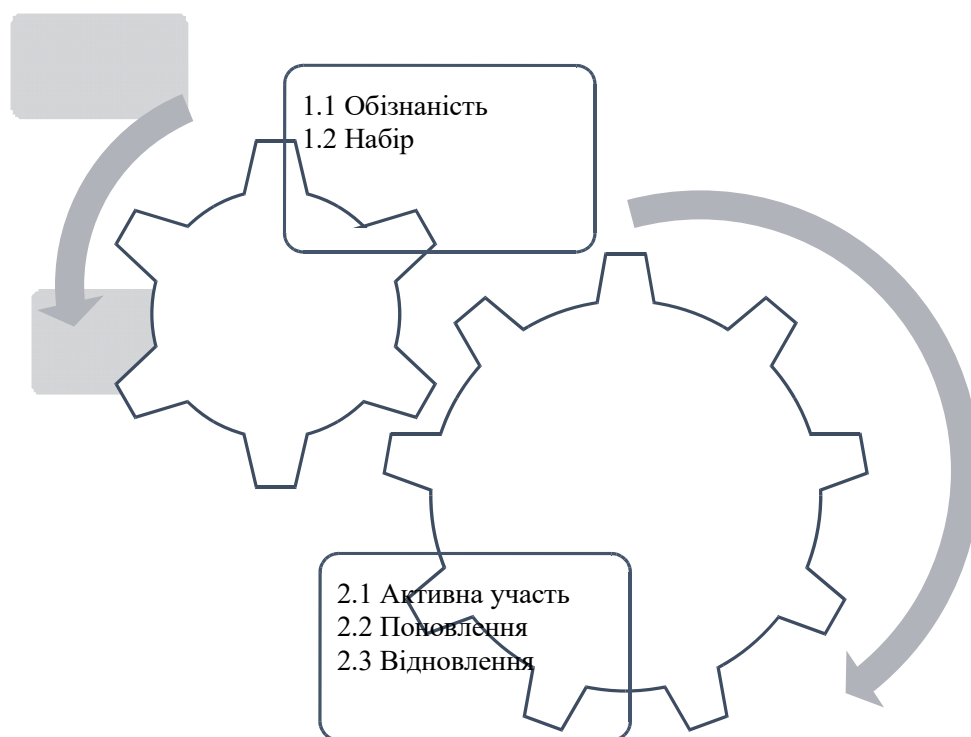


Рис. 4. Життєвий цикл членства у кластерах (та ін. бізнес-об'єднаннях)

Узагальнюючи сутність і структуру кластерів, їх головні характеристики, можемо констатувати, що це перш за все середовище, де розвиваються інтелектуальні активи людського капіталу. Зокрема, доцільно зазначити, що якісні еволюційні зрушення можливі лише завдяки людині, з її знаннями, навичками, досвідом та ін. рисами, що узагальнено можна представити як інтелектуальні активи людського капіталу. Їх формування та розвиток здійснюється в процесі навчання та практичної діяльності, що швидше акумулюється та набуває поширення переважно у сприятливих бізнес-середовищах, які здатні формувати кластери (та ін. бізнес-об'єднання).

Висновки. Результати дослідження, представлені в роботі, дозволяють констатувати, що людський капітал є основою розвитку суспільства, а в умовах поточних реалій визначає успіхи української армії та можливості післявоєнного відновлення України. Важливою основою забезпечення визначених пріоритетів є консолідація стейкхолдерів усіх рівнів у напрямі структурних трансформацій економіки та запровадження інноваційних зрушень.

Ключова роль у цьому спрямуванні забезпечується освітньою та бізнес-діяльністю щодо формування й ефективного використання різних ресурсів і людського капіталу.

Загальне лихо (повномасштабне вторгнення російської армії на територію України) змусило суспільство консолідуватися, проте в бізнес-середовищі ці процеси у напрямі створення бізнес-об'єднань здійснюються дуже повільно, що впливає на рівень розвитку людського капіталу та його інтелектуальної складової. Загальновизнаним є особливе значення саме інтелектуальних активів, які можна представити як вид унікального ресурсу, який є невичерпним і здатним до самовідтворення, вільний для законної комерційної передачі та при правильному використанні дозволяє підвищити прибуток підприємства, сприяє розвитку економіки в цілому.

Сучасні та майбутні виклики з причин порушення стабільного надходження ресурсів, виробництва, логістики та потенційного попиту, значних втрат матеріальних активів і людського капіталу (внутрішня та зовнішня міграція, мобілізація та її наслідки, психологічний тиск у суспільстві тощо) розширили спектр невизначеності для бізнесу. Тому зростає роль кластерів (та ін. бізнес-об'єднань), які здатні поєднувати освітні, наукові та бізнес-структури, узгоджувати їх інтереси з громадськістю та владою, підвищувати привабливість локального середовища для ММСП, забезпечувати синергетичні довгострокові ефекти, створення нових технологій і знань, продукування та комерціалізацію інновацій тощо. Узагальнюючи сутність і структуру кластерів, їх головні характеристики, можемо констатувати, що це перш за все середовище, де розвиваються інтелектуальні активи людського капіталу та зростають бізнес-можливості ММСП. Кластери можуть і мають відігравати активну роль у відновленні України, зосереджуючись на заходах із захисту інтересів своїх членів і покращенні комунікації та партнерства між бізнесом та владою. У кластерних організаціях будуть легше долатися поточні та нові виклики (війна та її наслідки) для ММСП, оскільки сумісна адаптація до нового середовища є простішою та дешевшою. Тому важливо для розвитку кластеру забезпечувати підтримку тісних контактів зі своїми членами та реагувати на їх потреби, залишаючись гнучкими та орієнтованими на надання послуг, ще більше об'єднуючи ММСП навколо спільних викликів та цілей.

Список літератури

1. Важливість розвитку людського капіталу у сучасному світі. Якою має бути стратегія України. URL: <https://uifuture.org/publications/vazhlyvist-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-u-suchasnomu-sviti-yako-ya-maye-buty-strategiya-ukrayiny/> (дата звернення 10.11.2023)

2. Карпенко А. В. Розвиток інтелектуальних активів людського потенціалу: теорія та практика: монографія. Запоріжжя: ФОП В. В. Мокшанов, 2018. 510 с.
3. Карпенко А. В., Пустовіт Ю. А. Освітні умови формування інтелектуальних активів людського потенціалу в Україні. Збірник наукових праць ТДАТУ імені Дмитра Моторного (економічні науки). 2021. Вип. 1 (43). С. 154-165.
4. Porter M. E. On Competition. Boston: Harvard Business School. 1998. 544 p.
5. Porter M. The competitive advantage of nations. Harvard Business Review. March-April 1990. P. 73-91.
6. Стан розвитку членських бізнес-об'єднань в Україні. Аналітичний звіт. К. : Програма розвитку ООН в Україні. 2021. 132 с.
7. Показники діяльності суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва у 2010–2022 роках. Державна служба статистики України. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 10.11.2023)
8. Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства (2010-2022). Державна служба статистики України. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 10.11.2023)
9. Кількість зайнятих працівників на підприємствах за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства (2010-2022). Державна служба статистики України. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 10.11.2023)
10. Оглядове дослідження щодо удосконалення діяльності бізнес-об'єднань та послуг з розвитку бізнесу в Україні. Аналітичний звіт. К. : Програма розвитку ООН в Україні. 2022. 196 с.
11. Мальцева О. Маркетингова стратегія в бізнес-об'єднаннях малих і середніх підприємств. К. 2017. 100 с.
12. 5 ролей кластерів у кризові часи та під час відновлення економіки. Біла книга № 1. Український кластерний альянс. 2022. 13 с. <https://www.clusters.org.ua> (дата звернення 10.11.2023)
13. Національна програма кластерного розвитку до 2027. Концепція. Орієнтири. Рекомендації. URL: <https://www.clusters.org.ua/blog-single/proyekt-nacziionalnoyi-programy-klasterного-rozvytku-do-2027/>(дата звернення 10.11.2023)
14. Офіційний сайт Українського кластерного альянсу. URL: <https://www.clusters.org.ua> (дата звернення 10.11.2023)

References

1. Vazhlyvist rozvytku liudskoho kapitalu u suchasnomu sviti. Yakoiu maie buty stratehiia Ukrainy. URL: <https://uifuture.org/publications/vazhlyvist-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-u-suchasnomu-sviti-yakoyu-maye-but-y-strategiya-ukrayiny/> (Accessed 10 November 2023)
2. Karpenko, A. V. (2018). Rozvytok intelektualnykh aktyviv liudskoho potentsialu: teoriia ta praktyka: monohrafiia [The Development of Intellectual Assets of Human Potential: theory and practice]. Zaporizhzhia : FOP V. V. Mokshanov, 510. [in Ukrainian].
3. Karpenko, A.V., Pustovit, Yu.A. Osvitni umovy formuvannia intelektualnykh aktyviv liudskoho potentsialu v Ukraini. Zbirnyk naukovykh prats TDATU imeni Dmytra Motornoho (ekonomichni nauky). 2021. Vyp. 1 (43). S. 154-165.
4. Porter, M. E. (1998). On Competition. Boston: Harvard Business School. 544 p.
5. Porter, M. (1990). The competitive advantage of nations. Harvard Business Review. March-April. 73-91.
6. Stan rozvytku chlenskykh biznes-obiednan v Ukraini. Analitychnyi zvit. K. : Prohrama rozvytku OON v Ukraini. 2021. 132 s.
7. Pokaznyky diialnosti subiektiv velykoho, serednoho, maloho ta mikropidpriemnytstva u 2010–2022 rokakh. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 10 November 2023).
8. Obsiah realizovanoi produktsii (tovariv, posluh) pidpriemstv za vydamy ekonomichnoi diialnosti z rozpodilom na velyki, seredni, mali ta mikropidpriemstva (2010-2022). Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 10 November 2023).
9. Kilkist zainiatykh pratsivnykiv na pidpriemstvakh za vydamy ekonomichnoi diialnosti z rozpodilom na velyki, seredni, mali ta mikropidpriemstva (2010-2022). Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 10 November 2023).
10. Ohliadove doslidzhennia shchodo udoskonalennia diialnosti biznes-obiednan ta posluh z rozvytku biznesu v Ukraini. Analitychnyi zvit. K. : Prohrama rozvytku OON v Ukraini. 2022. 196 s.
11. Maltseva O. Marketynhova stratehiia v biznes-obiednanniakh malykh i serednikh pidpriemstv. K. 2017. 100 s.
12. 5 rolei klasteriv u kryzovi chasy ta pid chas vidnovlennia ekonomiky. Bila knyha № 1. Ukrainyski klasternyi alians. 2022. 13 s. URL : <https://www.clusters.org.ua> (Accessed 10 November 2023).
13. Proiekt natsionalnoi prohramy klasterneho rozvytku do 2027. Ukrainyski klasternyi alians. URL: <https://www.clusters.org.ua/blog-single/proyekt-naczionalnoyi-prohramy-klasterneho-rozvytku-do-2027/> (Accessed 10 November 2023).

14. Ofitsiinyi sait Ukrainskoho klasternoho aliansu. URL: <https://www.clusters.org.ua>
(Accessed 10 November 2023).