



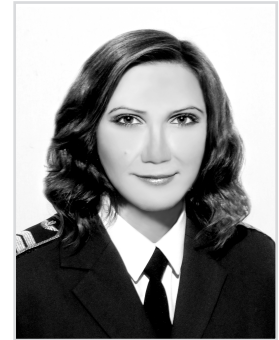
УДК 331.522

Смутчак З. В.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
економіки та права Кіровоградської
льотної академії Національного
авіаційного університету,
Кіровоград, Україна
zinulechka@ukr.net

**Ситник О. Ю.**

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри менеджменту,
економіки та права Кіровоградської
льотної академії Національного
авіаційного університету,
Кіровоград, Україна
sytnyk_oksana@mail.ru

**Остапенко О. М.**

кандидат педагогічних наук, старший
викладач кафедри менеджменту,
економіки та права Кіровоградської
льотної академії Національного
авіаційного університету,
Кіровоград, Україна
okcana.ostapenko@rambler.ru

Активізація соціальних інновацій як передумова розвитку людських ресурсів

Анотація. У статті проаналізовано особливості соціальних інновацій як чинника суспільного розвитку. Запропоновано використання одного із сучасних методів посилення конкурентоспроможності підприємств – соціального корпоративного інвестування в програми розвитку персоналу. Увагу акцентовано на впровадженні поширеного у світовій практиці британського стандарту управління персоналом «Інвестори в людей».

Ключові слова: соціальні інновації; соціальне підприємництво; інвестиції в персонал; розвиток людських ресурсів.

Zinaida Smutchak

PhD (Economics), Associate Professor, Kirovohrad Flight Academy of the National Aviation University, Kirovohrad, Ukraine
1 Dobrovolskoho, Str., Kirovohrad, 25005, Ukraine

Oksana Sytnyk

PhD (Economics), Senior Lecturer, Kirovohrad Flight Academy of the National Aviation University, Kirovohrad, Ukraine
1 Dobrovolskoho, Str., Kirovohrad, 25005, Ukraine

Oksana Ostapenko

PhD (Pedagogy), Senior Lecturer, Kirovohrad Flight Academy of the National Aviation University, Kirovohrad, Ukraine
1 Dobrovolskoho, Str., Kirovohrad, 25005, Ukraine

Activation of social innovations as a premise for development of human resources

Abstract. The prospects for socio-economic development of Ukraine are more and more dependent on immediate addressing urgent social issues. In recent years, social innovations have attracted increased attention of Ukrainian practitioners and scholars. It should be noted that social innovations exist in the three layers of social order: social and economic institutions, social structure and socio-cultural characteristics of society. The deepest is the layer of strategic innovation which is the structure of values, needs, motivations, norms and patterns of everyday behaviour.

One of the modern methods of strengthening the competitiveness of enterprises, especially in programs of staff development of companies, is development of a common corporate investment in social innovations. In this respect, the UK standard known as Investors in People has been adopted and replicated in the world. The concept of standards is aimed at introducing efficient management of human resources. The principle of «investing in people» is based on implementing the ways to improve personnel management. This helps to control the staff costs, the quality of communications, feedback, staff awareness of their contribution to the organization and the nature and consequences of work.

Thus, the countries where the need for investment is properly evaluated and innovation activity is manifested not only with respect to the support of innovation technologies, have traditionally been among the leaders for economic development in recent decades.

Keywords: Social Innovations; Social Entrepreneurship; Investments in Personnel; Human Resource Development

JEL Classification: J50

Смутчак З. В.

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента, экономики и права
Кировоградской летной академии Национального авиационного университета, Кировоград, Украина

Сытник О. Ю.

кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры менеджмента, экономики и права
Кировоградской летной академии Национального авиационного университета, Кировоград, Украина

Остапенко О. Н.

кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры менеджмента, экономики и права
Кировоградской летной академии Национального авиационного университета, Кировоград, Украина

Активизация социальных инноваций как предпосылка развития человеческих ресурсов

Аннотация. В статье проанализированы особенности социальных инноваций как фактора общественного развития. Предложено использование одного из современных методов усиления конкурентоспособности предприятий – социального корпоративного инвестирования в программы развития персонала. Внимание акцентировано на внедрении распространенного в мировой практике британского стандарта управления персоналом «Инвесторы в людей».

Ключевые слова: социальные инновации; социальное предпринимательство; инвестиции в персонал; развитие человеческих ресурсов.

1. Постановка проблеми. Загострення екологічних та соціально-економічних проблем актуалізує проблематику пошуку нового формату взаємодії у суспільстві. Усвідомлення соціально-економічної взаємозалежності країн призвело до появи на рубежі ХХ–ХХІ століть відповідних наукових теорій, які сьогодні становлять основу фундаментальних та прикладних досліджень актуальних проблем розвитку цивілізації. Це теорії сталого і людського розвитку, модифікації факторної та інноваційної теорій, у яких все більше уваги приділяється новітнім чинникам соціально-економічного прогресу, одним з яких є впровадження соціальних інновацій. Саме їх активізація дозволить мобілізувати сили та потенціал для вирішення окремих проблем розвитку людських ресурсів в Україні.

2. Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні дослідження соціальних інновацій полягають у площині визначення їх сутності та місця у суспільно-політичних процесах, вирішенні завдань і проблем їх впровадження. Питанням практичної реалізації соціальних інновацій у трудових відносинах в Україні присвячені роботи О. Грішнєвої, Г. Міщук, Н. Сімченко, І. Терон, О. Левченко та ін. Значна увага розвитку соціального капіталу та соціальних інновацій приділяється в роботах В. Антонюк, О. Воловодова, А. Колота, Е. Лібанової, О. Набатової, Л. Федулової та ін.

3. Мета статті полягає в узагальненні сутності та змісту соціальних інновацій і визначенні проблем та умов їхнього результативного впровадження як чинника підвищення розвитку людських ресурсів в Україні на ґрунті дослідження зарубіжного досвіду.

4. Основні результати дослідження. Перспективи соціально-економічного розвитку України, і навіть саме існування її як незалежної європейської держави, дедалі більше залежить від термінового вирішення актуальних соціальних завдань. Нагальні соціальні проблеми породжують різноманітні, в тому числі економічні загрози, зокрема посилення дисбалансу між основним і фінансовим капіталом, з одного боку, та людським і соціальним капіталом – з другого. Останніми роками підвищену увагу з боку політиків, учених, практиків та широкої громадськості в Україні привертають можливості інноваційного підходу щодо вирішення соціальних проблем. Варто зазначити, що соціальними інноваціями є нові рішення (продукти, послуги, моделі, ринки, процеси тощо), які одночасно задовольняють соціальну потребу (більш ефективно, ніж існуючі рішення) й призводять до нових або вдосконалених можливостей і відносин та ефективного використання активів і ресурсів. Отже, соціальні інновації є благом для суспільства та зміцнюють дієвий потенціал суспільства [1, 18]. Існують, однак, деякі розбіжності з приводу визначення терміна, які полягають у розгляді його ключових характеристик, становленні й сфері застосування соціальних інновацій. У цьому сенсі, розглянувши більш ранні визначення терміна, слід виділити наступні його складові: підкреслення результату (задоволення соціальних потреб), процесу (вдосконалення взаємовідносин і можливості використання засобів і ресурсів по-новому) і розмірів розширення прав і можливостей (підвищення дієвого потенціалу суспільства) [2, 7; 2, 18].

Зауважимо, що поняття «соціальна інновація» можна також визначити як інноваційну діяльність та послуги, розвиток яких стимулюється зустрічними суспільними потребами, які виникають і переважно розроблені та поширені через організації, основним цілями яких є соціальні. Це відрізняє соціальні інновації від бізнес-інновацій, які, як правило, в першу чергу мають за мету максимізацію прибутку і поширюються через підприємства. Є, звичайно, багато проміжних випадків, наприклад, розробка моделей дистанційного навчання, яку було розпочато в громадських організаціях, але потім їх було впроваджено в бізнес-структури або підприємства, що реалізують нові підходи до надання допомоги людям з особливими потребами щодо адаптації на робочих місцях [3, 8].

Серед перших науковців, які запропонували типологію різних форм інновацій, був Й. Шумпетер. Він відзначив, що

інновація може складатися з: «виробництва нового товару ... або нової якості товару; введення нового методу виробництва; відкриття нового ринку; знаходження нового джерела постачання сировини; нової організації виробництва» [4].

«Проблематика соціальних інновацій є відносно новою для наукових економічних досліджень. Але разом з тим, широкого визнання такий соціальний напрям економічного розвитку здобув ще у 2007 році, коли у Великобританії за ініціативою Джефрі Сколла та його Центру соціального підприємництва відбувся Всесвітній форум із соціального підприємництва, що відразу отримав назву «Давос соціальних інновацій». На сьогодні різні аспекти соціальних інновацій широко висвітлюються у спеціальних звітах ряду європейських країн, а соціальна орієнтованість бізнесу стає визначальним вектором суспільних відносин» [7].

Варто відмітити, що для успішної реалізації інновацій при досягненні цілей соціально-економічного розвитку необхідно зосередити увагу на наступних напрямках:

- урахування соціальних інновацій при формулюванні науково-технологічної та інноваційної політики;
- створення демократичних платформ з метою залучення різних суб'єктів господарювання;
- забезпечення належної координації, інтеграції та відображення соціальних заходів у національних та регіональних соціально-економічних планах та програмах;
- стимулювання проведення наукових досліджень у площині соціальних інновацій;
- підвищення обсягу інвестицій в нарощування соціального потенціалу;
- державно-бізнесове партнерство в підтримці соціальних інновацій [5].

Як зазначено в *Stanford Social Innovation Review* (переклад Христини Кутіліної), «... сьогодні роль соціальних інновацій у стійкому економічному зростанні дедалі зростає, що зумовлено й тим, що деякі перешкоди до стабільного і стійкого економічного зростання (наприклад, зміна клімату, незайнятість молоді, старіння нації, а також зростання соціальних конфліктів) можна подолати тільки за допомогою такого роду інновацій. Особливо актуальним сьогодні стає розвиток нових, нестандартних форм зайнятості. Значний і постійно зростаючий сегмент ринку праці, в тому числі в Україні, використовує інновації в умовах праці та організації робочих місць: дистанційну зайнятість, зокрема фріланс (*freelance*), інші форми мережевої взаємодії, що сприяють мобільності працівників, розвитку творчих здібностей, кращому використанню робочого часу та трудового потенціалу. Відносна новизна досліджень соціальних інновацій означає відсутність системи моніторингу їх реалізації».

На думку О. А. Грішнєвої, «... відслідкувати зусилля спеціальних фондів чи бізнес-структур у цій галузі інноваційної діяльності дуже складно у зв'язку не тільки з великою поширеністю соціальних інновацій, а й з недостатньою обізнаністю з таким напрямом інновацій» [6].

У результаті застосування соціальних інновацій посилюється взаємодія різних суспільних груп і представників бізнесу, зростає розуміння та запровадження соціальної відповідальності серед фірм, а отже, і потреба в здійсненні багатовимірних досліджень у сфері соціальних інновацій, зокрема й соціального підприємництва.

Найактивніше такі напрямки розвиваються у Великобританії, але останнім часом набувають поширення і в інших країнах. Проте в Україні така діяльність не набула системного характеру, хоча існують окремі приклади втілення інноваційних форм соціально-трудова відносин.

У своєму науковому дослідженні О. А. Грішнєва пише: «Соціальні інновації, визначальною ідеєю яких є найбільш повне розкриття та реалізація можливостей людини, а також забезпечення максимальної комфортності життєдіяльності внаслідок покращення суспільної взаємодії, починають поступово виокремлюватись у новітній тренд соціально-трудова відносин. Правильна реалізація та посилення ефективності такої нової тенденції є одним з

варіантів відповіді суспільства на загрози соціальної ізоляції численних груп населення, низького рівня життя, неповного задоволення актуальних потреб, способом вирішення інших нагальних суспільних проблем розвитку. Одним з найбільш визнаних та поширених на практиці є соціальне підприємництво. Концепція соціального підприємництва загалом є найближчою до сучасного розуміння соціальних інновацій. Тому для аналізу їх найактуальніших напрямів у розвинутих країнах можна скористатись даними спеціально здійснених у Великобританії досліджень, згідно з якими до першої «десятки» найпоширеніших напрямів соціального підприємництва увійшли такі: підвищення рівня життя певної спільноти (25%); створення нових робочих місць (24%); підтримка вразливих верств населення (23%); поліпшення здоров'я і благополуччя (22%); сприяння розвитку освіти і грамотності (19%); вирішення проблем соціальної ізоляції (18%); захист навколишнього середовища (16%); вирішення проблеми фінансових обмежень (13%); підтримка дітей та молоді (10%); забезпечення доступним житлом (10%)» [6].

У Stanford Social Innovation Review зазначається, що «... саме у Великобританії публікуються щорічні обстеження актуальних напрямків соціальних інновацій та соціального підприємництва як одного з напрямків інноваційної політики. За результатами останнього з таких опитувань можна виділити такі найважливіші напрямки соціального підприємництва: проекти, спрямовані на покращення життя певної групи населення, створення нових робочих місць, а також корпоративне інвестування у соціальні проекти».

Відповідно до дослідження Міщук Г. Ю. «Поширення соціальних інновацій у підприємстві: сучасний стан та перешкоди розвитку», «... одним із сучасних методів посилення конкурентоспроможності підприємств є розвиток соціального корпоративного інвестування – передусім, у програми розвитку персоналу підприємств. В цьому аспекті поширення у світовій практиці набув запозичений з Великобританії стандарт управління персоналом «Інвестори в людей» («Investors in people»). Концепція стандарту спрямована на запровадження ефективної моделі управління людськими ресурсами. Стандарт базується на 4 фундаментальних принципах, що представлені як циклічний процес і розбиті на 12 індикаторів-вказівок, кожен з яких має ряд особливих ознак». Провівши самостійне дослідження стандарту «Інвестори в людей», ми представили механізм його функціонування на рис.

Підприємство, яке хоче бути визнане як «Інвестори в людей», повинно пройти аудиторську перевірку за кожним індикатором. Ця методика застосовується в більш ніж 70 країнах, допомагаючи змінити підходи та механізми управління персоналом, характер взаємодії між працевдавцем і найманим працівником. Позитивні соціальні зміни сприяють зростанню конкурентоспроможності й асертивності підприємства у мінливому зовнішньому середовищі бізнесу.

Сертифікація за стандартом «Інвестори в людей» означає, що підприємство має визначені напрямки вдосконалення менеджменту персоналу в таких сферах, як витрати на персонал, якість комунікацій, наявність зворотного зв'язку із керівництвом, усвідомлення працівниками свого внеску в організацію, розуміння характеру й очікуваних результатів роботи.

Основний вплив вищеприписаного стандарту полягає в тому, що: по-перше, відбувається збільшення інвестицій у професійне навчання та розвиток кадрів; по-друге – підвищення рівня кваліфікації робочої сили на британських підприємствах та збільшення кваліфікованої робочої сили загалом. Спробою держави через ініціативу «Інвестори в людей» вплинути на менеджмент підприємств шляхом



Рис. Механізм функціонування стандарту управління персоналом «Інвестори в людей» («Investors in people»)

Джерело: Розроблено авторами з використанням [8]

розвитку процесів стратегічного планування людських ресурсів у середині самої організації є приклад втручання (що є незвичним у сучасній суспільній політиці) з метою надання безпосереднього впливу на процес управління [9].

Фахівці Асоціації підприємств інформаційної технології України на основі [8] визначили переваги концепції «Інвестори в Люди»: «... підвищення продуктивності і конкурентоспроможності; збільшення фінансових показників організації; забезпечення зростання якості сервісу; поліпшення командної взаємодії; підвищення корпоративного іміджу організації; доступ до спільного ринку ЄС; підвищення інвестиційної привабливості».

В Україні стандарт упроваджується за підтримки Українського національного комітету Міжнародної торгової палати починаючи з 2007 року. Низка українських підприємств уже пройшли сертифікацію за цим стандартом, зокрема: компанія «Магістр & Партнери» (2007 р.), освітня компанія «Бізнес-Лінк» (2008 р.); ДП «Одеський морський торговельний порт» (2009 р.); транспортно-експедиторська компанія «ПЛАСКЕ» (2010 р.), концерн «Содружество» в м. Херсоні й підприємство «Феррошлях» у Полтавській області (2012 р.) [6, 171].

Проте системного впровадження стандарту якості з управління персоналом не відбувається. Це пояснюється неготовністю керівників до якісних змін, відсутністю у них сформованого стратегічного мислення, недоцінюванням переваг від застосування даного стандарту. Більшість керівників вітчизняних підприємств не зацікавлені вкладати кошти в розвиток персоналу через неможливість одержання швидкої достатньої користі від залучення навчених працівників, відсутність достатніх коштів для забезпечення розвитку персоналу. Застарілі основні фонди, відносне зменшення інвестицій в основний капітал, недостатнє фінансування науково-технічних робіт, як і низка інших показників, є свідченням відсутності підґрунтя для проведення роботодавцями активних заходів щодо розвитку найманих працівників (табл. 1).

Отже, першочерговим завданням для інноваційно активних підприємств України має стати саме стимулювання впровадження соціальних інновацій, що потребує виконання наступних заходів:

- створення дієвої системи оцінювання людських ресурсів підприємств;

Обсяги інвестицій за основними видами економічної діяльності та структура зайнятості в 2013 р. в Україні

Назва видів економічної діяльності	Зайнятість населення		Вартість основних засобів		Ступінь зносу основних засобів		Інвестиції в основний капітал		Фінансування наукових та науково-технічних робіт	
	тис. осіб	%	млн. грн.	%	%	млн. грн.	%	тис. грн.	%	
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	3577,5	17,5	156013,318	1,5	35,8	19059	7,12	18815,0	0,17	
Промисловість	3274,8	16,0	1749109,559	16,8	56,9	105594	39,44	1169125,0	10,48	
Будівництво	888,8	4,4	82645,966	2,0	51,9	46318	17,3	960,0	0,01	
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1221,2	6,0	6403272,217	61,6	96,7	18833	7,0	11744,2	0,11	
Освіта	1690,9	8,3	3245,523	0,03	44,9	1054	0,39	693071,5	6,21	
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1256,7	6,2	13891,185	0,1	45,7	2157	0,81	11465,1	0,10	
Інші види діяльності	8494,2	41,6	1993146	17,97	-	74713	27,94	9255884	82,9	
Усього	20404,1	100	10401323,971	100	77,3	267728	100	11161064,4	100	

Джерело: [11, 133, 188; 12, 4-17; 10 93]

- проведення періодичного оцінювання професійно-кваліфікаційної структури найманих працівників;
- впровадження системи безперервного навчання та підвищення кваліфікації найманих працівників;
- надання найманим працівникам можливості брати участь в управлінні підприємствами шляхом стимулювання подання виробничих і соціальних ініціативних пропозицій;
- стимулювання продукування працівниками раціоналізаторських пропозицій з подальшим їх впровадженням на підприємстві.

Виконання вищевказаних заходів дозволить обґрунтувати підходи й прискорити впровадження соціальних інновацій, провести оцінювання нематеріальних активів підприємства, підвищити використання інтелектуального потенціалу, а також підвищити конкурентоспроможність найманих працівників вітчизняних підприємств.

5. Висновки. Збереження традиційних підходів до персоналу як до «дешевого ресурсу», недостатній розвиток корпоративних стратегій інноваційної діяльності, зокрема в розвитку персоналу, стримує не лише соціальний, а й економічний прогрес підприємств. Сучасний бізнес, не використовуючи соціальних інновацій, просто не може оцінити їхні переваги. Тому важливим завданням науковців, перспективою наукових досліджень стає активне сприяння усвідомленню значення та шляхів поширення соціальних інновацій на регіональному рівні та рівні окремих підприємств. Як підтверджено науковими дослідженнями, досвідом кращих підприємств та розвинутих країн світу, соціальні інновації можуть і повинні стати важливим чинником гармонізації суспільства й посилення конкурентоспроможності економіки.

Вищевказані напрями розвитку соціальних інновацій потребують як значної державної підтримки, так і активної участі асоціацій роботодавців, зокрема через використання принципово нових підходів до удосконалення механізму управління інноваційною системою, в тому числі на основі врахування досвіду розвинених європейських країн.

Країни, де важливість інвестування в людський капітал належно оцінена, а інноваційна активність стимулюється не лише в напрямку підтримки технологічних інновацій, протягом останніх десятиліть традиційно входять до групи лідерів економічного розвитку.

Література

1. Caulier-Grice J. Defining Social Innovation / J. Caulier-Grice, A. Davies, R. Patrick, W. Norman. – Part 1.– 31 May 2012. – 43 p.
2. Social Innovation in Auckland 2013 [Electronic resource] / Auckland Council's Research . – 60 p. – Access mode : <http://www.aucklandcouncil.govt.nz>

3. Mulgan G. Social innovation what it is, why it matters and how it can be accelerated / G. Mulgan, S. Tucker, R. Ali, B. Sanders. – Sand Business School University of Oxford Park End Street Oxford . – United Kingdom . – 52 p.

4. Schumpeter J. The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle / J. Schumpeter. – Harvard University Press, Cambridge, 1934.

5. Urama Kevin Chika. Social Innovation Creates Prosperous Societies [Electronic resource] / Kevin Chika Urama, Ernest Nti Acheampong, Schwarz M. – Access mode : http://www.ssireview.org/articles/entry/social_innovation_creates_prosperous_societies

6. Грішнова О. А. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2. – С. 167–178.

7. Пилипчук Р. Перспективи співробітництва України та ЄС у розвитку соціальних інновацій [Електронний ресурс] // Преса

України. – 2013. – 24 квітня. – Режим доступу : <http://uapress.info/ru/news/print/5997>

8. Стандарт якості «Investors in People» [Електронний ресурс] . – Режим доступу : <http://www.investorsinpeople.co.uk>

9. Левченко О. М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії // О. М. Левченко. – К. : Видавничий дім «Корпорація», 2005. – 292 с.

10. Статистичний збірник «Наука та інноваційна діяльність в Україні» / Державна служба статистики України / О. О. Кармазіна (відп. за вип.). – К. : 2014. – 314 с.

11. Статистичний щорічник України за 2013 рік / Державна служба статистики України / за ред. О. Г. Осауленко, О. А. Вишневіська (відп. за вип.). – К. : 2014. – 534 с.

12. Статистичний збірник «Основні засоби України» / Державна служба статистики України / В. О. Піщейко (відп. за вип.). – К. : 2014. – 19 с.

Стаття надійшла до редакції 13.05.2015

References

1. Caulier-Grice J., Davies A., Patrick R., & Norman W. (2012, May 31). *Defining Social Innovation* (Part 1). Deliverable 1.1 of the FP7-project: TEPSIE (290771).
2. *Social Innovation in Auckland 2013*. (2013). Auckland Council's Research. Retrieved from <http://www.aucklandcouncil.govt.nz>
3. Mulgan G., Simon T., Ali R., & Sanders B. (2007). *Social innovation what it is, why it matters and how it can be accelerated*. United Kingdom: Sand Business School University of Oxford Park End Street Oxford
4. Schumpeter J. (1934). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*. Harvard University Press, Cambridge.
5. Urama Kevin Chika, Ernest Nti Acheampong, & Schwarz M. (2013). *Social Innovation Creates Prosperous Societies*. Stanford Social Innovation Review. Economic Development. Retrieved from http://www.ssireview.org/articles/entry/social_innovation_creates_prosperous_societies
6. Grishnova O., & Mishchuk G. (2013). Social Innovation in employment: the nature, types, especially the implementation in Ukraine. *Demography and social economy*, 2, 167-178 (in Ukr.).
7. Pylypchuk R. (2013, April 24). *Prospects of cooperation between Ukraine and the EU in the development of social innovation*. Press Ukraine. Retrieved from <http://uapress.info/ru/news/print/5997> (in Ukr.).
8. *Quality Standard «Investors in People»*. (1992). Retrieved from <http://www.investorsinpeople.co.uk>
9. Levchenko A. (2005). *Knowledge economy: development of human resources management in UK*. Kyiv: Publishing House «Corporation», 292 (in Ukr.).
10. State Statistics Service of Ukraine (2014). *Statistical Yearbook «Science and Innovation activity in Ukraine»*. Kyiv (in Ukr.).
11. State Statistics Service of Ukraine (2014). *Statistical Yearbook of Ukraine for 2013*. Kyiv (in Ukr.).
12. State Statistics Service of Ukraine (2014). *Statistical Yearbook «Fixed assets of Ukraine»*. Kyiv (in Ukr.).

Received 13.05.2015