

УДК 330.3, 331.5
JEL Classification M31, M54, O30, O34, O35
DOI 10.33111/sedu.2022.51.063.075

*Олексюк Олексій Іванович**
*Галиця Ігор Олександрович***

**ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКІ ЕЛІТИ
ЯК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-ІННОВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ
ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КОМПАНІЙ
В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ СОЦІАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ¹**

Анотація. У статті представлено результати дослідження міждисциплінарної проблематики формування та розвитку внутрішньогосподарських еліт як ключового інноваційно-інтелектуального механізму та корпоративного ресурсу забезпечення конкурентоспроможності компаній за сучасних умов. Визначено та обґрунтовано необхідність виділення та постійного розвитку внутрішньогосподарських еліт, поширення кращих корпоративних практик за допомогою сфокусованих, вискоелективних освітніх технологій. З метою побудови консистентного процесу формування та збільшення інтелектуально-інноваційного потенціалу компаній обґрунтовано доцільність використання мікро-кваліфікацій чи мікро-кредитних підходів до освітньої підготовки найбільш ефективних груп працівників компаній, що формують чи були включені до внутрішньогосподарської еліти. Аналіз статистичного масиву щодо відповідності рівня кваліфікації складності трудових функцій за різними країнами світу дозволив підтвердити світові тренди відходу формальної освіти у напрямі розвитку нових механізмів здобуття знань, інтенсивний розвиток неформальної освіти у високорозвинених країнах. На цій основі підкреслено необхідність стимулювання навчання в компаніях працівників за допомогою гнучких освітніх методик і інструментів поширення кращих інноваційних практик як ключовий механізм забезпечення конкурентоспроможності.

Ключові слова: мікро кваліфікація; економічні еліти; інновації; потенціал; конкурентоспроможність; освіта; професійна підготовка.

Вступ. Становлення та розвиток нових форм господарювання обумовлюється як внутрішніми, так і зовнішніми чинниками діяльності компаній. Одним із ключових стимулів економічного розвитку була і залишається конкурентна боротьба

* **Олексюк Олексій Іванович** – доктор екон. наук, професор кафедри комерційної діяльності і логістики, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана (м. Київ, Україна), ORCID: 0000-0002-3407-6201, oleksiuk@kneu.edu.ua

** **Галиця Ігор Олександрович** – доктор екон. наук, професор кафедри економіки праці і менеджменту, Національний університет харчових технологій (м. Київ, Україна), ORCID: 0000-0002-1276-5743, igaliqa@ukr.net

¹ Пріоритет і авторські права на цю роботу підтвержені реєстрацією в Національному органі інтелектуальної власності Державному підприємстві «Український інститут інтелектуальної власності» (УКРПАТЕНТ) від 23.06.2022 № с202204356

на ринку, яка за сучасних умов здобуває не тільки галузевого характеру, але й часто має гібридні ознаки, обумовлені глобальною мобільністю робочої сили, доступністю інформації та прискоренням інноваційних процесів на всіх рівнях. За таких динамічних умов суттєво змінюються більшість способів конкурентної боротьби, а формування довгострокових стратегій розвитку значною мірою залежить від здатності суб'єкта господарювання створювати та використовувати інноваційний потенціал. Зазначимо, що часовий горизонт конкурентної боротьби сьогодні змістився у майбутнє або у напрямку формування майбутніх опцій розвитку за допомогою інноваційних розробок. З таких позицій слід говорити про оперативне та стратегічне забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. Причому обмеження оперативного управління значною мірою можуть бути подолані чи, навпаки, обумовлені стратегічними рішеннями щодо забезпечення конкурентоспроможності.

Незаперечним лишається вплив інноваційних процесів на формування та розвиток компаній різних сфер бізнесу, а інноваційний потенціал стає все більш вирішальним чинником підтримання та зміцнення їх конкурентоспроможності. Традиційно інноваційний потенціал визначається як здатність компанії створювати, впроваджувати та розвивати інновації у власній діяльності. Створення, впровадження і розвиток інновацій має багато різних вимірів: від психологічно-соціального, до інвестиційного чи технічного. З практичної позиції інновації у тій чи іншій мірі – це фактично творчий процес, пов'язаний з переосмисленням бізнес-процесів компаній, потреб споживачів, умов діяльності тощо.

Беззаперечним є також факт, що не всі співробітники компаній здатні генерувати нові знання, або тільки певна частина працівників здатна демонструвати відносно кращі результати діяльності, ніж інші. Крім того, далеко не всі співробітники мають бажання генерувати нові знання. І далеко не в усіх бізнес-структурах створені умови та механізми, що стимулюють співробітників до генерування нового знання і впровадження інновацій в господарську практику. Зазначимо, що ми не пов'язуємо інноваційну діяльність тільки з творчою складовою, а також не зменшуємо значення технічних, ресурсних чи управлінських її аспектів. На цьому етапі доцільно зауважити, що об'єктивно основний вклад у діяльності будь-якої компанії забезпечують креативні групи працівників чи команди, які демонструють кращі інноваційні чи професійні результати. Для забезпечення конкурентоспроможності важко переоцінити значення цього стратегічного завдання – зберігати та розвивати успішний внутрішньогосподарський креативний ресурс, підтримувати і розвивати трудовий потенціал таких груп, аналізувати та поширювати знання на інші, менш ефективні групи співробітників.

Постановка завдання. Отже, підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання за сучасних умов забезпечується на основі формування інновацій та потенціалу розвитку на базі виділення та ефективного використання внутрішньогосподарських найкращих практик. Сукупність співробітників, які демонструють найкращі професійні результати чи володіють найкращими професійними характеристиками і забезпечують найкращий інноваційний ре-

зультат, можна назвати внутрішньогосподарською інтелектуально-інноваційною елітою (далі – ВІЕ) або корпоративною елітою [7]. Розуміючи термінологічну різницю в україномовному просторі, ми спробуємо використовувати ці два терміни синонімічно.

На сьогодні проведено комплекс досліджень відносно внутрішньогосподарських інтелектуально-інноваційних еліт. Зокрема розроблені теоретичні і методологічні основи та принципи функціонування цих еліт [7]. Розроблена загальна система та теоретичні і практичні основи механізму функціонування ВІЕ [8]. Досліджено взаємозв'язок між внутрішньогосподарським «ринком мозків» (внутрішньогосподарським ринком інтелектуальних продуктів) та ВІЕ [8]. Виявлений вплив внутрішньогосподарських еліт на розвиток креативно-інноваційного потенціалу співробітників підприємницьких структур [6].

Фактично інноваційні процеси та успішність їх реалізації у своїй більшості також залежать від якості корпоративної еліти, її здатності засвоювати нові знання, генерувати інноваційні рішення, системності та цілеспрямованості їх реалізації. Виходячи з цього, ця частина працівників компаній не може бути значною за кількістю, має володіти сукупністю унікальних характеристик, бути відкритою, об'єктивно виділеною (привілейованою), постійно поповнюваною за рахунок кращих інноваторів на основі інтелектуального змагання. Але всі ці ознаки не множина стабільних параметрів чи зафіксованих вимог щодо діяльності корпоративної еліти, а скоріше система динамічних обмежень. Фактично слід говорити про існування корпоративної еліти у двох часових вимірах – теперішньому (адаптивний режим) і майбутньому (режим розвитку)

Результати. У дослідженнях багатьох науковців [1; 2; 14] представлено аналіз існуючих механізмів формування та використання корпоративних еліт для досягнення фінансових результатів, забезпечення ринкової частки, зміцнення лояльності споживачів. Але зміцнення і розвиток конкурентних переваг компанії тільки частина (хоча і вкрай важлива) завдань функціонування корпоративної еліти.

Значно більш складним завданням є підтримання ділової активності корпоративної еліти, що має вирішуватися у таких аспектах:

- пошуку балансу між оперативною діяльністю та стратегічним розвитком;
- необхідності розвиватися, критично переосмислювати бізнес-процеси за умов ефективної оперативної діяльності, пошук резервів підвищення ефективності;
- забезпечення стабільного та стійкого розвитку у довгостроковій перспективі, зокрема з високим рівнем невизначеності;
- дотримання прозорості та відкритості при створенні соціально справедливої системи корпоративних привілеїв;
- боротьби з професійним вигоранням та оновлення професійних компетентностей, знань і навичок.

Термін «еліта» досить часто вживається у певному дискримінаційному контексті, який підкреслює стратифікацію соціальної групи на окремі підгрупи або соціальні класи. Вважаємо, що «елітарність» виділення найбільш обдарованих і

цінних працівників для компанії, що закріплюється у системі привілеїв (способами утримання і забезпечення ефективності їх діяльності), повинен трактуватися як методичний прийом визнання їх досягнень і створення умов внутрішньогосподарської конкуренції. Дотримання чітких, прозорих, стабільних і зрозумілих механізмів входження чи виходу будь-якого співробітника з корпоративної еліти дозволить уникнути потенційних ризиків чи негативних наслідків стратифікації трудових колективів.

Вважаємо, що більш правильною стратегією є визнання внутрішньогосподарського соціального розподілу у відповідності до отриманих об'єктивних інноваційних результатів, його інституалізація, а також ефективне використання для стимулювання інноваційного потенціалу співробітників. В окремих сферах бізнесу, таких як медицина, інформаційно-комунікаційні технології, мистецтво та інші, значення управління корпоративними елітами важко переоцінити. Досвід підтверджує, що працівники завжди позитивно оцінюють надання корпоративних привілеїв за визначні професійні досягнення, а часто це навіть важливіше, ніж фінансова винагорода за продемонстровані ними результати.

Ключовим методологічним аспектом аналізу корпоративних еліт виступає критерій доцільності їх існування в структурі конкретного суб'єкта господарювання. Основним критерієм у цьому випадку слід вважати обсяг створеної цінності або доданої вартості корпоративною елітою порівняно з обсягом вилученої або витраченої на неї вартості (ресурсів). Методологічну основу такого аналізу розглянуто у науковій праці дослідників Tomas Casas, Guido Cozzi, Céline Diebold, Camille Zeller з University of St. Gallen [1], де систематизовано емпіричні підходи до аналізу соціально-економічних еліт. У нашому дослідженні слід також згадати вже реалізовані дослідження у цій сфері Організації Економічного Співробітництва та Розвитку (ОЕСД) [12].

Фактично у переважній більшості наукових публікацій автори висвітлюють два ключові аспекти еліт – владу і вартість. При цьому «владу» слід трактувати відповідно до рівня наукового дослідження як економічну владу на ринку, здатність впливати на регіональну політику, здатність змінювати функціональні сфери діяльності суб'єкта господарювання. Термін «вартість» також має широкий ряд видових проявів: вартість ресурсів, додану вартість, прибуток, ринкову вартість, а також спектр неекономічних господарських характеристик, які дозволяють досягнути конкурентних переваг і тим самим здобувають вартісне вираження через ринок.

Повертаючись до проблематики розвитку внутрішньогосподарських еліт, нагадаємо, що одним із ключових чинників є постійний професійний розвиток співробітників, які віднесені до них. З позицій інвестування ресурсів компанії є цілком логічним, у першу чергу, приділяти увагу збільшенню та використанню інноваційного потенціалу працівників, що вже продемонстрували кращі результати. Розвиток інших категорій персоналу, які не були включені до корпоративної еліти, вважається рішенням другої черги вибору, як з позицій ймовірності отримання гарних результатів, так і з позицій необхідності розбудови оточення чи інфраструктури використання інновацій.

Динамічність соціально-економічного середовища об'єктивно зумовлює необхідність оновлення професійних знань, підвищення кваліфікації чи перекваліфікації працівниками майже всіх секторів і галузей. Звичайно динаміка чи періодичність цих змін суттєво відрізняється за галузями де розвиток ключових технологій, модернізація обладнання, зміна форматів організації бізнес-процесів суттєво різняться. Для підтвердження тези про необхідність постійного професійного розвитку доцільно використати загальновізану статистику з ринку праці від Міжнародної організації праці (МОП: <https://www.ilo.org/>), яка публікує регулярні звіти з різних актуальних аспектів у цій сфері.

Перш за все представимо структуру зайнятих працівників за рівнем відповідності здобутої освіти до складності виконуваних ними робіт. Зіставлення освіти і професійної діяльності відбувається на основі використання кодифікації міжнародних систем класифікацій – Міжнародної стандартної класифікації освіти (або на англійській мові International Standard Classification of Education (ISCED)), та Міжнародної стандартної класифікації професій (або англійською мовою International Standard Classification of Occupations (ISCO)). Діаграма, сформована на цій основі, подано на рис. 1.

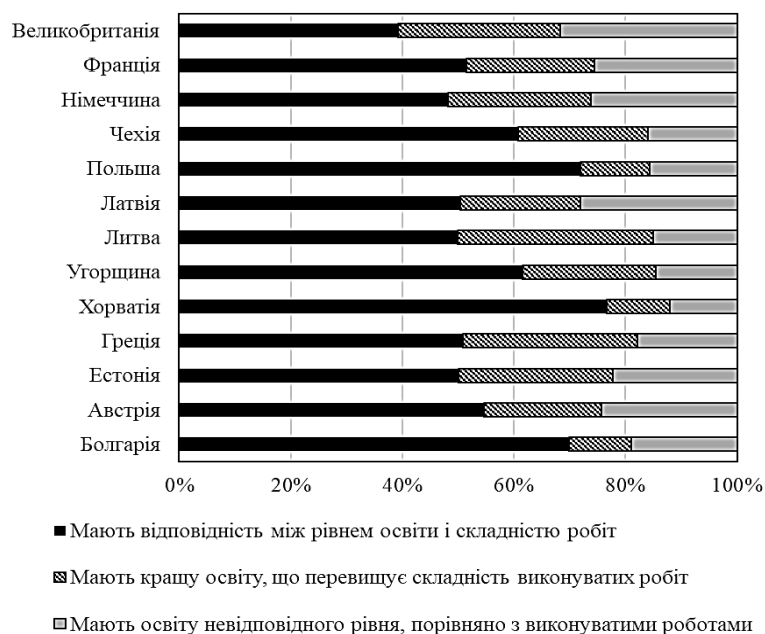


Рисунок 1. Структура працівників за рівнем освіти у окремих країнах світу, за результатами оцінки 2020 р., % до загальної кількості зайнятих осіб

Джерело: ILOSTAT data [<https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer11>]

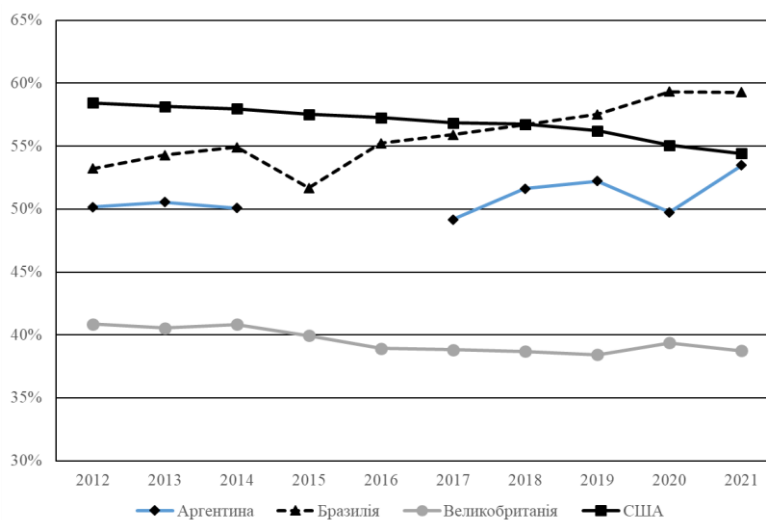
На основі представленої діаграми можемо зробити висновок, що у різних країнах світу діють різні системи підготовки працівників, а також існує різна специфіка регіональних ринків праці. Хотіли б звернути увагу на той факт, що країни з визнаним високим рівнем розвитку мають відносно невисокий рівень відповідності рівня освіти до складності професійної діяльності, наприклад у Великобританії цей показник становить 39,3 %, а у Німеччині 48,2 %. Тобто серед країн нашої вибірки дві найбільш передові країни регіону мають найнижчий рівень відповідності освіти до професійної діяльності. У той же час найвищий рівень цього індикатора спостерігається у країнах з відносно невисоким рівнем життя населення та економічного розвитку у нашій вибірці, а саме у Болгарії (70,0 %), Польщі (71,9 %), Хорватії (76,6 %). Фактично дана статистика враховує тільки формальну освіту, яку визнають на регіональному рівні компетентні органи, віднесена до певного виду класифікації.

Отже, можна сформулювати гіпотезу про відсутність однозначного зв'язку між рівнем здобутої формальної освіти в країні, рівнем складності професійної діяльності та рівнем економічного розвитку. Звичайно дана гіпотеза потребує більш ретельного статистичного аналізу у динаміці, але вказані закономірності можуть свідчити про різні рівні концентрації внутрішньогосподарських еліт у різних країнах. Іншими словами, потужні регіональні економічні гравці (Німеччина і Великобританія) ймовірно мають меншу кількість більш якісно підготовлених працівників, які і формують високоефективні внутрішньогосподарські еліти, забезпечуючи конкурентоспроможність у глобальному вимірі. Країни з найвищим рівнем відповідності освіти до професійної діяльності співробітників розвиваються більш екстенсивно, виконуючи ймовірніше за все неінноваційні функції у регіональній спеціалізації праці. Підприємства Болгарії, Польщі та Хорватії ймовірніше за все використовують інноваційно-інтелектуальні ресурси і рішення створені поза межами цих країн. Завершуючи цей блок, наголосимо, що напевно не викликати сумніву той факт, що корпоративні еліти Німеччини і Великобританії суттєво переважають корпоративні еліти Польщі, Болгарії та Хорватії.

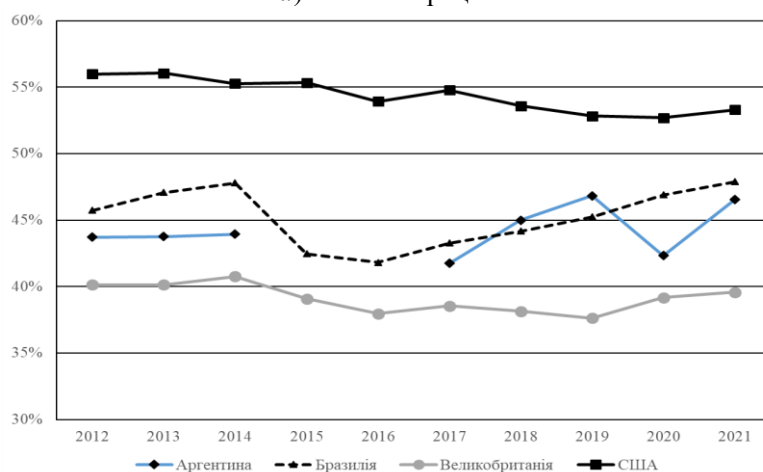
Доповнимо наше дослідження інформацією про більш глобальне зіставлення у динаміці. Зміна співвідношень відповідно до рівня освітньої підготовки і складності професійної діяльності у довгостроковій перспективі подана на рис. 2. На графіках з рис. 2 нами представлено знову дві категорії країн з різними рівнями економічного розвитку: 1) США і Великобританію; 2) Аргентину і Бразилію.

Вибір країн зумовлений доступністю даних за 2021 р., а також спробою рельєфно показати відмінності у їх розвитку. Констатуємо інформацію на графіках можна стверджувати, що у країн 1-ї групи спостерігається зниження частки працівників, які здобули рівень освіти відповідний до складності професійної діяльності у сегменті найманих працівників і у сегменті самозайнятих спеціалістів чи підприємців. Протилежна тенденція спостерігається у країн 2-ї групи, де значення цього показника зростає за останні десять років. У підтвердження нашої попередньої гіпотези напрошується додатко-

вий висновок, що високий рівень інноваційної активності працівників у країні все менше буде залежати від формальної освіти у майбутньому. Країни з глобально визнаними корпораціями, присутністю у більшості регіонів світу розвивають власні внутрішньогосподарські еліти і здатність працівників до інноваційної діяльності на основі інших механізмів.



а) наймані працівники



б) самозайняті та підприємці

Рисунок 2. Частка працівників (% від загальної чисельності зайнятих працівників), які отримали освіту відповідного рівня до складності виконуваних ними робіт у різних країнах світу

Джерело: ILOSTAT data [<https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer11>].

Потужність еліт у тій чи тій країні, або індекс якості еліти в країні, як це подано у згаданій вище роботі [2], напряду залежать від здатності корпоративних еліт їх компаній генерувати, залучати та використовувати ресурси у конкурентній боротьбі на ринку. Притримуючись тези щодо динамічності ринкового оточення та мінливості умов і чинників конкурентної боротьби, можна легко зробити висновок, що здатність навчатися чи підтримувати досягнутий рівень інноваційної активності є критично важливим процесом для корпоративних еліт. Термін «навчання» слід тут розуміти у досить широкому контексті, так як тут йдеться здебільшого не про формальну освіту, а про здатність найбільш обдарованої групи співробітників компанії ефективно напрацьовувати новий досвід, формуючи критично важливі конкурентні здібності і навички.

Отже, підготовка внутрішньогосподарських еліт суттєво відрізняється від формальної чи класичної освіти, тренінгів, як зазвичай ми звикли їх розуміти. Дану тезу підтверджують також представлені вище діаграми. Специфіка цільової аудиторії – найбільш обдарованих, дієздатних і, зазвичай, суттєво завантажених працівників, які включені до корпоративної еліти у тій чи іншій ролі – позначається на вимогах до організації засвоєння знань і напрацювання необхідних навичок.

За результатами сучасних досліджень ринків праці, трендів розвитку трудових ресурсів, рівня безробіття та розвитку працівників на основі концепції навчання протягом життя у різних країнах, на міжнародному рівні вже давно системно приділяється увага для створення підтримуючих механізмів. Одним з найбільш близьких для України регіонів, куди наша країна політично спрямована на сучасному етапі і у майбутньому, звичайно виступає Європейський Союз. На рівні ЄС розроблені рекомендації Ради Європи щодо впровадження європейського підходу до мікро-кваліфікацій для навчання протягом життя та зайнятості [10].

Зазначимо, що поняття «мікрокваліфікацій», яке поступово вводиться у науковий та практичний словник фахівців в Україні, не слід трактувати як зменшувальний прикметник кваліфікації. Даний переклад на українську мову, на наш погляд, є досить неоднозначним для передачі суті самого поняття.

Як ми вже вказували вище, підготовка і розвиток корпоративних еліт спрямована не на здобуття кваліфікацій чи отримання формальної освіти, а на напрацювання практичного досвіду чи формування конкурентних здатностей (здібностей). Фактично на це саме й вказує семантика англійського терміна «micro-credentials», під яким слід розуміти не частину кваліфікації, а саме цільове здобуття практичного досвіду та знань, частина у межах визначеного періоду часу, а також їх використання у практичній діяльності компанії. У нашому дослідженні ми не будемо приділяти увагу ґрунтовному понятійно-категоріальному аналізу, але тільки наголосимо, що цей аспект потребує подальших досліджень та громадських дискусій.

Можливо, більш вдалим терміном був би «мікро-здатності» чи «мікро-досвід». Авторська позиція у цьому аспекті повністю відповідає рекомендаціям

ЄС, де підкреслюється, що «мікро-кваліфікації» (так зараз це поняття вживається в Україні) допомагає сертифікувати (підтвердити) результати невеликого, створеного за запитом навчального досвіду. Цей інструмент дозволяє гнучко фокусуватися на засвоєнні знань, навичок та вмінь відповідно до нових потреб суспільства і ринку, дозволяючи тим самим працівникам (а у нашому випадку співробітників корпоративних еліт) заповнити пробіли (розриви) у їх професійних кваліфікаціях, які виникають внаслідок високо динамічного середовища.

Підкреслимо, що розвиток працівників відбувається чи управляються самостійно, що зазвичай також є характерним для високообдарованих співробітників, які вже досягли і продемонстрували кращі результати у своїй діяльності. Такого роду підготовка не замінює формальні кваліфікації, але доповнює їх на основі створення додаткової вартості через підвищення ефективності професійної діяльності відповідного фахівця. До того ж така підготовка чи розвиток співробітників корпоративних еліт може надаватися різноманітними підрядниками (провайдерами) у межах формальних, неформальних чи інформальних програм. Саме ця гнучкість і орієнтація та специфіку організації життя та професійної діяльності в межах окремого суб'єкта господарювання, здатність врахувати робочий графік окремого співробітника дозволяють нам говорити про цей тип навчання чи підготовки як пріоритетний для розвитку внутрішньогосподарських еліт.

Індивідуальні освітні траєкторії працівників, що входять до корпоративних еліт, повинні бути обліковувані та видимі, так як компанії витрачають досить значні бюджети на навчання найбільш обдарованих співробітників. Саме тому підтверджений досвід здійснення окремих частин професійних обов'язків і оформлюється у мікро-кваліфікації, може бути проаналізований, оцінений і поширений у межах компанії. Тим самим відбуватиметься зростання найбільш цінного корпоративного ресурсу забезпечення конкурентоспроможності – якості внутрішньогосподарської еліти: сили її впливу та вартості її функціонування.

Висновки. Підбиваючи підсумки, доцільно представити кілька узагальнень для подальших наукових розробок досліджуваної проблематики:

1) специфіка соціально-економічних процесів сучасного етапу суттєво впливає на механізми забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, зміщуючи горизонт управління з досягнення поточних (теперішніх) ринкових переваг у напрямку формування (програмування) горизонтів майбутнього розвитку;

2) досягнення конкурентних переваг у майбутньому базується на активізації інноваційних процесів та стимулюванню інноваційної активності співробітників компанії, а також на визначенні найкращих практик чи найкращих працівників;

3) внутрішньогосподарські (або корпоративні) еліти об'єктивно формуються в компаніях, потребують інституалізації та прозорої підтримки для розвитку внутрішнього конкурентного середовища в компаніях;

4) виділення та використання (споживання) конкурентних переваг створених внутрішньогосподарською елітою компанії має бути доповнено механізмами підтримки та розвитку, на основі цільового високоефективного і гнучкого здобуття практичного досвіду членами елітної групи працівників;

5) використання світового досвіду розвитку мікро-кваліфікацій (або «мікро-досвіду»), який вже напрацьовується передовими країнами протягом останніх років, дозволить частково подолати в Україні кваліфікаційний розрив між досвідченими і освідченими працівниками компаній, синхронізувавши систему освіти та поза-освітньої підготовки та професійного розвитку протягом життя.

Література

1. Brezis E., Temin P. Elites and Economic Outcomes. 2017. URL: https://www.researchgate.net/publication/251391759_Elites_and_Economic_Outcomes (дата звернення 10.10.2022).

2. Casas i Klett, Tomas and Cozzi, Guido and Diebold, Celine and Zeller, Camille. Measuring Elite Quality. MPRA Paper. 2020. No. 102068. URL: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/102068/> (дата звернення 8.10.2022).

3. European Commission. A European approach to micro-credentials – Output of the micro-credentials higher education consultation group. 2020 – Final report. URL: <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/european-approach-micro-credentials-higher-education-consultation-group-output-final-report.pdf> (дата звернення 8.10.2022).

4. European Training Foundation. Micro-credentials are taking off: How important are they for making lifelong learning a reality?. – 2022. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-05/Micro-credentials%20%281%29-combined_1%20copy_0.pdf (дата звернення 8.10.2022).

5. Halytsia I. Intra-economic «brain markets» and intellectual and innovative elites. Monograph «Zagadnienia społeczno-ekonomiczne, polityczne, kulturalne i religijne w badaniach polskich, słowackich i ukraińskich. Tom III Prawo-Gospodarka-Polityka»: Jaroslaw, 2014. P. 165–170.

6. Halytsia I. Strategical creative-innovative features of economic entity management. International Marketing and Management of Innovations: International Scientific Journal. 2017. № 2. URL: www.IMMI.ath.bielsko.pl (дата звернення 12.10.2022).

7. Halytsia I. Intracompany Intellectual Elites as a Factor of Innovation Development. Monograph "Contemporary economies in the face of new challenges economic, social and legal aspects". Cracow, 2013. P. 325–328.

8. Halytsia I. Intellektuelle Innovationseliten als konkurrenzfähige Ressource der Wirtschaftssubjekte. Journal L Association 1901 "SEPIKE", 2013. № 1. P. 65–71.

9. Pichette J., Brumwell S., Rizk J., Han S. Making Sense of Microcredentials. Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario, 2021. URL: https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL1.pdf (дата звернення 12.10.2022).

10. Proposal for a Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0770> (дата звернення 5.10.2022).

11. Shizuka Kato, Galán-Muros Victoria, Weko Thomas. The Emergence of Alternative Credentials. OECD Education Working Paper. 2020. No. 216. <https://doi.org/10.1787/b741f39e-en>. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/the-emergence-of-alternative-credentials_b741f39e-en (дата звернення 12.10.2022).

12. The OECD. Handbook and its checklist constitute a widely established starting point for the construction as well as evaluation of composite indicators, see for instance Álvarez-Díaz et al. (2018, 6), Greco et al. (2019, 63f), Grupp and Schubert (2010, 69) and Ivaldi, Bonatti and Soliani (2016, 401).

13. Ulf-Daniel Ehlers. Higher credutation – degree or education? The rise of microcredentials and its consequences for the university of the future. URL: <https://doi.org/10.38069/edenconf-2018-ac-0059> (дата звернення 12.10.2022).

14. Carroll William K. The corporate elite and the transformation of finance capital: a view from Canada. The Editorial Board of the Sociological Review. Published by Blackwell Publishing Ltd, 9600 Garsington Road, Oxford OX4 2DQ, UK and 350 Main Street, Malden, MA 02148, USA

15. Семигіна Т., Баланюк Ю. Формування політики щодо професійних кваліфікацій у контексті глобальної освітньої та трудової мобільності. Модернізація публічного управління в умовах глобальних змін світового простору: Колективна монографія. Львів-Торунь: Ліга-Прес, 2021. С. 109–136.

16. Семигіна Т., Рашкевич Ю. Мікрокваліфікації як тренд розвитку сучасної безперервної освіти. 2022. URL: https://www.researchgate.net/publication/359651073_mikrokvalfikacii_ak_trend_rozvitku_sucasnoi_bezpeperervnoi_osviti (дата звернення 8.10.2022).

References

1. Brezis, E., and Temin, P. Elites and Economic Outcomes. 2017. https://www.researchgate.net/publication/251391759_Elites_and_Economic_Outcomes (accessed 10.10.2022).

2. Casas i Klett, Tomas and Cozzi, Guido and Diebold, Celine and Zeller, Camille. Measuring Elite Quality. *MPRA Paper* No. 102068 (2020.). <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/102068/> (accessed 8.10.2022).

3. European Commission. A European approach to micro-credentials – Output of the micro-credentials higher education consultation group. 2020 - Final report. <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/european-approach-micro-credentials-higher-education-consultation-group-output-final-report.pdf> (accessed 8.10.2022).

4. European Training Foundation. Micro-credentials are taking off: How important are they for making lifelong learning a reality? (2022). https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-05/Micro-credentials%20%281%29-combined_1%20copy_0.pdf (accessed 8.10.2022).

5. Halysia, I. "Intra-economic «brain markets» and intellectual and innovative elites". In: *Zagadnienia społeczno-ekonomiczne, polityczne, kulturalne i religijne w badaniach polskich, słowackich i ukraińskich*. Tom III Prawo-Gospodarka-Polityka. Jaroslaw, 2014: 165–170.
6. Halysia, I. "Strategical creative-innovative features of economic entity management". *International Marketing and Management of Innovations: International Scientific Journal 2* (2017). www.IMMI.ath.bielsko.pl (accessed 12.10.2022).
7. Halysia, I. "Intracompany Intellectual Elites as a Factor of Innovation Development". In: *Contemporary economies in the face of new challenges economic, social and legal aspects*. Cracow, 2013: 325–328.
8. Halysia, I. "Intellektuelle Innovationseliten als konkurrenzfähige Ressource der Wirtschaftssubjekte". *Journal L Association 1901 "SEPIKE" №1* (2013): 65–71.
9. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., and Han, S. *Making Sense of Microcredentials*. Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario, 2021. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL1.pdf (accessed 12.10.2022).
10. Proposal for a Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0770> (accessed 5.10.2022).
11. Shizuka, Kato, Galán-Muros, Victoria, and Weko, Thomas. "The Emergence of Alternative Credentials". *OECD Education Working Paper No 216* (2020). <https://doi.org/10.1787/b741f39e-en>. https://www.oecd-ilibrary.org/education/the-emergence-of-alternative-credentials_b741f39e-en (accessed 12.10.2022).
12. The OECD. Handbook and its checklist constitute a widely established starting point for the construction as well as evaluation of composite indicators, see for instance Álvarez-Díaz et al. (2018, 6), Greco et al. (2019, 63f), Grupp and Schubert (2010, 69) and Ivaldi, Bonatti and Soliani (2016, 401).
13. Ulf-Daniel Ehlers. Higher creduation – degree or education? The rise of microcredentials and its consequences for the university of the future. <https://doi.org/10.38069/edenconf-2018-ac-0059> (accessed 12.10.2022).
14. Carroll, William K. The corporate elite and the transformation of finance capital: a view from Canada. The Editorial Board of the Sociological Review. Published by Blackwell Publishing Ltd, 9600 Garsington Road, Oxford OX4 2DQ, UK and 350 Main Street, Malden, MA 02148, USA
15. Semyhina, T., Balaniuk, Yu. "Formuvannia polityky shchodo profesiinykh kvalifikatsii u konteksti hlobalnoi osvitoi ta trudovoi mobilnosti". ["Formation of policy on professional qualifications in the context of global educational and labor mobility"]. In: *Modernizatsiia publicnogo upravlinnia v umovakh hlobalnykh zmin svitovoho prostoru*. [Modernization of public administration in conditions of global changes in the world space]. Lviv-Torun: Liha-Pres, 2021: 109–136 [in Ukrainian].
16. Semyhina T., Rashkevych Yu. Mikroqualifikatsii yak trend rozvytku suchasnoi bezpererвної osvity. [Micro-qualifications as a development trend of modern continuous education]. (2022). https://www.researchgate.net/publication/359651073_mikroqualifikacii_ak_trend_rozvytku_suchasnoi_bezpererвної_osviti (accessed 8.10.2022) [in Ukrainian].

**DOMESTIC ECONOMIC ELITES AS AN INTELLECTUAL
AND INNOVATIVE MECHANISM FOR INCREASING
THE COMPETITIVENESS OF COMPANIES IN THE CONDITIONS
OF GLOBAL SOCIAL TRANSFORMATIONS**

Oleksii Oleksiuk

Dr. Sc. (Econ.), Professor,
Commerce and Logistic Department
Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman (Ukraine)
ORCID 0000-0002-3407-6201

Ihor Halytsia

Dr. Sc. (Econ.), Professor,
Labour Economics and Management
Department National University
of Food Technologies (Ukraine)
ORCID 0000-0002-1276-5743

Abstract. The article presents the results of research into the interdisciplinary issues of the formation and development of intra-economic elites as a key innovative-intellectual mechanism and a corporate resource for ensuring the competitiveness of companies under modern conditions. The need for the selection and continuous development of intra-economic elites, the dissemination of the best corporate practices with the help of focused, highly effective educational technologies has been defined and substantiated. In order to build a consistent process of forming and increasing the intellectual and innovative potential of companies, the feasibility of using micro-qualifications or micro-credit approaches to the educational training of the most effective groups of employees of companies that form or have been included in the intra-economic elite is substantiated. The analysis of the statistical array on the correspondence of the level of qualification to the complexity of labor functions in different countries of the world allowed to confirm the global trends of the departure of formal education in the direction of the development of new mechanisms for acquiring knowledge, the intensive development of informal education in highly developed countries. On this basis, the need to stimulate the training of employees in companies with the help of flexible educational methods and tools for the dissemination of best innovative practices is emphasized as a key mechanism for ensuring competitiveness.

Keywords: micro-qualification; economic elites; innovation; potential; competitiveness; education; professional training.

Стаття надійшла до редакції 23.10.2022