

1. *Шаульська Л. В.* Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія. — Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. — 502с.

2. Міграційні процеси в сучасному світі: світовий, регіональний, національний виміри / За ред. Ю.Римаренко. — К.: Довіра, 1998. — 912с.

3. Економічна енциклопедія/ За ред.С. В.Мочерного — К.: Академія, 2001. — Т. 2. — 848с.

4. *Рыбаковский Л. Л.* Миграция населения: прогнозы, факторы, политика. — М.: Наука, 1987. — 200с.

5. *Шевчук Л. Т.* Роль міграційної акультурації у синкретизації сучасної української сім'ї // Формування ринкової економіки. — Т.2: Демографічні аспекти регулювання та відтворення трудового потенціалу. — К.: КНЕУ, 2006. — С.135—14.

Стаття надійшла до редакції 09.02.2007

УДК 331

О. М. Поплавська, канд. екон. наук, доц.,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ІННОВАЦІЙНИХ СТРУКТУР В УКРАЇНІ

АНОТАЦІЯ. *Стаття присвячена висвітленню питань формування, використання та розвитку трудового потенціалу інноваційних структур в Україні.*

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Трудовий потенціал, інноваційні структури, формування, використання, розвиток трудового потенціалу.

Високі темпи економічного зростання більшості країн світу пов'язані з функціонуванням інноваційних структур, серед яких провідне місце належить науково-дослідним установам, що створюють інноваційний продукт, і виробничим організаціям, які впроваджують результати науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт, винаходів. Пояснюється це просто. Метою створення технопарків та бізнес-інкубаторів є активна підтримка розвитку підприємств, націлених на інновації, що, в

свою чергу, сприяє залученню інвестицій, зокрема іноземних і пожвавленню економічної активності населення. Так, створений у м.Турку технологічний центр (1988 р.) протягом останніх 10 років створив понад 100 нових підприємств і кілька науково-дослідних організацій, запатентував десятки винаходів, розробив сотні зразків нової продукції, створив тисячі нових робочих місць¹.

Водночас, жодна інноваційна структура не може бути цілком ефективною, якщо її трудовий потенціал є невідповідним та немає чіткої командної роботи в організації. Саме люди перетворюють наукові доробки на товар або послугу, які користуватимуться попитом і приносятимуть прибуток. Зважаючи на специфіку інноваційних структур, серед усього персоналу особливу увагу варто приділити менеджерам, тобто безпосереднім дійовим особам, організаторам і виконавцям комерціалізації наукових винаходів тощо.

В Україні на сьогодні діє майже десять технологічних парків. Хоча напрями їх діяльності різні, проблеми лишаються спільними, серед яких формування, використання та розвиток трудового потенціалу — чи не найкричучіша.

Маємо зазначити, що проблеми розвитку трудового потенціалу, у загалі, досліджує чимало вітчизняних та іноземних учених — М.Армстронг, Дж.Голд, О.А. Грішнова, Б. Данилишин, В. Данюк, В. Денисюк, П.Журавльов, А.Калина, М. Комков, Л. Костін, А.Мазур, А.Мамфорд, Ю.Одегов, В. Онікієнко, І.Л. Петрова, І. Фролов та ін.

Мета статті — висвітлення основних тенденцій у сфері формування та використання трудового потенціалу, робочої сили в інноваційних структурах.

Розвиток інноваційних структур в Україні пов'язують, як правило, з функціонуванням технопарків, бізнес-інкубаторів та інноваційних центрів. Передумовою для їх створення є не лише законодавче поле, наявність фінансових ресурсів, а й сформований трудовий потенціал у суспільстві. Формування трудового потенціалу — завдання закладів освіти та наукових установ. Оцінки експертів доводять, що в Україні ринок робочої сили, якої потребує інноваційний сектор, постійно оновлюється та за деякими напрямками економічної діяльності насиченим. Так, останні сім років вищі навчальні заклади випускали,

¹ Современные инновационные структуры и коммерциализация науки (Издание 2-е, переработанное и дополненное) / под редакцией А. А. Мазура. — Харьков: Харьковские технологии, 2003. — С. 48—49.

наприклад, спеціалістів з інформаційно-комунікаційних технологій (дана сфера у світі відіграє провідну роль у розвитку інновацій) щорічно 50 тис. осіб¹. Водночас, у напрямі, пов'язаному з традиційними інженерними науками, як-то зварювання, проектування медичного та акустичного обладнання тощо, випускників недостатньо.

На жаль, у країні до сьогодні побутує думка, що наука в Україні є неефективною. Панування такого погляду зумовила розроблена схема оцінювання якості інвестицій у науку, що склалася в світі: в разі, коли загальні інвестиції країни в науку та науково-технічну діяльність не перевищують 0,4% від ВВП, то функція науки в суспільстві є винятково соціокультурною; якщо ці інвестиції не перевищують 0,8%, наука відіграє у суспільстві пізнавальну роль, і лише, коли інвестиції у цю сферу перевищують 0,8% — вона по праву відіграє роль економічну². Варто погодитися з думкою міністра освіти й науки України, що така позиція є хибною. По-перше, в Україні, хоча витрати на науку та науково-технічну діяльність становили трохи більше 0,5%, деякі здобутки вітчизняних науковців є загальноновизнаними в світі. По-друге, досвід Індії в розбудові науки доводить, що не завжди обсяги фінансування названої сфери є пропорційними світовому визнанню та рейтингу (хоча загальнонаціональні асигнування країни з урахуванням усіх джерел фінансування впродовж останніх кількох років становили приблизно 0,81% від ВВП, тоді як у більшості розвинутих країн витрачається на проведення наукових досліджень 2—3% ВВП³, вона посідає перше місце серед країн із комп'ютерних технологій).

Як бачимо, ефективність інновації визначається не стільки обсягами фінансування, скільки якістю робочої сили (саме конкуренція між програмістами в Індії забезпечує максимальне стимулювання кожного працівника постійно вдосконалювати навички, набувати нових знань і вмінь) та ефективним менеджментом (лише стратегії менеджменту, спрямовані на розвиток трудового потенціалу, можуть достатньою мірою забезпечити сталий розвиток інноваційних структур). Такого

¹ Онікієнко В., Смельяненко Л., Терон І. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України (за ред. В. Онікієнка) — К.: РВПС НАН України, 2006. — С.285.

² Ніколаєнко С. Національна інноваційна система — дорога в майбутнє. — www.kmu.gov.ua/control/publish/

³ Семенець О. Є. Сучасна Індія: наука, технології, стратегічні сектори: Монографія. — К.: КНЕУ, 2006. — С. 46.

висновку дійшли й М. Армстронг, А.Мамфорд, Д.Голд, які теоретично довели необхідність розвитку компетенцій персоналу для забезпечення інноваційного розвитку бізнесу.

В Україні використання трудового потенціалу інноваційними структурами — питання малодосліджене. Проте загальні ознаки якості використання трудового потенціалу, характерні для нашої країни, такі: низька «наукова віддача»¹, «стагнація наукової думки»², що, у свою чергу є результатом інтенсифікації праці, підвищення нервового напруження, нестабільності соціально-трудових відносин, неадекватної оплати праці та визначається іншими умовами роботи, що не відповідають гідним. Підтвердженням того є зменшення кількості раціоналізаторських винаходів, звуження сектора докладання зусиль інноваційними структурами до розвитку різних сфер науки та техніки.

Питання розвитку трудового потенціалу інноваційних структур є важливим. Практика свідчить, що керівники інноваційних структур, високі урядові посадовці вважають, що основним напрямом розвитку трудового потенціалу інноваційних структур є підготовка висококваліфікованих менеджерів з інноваційних процесів. Частково це слушна позиція, адже без ефективного менеджменту неможливо створити дієву та продуктивну організаційно-економічну структуру, досягти значних прибутків. Проте не лише від топ-менеджерів, керівників залежить ефективність роботи інноваційних структур. Важливо розвивати трудовий потенціал власного персоналу чи залучати не менш кваліфікований, компетентний персонал іззовні (що для даної сфери може бути набагато дорожчим). Вважаємо, що кожен працівник інноваційної структури має стати інноватором на власному робочому місці. Зважаючи на це, будь-яка інноваційна структура насамперед ґрунтувати власний розвиток на засадах постійного навчання, самовдосконалення кожного працівника організації.

Підсумовуючи, зазначимо, що формування, використання й розвиток трудового потенціалу інноваційних структур є взаємопов'язаними процесами, що в цілому визначають

¹ Наукову віддачу автор розуміє як сукупну цінність наукових досягнень кожного працівника.

² Стагнація наукової думки, а погляд автора, — це явище, яке свідчить про демотивацію працівників щодо інноваційного пошуку, виявляється у формі ігнорування нововведень і небажання працювати в режимі наукового пошуку.

стратегічний напрям діяльності даної організації та конкурентні переваги.

Стаття надійшла до редакції 22.01.2007

УДК [331.101.262 + 37.015.6]

І. О. Ревак, канд. екон. наук, доц.,
Львівський державний університет внутрішніх справ

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ РЕСУРС НАЦІЇ — ОСНОВА ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

АНОТАЦІЯ. У статті наголошується на необхідності переходу вітчизняної економіки до економіки знань, в якій інтелектуальний ресурс виступає основною рушійною силою. Проаналізовано стан підготовки наукових кадрів в Україні, зазначено про недостатню роль держави у забезпеченні гідних умов праці для фахівців вищої кваліфікації. Запропоновано заходи, які повинна здійснювати держава для зміцнення інтелектуального ресурсу нації.

КЛЮЧОВІ Слова. Інтелектуальний ресурс, інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, еліта нації, економіка знань, кадри вищої кваліфікації.

В останні десятиріччя основні зусилля та ресурси високорозвинутих країн зосереджені на інвестиціях, спрямованих на формування економіки знань і накопичення інтелектуального потенціалу.

Інтелектуальний капітал найважливішим та єдиним ресурсом нації, здатним забезпечити її майбутнє. Стратегічний розвиток нашої держави, формування громадянського суспільства, духовне зростання нації залежать від збереження та примноження інтелектуального ресурсу. На жаль, досі в Україні відбувається виснаження інтелектуальних і трудових ресурсів, значний відплив за кордон молодих, високопродуктивних сил. Україна перетворюється на донора, неспроможного відтворювати ці ресурси для власного