

кладів з різним режимом роботи, з різним набором послуг, від чого оплата буде диференційованою, відновленню-становленню мережі відомчих дитячих садочків, створенню умов для підняття престижу та привабливості дитячих садочків як місця роботи кваліфікованих ініціативних працівників.

Література

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.
2. Economic Development Strategies to Promote Quality Child Care By Mildred Warner, Ph.D., Shira Adriaance, Nikita Barai, Jenna Hallas, Bjorn Markeson, Taryn Morrissey, and Wendy Soref, NY — <http://government.cce.cornell.edu/doc/reports/childcare/>
3. Положення про дошкільний навчальний заклад / Офіційний вісник України. — К. — № 11. — 2003. — С. 478—486.

Стаття надійшла до редакції 05.03.2007

УДК 331.108:330.341.1(477)

В. П. Антонюк, канд. екон. наук, доц.,
Інститут економіки промисловості НАН України

КАДРОВА СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. В статті визначено кількісні та якісні характеристики кадрового потенціалу інноваційного розвитку, розкрито основні проблеми та умови його формування.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Кадри, кадровий потенціал, інноваційний розвиток, якісні риси працівників, мотивація.

Загальновідомо, що чинником інноваційного розвитку є високоосвічені та інноваційно мотивовані кадри. Україна має досить високий рівень освіти населення при низькому рівні інноваційного розвитку. Постає питання: чи сформований в Україні кадровий потенціал інноваційної діяльності та наскільки він використовується в реальній економіці?

Проблеми інноваційного розвитку досліджуються багатьма вітчизняними науковцями. Однак при цьому увага до кадрової

складової є значно меншою. Найбільший внесок у її дослідження внесла львівська наукова школа Інституту регіональних досліджень НАН України, а саме такі її представники, як С. Вовканич, Л. Семів, Х. Копистянська, В. Бідак, Л. Ноджак. Однак актуальність дослідження проблем формування та використання кадрової складової інноваційного розвитку залишається високою. В першу чергу це стосується якісних характеристик працівників, їх інноваційної поведінки.

Метою даної статті є визначення кількісних та якісних параметрів кадрового потенціалу інноваційної діяльності в Україні та умов його розвитку.

Більшість дослідників проблем інноваційного розвитку підкреслюють важливість формування висококваліфікованих кадрів з розвиненими творчими задатками. Для формування таких кадрів особливе значення має так звана третинна освіта, яка охоплює середню професійну освіту, вищу освіту, а також післявузівську (аспірантура, докторантура).

Частка осіб з третинною освітою в чисельності населення віком 25—64 років у розвинених країнах складала: країни ОЕСР, середній рівень (2001 р.) — 24,1 %; у тому числі Канада — 41,6 % (найвищий рівень), Турція — 8,9 % (найнижчий рівень). В Росії у 2002 р. цей показник становив 54 % [1, с. 56].

За нашими розрахунками, здійсненими на основі перепису населення 2001 р., частка осіб з третинною освітою у складі дорослого населення віком 25—64 років, складала 52,8 %, що свідчить про високий рівень формальної професійної освіти, який перевищує рівень країн ОЕСР.

Однак, високий освітній потенціал населення України незначною мірою задіяний у сфері інноваційної діяльності. Україна значно поступається розвиненим країнам, а також і Росії, за кількістю зайнятих у НДДКР. За розрахунками ПРООН кількість працівників, зайнятих у НДДКР, на 1 млн населення у 1990—2003 рр. в окремих країнах світу була такою: США — 4484 осіб, Японія — 5287, Фінляндія — 7992, Російська Федерація — 3319 осіб. В Україні цей показник складав 1774 особи [2, с. 327—328].

Високий освітньо-кваліфікаційний потенціал українського населення слабо використовується і в інших сферах інноваційної діяльності — передусім в інноваційному виробництві. Статистичні дані свідчать, що в Україні із року в рік скорочується чисельність підприємств, які здійснюють інноваційну діяльність. Якщо у 2000 р. займалися інноваційною діяльністю 1705 промислових підприємств, то у 2005 р. — 1193. Відповідно скорочується і чи-

сельність працівників, які впроваджують інновації. За нашими розрахунками на підприємствах промисловості у 2005 р. здійснювали інноваційну діяльність приблизно 420 тис. осіб, у 2000 р. таких було близько 570 тис. В цілому ж загальна частка працівників, які займалися інноваціями, у 2005 р. складала всього 3,2 % від усіх зайнятих.

Недостатнє використання кадрового потенціалу в інноваційній діяльності обумовлено різними причинами. Передусім незацікавленістю підприємств здійснювати інноваційну діяльність, а часто — відсутністю таких можливостей. Для більш глибокого дослідження проблем інноваційного розвитку України співробітниками Інституту економіки промисловості НАН України у 2006 р. було проведено експертне опитування фахівців у сфері інновацій, безпосередню участь в якому приймав і автор. Експерти вважають, що найбільшою мірою перешкоджає розвитку інноваційної активності економіки України недосконалість державної інноваційної політики, відсутність стратегії інноваційного розвитку (відзначило 72 % опитаних). На рівні підприємств головною перешкодою є низький технічний рівень виробництва, недостатнє матеріальне забезпечення інноваційної діяльності.

Разом з тим експерти відзначили недостатню забезпеченість інноваційної сфери діяльності кадрами інноваційного типу, — схильними та спроможними до інновацій. Найбільшою мірою це стосується управлінських кадрів та висококваліфікованих робітників (у % до опитаних):

	управлінські кадри	висококваліфіковані робітники
достатня забезпеченість	16,1	16,8
недостатня забезпеченість	71,5	70,1
зовсім не забезпечено	9,5	9,5

Експерти також відзначили хоч і меншу, однак також недостатню забезпеченість інноваційної сфери діяльності інженерно-технічними та науковими кадрами.

Слід відмітити, що саме відсутність інноваційно спроможних та налаштованих на інноваційну діяльність управлінців є головною перешкодою інноваційному розвитку. Керівні кадри підприємств визначають стратегію інноваційного розвитку, здійснюють його ресурсне забезпечення та організацію інноваційної діяльності. Нестача та низька ефективність інноваційного менедж-

менту перешкоджає також ефективному залученню до інноваційної діяльності інших груп працівників.

За оцінками експертів, якісні параметри сучасних працівників промисловості в недостатній мірі відповідають вимогам інноваційної діяльності. Незважаючи на те, що працівники мають досить високий рівень загальної освіти і професійної підготовки, усі інші риси, які необхідні для інноваційної діяльності, є мало-розвиненими, особливо це стосується інноваційної активності працівників, їх мотивації до інноваційної діяльності. Розрахунок середнього балу за 5-бальною шкалою дає змогу наглядно проілюструвати слабку відповідність якісних рис працівників потребам інноваційної діяльності.

Таблиця

**ОЦІНКА ЕКСПЕРТАМИ ВІДПОВІДНОСТІ ЯКІСНИХ РИС
БІЛЬШОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОСТІ ВИМОГАМ
ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, %**

Якісні риси працівників	Частка експертів, які обрали відповідну оцінку*					Середній бал
	відповідає повністю	відповідає в основному	мало відповідає	зовсім не відповідає	важко відповісти	
Рівень загальної освіти	20,4	63,5	11,7	—	2,9	3,97
Рівень професійної підготовки	5,1	59,9	29,9	—	2,9	3,41
Рівень загальної культури, кругозору	2,2	36,5	49,6	5,8	2,9	2,79
Рівень творчості, ініціювання нових ідей	2,2	23,4	57,7	9,5	2,9	2,49
Схильність до нововведень	3,6	23,4	54,7	10,2	4,4	2,54
Інноваційна активність	0,7	11,7	62,8	19,7	2,9	2,09
Культура праці (дисциплінованість, відповідальність)	0,7	28,5	51,1	13,9	4,4	2,5
Мотивація до інноваційної діяльності	0,7	5,8	48,9	37,2	5,1	1,81

* В таблиці не представлена частка тих експертів, які не відповіли на запитання.

Дані таблиці свідчать, що експерти дуже низько оцінили ті риси працівників, які мають безпосереднє значення для здійснення інноваційної діяльності. Це стосується передусім мотивації, 86,1 % експертів вважає, що вона мало відповідає, або зовсім не відповідає потребам інноваційної діяльності. Таке становище обумовлено тим, що в Україні відсутня ефективна система стимулювання інноваційної активності.

Експерти вважають, що серед населення України поки що не сформований той тип поведінки, який найбільшою мірою відповідає потребам інноваційного розвитку. На їх думку, найбільш розповсюдженими є два типи поведінки: пасивна, яка характеризується байдужістю та інерційністю у трудовій сфері (відзначило 75 % опитаних), а також традиційно-виконавча (73 %). При цьому 75 % експертів вважають, що творча активна поведінка в малій мірі присутня населенню України, ще в меншій мірі — інноваційна поведінка (92 % респондентів вважає, що цей тип поведінки в Україні є мало розповсюдженим або не розповсюдженим зовсім).

Найбільшою перешкодою для інноваційної активності працюючих є неефективна система стимулювання інноваційної діяльності (відзначило 57 % експертів), а також незатребуваність виробничим процесом творчої ініціативи.

В Україні поки що не сформована на необхідному якісному рівні кадрова складова інноваційного розвитку. Працівники України характеризуються високим рівнем формальної освіти, однак низьким рівнем творчості, ініціативності, схильності до нововведень. Їм у незначній мірі притаманна інноваційна активність, вони слабо мотивовані до інноваційної діяльності.

Головна причина такого становища у тому, що в сфері економічної діяльності України поки що не сформований попит на працівників інноваційного типу. Цьому перешкоджає:

- низький технічний рівень виробництва, недостатній обсяг інвестицій у модернізацію і розвиток технічної бази;

- застаріла галузева структура виробництва, в якій домінують галузі важкої промисловості і сільське господарство, де інноваційна діяльність знаходиться в зародковому стані;

- відсутність здорового конкурентного середовища, в якому новачії є основним інструментом конкурентної боротьби;

- нерозвиненість на підприємствах ефективного інноваційного менеджменту.

Іншою не менш важливою причиною є неефективна система підготовки кадрів, яка поки що в малій мірі орієнтована на розвиток творчої особистості, стимулювання новаторства, пошуку і

ініціативності. Тому основною умовою формування інноваційного кадрового потенціалу України може бути кардинальне реформування усієї системи суспільних відносин, переорієнтацію їх на інноваційну модель розвитку. В суспільних відносинах має статися інноваційний прорив, що можливе лише при цілеспрямованій та інтенсивній інноваційній політиці держави.

Література

1. *Бобылев С. Н.* Развитие человеческого потенциала в России // Вестник Московского университета. Сер. 6. Экономика. — 2005. — № 1. — С. 41—63.
2. Доклад о развитии человека 2006. HDR Website: <http://hdr.undp.org>

Стаття надійшла до редакції 31.05.2007

УДК

А. Г. Бабенко, д-р екон. наук, проф.,
Дніпропетровська державна фінансова академія
м. Дніпропетровськ
С. В. Тумакова, канд. екон. наук, доц.,
Кримський інститут економіки та господарського права
м. Севастополь

ДО ПИТАННЯ ПРО РЕГІОНАЛЬНИЙ ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК

У цей час в Україні постали актуальними такі проблеми: органічно поєднати економічне зростання з забезпеченням соціального прогресу. Це потребує постійної уваги держави до питань покращення умов у країні щодо життєдіяльності людей і перш за все людей праці, що робить актуальними наукові дослідження у сфері створення сприятливих економічних умов розвитку людини, людського потенціалу.

Проблемами єдності економічного і соціального зростання займаються як українські, так і зарубіжні науковці. Серед них необхідно відзначити наукові доробки В. Ф. Андрієнка, О. І. Амоші, Л. К. Бесчасного, Д. П. Богині, І. К. Бондар, С. М. Злупка, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, В. М. Новікова, М. Г. Чумаченка, Н. А. Волгіна, Е. Д. Вільховіченко, Н. Т. Вишневської та інших.