

УДК: 331.1:332.1

**СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ КАДРОВОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ****Куцай Н.С.***Луцький національний технічний університет*

Кадрове забезпечення інноваційного розвитку регіону потребує комплексних дій з оцінювання та аналізу стану його розвитку, як з боку державних так і регіональних органів влади. У зв'язку з цим, метою роботи є дослідження стану, основних проблем та перспектив кадрового забезпечення інноваційного розвитку регіону. В даній статті визначено поняття «інновації» та «інноваційна політика держави», охарактеризовано сучасний стан кадрового забезпечення інноваційної діяльності на регіональному рівні. В роботі показано чисельність осіб, зайнятих на посадах у сфері інноваційної діяльності та розкрито механізми державного управління інноваційною діяльністю у вимірі регіону. Стаття містить характеристику проблем кадрової політики держави у сфері інновацій та пропозиції щодо шляхів їх подолання. Зроблено підсумок, що саме держава повинна достатнім чином піклуватися про сферу науки та переглянути механізми кадрової політики у сфері інноваційної діяльності на регіональному рівні задля забезпечення високого інноваційного потенціалу як в окремому регіоні, так і в країні в цілому

Ключові слова: інновації, інноваційна політика, регіон, кадрове забезпечення, кадрова політика

UDC: 331.1:332.1

**STATE, PROBLEMS AND PROSPECTS OF INNOVATION STAFFING
REGION****Kutsai N***Lutsk National Technical University*

Staffing the innovative development of the region requires a comprehensive action assessment and analysis of its development, both from the state and regional authorities. In this regard, the aim of the article is to study the status, basic problems and prospects of staffing innovation development. This article defines the term "innovation" and "innovation policy of the state", describes the current state of staffing innovation at regional level. The paper shows the number of persons employed in positions in the field of innovation and reveals mechanisms of state innovation management in the measurement region. The paper contains description of problems of personnel policy in innovation and suggestions on ways to overcome them. It has been concluded that the state should adequately take care of science and personnel policy review mechanisms in the field of innovation at regional level to ensure high innovation potential as a separate region and the country as a whole

Keywords: innovation, innovation policy, region, staffing, personnel

© Куцай Н.С., 2017

Актуальність проблеми. Однією з визначальних характеристик світової економіки кінця XX – початку XXI століть стала глобалізація, яка поставила перед органами правління багатьох країн проблему впровадження найновіших форм і методів адаптації національного економічного та політико-правового середовища до сучасних вимог здійснення міжнародних економічних відносин. Серед таких методів пристосування до сучасних умов міжнародного співіснування відноситься і пошук шляхів підвищення результативності інноваційної діяльності.

Для забезпечення конкурентоспроможності України в міжнародній економіці на достатньому рівні повинна проваджуватися інноваційна модель розвитку, головною метою якої є найбільш ефективно використання існуючого інноваційного потенціалу для генерування наукових ідей та доведення їх до практичної реалізації.

Досвід розвинених європейських країн вказує на те, що для стійкого зростання економіки необхідно здійснити її перехід на інноваційний шлях розвитку, який неможливий без кваліфікованих кадрів. Вирішення завдань, пов'язаних із кадровим забезпеченням, регулюванням проблем взаємозв'язку науки та промисловості тощо відбувається, перш за все, в регіоні, адже саме регіон є повним віддзеркаленням процесів, що протікають у суспільстві в цілому, а отже, і головним центром управління інноваційним процесом. У зв'язку з цим виникають і стають надзвичайно актуальними питання щодо кадрового забезпечення механізмів відтворення інноваційного співтовариства, переходу системи від одного стану до іншого – інноваційного.

Аналіз останніх наукових досліджень. Для написання даної статті було використано законодавство України, зокрема Закон України «Про інноваційну діяльність», періодичні аналітичні видання, статті та монографії науковців-теоретиків та ресурси мережі Інтернет. В роботі використовувалися роботи таких науковців, як: Буркинський Б.В., Бутник О.О., Костіна Л.М., Летников Н.С. та інші. Разом з тим, науково-практична проблема забезпечення інноваційного розвитку регіону відповідними фахівцями та регіональні особливості підготовки таких фахівців потребують додаткового дослідження.

Метою роботи є дослідження стану, основних проблем та перспектив кадрового забезпечення інноваційного розвитку регіону.

Викладення основного матеріалу дослідження. Поняття «інновації» визначено в чинному законодавстві України як новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери [1, ст. 1].

Головною метою державної інноваційної політики України є створення соціально-економічних, організаційних і правових умов для ефективного відтворення, розвитку й використання науково-технічного потенціалу країни, забезпечення впровадження сучасних екологічно чистих, безпечних, енерго- та ресурсозберігаючих технологій, виробництва та реалізації нових видів конкурентоздатної продукції [1, ст. 3].

На жаль, сучасний рівень економічного розвитку України свідчать про низький ступінь стійкості національної економіки та її схильність до розбалансування, що обумовлено як внутрішніми проблемами, так і наявністю зовнішнього впливу. Неспроможність країни здійснювати структурну перебудову національної економіки відповідно до вимог нової технологічної парадигми чи зволікання з проведенням таких структурних змін не просто гальмує її розвиток, а й призводить до економічної кризи регіони. Сьогодні існує об'єктивна необхідність і значний інтерес до питань максимальної реалізації інноваційного потенціалу України, підвищення інноваційної активності та прискорення процесу переходу до інноваційної моделі розвитку в регіонах, що дозволить не тільки ефективно ліквідувати кризові явища в економіці, але й забезпечити відчутне їх зростання у найближчій перспективі [2, с. 7].

Останнім часом в Україні розпочався процес руйнування науково-технічного та інтелектуального потенціалу суспільства, посилилась міграція з України висококваліфікованих кадрів. За межі України виїхало більше шести тисяч науковців. А це означає, що інноваційна сфера перестала бути привабливою для творчого персоналу. Поряд із «втечею назовні» спостерігається перехід найбільш здібних молодих фахівців з сфери досліджень до бізнесу [4].

Стан кадрового забезпечення інноваційної діяльності в Україні характеризується тим, що на національному та регіональному рівнях спостерігається відсутність знань з інноваційного менеджменту та

досвіду в розробці бізнес-планів технологічно орієнтованих проектів, дуже низька кваліфікація управлінських кадрів для забезпечення інноваційного сталого розвитку регіону, відсутність досвіду ефективної роботи з інвесторами і налагодження зв'язків з потенційними партнерами, брак нормативно-правових знань та профільних фахівців з інтелектуальної власності [5].

Втім, світовий досвід доводить, що саме активізація використання інновацій регіонами країни дозволяє досягти високої технологічної незалежності компаній, забезпечує зростання їх ефективності і конкурентоспроможності, що сприяє економічному розвитку як на регіональному, так і на національному рівні, та дозволяє досягти істотного підвищення доходів та якості життя населення.

Головне місце тут, на мою думку, займає саме підготовка фахівців для малих технологічних фірм та інноваційних структур (технопарків, інноваційно-технологічних центрів), менеджерів інноваційних проектів, фахівців з правової охорони і комерційного використання результатів досліджень і розробок, виведення на ринок високотехнологічного продукту, технологічного аудиту в інноваційних фірмах і наукових установах, експертизи інноваційної діяльності фірм.

Актуальною на сьогоднішній день є підготовка висококваліфікованих менеджерів інноваційної діяльності через призму формування системи підготовки і підвищення кваліфікації фахівців з менеджменту підприємницької діяльності. Вкладення засобів в підготовку і підвищення кваліфікації менеджерів, особливо у сфері інноваційної діяльності, дає найбільшу економічну віддачу в порівнянні зі всіма іншими формами інвестицій. Функції перспективного планування кадрового забезпечення інноваційної діяльності, пошук, відбір і залучення на роботу на підприємства і організації регіону необхідних фахівців можуть виконуватися сектором маркетингових досліджень регіонального ринку праці і персонал.

Перейдемо тепер до статистики. Проаналізуємо дані про чисельність осіб, зайнятих на посадах у сфері інноваційної діяльності, для того, щоб досконало дослідити стан кадрового забезпечення в Україні в аналізованій сфері. Так, загальна кількість працівників організацій, які виконували наукові та науково-технічні роботи, на кінець 2015 року становила 101,6 тис. осіб, з яких 53,0 % – дослідники, 9,9 % – техніки, 18,7 % – допоміжний персонал, 18,4 % – інші працівники.

У 2015 році частка виконавців наукових досліджень і розробок (дослідників, техніків і допоміжного персоналу) у загальній кількості зайнятого населення становила 0,50 %, у тому числі дослідників – 0,33 %. За даними Євростату, у 2013 році найвищою ця частка була у Фінляндії (3,21 % і 2,31 %), Данії (3,17 % і 2,15 %), Ісландії (2,94 % і 2,0 %), Швеції (2,85 % і 2,16 %), Австрії (2,85 % і 1,74 %) та Норвегії (2,62% і 1,84%); найнижчою – у Румунії (0,51 % і 0,32 %), Болгарії (0,76 % і 0,55 %), Туреччині (0,77 % і 0,65 %) та Кіпру (0,82 % і 0,61 %).

У 2015 році майже половину дослідників становили жінки (46,3 %). Частка докторів і кандидатів наук серед них – 29,3 %. Вищою за середню була питома вага жінок-дослідників у галузі психологічних (78,9 %), педагогічних (75,1 %), філологічних (72,8 %) наук, мистецтвознавства (71,3 %), фармацевтичних (71,0 %), історичних (68,9 %) та економічних (66,0 %) наук; нижчою за середню – у галузі фізико-математичних (28,2 %), технічних (37,4 %) наук, національної безпеки (41,5 %), а також філософських наук (42,8 %).

Понад три чверті загальної кількості докторів і кандидатів наук, які виконували наукові дослідження і розробки, працювали в організаціях державного сектору економіки, 6,1 % – підприємницького сектору, 13,3 % – вищої освіти.

У 2015 році кількість спеціалістів, які брали участь у виконанні наукових та науково-технічних робіт на засадах сумісництва, становила 41,7 тис. осіб, у тому числі дослідників – 36,4 тис. осіб, техніків – 1,1 тис. осіб, допоміжного персоналу – 2,0 тис. осіб. У їхній загальній кількості доктори наук становили 13,1 %, кандидати наук – 45,4 %, жінки – 47,2 %, з яких 53,5 % – фахівці з науковими ступенями. Більшість сумісників (81,2 %) працювала у вищих навчальних закладах, 64,5 % яких – фахівці вищої кваліфікації [8, с. 28].

Розподіл кількості працівників основної діяльності за категоріями персоналу за останні роки зображений на рис. 1. Кількість дослідників в загальній кількості працівників основної діяльності схематично представлений на рис. 2.

Як бачимо, чисельність працівників сфери інновацій має тенденцію до спаду. Це можна пояснити з одного боку тим, що сучасні українські підприємства ще недосить усвідомили необхідність використання інновацій. З другого боку, має місце недостатня інформованість керівників багатьох підприємств щодо наявності і потенціалу відповідного інструментарію.

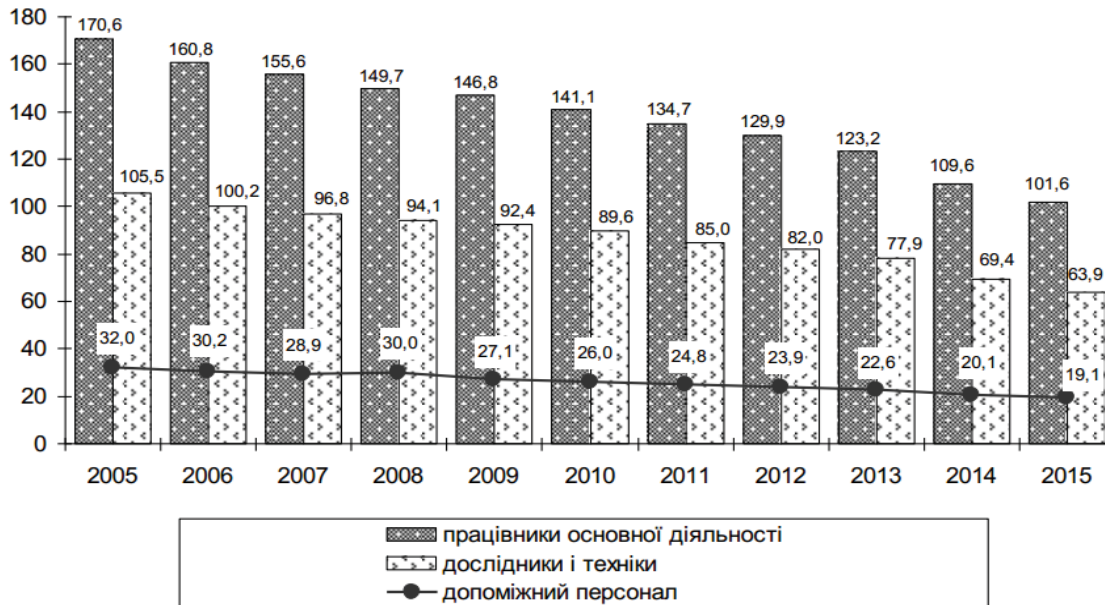


Рис. 1. Розподіл кількості працівників основної діяльності за категоріями персоналу за 2005-2015 роки.

Джерело: [8]

Проте маємо і позитивні сторони кадрової політики інновацій в Україні. Так, в країні узгоджено напрями управління зайнятстю населення з перспективами інвестиційно-інноваційної політики та централізованого управління зайнятстю в регіонах через активізацію розробки відповідними органами регіонального управління програм соціально-економічного розвитку та збереження висококваліфікованих кадрів, підтримки і впровадження тимчасової зайнятості [4].

Кількість дослідників в загальній кількості працівників основної діяльності, осіб

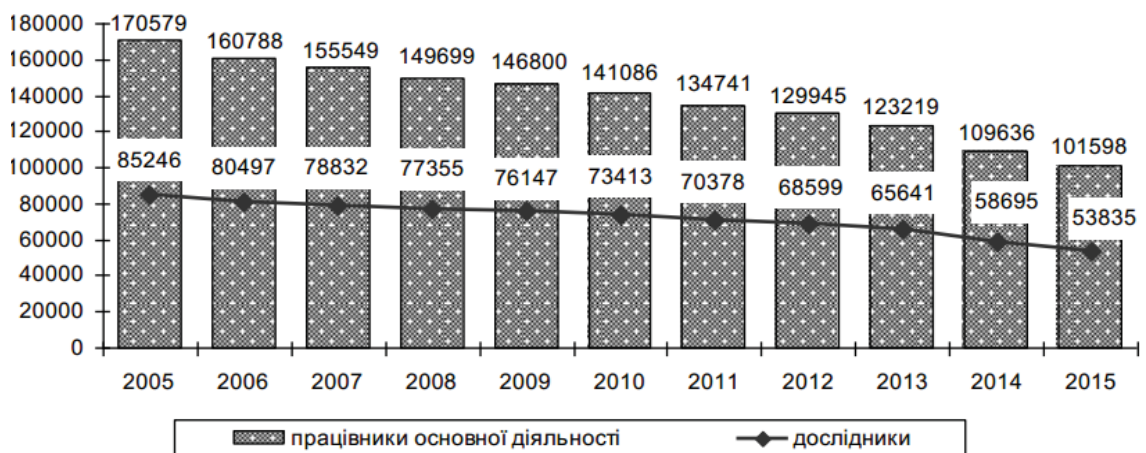


Рис. 2. Кількість дослідників в загальній кількості працівників основної діяльності за 2005-2015 роки

Джерело: [8]

Хоч і повільно, але розвиваються механізми державного управління інноваційною діяльністю на регіональному рівні. Так, наприклад, пропонується покращити регулювання інноваційного розвитку регіонів шляхом використання державного антикризового управління та розширення функцій органів державної влади України щодо їх взаємодії з метою забезпечення економічної рівноваги країни.

У регіональному вимірі досліджено інвестиційно-інноваційну діяльність та запропоновано її комплексне організаційно-економічне та правове регулювання в умовах спеціальних економічних зон і територій пріоритетного розвитку, а також регулювання інвестиційно-інноваційної політики в регіоні шляхом:

- використання дієвих фінансово-кредитних та податкових інструментів національного стимулювання, податкових угод з іншими країнами;

- зняття податків на реінвестиції, безмитного імпорту обладнання й сировини та прискореної амортизації;

- створення сприятливих умов для стабільного соціально-економічного розвитку регіону [4].

Кадровий потенціал характеризує здатність персоналу відповідного підприємства застосовувати найновіші технології, реалізовувати нові організаційні і управлінські рішення, ініціювати новації. За кадровий потенціал несуть відповідальність відділи кадрів підприємств і їх служби професійно-технічного навчання. Проте в межах регіону ці питання повинні знаходитися безпосередньо в компетенції регіональних органів управління, а саме: центрів зайнятості, центрів підготовки і перепідготовки кадрів тощо. Адже саме служби повинні проводити постійний моніторинг кадрів.

Для забезпечення високого інноваційного потенціалу в окремому регіоні і в країні необхідне вироблення і реалізація єдиного комплексу заходів, направлених на підвищення потужності інноваційного потенціалу, на консолідацію в цих цілях сил, досвіду кадрів, матеріальних і фінансових ресурсів всіх підприємств, організацій і інших підприємницьких структур, що функціонують на території регіону. Для цього необхідно, на мою думку:

- сприяти підвищенню зацікавленості працівників в сфері інновацій в результатах своєї праці;

- організувати стажування педагогічних працівників на інноваційно-активні підприємства регіону;
- виплачувати винагороди залежно від частки участі і одержуваного економічного ефекту;
- збільшити пенсії і соціальний захист ученим;
- залучати до науки молодь шляхом пропаганди в середніх та вищих навчальних закладах;
- збільшити бюджетне регіональне фінансування на інноваційну діяльність;
- сприяти формуванню інноваційного регіонального ринку і ринку інтелектуальної власності, створити для цього оптимальні організаційно-економічні умови, стимулювати творчу діяльність;
- створити механізм формування і стимулювання попиту на інновації;
- удосконалювати механізм використання інновацій;
- провести інвентаризацію наявних інноваційних проектів і визначити їх черговість фінансування і упровадження залежно від регіональної зацікавленості;
- стимулювати підприємства, що використовують інновації в своїй діяльності, виплачувати винагороди залежно від економічного суми ефекту;
- розширити підготовку і перепідготовку кадрів у області інтелектуальної діяльності і управлінні інноваціями;
- підтримувати на регіональному рівні формування та розвиток малого і середнього підприємництва, зусилля яких направлені на інноваційну діяльність;
- сприяти розвитку інноваційних структур у регіоні.

Висновок. Отже, кадри є дуже вагомим складником системи управління інноваційним розвитком. Кадрова політика дає можливість об'єднати і погодити різні управлінські дії при проведенні економічної, інноваційної, технічної і соціальної політики в масштабах підприємства, регіону, галузі всієї країни.

Сучасна роль кадрової політики на регіональному рівні виділяє її в розряд найважливіших чинників соціально-економічного розвитку суспільства, визначає місце дієвого важеля управління, за допомогою якого

держава і суспільство впливає на хід соціального прогресу. Вона потребує постійного оновлення та вдосконалення за рахунок державної підтримки.

Сьогодні в Україні спостерігається тенденція міграції цінних кадрів за кордон, адже там їм надають кращі і вигідніші умови для роботи. З кожним роком зацікавленість молоді у роботі сфери інновацій падає через низький рівень державного фінансування інноваційних проектів. Саме тому держава повинна достатнім чином піклуватися про сферу науки та переглянути механізми кадрової політики у сфері інноваційної діяльності на регіональному рівні задля забезпечення високого інноваційного потенціалу як в окремому регіоні, так і в країні вцілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2002. – №36. – Ст. 266.
2. Буркинський Б. В. Інноваційна стратегія у соціально-економічному розвитку регіону / Б. В. Буркинський, Є. В. Лазарева. – Одеса : ППРЕД НАН України, 2007. – 140 с.
3. Бутник О.О. Використання потенціалу формування інноваційного розвитку в сучасних економічних умовах [текст] / О. О. Бутник // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. - № 4. – С. 18-21.
4. Електронна бібліотека авторефератів дисертацій Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/eb/ard.html>.
5. Конспект лекцій «Інноваційний менеджмент» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/4/466.html>
6. Костіна Л.М. Механізм формування комплексної стратегії інноваційного розвитку промислових регіонів [текст] : дис. канд. держ управл. : спец. : 25.00.02 / Костіна Лариса Миколаївна. – захист 21.12.05 . – Донецьк, 2005 . – 206 с.
7. Летников Н.С. Кадровый менеджмент на пороге XXI века [текст] : учебн. пособ.для студ. / Н.С. Летников, В. М. Лобас. – Макеевка: ДонГАСА, 2006. –238 с.
8. Наукова та інноваційна діяльність в Україні // Статистичний збірник за 2015 рік; відповідальна за випуск О. О. Кармазіна. Державна служба статистики України. – К.: ДП «Інформаційно-видавничий центр Держстат України», 2016. – 257 с.