

УДК 330.101.54

О. В. Заярнюккандидат економічних наук, доцент
Кіровоградський національний технічний університет**КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ**

Досліджено теоретико-прикладні аспекти кадрового забезпечення інноваційного розвитку регіону. Зроблено висновок про те, що потенційні можливості переходу до інноваційної економіки Кіровоградської області слабкі, але існують. Сформульовано пропозиції щодо розробки стратегії кадрового забезпечення розвитку на регіональному рівні; удосконалено наукові підходи до розв'язання проблеми кадрового забезпечення економіки регіону шляхом надання інноваційної спрямованості всім суб'єктам регіональної інноваційної системи.

Ключові слова: кадри, інноваційний розвиток, регіон.

I. Вступ

Головною передумовою переходу економіки регіону на інноваційний шлях розвитку є наявність достатньої кількості кваліфікованих фахівців, здатних забезпечити весь процес інноваційної діяльності – від наукових досліджень і розробок до передачі їх у виробництво з подальшою комерціалізацією. Тому підготовка кадрів, здатних ефективно керувати інноваційними процесами, розробляти й упроваджувати інноваційні проекти є пріоритетною державною і регіональною проблемою.

На сьогодні підприємства і організації регіонів не мають у своєму розпорядженні достатньої кількості таких фахівців, що пов'язано з низкою обставин. По-перше, вищі навчальні заклади продовжують готувати фахівців з традиційної номенклатури спеціальностей, яка не цілком відповідає потребам інноваційно-орієнтованої економіки. По-друге, вища освіта недостатньо інтегрована з науковою сферою, що негативно позначається на якості підготовки фахівців і призводить до скорочення кадрового потенціалу науки.

Окрім цього, складною є ситуація з інженерно-технічними та робітничими кадрами, які значною мірою визначають ефективність використання технологій в економіці. Загострюється проблема старіння кадрів, які є носіями ключових технологій. Становище погіршує складна демографічна ситуація, яка обмежує приплив молодих кадрів в економіку регіонів.

У зв'язку з цим проблема формування кадрового потенціалу для забезпечення переходу економіки регіону на інноваційний шлях розвитку загострюється та вимагає пошуку шляхів її вирішення.

Аналізу ролі кадрової складової інноваційного розвитку країни та регіонів, підвищенню ефективності їх використання присвячено достатньо уваги у українській еко-

номічній науці. Зокрема, найбільш вагомими здобутками були отримані в результаті наукових досліджень таких учених-економістів, як С. І. Бандур, О. А. Грішнова, Б. М. Данилишин, В. І. Куценко, О. М. Левченко, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, В. В. Онікієнко, В. А. Савченко та ін.

Водночас питання удосконалення процесу формування кадрів для інноваційного розвитку в розрізі регіонів України, залишаються актуальними.

II. Постановка завдання

Метою статті є висвітлення особливостей кадрового забезпечення інноваційного розвитку на прикладі Кіровоградської області та розробка напрямів його удосконалення.

III. Результати

Реалії сьогодення свідчать про те, що світова економіка зазнає кардинальних змін: традиційна (індустріальна) економіка поступається місцем економіці інноваційній, яка ґрунтується передусім на новітніх знаннях та використанні інформаційного ресурсу. Ці обставини об'єктивно підсилюють роль кадрів як носіїв спеціальних знань, інтелекту, творчого потенціалу, новаторських ідей. Так, характерною тенденцією структури зайнятості у розвинутих країнах ринкової економіки стало зростання частки працівників, зайнятих переважно розумовою працею. Наприклад, у США з середини ХХ ст. до 90-х рр. вона зросла з 36% до 60%, кількість інженерів збільшилася у 4 рази, вчених – більш як у 5 разів, представники так званих "білих комірців" охоплюють понад 70% працездатного населення і отримують близько 80% фонду оплати праці [2].

Розрахунки зарубіжних вчених, зокрема Е. Денісона свідчать про позитивний вплив освіти, науки, інновацій на економічне зростання різних країн: так, внесок освіти в щорічне економічне зростання у період з 1995–2005 рр. становив: у ФРН – 2,0%, в Японії – 3,3%, у Нідерландах – 5,0%, у Франції –

6,0%, в Італії – 7,0%, у Великобританії – 12,0%, в Аргентині – 16,5% [12].

Найбільших успіхів в економічному розвитку та підвищенні якості життя досягають саме ті країни, констатує Б. Генкін, де створені найкращі умови для реалізації творчих здібностей, особливо у сфері науки, винахідництва та раціоналізаторства [2]. Саме результати праці, пов'язаної із творчістю, розробкою інновацій у розвинутих країнах ринкової економіки забезпечують вагому частку національного доходу, якій притаманна тенденція неупинного зростання.

Трудова діяльність, що пов'язана із розробкою та впровадженням інновацій, розглядається у світі як вагомий чинник економічного розвитку. Вартий уваги той факт, що у розвинутих країнах ринкової економіки питома вага працівників, зайнятих інноваційною працею, за прогнозами науковців, має збільшуватися, основою динаміки суспільства стає активне використання інтелектуальних ресурсів, серед яких – інтелект, знання, здібності, ініціатива, творчість працівників.

У цьому зв'язку важливим є вивчення сучасного стану національної системи освіти України. Підкреслимо, що у спадщину від СРСР незалежній Україні дісталася достатньо розвинена й розгалужена система вищих освітніх закладів із кваліфікованим персоналом, певною матеріально-технічною базою та орієнтацією на обслуговування централізованої планової економіки.

Вона уявляла собою середню за якістю систему суто державної вищої освіти у складі 12 університетів (з них два аграрних), трьох академій, трьох консерваторій і аж 138 спеціалізованих інститутів. Серед них існувало кілька навчальних закладів, які формально належали кооперативним і громадським організаціям (Укоопспілка, профспілки, Комуністична партія та її молодіжна організація), які фактично були повністю одержавлені [5].

На сьогодні в Україні створено законодавче поле для функціонування освітньої галузі, усіх її рівнів: закони, що регулюють функціонування галузей освіти, нормативно-правові акти щодо забезпечення життєдіяльності навчальних закладів різних типів і форм власності, організації різних форм освіти.

Останніми роками внесено важливі зміни до чинного законодавства стосовно дошкільної і загальної середньої освіти, запроваджено обов'язковість дошкільної освіти для всіх дітей старшого дошкільного віку, затверджено Положення про освітній округ, нову редакцію Положення про загальноосвітній навчальний заклад, Порядок організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах, Положення про екстернатну форму навчання, ухвалено Концепцію загальнодержавної цільової соціальної програми розвитку фізичної культури і спорту,

розроблено нову редакцію Концепції профільного навчання, Концепцію літературної освіти, Концепцію розвитку інклюзивної освіти та ін.

З метою прискорення процесу реформування освітньої галузі Верховною Радою України 1 липня 2014 р. прийнято Закон України "Про вищу освіту" № 1556-VII.

Міністерством освіти і науки презентовано проект Концепції розвитку освіти на період 2015–2025 рр. Концепція пропонує передбачити з 2017 р. повний перехід старшої школи на профільну підготовку, включаючи створення нових типів навчальних закладів III ступеня. Поступово виокремити III ступінь та заснувати окремі навчальні заклади, за винятком мистецьких, спортивних та деяких інших.

У вищій та професійній освіті пропонується перейти на трирічний бакалаврат у рік першого випуску 12-річної школи та передбачити в університетах "нульовий" курс для осіб, які здобули повну загальну середню освіту за іншими профілем. Перехід до дворічної магістратури передбачений у рік першого випуску трирічного бакалаврату.

Планується також розробити й запровадити впродовж 2015–2017 рр. національний курікулум для 12-річної школи, запровадити єдині стандарти/індикатори знань, умінь і навичок у галузі інформаційно-комп'ютерних технологій для учнів та викладачів – сумірних з міжнародними показниками: PISA in computer skills, індустріальні міжнародні тести Microsoft Certified Educator тощо.

Освіта населення – як виявляє результати аналізу – здійснює найбільш помітний вплив на рівень розвитку регіону. Отже, регіональна варіація за цією ознакою має надзвичайно важливе значення для формування ефективної стратегії інноваційного розвитку регіону.

Зауважимо, що за оцінками ЮНЕСКО, високого життєвого рівня населення досягають ті країни, де серед зайнятих у виробництві і сфері послуг 40–60% – працівники з вищою освітою [3, с. 16]. В Україні питома вага осіб з повною вищою освітою серед економічно активного населення в 2014 р. становила 30,8%, з базовою вищою освітою – 1,15%, з неповною вищою – 20,1% [4].

У Кіровоградській області освітній рівень економічно активного населення характеризується такими показниками: повну вищу у 2014 р. мали 25,4% осіб, базову вищу – 1%, неповну вищу освіту – 23,6%.

Аналізуючи взаємозв'язок освітнього рівня й рівня оплати праці в Україні у 2014 р. (рис. 1) бачимо, що найбільший розрив між рівнем освіти й рівнем заробітної плати спостерігається у сфері освіти. Така ситуація породжує небажання молоді отримувати вищу освіту, посилює міграційні настрої серед кваліфікованих спеціалістів, дискредитує цінність праці.

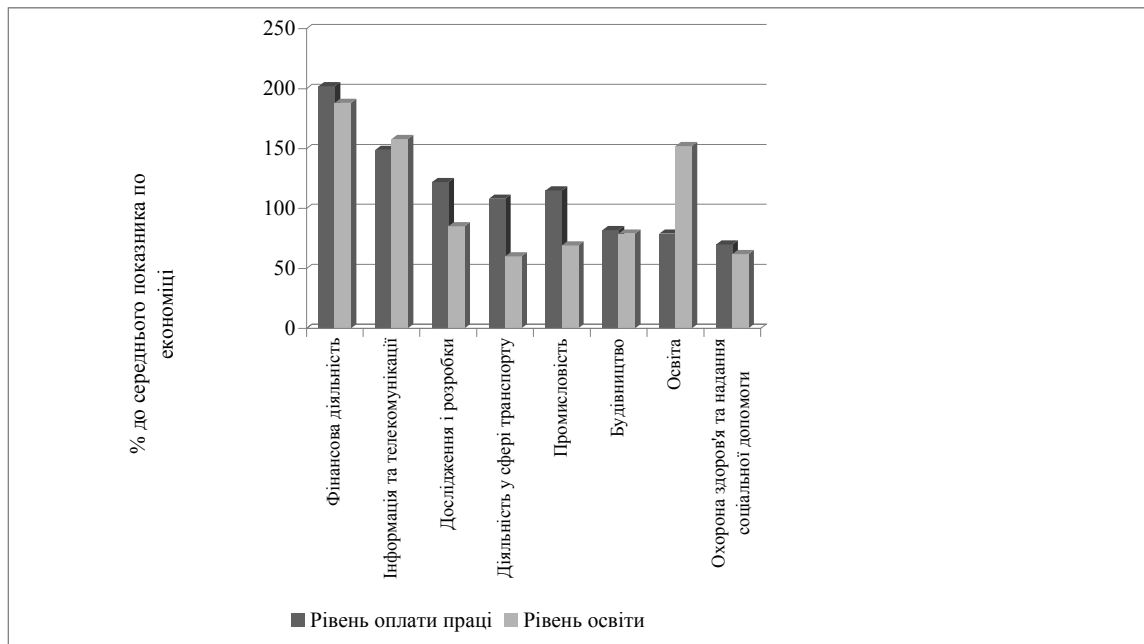


Рис. 1. Взаємозв'язок освітнього рівня й рівня оплати праці в Україні
Джерело: складено за даними [11, с. 346; 9 с.163].

Крім того, заробітна плата у сфері освіти тривалий час є нижчою від середнього показника з економіки, вона не виконує своєї відтворювальної функції і не є стимулом для професійного зростання; статусна особливість праці науково-педагогічних працівників – носіїв світових досягнень науки, яким держава надала повноваження готувати кваліфікованих спеціалістів несумісна із оплатою їх праці.

Між тим, саме в освітньо-науковому середовищі відбувається процес формування, використання і примноження нових знань, генерування ідей, винаходів, ноу-хау, нових технологій. Проте ресурси науки, на жаль, за останні 10 років зазнали певної руйнації, як загалом в Україні, так і в регіональному розрізі.

Так, статистичні дані свідчать, що загальна кількість наукових організацій у Кіровоградській області у 2014 р. становила 14 одиниць, таким чином, порівняно з 1998 р. цей показник зменшився на 33,3%. Відмітимо також, що структура наукових організацій у Кіровоградській області не є оптимальною. Так, частка організацій, що виконували дослідження й розробки в галузі технічних наук становила 70%, природничих – 24%, суспільних – 6% [5]. Таким чином, на наш погляд, потрібно більш активно розвивати саме ті напрямки наукових досліджень, де вже сформований інтелектуальний потенціал, а також спрямовувати зусилля на розвиток сфер, які є актуальними для інноваційного регіону.

У 2014 р. сума витрат на фінансування інноваційної діяльності в Кіровоградській області становила 33,8 млн грн, що на 70%

менше, ніж у 2007 р. Таким чином, спостерігається суттєве скорочення обсягів асигнувань на інноваційну діяльність, причому з усіх джерел [7].

Водночас відмітимо, що фінансування інноваційної діяльності в Кіровоградському регіоні здійснюється в основному за рахунок власних коштів самих підприємств. Так, у структурі загальної суми витрат на інноваційну діяльність у 2014 р. питома вага власних коштів становила 80%, коштів держбюджету – 14%. Таким чином, питома вага бюджетних коштів залишається невисокою і, з нашої точки зору, ніяк не є достатньою для стимулювання розвитку кадрового потенціалу інноваційного типу й виконання науковцями Кіровоградської області більш-менш вагомих наукових досліджень.

Щодо вищої освіти, то її можна здобути в Кіровоградській області у 6 навчальних закладах III–IV рівнів акредитації та 13 – I–II рівнів акредитації.

Найбільша кількість носіїв інтелектуального ресурсу, фахівців найвищого освітньо-кваліфікаційного рівня сконцентрована в освітньо-науковій сфері регіону. Саме вища школа є „кадровим генератором” науково-технічного прогресу й одним з головних суб'єктів проведення фундаментальних і прикладних досліджень. Кадрове забезпечення освітньо-наукової сфери Кіровоградської області характеризується такими показниками: серед фахівців вищої кваліфікації в економіці області у 2014 р. працював 71 науковець зі ступенем доктора наук (менше 1% від загальної чисельності докторів наук в економіці України) і 807 – зі ступенем кандидата наук [6, с. 69–70, с. 75–76].

На нашу думку, в аспекті проблеми формування кадрового потенціалу для забезпечення інноваційного розвитку економіки Кіровоградської області окремо потрібно звернути увагу на ефективність функціонування аспірантури, яка є основним джерелом поповнення фахівців найвищого освітньо-кваліфікаційного рівня в регіоні. Так, логічним результатом завершення навчання в аспірантурі є захист кандидатської дисертації і присвоєння науковцю ступеня кандидата наук. Водночас статистика свідчить, що далеко не кожен аспірант Кіровоградської області по закінченню навчання захищає дисертацію (рис. 2).

Частково причинами такого становища, на наш погляд, є формальний підхід до відбору в аспірантуру та неспроможність наукових керівників зорієнтувати своїх підопічних на актуальну проблематику й навчити їх плідно працювати. Разом із тим, у багатьох випадках успішному завершенню аспірантури стає на заваді поширене розчарування молодих науковців у державній та регіональній підтримці наукової творчості. Адже не

є секретом, що витрати на публікації результатів наукових досліджень, на наукові відрядження, конференції, придбання наукової літератури, передплату періодичних видань, оплату послуг Internet тощо майже повністю покладені на самого науковця. У таких умовах молоді вчені змушені займатися пошуками додаткових заробітків, що, в свою чергу, відволікає від наукової творчості й порушує строки, відведені на підготовку кандидатської дисертації.

Окремою проблемою науково-освітньої сфери регіону залишається також і повільність процесу омолодження наукових кадрів. Так, станом на початок 2015 р. за віком наукові кадри вищої кваліфікації Кіровоградської області розподілені таким способом: 34% кандидатів наук має вік 51 і більше років; питома вага науковців зі ступенем кандидата наук віком до 30 років становить лише 5%. Щодо докторів наук, то тут картина така: більше половини докторів наук (52%) має вік 61 і більше років. У віковій групі 41–50 років перебуває 13 осіб або 18%.

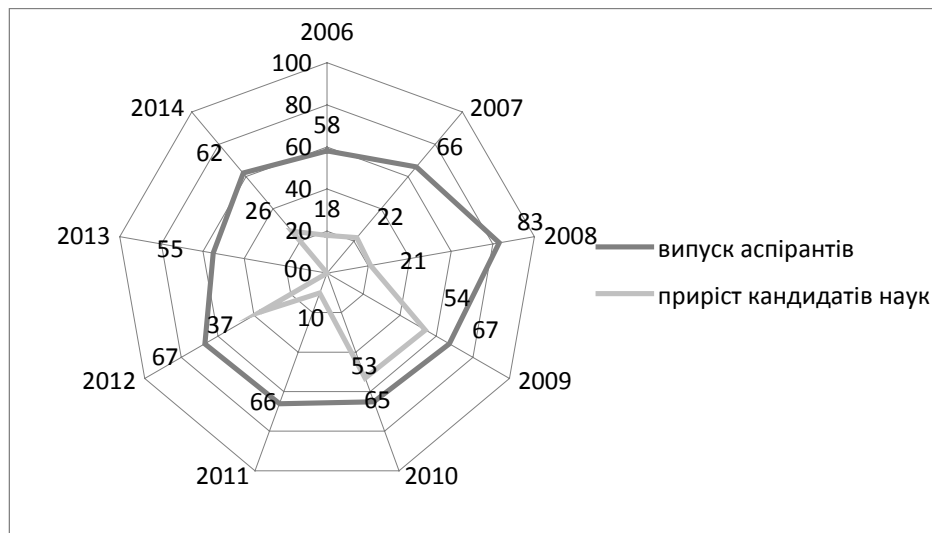


Рис. 2. Співвідношення динаміки чисельності підготовлених аспірантів і абсолютного приросту чисельності кандидатів наук в економіці Кіровоградської області за 2006–2014 рр., осіб
Джерело: складено за даними [6].

Враховуючи це, доцільним видається формування і підтримка у вищих навчальних закладах наукових напрямів, які узгоджуються з інтересами інноваційного розвитку регіону. Тематика наукових досліджень має розроблятися вищими навчальними закладами спільно з місцевими органами влади, а також керівниками інноваційно активних підприємств. Зі свого боку регіональна влада й виробництво мають сприяти молодим науковцям у впровадженні в господарчу практику результатів наукових досліджень, частково відшкодовувати витрати на наукові дослідження, брати участь у матеріальному й моральному стимулюванні талановитої молоді.

Аналіз регіонального ринку праці в умовах переходу до інноваційно-орієнтованої економіки свідчить, що загальна чисельність зайнятого населення в Кіровоградській області скорочується. Так, лише за період 2007–2014 рр. чисельність зайнятих в офіційному секторі скоротилася на 71,3 тис. осіб і станом на 1 січня 2015 р. становила 391,1 тис. осіб. Аналіз розподілу економічно активного населення за основними віковими групами у 2014 р. свідчить про те, що найчисельнішою є вікова група 40–49 років (25,6% серед зайнятих осіб) (рис. 2). На другому місці – вікова група 50–59 років (19% у загальній чисельності зайнятих).

Водночас, молодь у віці 15–24 роки становить найбільшу частку серед безробітних жителів області – 22%.

Значною мірою така ситуація зумовлена падінням рівня промислового виробництва в регіоні, що призвело до істотного згортання попиту на послуги праці з боку офіційної економіки. Так, аналіз співвідношення потреби підприємств у працівниках і чисельності безробітних випускників навчальних закладів Кіровоградської області свідчить про значне перевищення пропозиції робочої сили над попитом. Так, лише з боку випускників навчальних закладів пропозиція робочої сили становила 32400 осіб, водночас загальний попит на робочу силу з боку підприємств області станом на початок 2014 р. – лише 819 осіб [11].

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями є чинником, що обмежує можливості працевлаштування безробітних і задоволення потреб роботодавців у працівниках. Найбільша потреба підприємств у 2014 р. була у професіоналах (18,6% від загальної кількості вільних робочих місць.), кваліфікованих робітників з інструментом (16,3%), працівниках сфери торгівлі та послуг (15,8%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролю роботи технологічного устаткування і складання машин (13,2%) [10].

За даними Кіровоградської обласної служби зайнятості, актуальними професіями на ринку праці Кіровоградської області є обліковець, водій автомобіля, електрогазозварник, електромонтер, лікар, машиніст крана, продавець, слюсар-ремонтник, тракторист, швачка. Це дає підстави зробити висновок про те, що на ринку праці Кіровоградської області попитом користуються переважно висококваліфіковані робітники й спеціалісти. Дослідження свідчить, що мережа державних професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) у Кіровоградській області є досить широкою, вона сформована за галузевим принципом і в основному враховує вимоги ринку праці у регіоні. За галузевим спрямуванням заклади профтехосвіти державної форми власності розподілено таким чином: промисловість – 3, будівництво – 4, транспорт – 2, зв'язок – 1, агропромисловий комплекс – 12, сфера послуг – 2, громадське харчування – 2, швейне виробництво – 1 [10].

Хоча щороку закладами ПТНЗ здійснюється підготовка кадрів чисельністю більше 5 тис. випускників, проте на зареєстрованому ринку праці існує кадровий дефіцит. Великою мірою така ситуація зумовлена відсутністю відповідного зростання зарплатних пропозицій.

Аналіз структури зайнятості за секторами економіки Кіровоградської області свідчить

про те, що найбільші масштаби зайнятості спостерігають у секторі послуг (55,4%), причому надвисока концентрація робочої сили спостерігається у сфері торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, діяльності готелів та ресторанів (33,5% від загальної чисельності зайнятих у секторі послуг). Високою є також частка зайнятих у сфері освіти (15,3% від усіх зайнятих у секторі послуг) і на транспорті (13,9%). В аграрному секторі економіки області працює 27,5% зайнятих; у промислово-будівельному секторі – 17,1%. Отже, значна частина робочої сили області зосереджена у сферах, не зорієнтованих на інноваційну діяльність.

Таким чином, аналіз кадрового забезпечення Кіровоградської області засвідчив, що потенційні можливості для розвитку інноваційно-орієнтованої економіки в регіоні існують. Проте, цього можна буде досягти лише за умови того, що ринкові перетворення спрямовуватимуться на пріоритетний розвиток тих галузей і видів виробництва, які визначають перехід до постіндустріального суспільства. У такому випадку економічні трансформації будуть супроводжуватись подальшою диверсифікацією форм і видів зайнятості; збільшенням зайнятості в наукомісткому виробництві, у сфері нематеріальних (інтелектуальних) послуг; підвищенням мобільності зайнятості; поліпшенням освітньо-кваліфікаційної структури зайнятих.

Для забезпечення інноваційного розвитку економіки модернізація і розвиток освіти та науки повинні набути випереджального неперервного характеру, гнучко реагувати на всі процеси, що відбуваються у світі й Україні. Підвищення якісного рівня освіти має бути спрямоване на забезпечення економічного зростання країни та вирішення соціальних проблем суспільства, необхідних для подальшого навчання і розвитку особистості. Якісна освіта є необхідною умовою забезпечення сталого демократичного розвитку суспільства.

Окрім цього, дієвим інструментом розвитку кадрового потенціалу регіону має стати залучення працівників освіти та науки до активної інноваційної діяльності в регіоні. Безперечно, активне “включення” кадрового потенціалу освіти та науки через нововведення у виробництво, незалежно від того, в якій формі це відбувається, є найбільш продуктивним методом вирішення інноваційних проблем кожної області, що зумовлено необхідністю, з одного боку, подолання обмеженості ресурсного потенціалу цієї території, більш повного задоволення потреб населення за рахунок розробки, випуску, реалізації нових продуктів (робіт, послуг), що користуються попитом, а з іншого – збереження, підтримки та якісного розвитку кадрового складу вищої школи.

На нашу думку, позиція та ініціатива регіональних органів влади (поряд з чинниками макроекономічного впливу) сьогодні істотно впливає на стан розвитку творчого потенціалу вищої школи. Місцеві органи самоврядування повинні усвідомити провідну роль науки й освіти, бути зацікавленими в активній підтримці науково-інноваційного розвитку їхньої території, пошуках джерел для стимулювання наукової творчості, залученні вчених, талановитої молоді до розв'язання регіональних проблем. Саме на рівні регіонів може вирішуватися чимало питань, пов'язаних з піднесенням науки й освіти, стимулюванням інноваційних процесів, підвищенням конкурентоспроможності продуктів творчої інтелектуальної праці, якісного оновлення продукції відповідно до попиту на ринку.

У процесах створення інноваційних структур, науково-технічних комплексів та інтелектуальних систем регіону вагома роль має належати працівникам наукових установ та освіти. Ці комплекси й системи можуть бути утворені й функціонувати на базі (або за участю) університетів, науково-дослідних інститутів, провідних ВНЗ і бути зорієнтованими, головним чином, на активне використання кадрового потенціалу працівників освіти та науки. Саме на цій основі, на нашу думку, можливе досягнення узгодження інтересів представників наукової, педагогічної та промислово-технологічної сфер й інтересів регіону загалом. При цьому орієнтація на самозабезпечення і саморозвиток регіонів має розглядатися в широкому розумінні як процес створення і реалізації передумов до виробництва матеріального й інтелектуального продукту в регіоні, достатнього для наближення до рівня показників високорозвинених територіальних одиниць.

Виходячи з таких позицій, політика підтримки розвитку кадрового потенціалу має

цілком поєднуватися із завданнями інноваційного розвитку, реалізуватися місцевою владою і громадськими організаціями різноманітних рівнів на основі тих людських, фінансових, інформаційних, матеріальних ресурсів, а також прав і важелів, які саме є в розпорядженні регіонів. Отже, залучення працівників освіти до інноваційної діяльності має розглядатися як важливий інструмент розвитку кадрового потенціалу регіону.

Регіональна стратегія розвитку кадрового потенціалу для забезпечення переходу на інноваційний шлях розвитку, на наш погляд, має орієнтуватися на вирішення низки задач, які стосуються підвищення науково-творчої активності й розвитку інноваційних процесів у регіоні, формування інноваційного ринку, підвищення ефективності використання творчого інтелектуального потенціалу освіти, підприємств та організацій, пошуку й відбору ефективних інноваційних проектів, сприяння в їх реалізації, зниження інноваційного ризику, координації та посилення зв'язків між потенційними інвесторами, університетами і промисловими підприємствами.

У табл. 1 пропонуємо систематизацію основних задач такої стратегії та можливих шляхів їх розв'язання. Однією з форм реалізації регіональної стратегії розвитку кадрового потенціалу уявляється створення регіональних науково-інноваційних структур – інноваційних науково-технічних комплексів, інтелектуальних підприємницьких комплексів за участю університетів регіону, основна задача яких зводиться до вдосконалення регіональної науково-виробничої структури, підвищення інвестиційної привабливості регіону на основі розробки високотехнологічної наукоємної продукції, виконання робіт та послуг, які потребують високого рівня кваліфікації та науковості.

Таблиця 1

Задачі регіональної стратегії розвитку творчого потенціалу та можливі напрями їх реалізації

Задача	Напрями реалізації
Підвищення трудової активності й розвитку інноваційних процесів у регіоні	— надання пільг експортнозорієнтованим промисловим підприємствам, які впроваджують інновації і випускають конкурентоспроможну продукцію; — сприяння створенню регіональних інноваційних структур; — створення економічних, соціальних, психологічних стимулів; — розвиток соціального партнерства
Формування інноваційного ринку регіону	— проведення виставок-ярмарок "Інновація року"; — створення консалтингових фірм на базі університетів із залученням науковців; — сприяння розвитку інноваційних структур в регіоні
Підвищення ефективності використання творчого інтелектуального потенціалу регіону	— сприяння в підготовці кадрів з урахуванням потреб регіону; — організація стажування педагогічних працівників на підприємствах регіону, які впроваджують інновації; — організація стажування викладачів і керівників промислових підприємств за кордоном; — залучення творчого потенціалу працівників ВНЗ до роботи у складі регіональної наукової координаційної ради; — здійснення регіонального мотиваційного моніторингу розвитку творчого потенціалу; — організація регіональних науково-практичних конференцій та семінарів на базі університетів; — матеріальна підтримка вчених у питаннях опублікування кращих наукових результатів, матеріального заохочення молодих вчених, талановитих студентів

Такі заходи, на нашу думку, покликані сприяти: зміцненню ланок ланцюга "освіта-наука-техніка-виробництво"; закріпленню висококваліфікованих фахівців і вчених, припиненню їх відтоку за межі регіону; стимулюванню науково-інноваційної та підприємницької діяльності; створенню сприятливих умов для розвитку кадрового потенціалу працівників освіти, пошуку додаткових джерел матеріальної підтримки їхньої творчої праці.

IV. Висновки

Потенційні можливості переходу до інноваційної економіки Кіровоградської області слабкі, але існують. У регіоні є необхідні умови для активного розвитку інноваційної діяльності. Враховуючи науковий, освітній, аграрний і промисловий потенціал, регіон може стати центром для інноваційних розробок у сфері виробництва, технологій та інших науково-технічних досягнень.

Можливості, тривалість, конкретні шляхи переходу регіональної економіки до інноваційної моделі розвитку залежать від наявного в регіоні освітньо-інноваційного потенціалу. У Кіровоградському регіоні має місце занепад інноваційного розвитку, зокрема низька забезпеченість науковими кадрами; низька дослідницька активність; низькі обсяги фінансування наукових розробок; старіння наукових кадрів. Це засвідчує недостатню інноваційну спрямованість системи освіти в регіоні.

На основі дослідження ринку праці Кіровоградської області встановлено, що є серйозні потреби в кадрах у багатьох сферах економічної діяльності. Основні потреби – у фахівцях з початковою професійною освітою.

Для вдосконалення процесу кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки регіону необхідно надати інноваційної спрямованості всім суб'єктам регіональної інноваційної системи, шляхом змін передовсім у змісті усіх складових системи освіти. Запропоновано розробку регіональної стратегії розвитку кадрового потенціалу, спрямованої на підвищення науково-творчої активності, залучення вчених вищої школи до розв'язання проблем інноваційного й соціально-економічного розвитку регіону, формування інноваційного ринку, підвищення ефективності використання творчого інтелектуального потенціалу вищих навчальних закладів, підприємств та організацій, запропонований перелік першочергових задач такої стратегії.

Перспективами подальших розвідок у цьому напрямі є дослідження можливостей удосконалення інституціональних форм науково-освітньої сфери для інноваційного розвитку регіонів України, фінансових механізмів управління освітньою та інноваційною діяльністю в регіоні, удосконалення стратегії кадрового забезпечення в системі регіонального інноваційного менеджменту та ін.

Список використаної літератури

1. Denison E. The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives before us / E. Denison. – New York, 2006. – С 69–70.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 2-изд, испр. и доп. – Москва : НОРМА-ИНФРА-М. – 2000. – 412 с.
3. Данилишин Б. Освіта, наука і виробництво у контексті вимог Болонської декларації / Б. Данилишин, В. Куценко // Вісник НАН України. – 2007. – № 3. – С. 14–22.
4. Економічна активність населення України 2014. Статистичний збірник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukstat.gov.ua>.
5. Каленюк І. С. Розвиток вищої освіти та економіка знань : монографія // І. С. Каленюк, О. В. Куклін. – Київ : Знання, 2012.
6. Наукова та інноваційна діяльність в Кіровоградській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kr.ukrstat.gov.ua/>.
7. Наукова та інноваційна діяльність в Україні – 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukstat.gov.ua>.
8. Освіта в Кіровоградській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kr.ukrstat.gov.ua/>.
9. Праця в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukstat.gov.ua>.
10. Ринок праці Кіровоградської області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kr.ukrstat.gov.ua/>.
11. Статистичний щорічник України за 2013 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukstat.gov.ua>.
12. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк : Ін-т економіки промисловості НАН України. – 2005. – 386 с.

Стаття надійшла до редакції 12.06.2015.

Заярнюк А. В. Кадровое обеспечение инновационного развития региона

Исследованы теоретико-прикладные аспекты кадрового обеспечения инновационного развития региона. Сделан вывод о том, что потенциальные возможности перехода к инновационной экономике Кировоградской области слабые, но существуют. Сформулированы предложения по разработке стратегии кадрового обеспечения развития на региональном уровне; усовершенствованы научные подходы к решению проблемы кадрового обеспечения экономики региона путем предоставления инновационной направленности всем субъектам региональной инновационной системы.

Ключевые слова: кадры, инновационное развитие, регион.

Zaiarniuk O. Staffing Region Innovation Development

The theoretical and practical aspects of staffing of innovative development of the region were studied.

The objective of the work is to study the peculiarities of staffing of the innovative development on the example of Kirovohrad region and the development of directions of its improvement.

The conclusions of the study are the following: the world economy is changing. Traditional (industrial) economy gives way to innovative economy which is based on modern knowledge and information resources. These facts objectively strengthen the role of staff as carriers of expertise, intelligence, creativity and innovative ideas.

The perspective transition to the innovative economy of Kirovohrad region exists but it is quite weak. There are necessary conditions for active development of innovation activity in the region. Taking into account scientific, educational, agricultural and industrial potential the region can become the centre for innovation in manufacturing, technology and other scientific and technological achievements.

Possibilities, duration and specific ways of the transition of the regional economy into the innovative model of development depend on the existing regional educational and innovation potential. There is a decline in innovation development in Kirovohrad region, particularly the small number of scientific personnel; low research activity; little funding for scientific research; aging of scientific staff. This shows the lack of innovation orientation of educational system in the region.

According to the study of the labour market of Kirovohrad region we found that there is a serious staffing need in many areas of economic activity. The specialists with primary vocational education are of a basic need.

To improve the process of staffing of the innovation development of economy of the region it is necessary to direct all subjects of the regional innovation system to innovation orientation, primarily by changes in the content of all the components of the education system. The development of the regional strategy of the improvement of staffing, aimed at increasing research and creative activity, attracting scholars to solve the problems of innovation and social and economic development, creating innovative market, improving the efficiency of creative intellectual potential of higher education, enterprises and organizations were proposed as the first priorities for this strategy.

Key words: staff, innovative development, region.