

зору.

Загальновідомо, що інноваційна модель розвитку потребує витрат на фінансування науки не менше 2% ВВП. Країни, які досягли високих темпів економічного зростання за рахунок інноваційного чинника, а це Японія, США, Німеччина, Франція, Великобританія, Італія, Канада, відповідають цій вимозі. Крім того, в цих країнах спостерігається високий рівень соціально-економічного життя населення. Отже, ми можемо побачити, що існує тісний зв'язок між рівнем інноваційності економіки та рівнем добробуту населення країни. Саме тому інноваційний шлях України має розглядатися не в технократичному плані, а як суспільно-політичний та соціально-економічний процес.

Майбутнє соціальної відповідальності бізнесу в Україні залежить від важливості та нагальності соціальних питань для компаній. Моральні переконання власників бізнесу, тиск з боку груп впливу, необхідність сертифікації для освоєння інших ринків - всі ці фактори спричинять визначення власної, української сутності соціальної відповідальності та індивідуальних стратегій для окремих компаній. Можна вчитись від іноземних компаній та міжнародних програм, проте потрібно не забувати власні історичні традиції (як давні традиції доброчинності, так і переваги недавнього комуністичного укладу) з метою підвищення ефективності програм, систем і процесів всередині компанії. Прагнення змін потрібна на найвищому рівні, без підтримки вищого керівництва програми соціальної відповідальності приречені на неуспіх та занепад. Лише коли соціальна відповідальність знайде відгук серед великих підприємств, можна буде говорити про поступовий розвиток концепції соціальної відповідальності бізнесу в українських реаліях.

Гулько В.І., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСТІ У 2000-2006 РР.

Головними чинниками використання інтелектуального поте-

ніціалу зайнятого населення Черкаської області і України взагалі є рівень розвитку інноваційної діяльності підприємств, створення та впровадження нових технологічних розробок, інновацій, виконання науково-технічних робіт. Використання інтелектуального потенціалу сприяє створенню нової, сучасної, інноваційної, та, головне, конкурентоспроможної продукції, що забезпечує економічний, стійкий та прибутковий розвиток підприємствам, регіону та країни в цілому.

Аналіз статистичних даних щодо зайнятості населення та інноваційної діяльності підприємств Черкаської області у 2000-2006 рр. дає змогу розрахувати середньорічну відсоткову зміну основних показників інноваційної діяльності (див. табл. 1). Постійне населення Черкаської області у 2006 р. становило 1337,8 тис. осіб, із них економічно активними були 637,7 тис. осіб (тобто 47,7% від загальної чисельності населення), економічно неактивними - 375 тис. осіб, в тому числі 208,7 тис. осіб працездатного віку (15,6% від загальної чисельності населення). При цьому зайнятими були 580,8 тис. осіб (рівень зайнятості 91%), безробітними - 56,9 тис. осіб (рівень офіційного безробіття 5,2%).

Частка підприємств, яка займається інноваційною діяльністю у 2006 р. становила 7,5% (всього 23 підприємства) до загальної кількості підприємств, у середньому по Україні - 11,2% (у 2005 р. таких підприємств було 29 (9%), у 2004 р. також 29 (9,3%)). Переважно інноваційною діяльністю займалися підприємства машинобудування, ремонту та монтажу машин і устаткування, де інновації здійснювали 11 підприємств (понад 47% від загальної кількості інноваційно активних підприємств), у хімічній і нафтохімічній промисловості - 5, у харчовій промисловості і переробці сільськогосподарських продуктів - 4, у металургії та обробці металу - 2, в іншому виробництві, не віднесеного до інших угруповань, - 1.

Таблиця 1

Зайнятість населення та інноваційна діяльність Черкаської області у 2000-2006 рр.

Показники	2000 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	Середньо річна зміна у відсотках
1	2	3	4	5	6	7
Населення Черкаської	1438,0	1386,6	1372,5	1357,1	1341,5	-1,6544

області						
Постійне населення	1431,3	1383,0	1368,8	1353,5	1337,8	-1,5942

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7
Економічно-активне населення	605,9	604,6	633,7	641,6	637,7	0,856
Зайняті	534,9	538,1	561,1	578,7	580,8	1,382
Безробітні	71,0	66,5	72,6	62,9	56,9	-3,623
Економічно-неактивне населення	416,2	407,4	379,8	373,7	375	-1,7223
Кількість працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи	2241	1723	1699	1594	1449	-7,01
Кількість спеціалістів, які виконують наукові та науково-технічні роботи	1116	1077	1073	913	844	-4,55
з них мають науковий ступінь						
— доктора наук	4	7	7	7	8	12,246
— кандидата наук	52	39	45	50	59	2,127
Кількість працівників, які виконують науково-технічні роботи за сумісництвом	253	934	1219	1870	1910	40,062
з них мають науковий ступінь						
— доктора наук	22	83	105	116	121	32,8599
— кандидата наук	72	343	528	635	662	44,74
Обсяг наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами організацій (підприємств), тис. грн.	14179,9	20629,3	24033,4	28560,3	33716,6	15,53
Витрати організацій на виконання власними силами наукових та науково-технічних робіт за видами робіт, тис. грн.	12790,0	18716,7	21946,4	27119,2	32381	16,745
Кількість інноваційно активних промислових підприємств за видами економічної діяльності	-	13	29	28	23	20,95

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7
Відсоток до загальної кількості промислових підприємств	-	4,3	9,1	8,5	7,5	20,37
Кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації	38	12	24	17	21	-9,412
З них						
– впроваджували нові технологічні процеси	3	2	9	6	2	-6,534
– освоювали виробництво нових видів продукції	36	10	20	12	10	-19,224
– здійснювали комплексну механізацію та автоматизацію виробництва	5	4	9	5	8	8,148
Реалізували інноваційну продукцію	16	15	26	24	20	3,79

Негативним явищем є середньорічне зменшення постійного населення області на 1,59%, кількості працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи на 7,01%, кількості спеціалістів, які виконують наукові та науково-технічні роботи на 4,55% (при цьому спостерігається підвищення якості таких спеціалістів, тобто зростання докторів (на 12,25%) та кандидатів (на 2,13%) наук), кількості промислових підприємств, що впроваджували інновації у 2000-2006 рр. на 9,4%.

При цьому позитивними можна виділити середньорічне зменшення економічно-неактивного населення в середньому щороку на 1,72%, кількості безробітних на 3,62%, та зростання економічно-активного населення на 0,86%, зростання кількості зайнятих на 1,38%, кількості працівників, які виконують науково-технічні роботи за сумісництвом на 40,06%, обсягу наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами організацій (підприємств), тис. грн. на 15,53%, величини витрат організацій на виконання власними силами наукових та науково-технічних робіт на 16,75%, кількості інноваційно активних про-

мислових підприємств за видами економічної діяльності на 20,95%.

Одночасно, низький відсоток інноваційно активних підприємств із загальної кількості промислових підприємств, який в цей період становив у середньому лише 7%, свідчить про часткове використання інноваційних розробок та інтелектуального потенціалу працівників підприємств Черкаської області. Це дає підстави відзначити “застійність” розвитку економіки Черкащини, низький рівень використання нововведень підприємствами, застарілість технологій та продукції, невикористання ресурсозберігаючих технологій, і, як наслідок, спостерігати зростання собівартості продукції, низьку конкурентоспроможність, втрату можливих прибутків.

Варто виділити головні перешкоди інноваційної діяльності промислових підприємств протягом останніх років, а саме: нестачу власних коштів; недостатню фінансову підтримку держави; великі витрати на нововведення; недосконалість законодавчої бази; великий економічний ризик; тривалий термін окупності нововведень; низький платоспроможний попит на нову продукцію; нестачу кваліфікованого персоналу; відсутність фінансових коштів у замовника; відсутність можливостей для кооперації з іншими підприємствами і науковими організаціями; нестачу інформації про нові технології та недостатність інформації про ринки збуту; відсутність попиту на продукцію; байдужість підприємств до нововведень.

На рівні підприємств, наукових та освітніх закладів основними заохоченнями та стимулюванням праці співробітників, які мають інтелектуальний потенціал, перш за все є достойний рівень оплати праці, преміювання, подяки, можливість кар’єрного зростання. Сприяння в мотивації розвитку інтелектуального потенціалу підприємств, установ і організацій мають здійснювати і державні органи влади, в особі міністерств, управлінь, відомств, зокрема через: забезпечення населення якісними та доступними освітніми послугами; створення відповідних економічних умов для адаптації економічно активного населення до вимог економіки знань; перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, отримання другої освіти окремими категоріями населення; поєднання державного фінансування з приватним сектором та недержавними структурами; формування у кожного громадя-

нина потреби постійно підвищувати свій освітній рівень тощо.

Даневич М.В., аспірант,
Кіровоградський національний технічний університет

ТРАНСФОРМАЦІЯ ВИМОГ ДО РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Глобалізація торкається багатьох сторін життя, зокрема змінює структуру зайнятості, впливає на розвиток конкурентних відносин на ринку праці, обумовлює зміну вимог власників підприємств до рівня кваліфікації працівників. Розуміння механізмів трансформації зайнятості та змісту праці є надзвичайно важливим для керівників підприємств, адже це дозволяє передбачити нові можливості формування конкурентоспроможного персоналу.

Стаття ставить за мету з'ясувати причини трансформації вимог до рівня кваліфікації працівників підприємств в умовах впливів глобальних процесів.

Аналіз наукових джерел довів, що одним із вагомих проявів глобальних процесів стало поширення ролі НТП, вплив інноваційних процесів на трудову діяльність людини, модернізацію робочих міст, зміст праці. В масштабах світу це знайшло прояв у механізації, автоматизації, комп'ютеризації праці, появі якісно нового вектору змін, пов'язаного з рухом до економіки знань, входженням в еру інформаційного простору.

Якщо до цього, у середині ХХ-го століття, конкурентоспроможними на ринку праці вважалися працівники, які мають освіту і практичний досвід роботи за фахом, навички роботи з машинами, автоматами, то сьогодні вимоги роботодавців стали іншими. Особливими критеріями конкурентоспроможності вважається низка якостей – творча та ділова активність, мобільність, володіння комп'ютером, іноземними мовами, комунікабельність, вміння працювати у віртуальному просторі. В сучасному світі вимоги до працівників, які вважаються конкурентоспроможними, охоплюють досить широкий перелік, проте він є швидкоплинним в умовах конкуренції, появи нових досягнень науково-технічного прогресу.