

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОГДАНА
ХМЕЛЬНИЦЬКОГО**

СЕМИКІНА М.В., ГУНЬКО В.І., ПАСЕКА С.Р

**ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ:
СОЦІАЛЬНІ ВИМІРИ ВИКОРИСТАННЯ
ТА РОЗВИТКУ**

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

ЧЕРКАСИ – 2012

ББК 65.240
УДК 331.101
І-73

Колектив авторів:

Семикіна М.В., доктор економічних наук, професор;
Гунько В.І., кандидат економічних наук;
Пасєка С.Р., кандидат економічних наук, доцент.

Науковий редактор – д.е.н., проф. Семикіна М.В.

Рецензенти:

Гавкалова Н.Л., доктор економічних наук, професор (Харківський національний економічний університет, м. Харків)
Міхуринська К.О., доктор економічних наук, професор (Національна академія природоохоронного і курортного будівництва, м. Сімферополь)

Рекомендовано до друку Вченою радою Черкаського національного університету ім. Богдана Хмельницького (протокол № 3 від 31 січня 2012)

Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку [колективна монографія] / М. В. Семикіна, В. І. Гунько, С. Р. Пасєка / За ред. М. В. Семикіної. – Черкаси : видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 336 с.
ISBN 978-966-2200-18-8

Монографія висвітлює результати дослідження особливостей інтелектуального потенціалу зайнятого населення як важливої складової інтелектуального потенціалу національної економіки. Виявлено чинники, що впливають на розвиток інтелектуального потенціалу працівників, зайнятих різними видами економічної діяльності в Україні, здійснено соціальні виміри та оцінку використання та розвитку такого потенціалу. З позицій інтелектуалізації праці запропоновано концептуальні підходи до запровадження системного державного регулювання процесів використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення в національній економіці.

*Розповсюдження та тиражування
без офіційного дозволу авторів заборонено*

ISBN 978-966-2200-18-8

© Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького
© Семикіна М. В., Гунько В. І., Пасєка С. Р.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. Інтелектуальна складова соціально-трудового потенціалу суспільства: генезис наукових уявлень	7
1.1. Соціально-трудоий потенціал суспільства і його інтелектуальна складова.....	7
1.2. Еволюція наукової думки про інтелектуальний потенціал.....	29
1.3. Людський інтелект як рушій інноваційного розвитку країни	48
Список використаних джерел до розділу 1	60
РОЗДІЛ 2. Теоретико-методичні основи регулювання розвитку та використання інтелектуального потенціалу	70
2.1. Чинники відтворення, використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення.....	70
2.2. Методи державного впливу на процеси формування та використання інтелектуального потенціалу населення	90
2.3. Теоретико-методичні підходи до оцінювання інтелектуального потенціалу зайнятого населення в національній економіці	105
Список використаних джерел до розділу 2.....	122
РОЗДІЛ 3. Соціальні виміри використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення в економіці України	131
3.1. Соціально-економічний аналіз трансформації зайнятості населення з позицій її інтелектуалізації	131
3.2. Оцінка ефективності використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення в національній економіці	148
3.3. Аналіз стану розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення.....	173
3.4. Соціально-економічна оцінка мотивації зайнятого населення до прояву інтелектуальної творчості у праці	200
3.5 Соціально-трудоі відносини як індикатор реалізації інтелектуального потенціалу працівників підприємств регіону.....	221
Список використаних джерел до розділу 3	238

РОЗДІЛ 4. Вдосконалення використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення в економіці України	240
4.1. Вдосконалення державного управління використанням та розвитком інтелектуального потенціалу зайнятого населення України	240
4.2. Підвищення ролі держави у мотивації зайнятого населення до ефективної реалізації і розвитку інтелектуального потенціалу	264
4.3. Забезпечення детінізації інтелектуальної діяльності	278
4.4 Забезпечення якісного освітньо-професійного розвитку населення регіонів.....	295
Список використаних джерел до розділу 4	313
ВИСНОВКИ	316
ДОДАТКИ	319

ВСТУП

Прогресивний розвиток країни, її конкурентні позиції у сучасному світі великою мірою залежать від спроможності активізувати прояв інтелектуальних здібностей кожної працюючої людини, забезпечити засвоєння нових знань та їх практичну реалізацію у створенні найсучасніших послуг, продукції, технологій.

Високорозвиненим країнам соціально орієнтованої ринкової економіки притаманна підвищена увага до розвитку інтелектуальної складової соціально-трудоного потенціалу суспільства, здатність ефективно використовувати та розвивати інтелектуальні здібності зайнятого населення, що, у свою чергу, забезпечує конкурентоспроможність на світових ринках високотехнологічної продукції. Країни, де недооцінюється вагомість інтелектуального ресурсу країни, приречені на економічне відставання, занепад соціального буття.

Україні сьогодні притаманні гострі протиріччя між потребами модернізації вітчизняного виробництва і реальним станом використання в економіці інтелектуального потенціалу зайнятого населення. Спостерігаються явища неповного, неефективного, нерационального використання інтелектуальних здібностей і набутих знань працюючих, деформація стимулів до освітньо-професійного розвитку, погіршення якості освіти, що негативно позначається на можливостях інноваційних зрушень. Нагальною потребою є науковий пошук можливостей розв'язання зазначеної проблеми. Вкрай важливим має стати розуміння того, що перспективи формування конкурентоспроможної економіки безпосередньо залежатимуть від подолання відставання у сфері інтелектуально-інноваційного розвитку.

У формуванні наукових уявлень про інтелектуальний потенціал вагомий внесок належить Дж. Грейсону, П. Друкеру, М. Портеру, Й. Шумпетеру, Б. Твіссу, Х. Хекхаузену, Т. Шульцу, Г. Беккеру, Л. Едвінсон, М. Мелуону, Ч. Хансену, В. Іноземцеву та іншим зарубіжним вченим.

Серед українських дослідників аспекти формування, розвитку та використання в економіці інтелектуальної складової соціально-трудоного потенціалу суспільства з різною мірою глибини вивчали

О. Амосов, О. Амоша, С. Бандур, І. Бережна, Н. Гавкалова, В. Геєць, О. Грішнова, А. Колот, О. Комарова, І. Каленюк, Е. Лібанова, Л. Лісогор, К. Міхуринська, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Романюк, У. Садова, Л. Федулова, А. Чухно, Л. Шаульська та ін. Разом з тим, проблеми знаннеорієнтованого розвитку зайнятого населення, суспільства загалом, не втрачають своєї актуальності для України. Наукові уявлення про використання та розвиток інтелектуального потенціалу зайнятого населення в національній економіці все ще перебувають на стадії становлення.

Актуальність зазначеної проблеми та її недостатня вивченість зумовили вибір напряму дослідження, мету і логіку написання монографії.

Метою дослідження є формування методологічного забезпечення дослідження інтелектуального потенціалу зайнятого населення, оцінка динаміки процесів його використання та розвитку в економіці України, розробка пропозицій щодо напрямів та механізмів його державного регулювання.

Досягнення цієї мети зумовило вирішення низки завдань, зокрема: систематизації наукової думки про інтелектуальну складову соціально-трудового потенціалу суспільства, визначення ролі людського інтелекту в інноваційних зрушеннях; обґрунтування теоретико-методичних основ регулювання розвитку та використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення, здійснення соціальних вимірів ефективності цих процесів в Україні; розробки рекомендацій щодо якісного відтворення кваліфікованої робочої сили, ефективного та раціонального залучення в економіці інтелектуальних здібностей працюючого населення в контексті перспектив інноваційного розвитку.

Монографія підготовлена авторським колективом у складі:

д.е.н., проф. Семикіна М. В. (вступ, висновки, п. 1.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2; загальна наукова редакція);

к.е.н. Гунько В. І. (п.1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 4.2, 4.3);

к.е.н., доц. Пасєка С. Р. (п.1.1., 1.3, 3.4, 3.5, 4.4).

Усі зауваження та побажання читачів стосовно змісту книги, суті викладених думок та пропозицій автори приймуть із вдячністю.

РОЗДІЛ 1

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУСПІЛЬСТВА: ГЕНЕЗИС НАУКОВИХ УЯВЛЕНЬ

1.1. Соціально-трудоий потенціал суспільства і його інтелектуальна складова

На межі ХХ і ХХІ століть докорінно змінюються пріоритети суспільного розвитку на основі прояву колективного інтелекту, який об'єднує сили світової науки, творчого саморозвитку як усіх жителів планети, так і кожної особистості. Парадигма спонтанної поведінки людства себе повністю вичерпала. Від стихійного, споживчого використання ресурсів планети земляни мають перейти до розумної, доцільної їх витрати та відновлення, всебічного збереження і навколишньої біосфери, і людської цивілізації.

Вектор застосування досягнень людського розуму має бути спрямований на поєднання природозберігаючих, технологічних та соціокультурних інновацій на принципово інших засадах розвитку людської цивілізації, іншої ментальності, духовності, культури соціуму. Виходячи із сучасного розуміння викликів часу, має відбутись формування нового бачення призначення соціально-трудоого потенціалу суспільства, його соціогуманістичної відповідальності, можливостей збалансованого розвитку та реалізації його інтелектуальної складової.

Зауважимо, що на початку нового тисячоліття суспільство виступає як соціально самодостатня система, функціонування якої визначається специфічними характером і способами взаємодії членів суспільства, об'єднаних родинними, груповими, класовими, національними, міжнаціональними, міжнародними, міжрегіональними відносинами, що розвиваються завдяки співпраці, на основі зростання продуктивності трудової діяльності, здобутків науки і НТР, спільного розв'язання життєво важливих проблем. На глобальному рівні головні проблеми стосуються буття людей, використання ресурсів поверхні землі, світового океану, атмосфери планети, навколоземного космічного простору, на національному –

ефективного розвитку національного господарства, якісного людського розвитку, доцільного використання наявних ресурсів, вдосконалення державного управління, розв'язання проблем екологічної, військової, продуктової, соціальної, техногенної безпеки тощо, на регіональному, місцевому – соціально-економічного розвитку території, організації виробництва товарів та послуг, формування продуктивних робочих місць, забезпечення добробуту населення, його соціальної та екологічної захищеності, гідних умов використання та розвитку людського капіталу та ін.

Серед ключових проблем, зумовлених як протистоянням природи і діяльності людини, так і невідповідністю або несумісністю різноспрямованих тенденцій у процесі людської діяльності, науковці визначають:

- проблеми, пов'язані зі станом миру та безпеки (уникнення термоядерних загроз; збереження миру між народами; припинення екологічного забруднення; забезпечення людства ресурсами на довготривалу перспективу, екологізація виробництва тощо);

- проблеми, пов'язані з подоланням бідності, голоду, неграмотності (перерозподіл доходів; розвиток комунікаційної інфраструктури; соціалізація забезпечення продуктами харчування, особистої гігієни; розвиток освіти, охорони здоров'я та материнства тощо);

- проблеми, пов'язані зі станом здоров'я (уникнення глобальних епідемій; подолання СНІДу; причин старіння населення, скорочення тривалості життя; регулювання народонаселення тощо).

Перші уявлення про суспільство та проблеми, викликані взаємодією людей в процесі життя і праці, формувались з давніх-давен. Витоки розвитку інтелектуальної культури людства пов'язуються з іменами мислителів Конфуція, Платона, Аристотеля, їхніх учнів та послідовників. У теоретично-філософських уявленнях стародавніх мислителів суспільство у буквальному розумінні цього слова ототожнювалося з державою.

Різницю між соціумом і державою помітили філософи середньовіччя. Н. Макіавеллі – один з перших, хто визначив державу як одну із складових соціуму більш широкого утворення,

та власне про соціум як цілісну систему ним було сказано надзвичайно мало. Багато авторів вже новітньої історії так і не дійшли до зсування природи навіть елементарних явищ соціального, не кажучи вже про його внутрішню природу та сутність. Пошук теоретичних моделей, які б адекватно відтворювали природу і сутність соціального, історію його розвитку і механізми функціонування, триває й досі.

Віднесення спільноти до суспільства, за Едвардом Шилзом, визначається сукупністю ознак:

- спільнота не входить у жодні об'єднання, які роблять його частиною більш загальної системи;
- спільнота має цілісну територію, яку вважає власною;
- спільнота поповнюється здебільшого за рахунок дітей тих людей, які вже є визнаними її представниками;
- спільнота має спільну систему управління;
- спільнота має власну назву на власну історію;
- існування спільноти є довшим середнього терміну життя окремого індивіда;
- у спільноти існує специфічна культура як спільна система цінностей, що забезпечує згоду поміж її членами.

Однією з останніх наукових концепцій, які описують історичний розвиток суспільства є хвильова концепція Тофлера, за якою історичні суспільства поділяються на три хвилі: аграрну, індустріальну, постіндустріальну.

Пройшовши у своєму розвитку аграрну та індустріальну хвилі, ступивши до постіндустріальної хвилі, набувши ознак спільності системи управління, території, культури, українська спільнота має всі підстави визнання її суспільством у категорії соціально самодостатньої системи, заснованої на співпраці людей зі специфічним характером і способом взаємодії через притаманні їй соціально-економічні відносини.

Прогресивний розвиток соціально-трудового потенціалу суспільства, ідентифікованого назвою Україна, в умовах поступового входження до Європейського Співтовариства, є обов'язковою умовою його існування та реалізації кожним громадянином нашої держави права на працю та гідне життя.

Зміни у змісті та умовах співпраці, інтенсивність яких у тисячолітті, що наступило, суттєво збільшилася, багатоаспектно впливаючи як на людей, так і на середовище, в якому вони живуть і працюють, змінюють можливості самореалізації особистісного потенціалу, взаємовідносини, життєві цінності. З іншого боку, люди з їх знаннями, досвідом, навичками, різними трудовими можливостями, знаходячись в межах певної території, перебувають під могутнім тиском конкуренції, впливами криз, глобальних чинників, протистояння інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин, непрогнозованої взаємодії попиту і пропозиції на ринках праці. В цих умовах досягнення конкурентоспроможності країни та якісного людського розвитку великою мірою залежить від керованості процесів розвитку та використання соціально-трудова потенціалу населення, спрямованості такого розвитку в інноваційне русло кожного громадянина, колективу, суспільства в цілому.

Разом з тим, маючи справу з необхідністю розв'язувати плетиво проблемних питань, згаданих вище, суспільство зіткнулося з розбіжностями між проголошеними стратегічними цілями щодо модернізації економіки і реаліями сьогодення, що призвело до погіршення в Україні стану соціально-трудова потенціалу, можливостей його реалізації та розвитку, зростання напруги у соціальних відносинах, зниження продуктивності праці, втрати значної кількості соціально-трудова цінностей, соціальної стабільності, що негативно відбивається на можливостях забезпечення соціально-економічних потреб населення, гальмує інноваційний розвиток.

Останніми роками проблему розвитку соціально-трудова потенціалу в Україні плідно вивчали О. Амосов, О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, О. Грішнова, М. Долішній, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, К. Міхуринська, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, У. Садова, Л. Семів, Л. Шаульська та інші.

Незважаючи на вагомість отриманих наукових результатів, науковці дотримуються погляду, що проблеми трудова потенціалу все ще остаточно не досліджені, не вдалося подолати

руйнівні тенденції в його розвитку, зупинити кризові явища у функціонуванні соціально-трудової сфери загалом. Недостатньо вивченими в науковій літературі залишаються питання розвитку соціально-трудового потенціалу, який часто неправомірно ототожнюється з трудовим потенціалом як на регіональному, так і державному рівні.

Проблема формування та розвитку соціально-трудового потенціалу потребує поглибленого вивчення з урахуванням зростаючої ролі його інтелектуальної складової. Нагально необхідним є уточнення теоретико-методологічного та методичного забезпечення програм і стратегій розвитку соціально-трудового потенціалу, посилення соціальних акцентів у державній та регіональній політиці в інтересах активізації розвитку соціально-трудового потенціалу суспільства.

Досвід високорозвинених країн доводить, що ефективність інноваційних процесів визначальною мірою залежить від знань, професійної підготовки, компетенцій, трудової активності населення, а також від того, наскільки сприятливими для реалізації трудових можливостей є соціальне середовище, умови трудової діяльності, соціально-трудові відносини. Лише там, де соціально-трудова потенціал перебуває у центрі уваги політики органів державної влади та місцевого самоврядування, стає можливою модернізація економіки і суспільства, що відповідає цільовим орієнтирам якісного людського розвитку.

Справедливо підкреслити, що в науковій літературі більш поширеним є застосування терміну «трудова потенціал», ніж «соціально-трудова потенціал». Під впливом концепцій людського капіталу, що народилися на Заході, відбувається утвердження у сучасних теоріях погляду на людину як носія людського капіталу. Однак це ні в якому разі не зменшує значимість проблеми збалансованого розвитку соціально-трудова потенціалу з позиції її актуальності, необхідності досягнення керованого розвитку його інтелектуальної складової.

Аналіз еволюції наукової думки довів, що термін “трудова потенціал” у науковому обігу, з’явившись наприкінці ХХ ст., тривалий час ідентифікувався передусім з трудовими ресурсами,

робочою силою. Виходячи зі змісту поняття «потенціал» (запаси, засоби, джерела, які можуть бути використані), під трудовим потенціалом розуміли переважно ресурси праці, потенційні трудові можливості, які можуть бути використані в економічній діяльності. На початку 90-х років переважно за ініціативою представників львівської наукової школи, очолюваної М. Долішнім, з'явився термін «соціально-трудоий потенціал», яким акцентовано увагу на соціальних аспектах формування трудового потенціалу, проте в науковому обігу термінологія використовувалася в тотожному сенсі.

Теоретичний аналіз свідчить, що уявлення про трудовий потенціал збагачувалися завдяки науковим дослідженням представників різних наукових шкіл і підходів – соціально-демографічного, трудоресурсного, політекономічного, соціально-етнічного, ментально-ціннісного, системного та інших. Аналіз здійсненої систематизації наукових підходів показав наявність в них певних відмінностей (табл. 1.1). Кожен із наведених підходів є доцільним в межах поставлених завдань дослідження, які дозволяють зосередити увагу на певних аспектах або особливостях формування, використання та розвитку трудового потенціалу. Проте здається, що поєднати кращі здобутки кожного із наведених підходів дозволило б спільне застосування ресурсного, системного та комплексного підходів, що значно збагатило б можливості наукового пошуку та його результативність.

У сучасній науковій літературі найбільш поширені уявлення про трудовий потенціал як сукупну кількісну та якісну характеристику різноманітних трудових можливостей людини та населення. Дискусії з приводу інтерпритації категорій «трудоий потенціал» в науковій літературі продовжуються, оскільки у визначеннях трудового потенціалу все ще спостерігаються неоднозначні підходи і тлумачення, що вказує на потребу продовження наукових досліджень у цьому напрямі.

До перегляду або уточнення існуючих в літературі трактувань підштовхують ідеї прогресивних концепцій людського капіталу, результати останніх досліджень українських і зарубіжних авторів щодо становлення регіональних ринків праці, формування й

реалізації трудового потенціалу. Цілком природним є уточнення звичної термінології, якщо економічна наука постійно розвивається.

Таблиця 1.1

Систематизація наукових підходів до розуміння сутності категорій «трудоий потенціал», «соціально-трудоий потенціал»

<i>Назва підходу</i>	<i>Сутність підходу</i>
1. Факторний	розгляд трудового потенціалу через зосередження уваги на певній групі якісних або кількісних його параметрів
2. Політекономічний	розгляд сукупного працівника в єдності з продуктивними силами
3. Соціально-демографічний	розгляд трудового потенціалу через призму дії соціальних та демографічних чинників його відтворення
4. Медико-демографічний	розгляд трудового потенціалу через призму дії медико-біологічних чинників його відтворення
5. Соціально-етнічний	розгляд трудового потенціалу на основі використання особливостей національної господарської культури, що історично склалася, урахування демографічно-етнічної складової соціально-трудоого потенціалу
6. Трудоресурсний	розгляд трудового потенціалу як сукупності наявних ресурсів праці, які в своєму розпорядженні має суспільство на цьому етапі розвитку
7. Конкурентоспроможний	розгляд трудового потенціалу через призму виявлення його потенційних і реальних конкурентних переваг на різних економічних рівнях та можливостей їх реалізації на ринках праці
8. Ментально-ціннісний	розгляд трудового потенціалу через призму виявлення притаманних його носіям специфічних особливостей трудового менталітету та ціннісних орієнтацій
9. Системний	розгляд трудового потенціалу як системи, що є динамічною в часі і просторі завдяки мінливості кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу та оточуючого середовища
10. Інвестиційний	розгляд трудового потенціалу як об'єкта інвестування
11. Комплексний	багатоаспектний розгляд трудового потенціалу на різних економічних рівнях з урахуванням комплексу різноманітних впливових чинників та умов зовнішнього середовища

Примітка. Складено авторами за джерелами [5, 18, 23, 36, 37, 40, 85, 103, 108, 120].

У публікаціях Л. Галаз під трудовим потенціалом підприємства пропонується розуміти «сукупні реальні та потенційні можливості працівників підприємства, що сформувались за певних виробничих умов та здатні впливати на результати його діяльності в умовах певного рівня розвитку соціально-економічного середовища» [18, с. 5]. З тексту наведеного визначення можна лише здогадатися, що йдеться саме про трудові потенційні та реальні можливості, а не будь-які інші; крім того, здобутки останніх досліджень доводять обмеженість уявлень щодо формування зазначених можливостей під впливом «певних виробничих умов», адже спектр впливових чинників, як засвідчують сучасні результати досліджень, є значно ширшим.

У підручниках О. Грішної пропонується визначати трудовий потенціал як інтегральну оцінку і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [23, с. 83]. Аналогічний підхід до визначення пропонується у навчальному посібнику за редакцією Є. Качана [36, с. 50]. З таким твердженням можна погодитися лише частково, коли йдеться про наявні трудові можливості населення, які використовуються або можуть бути використані. Проте розвиток ринку праці, створення привабливих робочих місць з гідною оплатою праці можуть істотно скоротити частку економічно неактивного населення працездатного віку на користь економічно активного, сприяти в певною мірою легалізації тіньової зайнятості. Тому доцільно до трудового потенціалу як запасу трудових можливостей віднести працездатне населення загалом з притаманними йому кількісно-якісними характеристиками, маючи на увазі, що трудові можливості можуть виходити за межі працездатного віку.

У монографії Л. Шаульської [120, с. 264], а також в одному із сучасних підручників з економіки праці [37, с. 103], «трудовий потенціал» трактується як поняття широкого змісту, а саме: як «ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці». З таким визначенням у загальному сенсі, звичайно, можна погодитися, хоча, очевидно, йдеться не про «можливості», а про

здатність, спроможність, а перелічені види діяльності відображають загалом трудову діяльність певного змісту.

Співавтори цієї монографії в одній із книг, виданих раніше, розглядали трудовий потенціал як комплексну категорію, яка «відображає інтегральну сукупність властивостей та можливостей працівників підприємств та організацій продуктивно реалізувати і розвивати у праці свої здібності, знання, досвід і професіоналізм з метою створення конкурентоспроможної продукції (робіт, послуг) і задоволення пріоритетних потреб» [108, с. 22]. З таким визначенням можна цілком погодитися і сьогодні, якщо мати на увазі трудовий потенціал, фактично залучений в економіку. Разом з тим розгляд цієї категорії з позицій нашого предмета дослідження може бути істотно ширшим, якщо врахувати потенційні, невикористані трудові можливості, включити до розгляду не лише працюючих, а й осіб, які шукають роботу або осіб, які тимчасово не працюють з поважних причин.

Безумовно, потреба у розвитку зазначених підходів диктується новими завданнями, що у свою чергу не зменшує існуючі теоретичні здобутки. Зазначені підходи збагачують теоретичні уявлення про трудовий потенціал, хоча навіть стислий їх аналіз показує неоднозначність бачення авторів, що, очевидно, пояснюється різними цілями наукового аналізу.

Необхідність уточнень існуючих трактувань трудового потенціалу часто пов'язана з необхідністю розмежовувати потенційні, залучені і реалізовані трудові можливості суспільства в межах певного часу (у цей момент, протягом року тощо). Залежно від підходів до трактування цієї важливої категорії має будуватися методичний інструментарій оцінювання. Отже, вихідні теоретичні позиції мають принципове значення для вибору методів подальшого оцінювання кількісно-якісних показників трудового потенціалу.

Незважаючи на те, що в сучасних публікаціях можна побачити певні відмінності у розумінні категорії «трудова потенція», спільним для багатьох авторів є акцентування уваги на характеристиках здоров'я, фізичної та психологічної здатності до праці, освіти, кваліфікації, досвіду, моральності, професіоналізму,

трудової, творчої активності, мобільності тощо. Цінним є те, що трудовий потенціал багатьма авторами розглядається багатоаспектно, на різних економічних рівнях, при цьому дослідники розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, певної території, суспільства загалом з притаманними йому кількісно-якісними характеристиками.

Нагадаємо, що у розвитку наукових уявлень про соціально-трудова потенціал важливий внесок належить здобуткам представників львівської, київської, донецької наукових шкіл.

Так, М. Долішній, С. Злупко, С. Бандур, М. Березовська, М. Пітюлич, Л. Семів, У. Садова та інші науковці на основі результатів своїх наукових пошуків переконливо довели, що саме у соціальній парадигмі концентрується зміст трудового потенціалу, всі його синергетичні можливості. Це дало змогу авторам увести термін “соціально-трудова потенціал», розуміючи під ним “якість самих людей, які його персоніфікують, ... сукупність тих відносин, що забезпечують цю якість, ... це, нарешті, якість тих методів, засобів і механізмів, що відкривають простір для ефективного функціонування трудового потенціалу” [103, с. 14]. У наведеному визначенні увага зосереджується на тих якісних параметрах соціально-трудова потенціалу, які не обмежені у плані вдосконалення, але мають часові пороги зростання, що диктуються економічною, виробничою, культурною та політичною зрілістю суспільства.

Важливість такого уявлення полягає в тому, що воно збагачує розуміння соціально-економічних механізмів реалізації трудових можливостей населення з урахуванням умов соціального буття, стану соціально-трудова сфери, розвиненості, гармонійності або конфліктності соціально-трудова відносин, умов праці, нарешті, ментальності, специфіки культури праці, що склалася. Стосовно останнього важливо прислухатися до думки С. Злупка, який підкреслює, що, «коли йдеться про соціально-трудова потенціал, ... потрібно мати на увазі господарську культуру в усіх її формах і проявах – культуру соціального й економічного мислення, мораль, етику, словом, усе, що впливає на поведінку людей у праці, побуті,

при вкладанні економічних угод, здійсненні виробничих, торговельних та інших операцій» [103, с. 15].

З позицій соціалізації економіки окреслені уявлення збагатили своїми працями Е. Лібанова, О. Новікова, В. Новіков, О. Грішнова, Л. Лісогор, В. Шаульська, В. Антонюк, Л. Ткаченко та інші вчені. Уточненню наукових уявлень сприяють кардинальні зміни, що відбуваються у пріоритетних чинниках розвитку суспільства. Е. Лібанова в цьому контексті зазначає: «На зміну матеріальному, технократичному розумінню приходить усвідомлення значущості гуманітарних складових. Йдеться не лише про формування концепцій людського розвитку і людського капіталу – по суті сприйняття самого цивілізаційного процесу, його спіралеподібного характеру пов'язується вже не з економічними циклами, а з ментальними змінами, які, власне, і приводять до трансформацій політичних і суспільних систем, до істотних змін в економіці й організації виробничих процесів. Таким чином, у цьому новому розумінні земної цивілізації саме людський чинник відіграє головну роль [70, с. 18-19].

Аналізуючи дослідження провідних вчених, вважаємо, що в основу сучасного розуміння соціально-трудового потенціалу необхідно покласти саме соціально-гуманітарну парадигму розвитку. Виходячи з таких позицій, соціально-трудова потенціал суспільства доцільно визначати як категорію, яка відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик населення, здатного до праці (тобто наявних ресурсів і резервів живої праці населення) та соціальних умов з притаманними культурою, етикою, відносинами, соціальними зв'язками, що дозволяють формувати, розвивати та ефективно реалізувати соціально-трудова можливості суспільства через зайнятість його членів в соціально-економічному розвитку.

З нашої точки зору, соціально-трудова потенціал суспільства відображає наявний та потенційний запас соціально-трудова можливостей населення, що формуються демографічними, економічними, політичними, соціальними, культурно-історичними, географічними та іншими чинниками, виявляючи себе у соціально-трудова сфері в результаті активних соціальних взаємодій і

взаємозалежностей, впливаючи на соціально-економічний розвиток.

Отже, структура соціально-трудового потенціалу в результаті впливу різноманітних чинників та низки кількісно-якісних характеристик уявляється багатокomпонентною і не обмежується лише наявністю суто трудового потенціалу, тобто людських продуктивних сил для праці (рис. 1.1). Термін «соціальні умови», застосований у визначенні соціально-трудового потенціалу включає соціальні можливості для формування здорової, освіченої, професійно грамотної, мотивованої до праці людини, здатної до постійного саморозвитку; господарчу, корпоративну культуру, пріоритетні соціально-трудові цінності населення, відносини між соціальними групами, соціально-трудові відносини, поширені в регіоні мотиви щодо вибору робочих місць, прояву трудової активності, соціальної відповідальності, соціальної довіри, досвід соціального діалогу, прояву розвиненої громадянської свідомості тощо.



Рис. 1.1. Схема концептуального уявлення про сутність соціально-трудового потенціалу, його складові та чинники впливу на розвиток

Розвиваючи відомі з літератури підходи [120, с.105], пропонуємо під *розвитком соціально-трудового потенціалу* суспільства вважати процес прогресивних змін кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу та оточуючого соціального середовища для забезпечення найповнішої реалізації та ефективного використання такого потенціалу в економіці країни (регіону) на цьому (данному) етапі соціально-економічного розвитку та в перспективі.

Важливо усвідомити, що більш розвинені соціальні та трудові можливості суспільства створюють кращі передумови для економічного зростання, інноваційного розвитку, отже, розвиток соціально-трудового потенціалу суспільства слід розглядати в одній площині з вагомими чинниками сприяння модернізації економіки та суспільства.

Принципові зміни, що відбуваються у сучасному світі, свідчать, що піднесення конкурентоспроможності суспільства та добробуту населення потребує переходу на інноваційну парадигму розвитку, у центрі якої – якісний знаннеорієнтований розвиток людини, максимально ефективного залучення та використання її трудового потенціалу, особливо його інтелектуальної складової.

Ефективність інноваційних процесів значною мірою залежить від знань, професійної підготовки, компетенцій, трудової активності населення, а також від того, наскільки сприятливими для реалізації трудових можливостей є соціальне середовище, умови трудової діяльності, соціально-трудові відносини. Іншими словами, лише тоді, коли соціально-трудова потенціал суспільства перебуває у центрі уваги органів державної влади та місцевого самоврядування, стає можливою модернізація, що відповідає цільовим орієнтирам якісного людського розвитку.

Для України, яка ставить перед собою стратегічні цілі щодо модернізації, цілком реальними уявляються ідеї економічного піднесення, якщо вони будуть реалізуватися не на екстенсивній основі, як раніше, а за рахунок інтенсивного технічного і технологічного оновлення виробництва, що, у свою чергу, вимагає підвищеної уваги до формування, розвитку, ефективного реалізації соціально-трудового потенціалу суспільства.

Однак, як свідчить огляд наукових джерел, упродовж останніх років провідні українські науковці (О. Амоша, І. Бережна, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, К. Міхуринська, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, У. Садова, Л. Семів, А. Чухно, Л. Шаульська) з тривогою відмічають посилення кризових явищ у розвитку економіки, функціонуванні соціально-трудої сфери, руйнівні тенденції у збереженні та розвитку трудового потенціалу.

Невідповідність стратегічних цілей і реалій призводить до посилення напруги у соціально-трудоих відносинах, різкого погіршення кількісно-якісних показників соціально-трудоого потенціалу суспільства, що негативно відбивається на стані економіки, можливостях забезпечення соціально-економічних потреб населення, гальмує інноваційний розвиток.

Все це потребує посилення соціальних акцентів у державній та регіональній політиці, активізації розвитку соціально-трудоого потенціалу суспільства. Окреслене вимагає наявності відповідного теоретико-методологічного та методичного забезпечення програм і стратегій розвитку соціально-трудоого потенціалу суспільства, теоретичні засади якого все ще знаходяться на стадії формування. Уявлення про компоненти теоретико-методологічного та методичного забезпечення програм і стратегій розвитку соціально-трудоого потенціалу суспільства дає рис. 1.2.

Методологія дослідження соціально-трудоого потенціалу суспільства має спиратися на існуючі теоретичні здобутки у вивченні трудоого потенціалу, економічної теорії та соціології загалом, передбачаючи комплексний аналіз стану соціального середовища, господарчої, корпоративної культури, існуючих соціально-трудоих відносин, особливостей трудоого менталітету, ціннісних соціально-трудоих орієнтацій населення, що потребує у свою чергу знань теорій мотивації, людського розвитку, концепцій людського капіталу тощо.

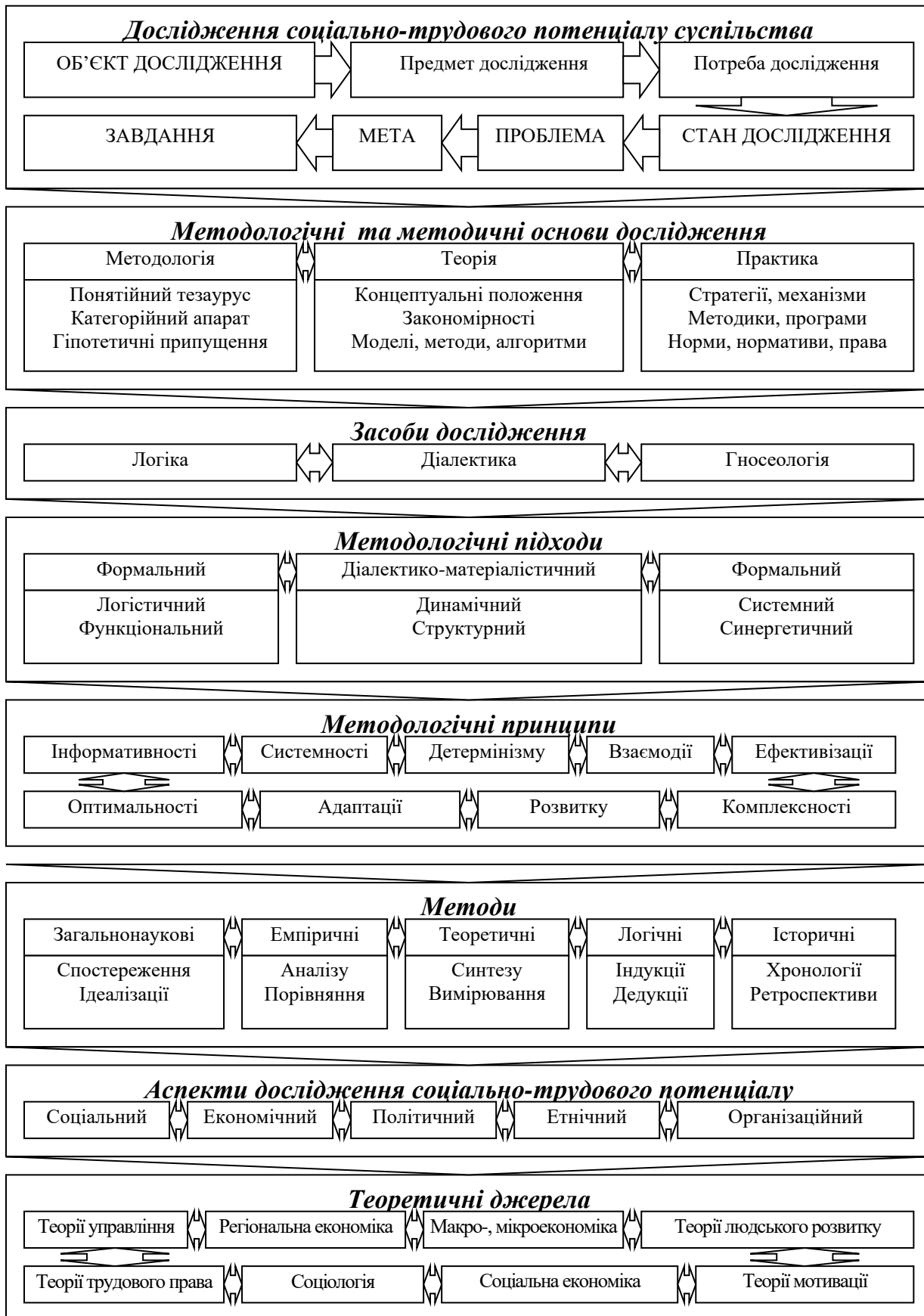


Рис. 1.2. Методологічна схема дослідження соціально-трудового потенціалу суспільства

На початку XXI ст. Україна опинилася перед необхідністю вибору довгострокової стратегії соціально-економічного розвитку, маючи передумовою два її можливих варіанти – інерційно-ринковий та інноваційно-проривний. Підґрунтя першого – ідеологія неолібералізму і ринкового фундаменталізму з посиленням на всемогутність ринку при пасивній ролі держави щодо виконання своєї стратегічно-інноваційної функції, на подальше відкриття економіки для ТНК, які використовують країну як джерело сировинних ресурсів і ринок збуту своєї продукції. Прогнозовані наслідки такої стратегії – відкочування країни на периферію світового науково-технологічного процесу й економічного прогресу, подальша втрата конкурентоздатності економіки та її підпорядкування авангардним країнам, нові негаразди для виснаженої попередніми ринковими експериментами більшості населення, зростання загрози втрати самостійності країни. Підґрунтя другого варіанта – усвідомлення можливості шляхом концентрації зусиль народу, держави, бізнесу освоєння принципово нових, конкурентоздатних технологій і продуктів, інноваційне оновлення критично застарілого виробничого обладнання, переходу до інноваційної моделі розвитку країни, освоєння і розширення можливостей нових поколінь техніки та технологій, підвищення інноваційної активності підприємців, учених, конструкторів, інженерів, населення загалом. Тільки на основі такої інноваційно-проривної стратегії, на думку В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, І. Л. Терон [78] та ін., можна забезпечити високі темпи економічного зростання та соціального розвитку суспільства.

Інноваційна економіка задекларована як один з пріоритетних напрямів розвитку суспільства, а її потенціал усвідомлений на загальнодержавному рівні. Це надзвичайно важливо, оскільки суспільство, яке не здатне змінюватися одночасно з інформаційною технологічною революцією, що відбувається нині, неминуче виявляється неспроможним ефективно використовувати нові технології й поступово перетворюється у відстале в економічному, технологічному, політичному і культурному відношенні.

Враховуючи курс на європейську інтеграцію України та завдання ЄС перетворитися у найбільш конкурентоспроможну й динамічну економіку, асоційовану з економікою знань, країна не може не прийняти основні засади цієї стратегії ЄС як платформу для подолання існуючого економічного й технологічного розриву з країнами-членами ЄС, іншими економічно розвиненими країнами світу.

Однак, незважаючи на високий науковий рівень теоретико-методологічних досліджень основ інноваційної економіки і практичних аспектів її реалізації, інноваційно-проривна стратегія, а разом з нею інтелектуальна складова соціально-економічного розвитку суспільства, залишається недостатньо вивченою з позиції можливостей вирішення згаданих вище нагальних проблем та шляхів ефективного формування суспільства знань.

Відставання України у сфері розвитку нової економіки виникло у 70-х рр. ХХ ст. через неналежне ставлення до нових тенденцій світового розвитку [111, с. 18].

В останньому десятиріччі ХХ ст. характерними для світу стали радикальні структурні зміни в економіці, внаслідок яких стара індустріальна культура в структурі ВВП поступилася новій – культурі високоінтелектуальних послуг, сервісу, інформаційних комунікацій. На фоні спаду виробництва та звільнення працівників у «старих галузях» за три роки (з 1993 р. по 1996 р.) лише у США новоствореними інноваційними підприємствами було надано додатково 8,6 млн. високооплачуваних робочих місць у таких галузях як електроніка, інформаційні послуги, комунікації, фінанси, охорона здоров'я [111, с. 19]. Виробництво високотехнологічної продукції з урахуванням темпів інфляції щорічно збільшувалося приблизно на 6,2%, у той час як інших видів продукції – на 2,7%. На кінець 90-х років частка високотехнологічного виробництва становила: Японія – 15,7%; США – 14,7%; Велика Британія – 11,7%; Китай – 14,8%; Корея – 15,7%. В Україні обсяг реалізованої інноваційної продукції в 2010 р. наблизився до позначки 3,8% від загального обсягу [76, с. 241].

Приклад розвинених країн світу свідчить про визнання знань, інтелекту як рушія та прискорювача науково-технічного прогресу

не лише на етапі комерціалізації інновацій, але й на всіх етапах інноваційного циклу, починаючи з початкового, тобто ще до появи нововведення у вигляді нової продукції або послуги. Подібне явище означає можливість капіталізації знань заздалегідь, ще до їх товарної матеріалізації.

Економіку знань презентують не тільки самі високі технології, але й весь механізм виробництва знань, розвитку інтелекту, зокрема, система освіти, прикладна та фундаментальна наука, комунікаційна система, виховна робота з населенням в цілому, адже її принциповою відмінністю від традиційної економіки є особливість обмінних процесів.

Якщо для традиційної економіки такі процеси стосуються обміну матеріальними ресурсами та еталонами вартості (грошей, цінних паперів, фінансових активів) зі збереженням балансу на кшталт «збільшення в одному місці збалансовано зменшенням в іншому», то для економіки знань подібне не спостерігається. У процесі обміну знаннями вони не втрачаються при передаванні: у когось є знання стосовно однієї ситуації, у іншого – другої; у процесі обміну у кожного виявляються знання з обох ситуацій. Цим у свою чергу підкреслюється необхідність зміни парадигм існуючих теорій, не придатних для опису такої економіки (економіки знань). Інтелекту в такому разі відводиться чільне місце серед доміант соціально-економічного потенціалу суспільства.

Інтелект суспільства як сукупність здібностей і творчих обдаровань людей, їх освітньо-кваліфікаційний рівень [38, с. 671], характеризуючи здатність засвоювати нові знання та інформацію і використовувати їх для розвитку науки, культури, створення і впровадження нової техніки, через застосування прогресивних форм організації виробництва і праці та вироблення оптимальних рішень у сферах суспільного життя, безумовно, належить до рушійної сили соціально-економічних трансформацій.

В міру того, як у суспільстві усвідомлюється та визнається домінуючою роль інтелектуальної складової соціально-трудоного потенціалу, створюються умови для зростаючої інтелектуалізації трудової діяльності, зростає потреба в опануванні знаннями,

розробці нових знань, активному їх залученні до створення нових видів продукції, товарів, послуг. Високотехнологічні підприємства потребують не стільки капіталовкладень, скільки працівників з розвиненим інтелектом. Новою для економіки стає проблема неможливості заміщення вакансій нових підприємств за рахунок вивільнення працівників «старих» галузей. Ефективне підприємництво стає неможливим без повсякденного практичного використання інтелекту як фактора для прискорення науково-технічного прогресу, підвищення якості і забезпечення конкурентоспроможності продукції, вдосконалення організації управління та зростання добробуту членів суспільства.

На рисунку 1.3. запропонована концептуальна схема, яка ілюструє роль розвитку інтелектуальної складової соціально-трудоного потенціалу суспільства у нарощуванні результатів економічної діяльності країни. Завдяки поєднанню інтелектуально і творчо розвинених особистостей у колективи працівників, забезпеченню високої мотивації (на різних економічних рівнях) до постійного освітнього та професійного розвитку, ефективної праці, інноваційної активності, можливо досягати синергетичний ефект інтелектуальної взаємодії працюючих, забезпечуючи прискорені темпи виконання завдань, прояв творчості, розробку інновацій, сприяючи як економічним та інноваційним зрушенням у розвитку підприємств, так і зростанню могутності держави, її конкурентоспроможності на світових ринках.

Розвиваючи далі уявлення про умовний поділ праці на α -працю і β -працю (праця репродуктивна і праця інноваційна, творча), обгрунтовані російським вченим Б. Генкіним [20], на прикладі такої схеми можна показати, що належна мотивація та інвестиції у розвиток людей, їх фізичні та розумові здібності і можливості, постійне навчання і перенавчання, підвищення кваліфікації, дозволить збільшувати в результатах трудової діяльності саме частку β -праці, джерелом якої стає активна інтелектуальна діяльність і прояв творчості.

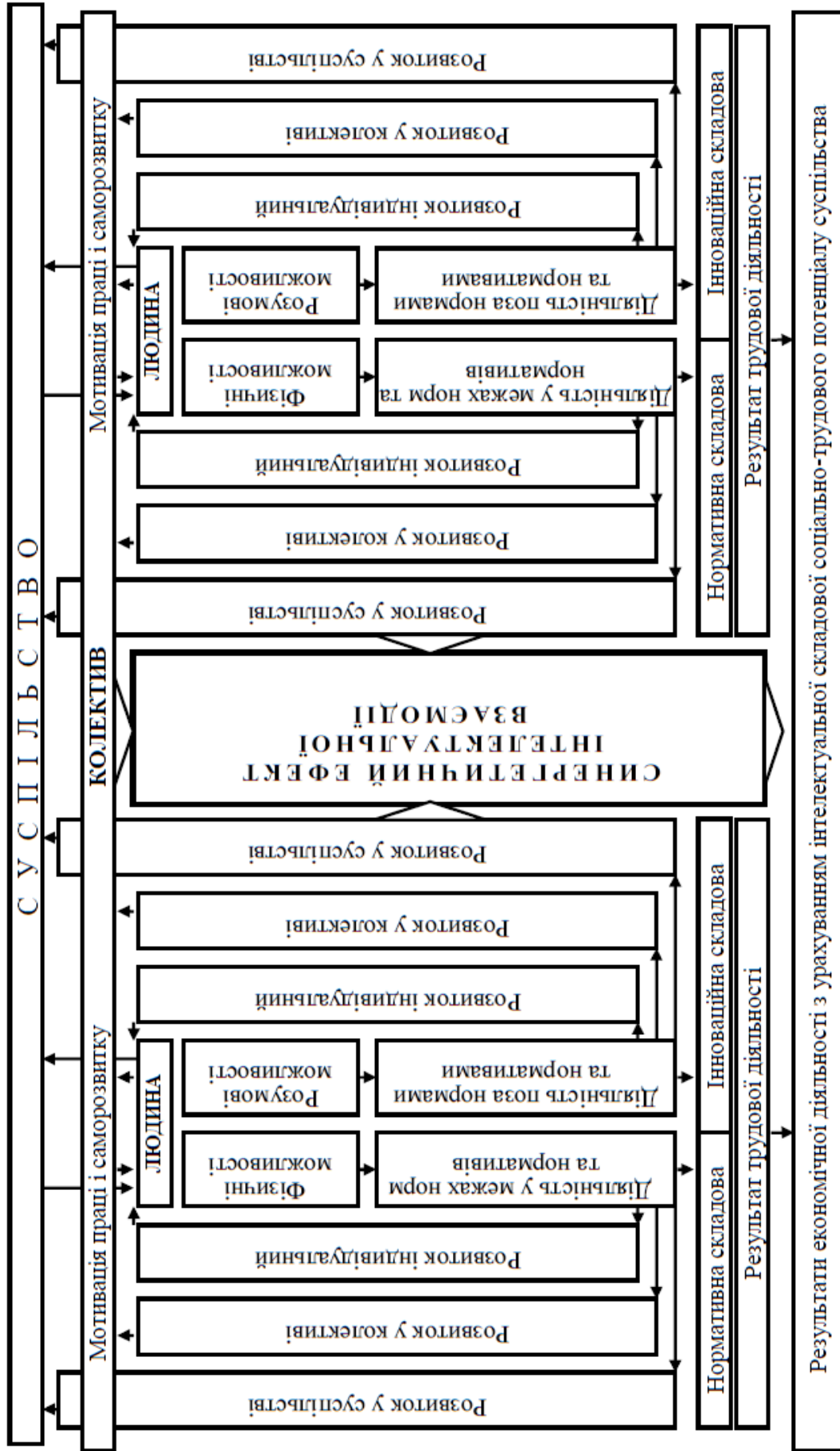


Рис. 1.3. Роль інтелектуальної складової соціально-трудового потенціалу суспільства у нарощуванні результатів економічної діяльності країни

Зміст інтелекту як складової соціально-трудового потенціалу суспільства розкривається через спроможність людей, носіїв інтелекту, виконувати свої соціальні та економічні (у т.ч. трудові) функції, а саме:

- сприяти зміні структури та обсягів як виробництва, так і споживання товарів та послуг;

- здійснювати власний саморозвиток, відтворення інтелектуальних сил, здібностей, самовдосконалення разом з із відтворенням та вдосконаленням усіх інших чинників виробництва;

- визначати кількісні і якісні параметри конкурентоспроможності товарів та послуг із метою особистого та суспільного розвитку;

- здійснювати ефективне використання і перерозподіл ресурсів із метою посилення гармонії в структурі «людина - природа – всесвіт» та її оптимізації; формувати адекватну до кожного моменту часу систему управління господарськими процесами з відповідною корекцією на основі об'єктивних вимог з урахуванням пріоритетності стратегічних завдань соціально-економічного розвитку суспільства.

Суспільство зацікавлене у нарощуванні інтелектуальної складової соціально-трудового потенціалу, задіяння якої в суспільно корисній праці збільшує валовий внутрішній продукт і національний дохід, що у кінцевому рахунку створює передумови для підвищення якості людського розвитку, прогресивного розвитку соціального середовища.

З нашої точки зору, інтелектуальну складову соціально-трудового потенціалу суспільства відображає низка таких важливих взаємопов'язаних характеристик населення, як здоров'я, освіта, організованість, моральність, здібності до навчання та перенавчання, здатність до творчості, здібності до праці інноваційного змісту, опанування новими знаннями, професіоналізм, моральність, мотивованість до набуття нових знань, вміння працювати в колективі, виявляючи активність, ініціативність, креативність, творчий потенціал, здатність до саморозвитку, самоорганізації, ресурси робочого часу тощо.

Здоров'я населення країни можна оцінити показниками середньої тривалості життя, поширеністю тих чи інших хвороб, охопленістю хворобами населення, часткою інвалідів, показниками смертності за віковими групами залежно від різних причин, розміром та часткою витрат на охорону здоров'я та ін.

Рівень освіченості населення характеризується середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо.

Моральність суспільства характеризується не тільки релігійністю або показниками порушень законодавства, проявів злочинності, а й ставленням до дітей, інвалідів, людей похилого віку, у т.ч. пенсіонерів, показниками соціальної напруги, ставленням до розв'язання екологічних проблем тощо.

Творчий потенціал і творча активність відображаються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів та міжнародних премій, позитивною динамікою інноваційної активності підприємств і т. ін.

Організованість на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг та громадського транспорту тощо.

Ресурси робочого часу оцінюються кількістю працездатного населення, кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-днів за рік тощо.

Перетворення можливостей інтелектуальної складової соціально-трудового потенціалу суспільства на капітал потребує створення певних умов, основними серед яких є формування мотивації до зростання темпів її нарощування та ефективного використання, стимулювання попиту на послуги постіндустріального суспільства [47, с. 263].

Один із найвагоміших критеріїв, які характеризують інтелектуальну складову соціально-трудового потенціалу суспільства, є рівень освіти та професійної підготовки економічно активного населення. Високий рівень освіти значної частини населення, як і достатній рівень професійної підготовки робочої

сили, є важливим і активним чинником економічного зростання країни, одним з основних індикаторів рівня людського розвитку і соціалізації економіки. Характеристики стану інтелектуальної складової соціально-трудового потенціалу суспільства значною мірою залежать від умов її розвитку, можливостей залучення та використання в економіці країни, її регіонів відповідно до глобальних тенденцій інтелектуалізації праці, можливостей постійного підвищення рівня кваліфікації та професійного розвитку людей, зайнятих в усіх сферах економічної діяльності.

1.2. Еволюція наукової думки про інтелектуальний потенціал

Серед багатьох актуальних економічних проблем в Україні важко виокремити таку, яку б можна було б порівняти за рівнем вагомості та недостатнім станом вивченості з проблемою використання і розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення (ІПЗН) в національній економіці.

Звертання до наукових джерел засвідчує, що нове тисячоліття розпочалося під знаком активізації процесів перетворення знань у продуктивну силу, що принципово змінює світ, пріоритети розвитку. В центрі таких змін – зростання ролі інтелектуального потенціалу населення, зайнятого в національній економіці, що зумовлює швидкий прогрес науки і техніки, стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, якісні трансформації предметів і засобів праці, змісту трудової діяльності у напрямі зростання її інтелектоємності, підвищення вимог до рівня освіченості, професійної компетентності, здатності до безперервного навчання та продукування нових знань та ідей. Лише через знання, активне залучення та розвиток інтелекту нації сучасна країна може розвивати власну економіку, забезпечуючи її конкурентоспроможність, гідні умови людського розвитку.

З цього приводу В. М. Геєць справедливо зауважує, що світу відомо багато прикладів, коли і відносно, і абсолютно багаті природними ресурсами і населенням країни значно відстають у своєму розвитку й рівні життя, тоді як країни з обмеженими

ресурсами, де знання є однією із визначальних доміант, як правило, досягають значних успіхів [111, с. 11]. Дослідження Дж. Гелбрейта, В. Л. Іноземцева, О. І. Амоши, Н. Л. Гавкалової, В. М. Геєця, О. І. Гонти, І. С. Каленюк, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, Л. С. Лісогор, Н. Д. Лук'янченко, Н. С. Маркової, В. П. Семиноженка, Л. І. Федулової, М. Г. Чумаченка та багатьох інших вітчизняних і зарубіжних вчених констатують невинне зростання ролі інтелектуального потенціалу населення в національній економіці. Цей феномен науковці пов'язують з низкою таких ключових тенденцій світового розвитку:

- перехід від індустріальних до науково-інформаційних технологій, який, на відміну від індустріального виробництва, значною мірою базується переважно не на матеріальній, а на інтелектуальній власності і знаннях, визначається станом реалізації та розвитку інтелектуального потенціалу особистості і нації в цілому;

- зростання попиту на різноманітні інновації (наукові, технологічні, економічні, соціальні тощо), що зумовлює підвищення вимог до рівня знань, вміння постійно набувати, створювати нові знання та ефективно їх використовувати;

- визнання провідної ролі людей, їх знань, компетенцій у процесах економічного та інноваційного розвитку як окремих підприємств, так і країни в цілому;

- зміна пріоритетів конкурентної боротьби між країнами, що рухаються до економіки знань; ключове значення набуває боротьба за подальше нагромадження, максимальне залучення інтелектуального капіталу та його ефективного використання і матеріалізацію у техніці, нових технологіях;

- всеохоплююча глобалізація світового розвитку, що посилює залежність прогресу кожної держави від різноманітних відносин зі світом, несе ризики поглинання високорозвиненими країнами слаборозвинених країн, перетворення останніх у сировинні придатки, інтелектуальні плантації, постачальники дешевої робочої сили;

- зростання загроз глобальних катаклізмів і катастроф (природних, техногенних, екологічних тощо), що вимагає зростання

відповідальності держав як за накопичення знань, використання інтелекту нації, так і за моральність в управлінні національною економікою та людським розвитком.

Для України, яка перебуває на етапі ринкових трансформацій економіки, шукає виходу з економічних, соціальних, політичних та моральних криз суспільства, урахування зазначених тенденцій і закономірностей світового розвитку в управлінні національною економікою є надзвичайно важливим. Їх усвідомлення має кардинально вплинути на теорію і практику використання та розвитку інтелектуального потенціалу суспільства, оскільки зазначені світові тенденції:

- суттєво змінюють уявлення про вибір пріоритетних можливостей підвищення конкурентоспроможності національної економіки на користь ефективного використання та розвитку інтелектуального потенціалу, забезпечення масової активності населення у процесах перетворень, що мають місце в світі;

- висувають раніше небачені вимоги до рівня розвитку та використання інтелектуального потенціалу населення (впровадження високої «планки» таких вимог у сфері освіти, науки, діяльності підприємств та організацій, управлінні національним господарством уявляється вкрай необхідним для становлення економіки знань та перспектив її розвитку);

- потребують підвищення ролі держави у забезпеченні ефективності функціонування механізмів нагромадження, оновлення та передачі знань, підтримки усієї системи знань та захисту інтелектуальної власності;

- вимагають соціально відповідальної політики держави та бізнесу в питаннях збереження інтелекту нації, пошуку засобів забезпечення високої мотивації населення до розвитку інтелектуального потенціалу, його реалізації в економіці з максимальним економічним та соціальним ефектом.

Виходячи з цього, ретельної уваги, на наш погляд, заслуговують питання визначення сутності інтелектуального потенціалу зайнятого населення в національній економіці, основ регулювання його розвитку та використання. Аналіз наукових джерел доводить, що з давніх часів робилися спроби з'ясувати

цінність знань та всі можливості для господарчого розвитку країни, її могутності інтелектуальних здібностей людини, які роблять її творцем, відкривають нові, змінюють умови існування.

Здійснена нами періодизація розвитку наукових уявлень про інтелектуальний потенціал людини і населення наведена у табл. 1.2. З огляду на її зміст, відмітимо важливу закономірність: наукові уявлення про інтелект збагачувалися в міру змін в економічному і культурному житті, при цьому розвиток наукової думки тісно корелював зі зміною технологічних укладів, переважанням нових укладів над старими. Еволюція наукової думки також переконує в тому, що могутність країни, конкурентоспроможність її економіки, добробут населення врешті-решт визначаються не розміром території і ресурсів, а ступенем освіченості суспільства, перевагами у розвитку інтелектуального потенціалу працюючого населення.

Представниками паростків перших уявлень про інтелектуальний потенціал людини до нашої ери були мислителі Стародавнього світу – Аристотель, Ксенофонт, Платон, Сократ. Їм належать перші думки про роль знань, виокремлення праці розумової і фізичної, припущення, що інтелектуальні здібності вдосконалюються у процесі діяльності та задоволення творчих потреб, порівняння авторів творінь мистецтва і ремісництва із творцями [4, с. 15; 10, с. 68; 55, с. 298]. Погляди філософів зводились до підвищення ролі розумової праці у суспільстві, якою на той час мали право і можливість займатись лише вільні та переважно заможні люди.

Уявлення про використання інтелектуального потенціалу людини збагатилися в епоху відродження та після V–VI ст. Підвищується роль знань і творчості як у мистецтві, так і в життєдіяльності населення, практиці управлінні країною. У період меркантилізму особливо гострою постала необхідність розвитку наукового знання, започаткованого першою науковою революцією XVI–XVII ст. Відбулося посилення прикладного значення наукової діяльності, поширення поважного ставлення до інтелектуальної діяльності вчителя, лікаря, юриста. Винахід техніки книгодрукування прискорив розвиток освіти, накопичення нових знань [10, с. 114–115].

Наукові уявлення про інтелектуальний потенціал населення

Періоди, роки	Сутність поглядів	Фактори, що зумовили зміну наукових уявлень, технологічні уклади
До нашої ери – IV ст. н.е.	Людина може виступати творцем. Знання роблять людину і країну сильнішими.	Перші досягнення фундаментальних і прикладних досліджень, цінні положення філософської думки про роль знань людини
Епоха відродження, V–XVII ст.	Визнається роль інтелектуальної творчості, розумової праці у мистецтві, життєдіяльності, управлінні	Розвиток мистецтва, ремесла, торгівлі, інженерної справи. Поява мережі шкіл, розвиток природних і прикладних наук
1770-1830	Визнається роль нових знань людей у господарчому розвитку, у досягненні економічних успіхів та могутності країни. Вчені виступають за поширення знань серед населення.	I-й технологічний уклад (розробка водяного двигуна, виплавка бронзи, чавуну, обробка заліза, будівництво каналів)
1831-1880		II-й технологічний уклад (розробка парового двигуна, розвиток вугільної промисловості, машинобудування, чорної металургії, верстатобудування)
1881-1930	Визнається цінність знань, творчих інтелектуальних здібностей не лише в науці, техніці, мистецтві, а й в управлінні, підприємстві, функціонуванні економіки.	III-й технологічний уклад (розвиток електро-технічного, важкого машинобудування, виробництва сталі, неорганічної хімії, суднобудівництва, електропостачання). Створюється мережа науково-дослідних центрів та установ, наукових шкіл.
1931-1980	Доведена ключова роль людини, її інтелекту, знань в економіці, інноваційному розвитку країни. Визнається потреба у заохоченні ефективного розвитку та використання інтелектуального потенціалу населення в економіці	IV-й технологічний уклад (виробництво синтетичних матеріалів, розвиток органічної хімії, кольорової металургії, електронної промисловості, атомної енергетики)
1981-2011		V-й технологічний уклад (розвиток комп'ютерної техніки, телекомунікацій, роботобудування, космічної техніки, мікро- та оптичноволоконних технологій, штучного інтелекту, біотехнологій тощо).

Примітка. Складено за джерелами [4; 9; 25; 29; 33; 55; 89; 91; 100; 115; 122]

Становлення ринкової економіки, промислова революція дали вагомий поштовх розвитку економічної науки та формуванню

науково обґрунтованих уявлень про інтелектуальні здібності, знання та їх вплив на розвиток господарства. Так, визнаючи джерелом багатства людську працю, англійський економіст А. Сміт висловлював думку, що знання, майстерність і трудовий досвід людей є основним капіталом суспільства поряд із машинами, спорудами (ці положення в подальшому було покладено в основу теорії людського капіталу). Особливо наголошував А. Сміт на необхідності розвитку технічних знань, оскільки, за його баченням, технічне вдосконалення виробництва та «винайдення всіх машин, які полегшують і скорочують працю», є фактором, який сприяє збільшенню обсягів виробництва внаслідок поділу праці [100, с. 6–14].

Розвиваючи ідеї А. Сміта, французький економіст Ж. Батист Сей, пішов ще далі – він першим здійснив аналіз категорії «людського капіталу», наголошуючи на тому, що «людина не народжується з тими здібностями і силами, які були б достатніми для виконання навіть найлегшої роботи. Ці здібності і сили можна розглядати як капітал, який утворився щорічним нагромадженням і послідовним збільшенням витрат на його виховання» [89, с. 59]. Він же вважав закономірним, що НТП сприяє розвитку інтелекту, підвищенню кваліфікації працівників, у свою чергу впровадження нових машин вимагає додаткової праці, сприяє більш ефективній зайнятості, становище споживачів покращується внаслідок зростання продуктивності праці та здешевлення продукції [89, с. 38 – 40].

Ідеї пізніх соціалістів-утопістів збігалися з поглядами представників класичної політичної економії: К. Сен-Сімон та Р. Оуен вважали, що рушійною силою історичного розвитку є наука і освічені люди. Великою заслугою Р. Оуена як соціального реформатора стало новаторське розуміння ролі людського фактора, важливості інвестицій у людський капітал, обґрунтування необхідності «створити для праці комфортні і красиві умови, які б подвоїли її силу» [6, с. 316]. В цьому ж контексті варта уваги ідея В. Петті щодо грошової оцінки корисних властивостей людини (пізніше такий погляд підтримав А. Сміт) – він запропонував людину разом з її знаннями, майстерністю та досвідом включити до

капіталу, аргументуючи це тим, що процес формування знань та майстерності вимагає витрат та цілеспрямованої праці протягом тривалого часу [32, с. 83].

Дещо близькі думки у XVIII-XIX ст. висловлювали видатні українські мислителі та дослідники. Наприклад, український філософ Г. Сковорода, вважав, що освіта має розбудити закладений в людині талант, індивідуальні інтелектуальні можливості. М. І. Туган-Барановський підкреслював у своїх працях значимість інтелекту нації у господарчому розвитку країни. В. І. Вернадський висунув і відстоював ідеї створення ноосфери (сфери розуму), що зростаючи, впливає на усі природні процеси. Його ідеї, висловлені наприкінці XX і початку XXI ст., змушують і сьогодні замислюватися над необхідністю створення колективного розуму планети, відповідального за доцільне та обережне витрачання ресурсів Землі [115].

Окреслені ідеї стали надалі підґрунтям появи більш системних наукових уявлень про потенціал людини, її інтелект, застосування інтелектуальних здібностей і знань в національній економіці. Особливо швидко відбувалася еволюція наукової думки з другої половини XX-го ст. та на початку XXI-го ст. під впливом бурхливого розвитку науки і техніки, промислового виробництва, стрімкої зміни технологічних укладів, інтелектуалізації та інформатизації праці. Під впливом таких явищ стає зрозумілим, як підкреслює А. М. Колот, що «не природні багатства, не територія, а, передусім, високі технології, знання, інтелект будуть надалі основою нової економіки, джерелом добробуту та якості життя населення тієї чи іншої країни» [51, с. 5].

Появі та розвитку наукових уявлень про інтелектуальний потенціал населення найбільшою мірою, на нашу думку, сприяли такі теоретичні здобутки:

– по-перше, теорії про інновації та інноваційний розвиток економіки (йдеться, передусім про праці Й. Шумпетера, Б. Твісса, Л. Едвінссона, М. Мелоуна, Ч. Хансена), автори яких довели цінність творчих інтелектуальних здібностей людини і знань не лише для науки, техніки, а й для підприємництва, управління національною економікою [6; 121];

– по-друге, концепції людського капіталу, людського розвитку (розроблені Г. Беккером, Т. Шульцем, С. Фішером, Л. Туроу та їх однодумцями, розвинені в Україні О. Грішновою, Е. Лібановою, Л. Шаульською та ін.), завдяки чому в межах думки про людський потенціал, людський капітал сформувалися поняття «інтелектуальний потенціал», «інтелектуальний капітал», а також уявлення, що від розвиненого інтелекту нації, освіченості, прагнень населення до знаннеорієнтованого розвитку, залежить економічне зростання національної економіки і подолання проблем бідності [7; 27; 129; 117; 110; 24; 120];

– по-третє, теорії розвитку ринкової економіки (Дж. К. Гелбрейт, П. Друкер, М. Портер, Дж. Грейсон, Х. Хекхаузен), концепції переходу до постіндустріального суспільства (О. Тоффлер, К. Боулдінг, Р. Арон, А. Турен, Ж. Фурастьє, П. Ромер, О. Лукас, В. Іноземцев), на основі яких було закладено уявлення про механізми відтворення інтелектуального потенціалу, мотивацію його самореалізації та розвитку, необхідність залучення та більш ефективного використання в економіці інтелектуального потенціалу населення [124, 82, 42, 6];

Зазначимо, що в Україні розвитку наукової думки про інтелектуальний потенціал населення сприяли праці О. Ю. Амосова, О. І. Амоши, С. І. Бандура, Л. К. Безчасного, Н. Л. Гавкалової, В. М. Геєця, А. М. Колота, І. С. Каленюк, Е. М. Лібанової, Н. С. Маркової, К. О. Міхуринської, О. Ф. Новікової, В. В. Онікієнка, І. Л. Петрової, Л. І. Федулової, А. А. Чухна та інших вчених [2; 15; 17; 111; 22; 52; 45; 61; 65; 72; 73; 78; 81; 92; 116; 119]. Разом з тим, виконана нами систематизація наукових уявлень (табл. А.1, табл. А.2, додаток А) засвідчує, що в сучасній літературі накопичено багато суперечностей щодо розуміння сутності інтелектуального потенціалу, а сама теорія використання та розвитку інтелектуального потенціалу країни все ще перебуває на стадії становлення. Для ілюстрації останньої тези наведемо найбільш поширені в літературі підходи до визначення понять «інтелектуальний потенціал», «інтелектуальний капітал», звертаючи увагу на існуючі ототожнення та протиріччя у розумінні

цих термінів. Перш за все, саме інтелект, людські інтелектуальні здібності та можливості до засвоєння та розробки нових знань, їх використання в інтересах суспільства стають стрижневою основою розуміння поняття «інтелектуальний потенціал».

Інтелект (*intellectus* – розуміння, розсудок, пізнання) – найбільш часто трактують як розум, здатність до мислення, особливо до його вищих теоретичних рівнів; здібності людини до творчого мислення [99, с. 277]. У такому розумінні категорія інтелекту є близькою за визначенням до категорії «розум», що характеризує здатність людини мислити, відображати і пізнавати об'єктивну дійсність [99, с. 633].

Звертання до економічної енциклопедії засвідчує, що з позицій економічної науки інтелект нації розглядається як «сукупність здібностей і творчих обдарувань людей, їх освітньо-кваліфікаційний рівень, на основі яких формується здатність засвоювати нові знання та інформацію і використовувати їх для розвитку науки, культури, мистецтва, створення і впровадження нової техніки, застосування прогресивних форм організації виробництва і праці, вироблення найоптимальніших рішень в усіх сферах суспільного життя» [38, с. 671].

Більшість дослідників концентрує увагу на вивченні інтелектуального потенціалу, виходячи з розуміння його як спроможності суспільства на різних економічних рівнях, так і особистостей, творити, нагромаджувати та використовувати нові знання, проекти, ідеї (різну семантичну інформацію) як інтелектуальну власність для соціально-економічного, науково-технічного, духовно-культурного, морально-правового та іншого розвитку [13, с. 127]. Подекуди інтелектуальний потенціал трактують як можливість генерації і сприйняття ідей та задумів, новацій, доведення їх до рівня нових технологій, конструкцій, організаційних і управлінських рішень [48, с. 134].

В. П. Семиноженко, Б. Є. Кваснюк, І. А. Шовкун стверджують, що інтелектуальний потенціал має розглядатися як сукупність інтелектуальних ресурсів, що втілюють наукові здобутки суспільства, трудових ресурсів з притаманними інтелектуальними, освітніми та кваліфікаційними характеристиками, раціональне

використання яких (в оптимальному співвідношенні з іншими економічними ресурсами) забезпечує досягнення нової якості економічного розвитку, що ґрунтується на знаннях [106, с. 194].

Значна частка науковців, зокрема, Ю. Гава, М. Розумний, намагаються конкретизувати своє бачення, визначаючи інтелектуальний потенціал як сукупність людського, матеріального та нематеріального потенціалу [30, с. 130; 86, с. 90]. На переконання окремих дослідників, рівень такої проблематики має стосуватися лише надскладних виробничих комплексів, найсучасніших підприємств з високим рівнем інтелектоємності трудових процесів, які створюють сприятливі умови для економії праці, остаточної ліквідації важких та непривабливих видів людської праці, реалізації творчого потенціалу працівників, зайнятих переважно розробкою та впровадженням нововведень [97, с. 51]. Однак в час, коли країни рухаються до інформаційного суспільства і в трудових процесах зростає частка інтелектуальної праці, а в структурі зайнятих – питома вага працівників, зайнятих переробкою та створенням нової інформації, – остання думка навряд чи може вважатися перспективною, обмежуючи увагу вузьким колом підприємств.

Багатьма авторами інтелектуальний потенціал розглядається в літературі як категорія ринкової економіки, оскільки як товари поряд з матеріальними речами, предметами, послугами на ринку виступають результати інтелектуальної трудової діяльності – знання, ідеї, винаходи, управлінські рішення, що можна перетворити в різноманітні інновації, запропонувати ринку, оцінити, отримати прибуток. Таку позицію важко заперечувати, оскільки вона дає розуміння, що використання інтелектуального потенціалу забезпечує зростання доходів персоналу, підприємствам, компаніям, державі загалом, сприяє підвищенню її конкурентоспроможності, отже, інтелектуальний потенціал трансформується в інтелектуальний капітал.

Разом з тим поняття «інтелектуальний потенціал» та «інтелектуальний капітал» багатьма авторами ототожнюються. Так, за визначенням Дж. Гелбрейта, інтелектуальний капітал – це дещо більше, ніж чистий інтелект людини, він включає цілеспрямовану

інтелектуальну діяльність [124]. Поширена думка, що інтелектуальним капіталом є всі види ресурсів сучасного підприємства, що не піддаються традиційним оцінкам [15, с.265].

З точки зору С. Уолмана, інтелектуальний капітал може розглядатися «як активи, вартість яких за балансовим звітом дорівнює нулю» [21]. Іншої думки дотримується В. М. Геєць, він вважає, що це поняття є набагато ширшим, ніж поняття інтелектуальна власність та нематеріальні активи... Інтелектуальний капітал – це перш за все люди та знання, якими вони володіють, а також їх навички і все те, що допомагає ефективно використовувати знання та навички; це збірне поняття для визначення нематеріальних цінностей, що об'єктивно підвищують ринкову вартість компанії [111, с. 192].

На переконання В. Іноземцева, людський інтелектуальний капітал визначається такими характеристиками як знання, освіта, кваліфікація, уміння, навички, здібності, моральні цінності, культура праці, ставлення до роботи та до клієнтів [42]. Розвиваючи подібні ідеї, можна порівняти інтелектуальний капітал організації, регіону, країни з колективним мозком, який акумулює та відбиває накопичений досвід, знання, інформацію, культуру, ціннісні орієнтації; від розвитку його складових великою мірою залежить отримання доходу, накопичення багатства як на рівні окремого працівника, так і на рівні підприємства, держави в цілому [97, с. 319].

У баченні структурних складових інтелектуального потенціалу наукові погляди не є однорідними (те ж саме стосується інтелектуального капіталу).

Так, В. Домарев, характеризуючи інтелектуальний потенціал, виділяє такі його складові: систему науки та освіти, що включає державні та недержавні наукові заклади; комп'ютерне забезпечення (кількість комп'ютерів, їх якість, ступінь охоплення сітьовим зв'язком); системи зв'язку (де визначальними є швидкість зв'язку, його надійність, захищеність від несанкціонованого доступу); бази даних на друкованих (бібліотеки) та електронних носіях; інтелектуальну власність у вигляді патентів, ліцензій, ноу-хау [35, с. 1]. І. Капітан вважає, що має сенс розглядати

інтелектуальний потенціал лише у складі інноваційного потенціалу країни, виокремлюючи в його структурі також ринковий, фінансовий, техніко-технологічний, інформаційний, мотиваційний, комунікаційний, науково-дослідний [48, с. 134]. Чимало науковців віддають перевагу дослідженню інтелектуального капіталу як сукупності людського (людина з її інтелектом, кваліфікацією, вміннями та навичками, здатністю до творчості) та структурного капіталу (те, що залишається на робочому місці після закінчення робочого дня) [30, с. 130; 41, с. 24]. Проте мають місце відмінності у поглядах щодо інших складових, крім людського капіталу.

Російський учений Б. Леонтьєв, розвиваючи позиції Л. Едвінсона [122, с. 130], С. Мелоуна [121, с. 342], В. Іноземцева [43, с. 7], Н. Іванова [41, с. 24], у складі інтелектуального капіталу окрім людського (знання, навички, культура праці, моральні цінності персоналу) та структурного капіталу (організаційна структура, ноу-хау, торгові марки, патенти), виділяє клієнтський капітал (взаємини з клієнтами) [57, с.38]. Свій внесок у розуміння інтелектуального капіталу підприємства додає Дж. Даум, зазначаючи, що його складовими є людський, структурний, партнерський й клієнтський капітали, вважаючи при цьому, що реалізація таких складових інтелектуального капіталу можлива лише в разі розробки відповідної стратегії соціально-економічного розвитку суспільства [126, с. 153].

У працях І. Каленюк знаходимо дещо інші міркування: інтелектуальний капітал включає людський капітал, результати інтелектуальної діяльності та нематеріальні активи [46, с. 5]. А. Колот стверджує, що у структурі інтелектуального капіталу слід бачити людський капітал, капітал організації, капітал взаємодії з інститутами ринку [51, с. 6].

Дослідники з проблем інтелектуального капіталу, Н. Гавкалова і Н. Маркова у свою чергу вважають, що інтелектуальний капітал на організаційному рівні включає три складові компоненти: людський, структурний і споживчий капітал [15, с.265]. При цьому автори привертають увагу до трьох рівнів зв'язків і відносин, які характеризують минулий стан інтелектуального потенціалу (сукупність властивостей,

накопичених системою в процесі її становлення), теперішній стан (застосування та використання наявних здібностей, дозволяючи провести відмінності між реалізованими і нереалізованими можливостями), та майбутнє інтелектуального капіталу (поєднуючи стійкий і змінний стан, потенціал містить елементи майбутнього розвитку) [15, с. 277].

Розвиваючи близькі погляди, С. Грицуленко доповнює структуру інтелектуального капіталу інфокомунікаційним та управлінським капіталом.

Більш правильним, на наш погляд, уявляється у складі інтелектуального капіталу країни виокремлювати інтелектуальну складову людського капіталу та структурний капітал, що включає інтелектуальну власність (винаходи, патенти, ліцензії тощо), інформаційні мережі, організаційну структуру [92, с. 70; 97, с. 319].

Отже, аналіз генезису наукової думки (див. табл. А.1, табл. А.2 у Додатку А) ілюструє:

- 1) розмаїття підходів до розуміння сутності інтелекту, інтелектуального потенціалу, інтелектуального капіталу;
- 2) поширене ототожнення змісту цих понять;
- 3) тісний взаємозв'язок понять «інтелектуальний потенціал населення», «інтелектуальний капітал населення» з категоріями «людський потенціал», «людський капітал»;
- 4) відсутність в літературі тлумачення сутності ІІЗН як окремого поняття.

З нашої точки зору, необхідність уточнення наукових підходів є очевидною. Для цього у своїх міркуваннях виходимо з положень концепцій людського і трудового потенціалів, теорії людського капіталу, а також теоретичних уявлень про сутність, зв'язок та співвідношення таких понять:

- 1) людський потенціал країни → трудовий потенціал країни → трудовий потенціал зайнятого населення → людський капітал зайнятого населення (в цьому переліку найширшою за змістом вважаємо категорію людського потенціалу; ілюстрація зв'язку перелічених понять з необхідними поясненнями міститься на рис. А.1. Додаток А; запропоновані в табл. А.2 трактування зазначених

понять розвивають підходи О. А. Грішнкової, Л. В. Шаульської, С. І. Бандура, В. В. Онікієнко та ін.);

2) інтелектуальний потенціал країни → інтелектуальний капітал країни (пояснення такого логічного зв'язку наведено нижче).

Вважаємо за доцільне дотримуватись думки, що категорія інтелектуального потенціалу є значно ширшою за змістом, ніж категорія інтелектуального капіталу. Нагадаємо, що «потенціал» (potential) у буквальному значенні трактується як «приховані можливості»; його носій – той, що володіє достатньою силою для здійснення яких-небудь дій [99, с. 557–558]. Потенціальні можливості, зокрема, інтелектуальні, можуть залучатися і використовуватися повністю, частково або залишатися нереалізованими з певних причин. Виходячи з таких наукових положень, пропонуємо такі визначення:

інтелектуальний потенціал національної економіки – це сукупність усіх інтелектуальних ресурсів, включаючи людей, зайнятих працею в економіці, їх знання, інтелектуальні здібності, нематеріальні активи, які характеризують сукупні інтелектуальні можливості, що можуть бути використані в процесі функціонування економіки, перетворюючись в інтелектуальний капітал, забезпечуючи рух до прогресивних соціально-економічних перетворень, а можуть так і залишитися повністю або частково невикористаними;

інтелектуальний капітал країни – це реалізований інтелектуальний потенціал; це сукупність інтелектуальних ресурсів (людський інтелектуальний капітал, структурний капітал, клієнтський капітал), які держава має в наявності та використовує в процесі функціонування економіки, отримуючи сукупний продукт інтелектуальної праці, що забезпечує зрушення в економічному та інноваційному розвитку, збільшення національного доходу, піднесення конкурентоспроможності країни та якості життя населення.

Дотримуємось думки, що інтелектуальний капітал у чистому вигляді має становити інтелектуальний продукт, який має вартісну оцінку. Саме аспектами капіталізації людських знань та

комерціалізації продуктів інтелектуальної праці в ринкових умовах ми пояснюємо більш поширене в літературі застосування поняття «інтелектуальний капітал» як синонім поняття «інтелектуальний потенціал».

Узагальнюючи наукові погляди, до структури інтелектуального потенціалу національної економіки відносимо:

- по-перше, людські активи (людський інтелектуальний потенціал, який уособлює зайняте в економіці населення);
- по-друге, інфраструктурні активи та інтелектуальну власність (організаційно-структурний капітал);
- по-третє, ринкові активи (капітал взаємодії з інститутами ринку).

Пріоритетною складовою інтелектуального потенціалу національної економіки вважаємо людський інтелектуальний потенціал, тобто залучені в економіку люди, їх знання, творчі інтелектуальні здібності та можливості, що можуть бути використанні для створення інтелектуального продукту.

Авторські уявлення про склад інтелектуального потенціалу національної економіки відображає таблиця 1.3. Зміст таблиці 1.3. уточнює структуру інтелектуального потенціалу національної економіки. Його людська складова – це інтелектуальний потенціал зайнятого населення.

Для пояснення нагадаємо, що в економічній літературі зайняте населення розглядається як частина трудового потенціалу країни: з кількісної точки зору охоплює осіб віком від 15 до 70 років, які зайняті економічною діяльністю, що приносить доход; з якісної точки зору, відображає сукупність притаманних зайнятим в економіці людям накопиченого та розвиненого упродовж життя певного запасу здоров'я, трудових можливостей, знань, інтелектуальних здібностей, вмінь, компетенцій, трудового досвіду (див. рис. А.1 «Ілюстрація зв'язку поняття «трудова потенціал зайнятого населення» з категоріями «людського потенціалу», «трудова потенціал» та «людського капіталу», Додаток А). У той же час невід'ємною складовою трудового потенціалу зайнятого населення є інтелектуальні здібності та можливості до засвоєння і створення нових знань, тобто ІІЗН. Виходячи з того, що реалізований трудовий потенціал зайнятого населення може

розглядатися як людський капітал (за уявленнями О. А. Грішної та інших авторів [24; 16; 56], доцільно в одній площині розглядати поняття «інтелектуальний потенціал зайнятого населення» і «інтелектуальний капітал зайнятого населення».

Таблиця 1.3

Структура інтелектуального потенціалу національної економіки

Інтелектуальний потенціал країни		
<i>Сукупність інтелектуальних активів</i>		
Інтелектуальний потенціал зайнятого населення <i>(людські активи)</i>	Організаційно-структурний капітал <i>(інфраструктурні активи та ІВ)</i>	Капітал взаємодії з інститутами ринку <i>(ринкові активи)</i>
Люди, зайняті трудовою діяльністю в економіці країни, з притаманним певним запасом здоров'я, знань, вмінь, інтелектуальних здібностей, мотивацій до інтелектуальної творчості, культурою праці, ціннісними орієнтирами трудової поведінки	Організаційна структура (локальні мережі), інформаційні ресурси (техніко-технологічна документація, інформація, комп'ютерні програми), технологічні процеси, інтелектуальна власність (комп'ютерні програми, винаходи, промислові зразки, документована інформація, ноу-хау, торгові марки, патенти тощо)	Взаємодія з клієнтами, споживачами, діловими партнерами, іншими інститутами ринку; імідж, ділова репутація

Примітка. Складено за джерелами [15, с.277; 46, с.5; 51, с.6; 30, с.130].

Узагальнюючи викладене, пропонуємо таке визначення терміну «інтелектуальний потенціал зайнятого населення»: це сукупність знань, інтелектуальних здібностей та можливостей населення, зайнятого трудовою діяльністю в економіці країни, яка, поєднуючись з інтелектуальними можливостями організаційно-структурного капіталу та капіталу взаємодії з інститутами ринку, здатна забезпечувати активізацію інноваційної діяльності, економічного зростання та якісного людського розвитку в загальному контексті знаннеорієнтованого суспільного прогресу. У запропонованому визначенні під інтелектуальними можливостями зайнятого населення розуміємо спроможність працівників постійно

підвищувати свій освітньо-професійний рівень, опановувати нові знання на основі самонавчання, самоорганізації, самомотивації.

Під інтелектуальними здібностями працюючих розуміємо генетично успадковану та розвинену в процесі виховання, навчання та трудової діяльності здатність до мислення, пізнання, прояву інтелектуальної творчості, свідомого накопичення знань, досвіду, навичок самовиховання, прагнень до саморозвитку.

Принципово важливо підкреслити, що інтелектуальні здібності та можливості далеко не завжди (і не обов'язково) визначаються наявністю диплома про освіту певного рівня або певним рівнем кваліфікації, посадою, причетністю до роботи в установах, організаціях, підрозділах науково-інноваційного спрямування. Такі здібності може виявляти різною мірою (або не виявляти) і токар, і механізатор, і програміст, і маркетолог, і викладач, і інженер, і менеджер підприємства, і міністр. Між тим можливості прояву інтелектуальних здібностей є ширшими у людей, які здобувають освіту, професійно зростають, постійно підвищують кваліфікацію і прагнуть реалізувати свої нахили, здібності, талант.

Під інтелектуальними можливостями організаційно-структурного капіталу ми розуміємо його спроможність спільно з усіма інтелектуальними активами відповідати вимогам ринку щодо створення нових цінностей; це залежить від адекватності організаційної структури підприємств та організацій, сучасності наявних інформаційних ресурсів (техніко-технологічна документація, інформація, комп'ютерні програми), використання новітніх технологічних процесів, інтелектуальна власність (комп'ютерні програми, винаходи, промислові зразки, документована інформація, ноу-хау, торгові марки, патенти тощо).

Під інтелектуальними можливостями капіталу взаємодії з інститутами ринку ми розуміємо можливості активного просування продуктів інтелектуальної діяльності на ринок та формування високої ділової репутації за рахунок взаємодії та підтримки стабільних контактів з діловими партнерами, посередницькими структурами, споживачами та клієнтами, банками, біржами та іншими інститутами ринку.

Розвиваючи наукові уявлення Г. Беккера, Т. Шульца, О. А. Грішної [7; 129; 24], вважаємо за доцільне підкреслити, що ІІЗН завдяки інвестуванню в його розвиток та ефективному використанню, спроможний у результаті комерціалізації інтелектуального продукту праці приносити економічну віддачу у вигляді зростання особистого доходу працюючих, прибутків підприємств, національного доходу, ВВП країни, трансформуючись у процесі реалізації в інтелектуальний капітал зайнятого населення.

Виходячи з положень теорії людського капіталу, авторами здійснено порівняння інтелектуального капіталу зайнятого населення і фізичного (речового капіталу), в результаті чого з'ясовано характерні особливості та переваги інтелектуального капіталу зайнятого населення, що відображено у таблиці 1.4.

Зміст таблиці 1.4 акцентує увагу на тому, що інтелектуальний капітал зайнятого населення має відповідні ознаки капіталу, проте відтворює специфічні особливості, притаманні лише людському інтелектуальному капіталу. Так, використання інтелектуального капіталу зайнятого населення незалежно від джерел інвестування визначальною мірою контролюють безпосередньо люди, носії такого капіталу, тобто ефективність використання та розвитку інтелектуального капіталу зайнятого населення передусім залежить від самомотивації, а потім вже від дії зовнішніх мотиваторів. У свою чергу інвестиції в інтелектуальний капітал зайнятого населення є найвигіднішими як для зайнятого населення, окремих працівників, так і для суспільства загалом, проте віддача від такого інвестування настає лише через тривалий час, супроводжуючись соціальним, економічним та інноваційним ефектом. Одночасно цікаво підкреслити, що на відміну від речового капіталу, зношування інтелектуального капіталу зайнятого населення відбувається повільніше, в процесі зношування інтелектуального капіталу зайнятого населення може збагачуватися завдяки накопиченню знань і досвіду, додатковим інвестиціям у знання. Люди, зайняті інтелектуальною працею навіть у похилому віці, завдяки тривалому саморозвитку можуть мати істотні переваги порівняно з молодими працівниками в інтелектуальному розвитку. Останнє доводить доцільність активного залучення

інтелектуального потенціалу працівників старшого віку до праці інтелектуального змісту.

Таблиця 1.4

Інтелектуальний капітал зайнятого населення у порівнянні з фізичним (речовим) капіталом (подібні риси і відмінності)

Подібні риси:	Відмінності:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ обидва види капіталу впливають на економічне зростання, проте роль інтелектуального капіталу зайнятого населення є пріоритетною; ▪ потребують витрат, інвестування; ▪ приносять прибутки (доход) власнику; ▪ можуть накопичуватися; ▪ економічна мотивація інвестицій приблизно однакова; ▪ віддача від інвестицій у інтелектуальний капітал зайнятого населення залежить безпосередньо від терміну використання 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ створення інтелектуального капіталу зайнятого населення неможливе без участі власників (людей, зайнятих в національній економіці); ▪ використання інтелектуального капіталу зайнятого населення незалежно від джерел інвестування (держави, підприємства, сім'ї) визначальною мірою контролюють безпосередньо люди (роль мотивації); ▪ інвестиційний період для інтелектуального капіталу зайнятого населення займає 12-20 років (для фізичного капіталу 1-5 років) ▪ віддача від інвестування в інтелектуальний капітал зайнятого населення настає лише через тривалий час, характеризується соціальним, економічним та інноваційним ефектом; ▪ ліквідність інтелектуального капіталу зайнятого населення має інший прояв на відміну від фізичного капіталу (він є невід'ємним від носія). ▪ інвестиції в інтелектуальний капітал зайнятого населення є найвигіднішими як для зайнятого населення, окремих працівників, так і для суспільства; ▪ масштаби і види інвестицій визначаються рівнем культури, національними менталітетом, традиціями; ▪ зношування інтелектуального капіталу зайнятого населення відбувається повільніше, ніж фізичного, в процесі зношування інтелектуального капіталу зайнятого населення може збагачуватися завдяки накопиченню знань і досвіду, додатковим інвестиціям у знання.

Примітка. Таблицю складено на основі розвитку положень теорії людського капіталу [2; 14; 24; 26; 30; 33; 42; 46; 53; 58; 78; 83; 84; 85; 88; 91; 92; 106; 114; 119; 121].

Ці та інші відмінності інтелектуального потенціалу зайнятого населення роблять його тим особливим інтелектуальним ресурсом, який за умов інвестування, кваліфікованого менеджменту може перетворюватися в інтелектуальний капітал, який забезпечить прибутки, що в декілька разів перевищують прибутки від інвестицій в техніку та інший речовий капітал. Це підтверджено результатами сучасних досліджень, за якими максимальна сума

прибутку від інвестування в людський капітал майже утричі перевищує прибутки від капіталовкладень в обладнання, а продуктивність праці збільшується на 8,6% при зростанні рівня знань лише на 10% (при такому ж збільшенні акціонерного капіталу продуктивність зростає тільки на 3-4%) [111, с. 193].

Окреслене переконує у необхідності окремого вивчення вагомості ролі людського інтелекту в інноваційному розвитку національної економіки.

1.3. Людський інтелект як рушій інноваційного розвитку країни

Обмеженість можливостей чинників екстенсивного економічного розвитку, обумовлена їх вичерпністю, приковує увагу до пошуку нових факторів прискорення економічної динаміки, адекватних сучасному стану розвитку світової економіки. Сприйняття вагомості цієї обставини за умов запровадження в Україні інвестиційно-інноваційної моделі економічного зростання перетворює прийняті державою стратегічні орієнтири з політичної мети на об'єктивну необхідність, альтернативою якій видається лише занепад національної економіки, втрата економічного, можливо, національного суверенітету. Відтак інтелектуальний аспект інвестиційно-інноваційного розвитку набуває об'єктивно необхідної привабливості як можливості віднайти та задіяти нові рушійні сили як економічного, так і соціального розвитку суспільства.

Інновації відносять до точок відліку, з яких починається прогрес у бізнесі, науці, владі, рушієм якого є інтелект, уособлений у людині через його соціальне підґрунтя.

Інтелект пов'язаний з низкою інтелектуальних здібностей та творчих нахилів, притаманних людині. Серед них – сприйняття інформації, її запам'ятовування, передавання мовними засобами, формування образів, самоусвідомлення, прояв характеру, елементів творчості, інтуїції, керування органами тіла тощо. Чи не найбільш поширене його спрямування – це вирішення питань, пов'язаних з облаштуванням побуту та відпочинку, професійної діяльності,

міжособистісних стосунків, самовдосконалення. У повсякденному житті інтелект людини проявляє себе у вигляді внутрішніх відчуттів (реальності, часу, простору, себе, ритму, відповідальності, гумору, ситуації, прекрасного, небезпеки, захищеності, такту, комфорту, міри, справедливості, довіри, свободи, поваги, власної гідності) та способів мислення (аналітичного, образного, практичного, абстрактного, тактичного, стратегічного). Маючи інтелект, людина спроможна вчитися (здобувати нові знання, удосконалювати свої розумові здібності); розумітися поміж людьми; обдумувати бажаний результат та складати план його досягнення, здійснювати заплановане, роблячи для себе та інших висновки (як зі своєї діяльності, так і діяльності інших) та удосконалюючи свій практичний досвід. Здійснення життєдіяльності в соціумі надає інтелекту властивостей соціального, що проявляє себе через здатність людини правильно розуміти як свою поведінку, так і поведінку інших людей у суспільстві, що необхідно для ефективної міжособистісної взаємодії та успішної соціальної адаптації. Інтелект як соціальна сутність, соціальний інтелект [107], реалізує пізнавальні процеси, пов'язані з відображенням людини як партнера по спілкуванню та діяльності, основна функція якого – прогнозування поведінки учасників спілкування та організація спільної діяльності.

Завдячуючи інтелекту (індивідуальному, соціальних груп) вдається формувати рішення на досягнення бажаного ефекту, яке в цілому виводить суспільство на ту чи іншу траєкторію еволюційного розвитку. Однак, стосуючись суспільства в цілому, соціальний інтелект не спрямовує еволюцію на наперед визначену мету. Натомість наука прагне до накопичення знань, техніка – до удосконалення знарядь праці, обладнання, механізмів та машин; економіка – до ефективного використання засобів виробництва товарів та послуг.

Наміри пояснити, чому темпи та характер розвитку економічних систем, незважаючи на здавалось би рівнозначні стратегічні цілі, не досягають їх, останніми роками привели до висновку про суттєвість впливу на такий розвиток не одного, а низки чинників, серед яких домінантними визнано два – технології

та знання, у кожному з яких інтелекту належить визначальна роль (у часи класичної економіки домінантами вважали капітал та технічний прогрес), але які сукупно у разі неможливості регульованого впливу, приводять скоріше до спонтанних «проривних» стратегій, ніж до означеної соціумом певної цілі.

Власне ідея акумулювання інтелекту (знань) як рушійної сили економічного зростання походить від моделі Поля Ромера (більш відомої як модель Лукаса-Ромера), яка дала підстави стверджувати, що науково-дослідна діяльність, а також нагромадження людського капіталу шляхом освіти і професійної підготовки відіграють важливу роль у забезпеченні зростання доходів як однієї з характеристик стану розвитку суспільства. Як і його попередник Р. Солоу, Ромер приділяв основну увагу праці, капіталу, технології й кінцевому продукту, а також тому, як перші три змінні взаємодіють між собою протягом часу, необхідного для виробництва кінцевого продукту. Намагаючись уникнути парадоксу, з яким зіткнувся Солоу в своїй моделі, прагнучи пояснити невдачі найменш розвинених країн навіть у разі використання ними надбань технічного прогресу, Ромер висунув постулат, відповідно до якого технічний прогрес у промисловості вимагає погодженої, орієнтованої на прибуток діяльності, що дає в результаті дві переваги: першу – технічні вдосконалення, втілювані у виробках, які можуть бути запатентовані; другу – знання, які стосуються цих удосконалень. Власне, Ромер дійшов висновку, що для сприяння економічному зростанню країн їхня економічна політика повинна:

- стимулювати інвестиції в нові дослідження на противагу заохоченню акумулювання інвестицій у фізичний капітал;
- субсидіювати процес нагромадження сукупного людського капіталу, оскільки, чим вищий рівень людського капіталу, яким володіє країна, тим вищою є продуктивність, котра забезпечує стійкий рівень економічного зростання.

І перше, і друге прямо стосуються стимулювання інноваційної активності як «цілеспрямованої діяльності суб'єктів

підприємницької діяльності щодо конструювання, створення, освоєння й виробництва якісно нових видів техніки, предметів праці, об'єктів інтелектуальної власності (патентів, ліцензій), технологій, а також впровадження досконаліших форм організації праці й управління виробництвом» [38; с. 655].

Визначальні чинники інноваційної активності на рівні суспільства – державні витрати на розвиток науки та освіти, інноваційна політика держави, стимулююча податкова, кредитна, амортизаційна політика, зближення обсягів витрат на НДДКР та капіталовкладень, наукомісткість товарів та послуг, кількість об'єктів інтелектуальної власності [там само].

Варто відмітити, що, поступаючись за питомою вагою витрат на виконання ННТР у ВВП серед 12 країн ЄС у 2000-му році лише Чеській Республіці (у, 1,7 рази) та Німеччині (у 2,6 рази), за десять років Україна втратила переваги за цим показником ще серед 4 країн ЄС – Естонією, Іспанією, Литвою, Угорщиною, а за темпами змін не поступилася у 2009 р. лише одній країні Словаччині (табл. 1.5). Серед країн СНД, поступаючись за показником «питома вага обсягу виконаних ННТР у ВВП» лише Російській Федерації (від 1,1 рази у 2000 р. до 1,9 рази у 2009 р.), Україну за темпами змін випередили Казахстан, Киргизія, Молдова, Таджикистан (там само). За означеними показниками у 2009 р. Україна опустилася серед країн ЄС до рівня 89,6% порівняно з 2000-м роком, серед країн СНД – до рівня 78,9% порівняно з 2000-м роком, що свідчить не на користь розгортання можливостей стимулювати інноваційну активність, незважаючи на проголошені та прийняті стратегії соціально-економічного розвитку.

Подібне висвітлюють також дані щодо інноваційної діяльності підприємств (табл. 1.6). За відносним «благополуччям» абсолютних значень показників, виражених фінансово (маємо на увазі обсяги фінансування ННТР в цілому та виконаних власними силами

Таблиця 1.5

Питома вага витрат на виконання ННТР у ВВП у країнах ЄС (за даними Євростату) та обсягу виконаних ННТР у ВВП в країнах СНД (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2009р у %до 2000р
Питома вага витрат на виконання ННТР у ВВП у країнах ЄС											
Болгарія	0,52	0,47	0,49	0,50	0,50	0,46	0,46	0,45	0,47	0,53	101,9
Естонія	0,61	0,71	0,72	0,77	0,86	0,93	1,13	1,1	1,29	1,42	232,8
Іспанія	0,91	0,91	0,99	1,05	1,06	1,12	1,20	1,27	1,35	1,38	151,6
Латвія	0,44	0,41	0,42	0,38	0,42	0,56	0,70	0,59	0,61	0,46	104,5
Литва	0,59	0,67	0,66	0,67	0,75	0,75	0,79	0,81	0,8	0,84	142,4
Німеччина	2,45	2,46	2,49	2,52	2,49	2,49	2,53	2,53	2,68	2,82	115,1
Польща	0,64	0,62	0,56	0,54	0,56	0,57	0,56	0,57	0,6	0,68	106,3
Румунія	0,37	0,39	0,38	0,39	0,39	0,41	0,45	0,52	0,58	0,47	127,0
Словаччина	0,65	0,63	0,57	0,58	0,51	0,51	0,49	0,46	0,47	0,48	73,8
Угорщина	0,78	0,92	1,00	0,93	0,88	0,95	1,00	0,97	1,00	1,15	147,4
Чеська Республіка	1,21	1,20	1,20	1,25	1,25	1,41	1,55	1,54	1,47	1,53	126,4
Україна	0,96	0,98	0,95	1,06	1,03	0,99	0,91	0,86	0,84	0,86	89,6
Питома вага обсягу виконаних ННТР у ВВП в країнах СНД											
Азербайджан	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	66,7
Білорусь	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,8	0,7	0,6	0,7	0,2	25,0
Вірменія	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	66,7
Казахстан	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	100,0
Киргизія	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,1	0,2	200,0
Молдова	0,6	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,6	0,5	0,5	83,3
Російська Федерація	1,2	1,4	1,4	1,5	1,9	1,2	1,2	1,3	1,0	1,7	141,7
Таджикистан	0,1	0,1	0,05	0,06	0,06	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	100,0
Україна	1,14	1,13	1,11	1,24	1,19	1,13	1,0	0,9	0,9	0,9	78,9

Примітка. Складено та розраховано за джерелом: [76; с. 177, 178].

наукових організацій, які досягли у 2010-му році 174,3% та відповідно 204,8% від рівня 2005 р.), приховано менш обнадійливі тенденції: фактичне виконання ННТР у 2010 р. склало 81,4%, а в одиницях на тис. грн. – 46,7% від рівня 2005 р.; частка підприємств, які упроваджували маловідходні та ресурсозберігаючі технології – 90,5%, освоювали виробництво нових видів продукції – 90,6% від рівня 2005 р.; частка інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої – 58,5% від рівня 2005 р. (табл. 1.6).

На макрорівні на інноваційну активність мають вплив сукупність здібностей і обдарувань людей, їх освітньо-кваліфікаційний та культурний рівень, поєднання ринкових та державних важелів регулювання економіки, власність, конкуренція [38; с. 655].

Освітньо-кваліфікаційний рівень підтримується системою освіти через видатки з державного бюджету, які в загальній структурі видатків досягли у 2010-му році 21,1%, складаючи 7,3% ВВП, порівняно з Норвегією (7,2% від ВВП), яка входить до двадцяти країн світу з найвищими видатками (у % від ВВП) на освіту [105, с. 23]. Та, вочевидь, це само по собі не гарантує успіху, коли та ж Норвегія за індексом людського розвитку та часткою грамотних займає вищі сходинки рейтингової шкали [там само; с. 20, 22], а Україна лише 69-ту. Здібності й обдарування, освітньо-кваліфікаційні рівні мають не лише розвиватися та підтримуватися, що, безумовно, потребує суттєвих витрат, але й ефективно використовуватися у потенційно конкурентоспроможних напрямках соціально-економічного розвитку, сприяючи збільшенню добробуту.

Втім, за спостереженням науковців [19; с. 683] «усі моделі модернізації, як у країнах, що здійснювали їх еволюційним шляхом, так і орієнтовані на прискорену модернізацію з тим, щоб забезпечити успіх на майбутнє, реалізовувалися за активної участі держави відповідно до умов, які на той час були домінуючими. Навіть країни з розвиненою ринковою економікою, в яких модернізація на основі інновацій відбувалася в процесі еволюції, час від часу активізували і активізують вплив держави незалежно від поточного стану економіки». Прикладом наводять США –

Таблиця 1.6

Динаміка показників інноваційної діяльності

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2010 р. у % до 2005 р.
Обсяги фінансування ННТР, млн. грн.	5160,4	5164,4	6149,2	8024,8	7822,2	8995,9	174,3
Обсяг ННТР, виконаних власними силами наукових організацій, млн. грн.	4818,6	5354,6	6700,7	8538,9	8653,7	9867,1	204,8
у % до обсягів фінансування ННТР	93,4	103,7	109,0	106,4	110,6	109,7	117,5
Внутрішні поточні витрати на ННТР, виконаних власними силами наукових організацій, млн. грн.	4386,3	4961,1	5908,4	7723,1	7680,6	8825,6	201,2
у % до відповідного обсягу фінансування ННТР, виконаних власними силами організацій	91,0	92,7	88,2	90,4	88,8	89,4	98,3
Виконано ННТР, тис. одиниць	63,9	58,7	62,7	62,5	54,5	52	81,4
у розрахунку на одиницю обсягу фінансування (одиниць та тис. грн.)	0,012	0,011	0,010	0,008	0,007	0,006	46,7
Частка інноваційно активних промислових підприємств, %	11,9	11,2	14,2	13	12,8	13,8	116,0
Частка підприємств, що впроваджували інновації, % з них:	8,2	10	11,5	10,8	10,7	11,4	139,0
– упроваджували нові технологічні процеси	4,1	2,7	5	4,8	4,1	4,9	119,5
– упроваджували ресурсозберігаючі, маловідходні технології	2,1	1,6	2,8	2,6	2	1,9	90,5
– освоювали виробництво нових видів продукції	6,4	4,7	5,5	6,2	5,6	5,8	90,6
– освоювали виробництво нових видів техніки	1,6	1,5	1,7	1,9	1,7	1,8	112,5
Частка інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої, %	6,5	6,7	6,7	6,5	4,8	3,8	58,5

Примітка. Складено та розраховано за джерелом: [76, с. 81, 99, 120, 152, 185, 216, 242].

лідера інноваційного шляху розвитку, який задає тон технологічному процесу в світі, де навіть в умовах кризи у 2009 р. вдвічі збільшено фінансування науки та освіти [там само]. За логікою розвитку подій, йдеться про неперервний пошук шляхів залучення капіталу в підтримку сфер, де формуються інновації та створюються умови для розвитку інтелектуального потенціалу суспільства. Одна з таких сфер – освітня (рис. 1.4).

Сьогодні в Україні структурно виокремлено дошкільну, середню, професійно-технічну, вищу, післядипломну освіту. Поряд з традиційними, але удосконаленими державними навчальними закладами, з'явилися приватні навчальні заклади, організовано профільні навчальні заклади з пріоритетним розвитком певного напрямку, навчальні заклади для отримання середньої освіти певного спрямування, зокрема з поглибленим вивченням певних дисциплін, розширено мережу вищих навчальних закладів, сформовано нову пропозицію на українському ринку освіти – бізнес-освіту, різноманітні тренінгові та консультаційні послуги, дистанційне навчання як форму організації освітнього процесу переважно самостійно у зручний час та віддалено від викладача, що надає можливість отримати освіту широкому колу людей, користуючись послугами комп'ютерних мереж.

Національна філософія освіти і оновлена стратегія реформування освітньої сфери поставили суспільство перед необхідністю виконання принципово нових наукових досліджень, обґрунтованого і послідовного запровадження нових науково-педагогічних технологій, раціональних і ефективних підходів до організації наукової та інноваційної діяльності у процесі формування інтелектуального потенціалу. Розвиток системи освіти у такому контексті передбачає:

– визнання та урахування рекомендацій стратегічної програми європейського співробітництва у галузі освіти і навчання «Освіта і навчання 2020», спрямованої на розбудову інформаційно зорієнтованих європейських суспільств та перетворення процесу здобуття професійних компетенцій продовж життя на доступну громадянам суспільства реальність;

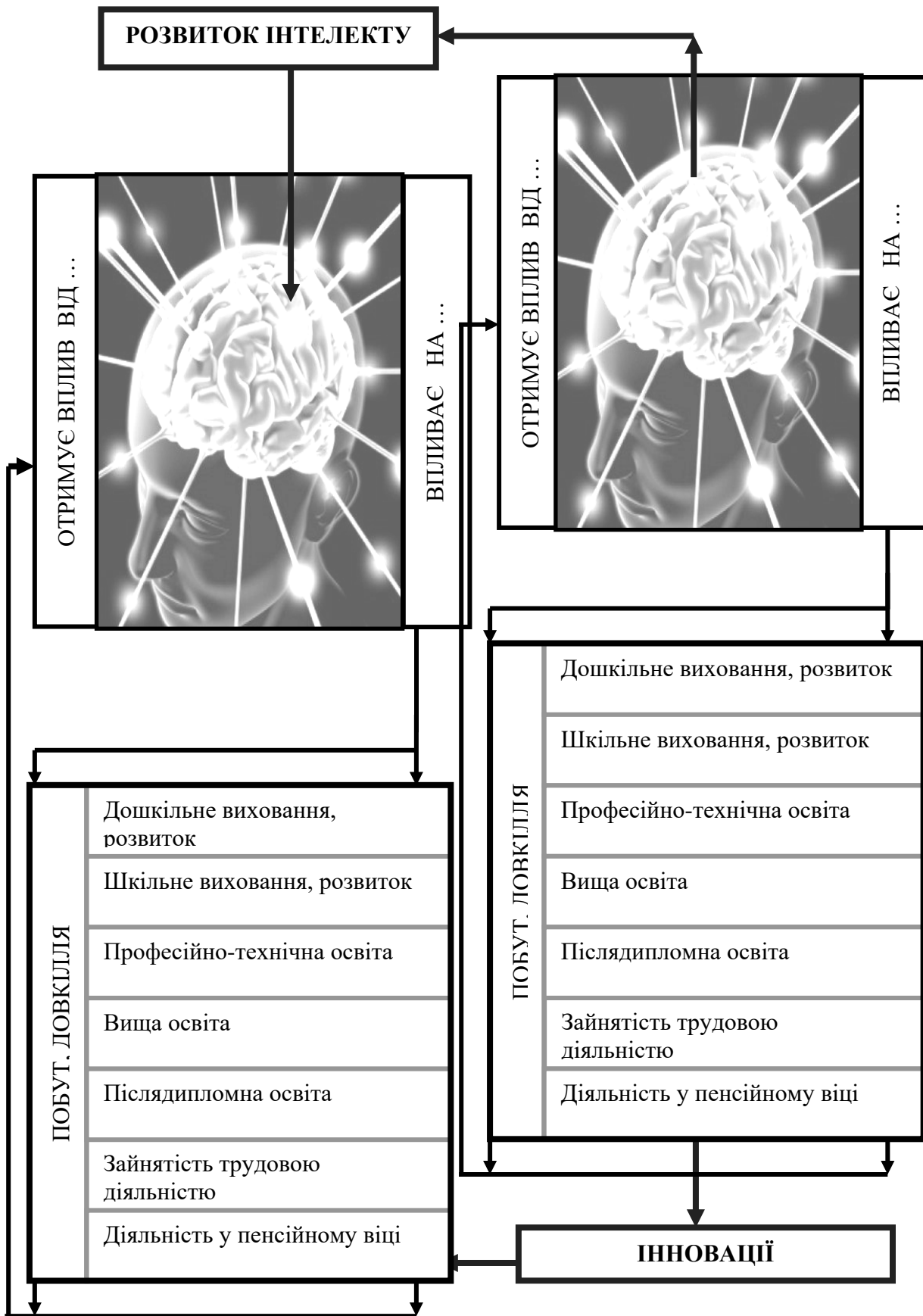


Рис. 1.4. Інтелект в системі інноваційних трансформацій соціально-економічного розвитку

– ефективіацію методологічного, науково-методичного забезпечення модернізації національної освіти, прогнозування тенденцій інноваційного розвитку системи освіти, генерування та впровадження новацій щодо забезпечення можливостей досягнення бажаних суспільству результатів;

– здійснення практико орієнтованих психолого-педагогічних досліджень з актуальних проблем розвитку освіти стратегічного характеру;

– вивчення потреб і можливостей забезпечення розвитку обдарованих дітей та молоді з особливими потребами, зокрема за рахунок розробки для них особистісного розвивального середовища;

– розроблення ефективних моделей розвитку життєвої компетентності дітей та молоді відповідно до потреб суспільства;

– створення системи мотивацій, стимулювання та заохочення інноваційної діяльності у сфері освіти, розробку нових моделей удосконалення її окремих підсистем.

Переорієнтування системи освіти на потреби інноваційного розвитку акцентує увагу на використанні принципово нових прогресивних технологій, переході до випуску високотехнологічної продукції, можливостей формування та використання прогресивних організаційних та управлінських рішень в інноваційній діяльності, інтелектуалізацію всієї системи виробництва товарів та послуг. Виробництво набуває зорієнтованості не на масового споживача, а на специфічні потреби окремих індивідів, що високими темпами збільшує чисельність підприємницьких структур, спроможних швидко адаптуватися до вимог зовнішнього середовища, модернізуючи в цілому життя людей. Відповідно відбувається переоцінка людського фактора в економіці: зростає роль людей-творців, що володіють знаннями і спроможні стати носіями нововведень в сфері організаційної, науково-технічної та екологічної культури.

Змінюються суспільні пріоритети, серед яких на чільне місце виходять добробут, інтелектуалізація праці та життя в цілому, спроможність ефективно використовувати інформаційні технології,

екологічність життєдіяльності. Реалізація моделі, яка б відповідала цим змінам, потребує на макрорівні – нової фінансово-кредитної політики, ефективного стимулювання інновацій, розвитку наукомістких галузей, скорочення природо-ресурсно-виснажуючих галузей; на макрорівні – зміни типу підприємницької діяльності, активного залучення до виробництва малого та середнього приватного бізнесу.

Однією з принципово важливих і конструктивних у стратегії підвищення інтелектуального потенціалу суспільства є ідея випереджальної освіти, суть якої полягає в тому, щоб заздалегідь підготувати людей до майбутнього. Створюючись на основі поєднання новітніх загальнонаукових і гуманітарних знань, така освіта має формувати в людей такі якості, які дозволяти б їм успішно жити і працювати в нових швидкоплинних слабко передбачуваних умовах буття. Серед цих якостей експерти виділяють «інтелектуальні» компоненти: системне наукове мислення; творчу активність; толерантність; високу моральність; інформаційну культуру. Саме такі якості людей повинні забезпечити виживання і подальший стійкий розвиток не лише суспільства, але й цивілізації в цілому.

Темпи технологічного і науково-технічного прогресу сьогодні такі, що багато які знання стають застарілими вже протягом 3-5 років, і не враховувати цього чинника системою освіти неприпустимо. Головна увага має бути концентрована на розвиток творчих якостей людини, її здібностей до самостійних дій в умовах невизначеності, на розвиток здатності до навчання, придбання нових знань, коли зв'язок освіти з наукою постає не лише об'єктивно необхідним, але й органічним. Останнє зумовлює активне входження до системи освіти наукового апарату нових знань, формуючи методологічний статус новітніх освітніх концепцій і навіть галузей науки. Приклад такої галузі науки – акмеологія (вивчає закономірності та механізми, що забезпечують можливість досягнення вищої ступені індивідуального розвитку [1]), яка акцентує увагу на розвитку творчих здібностей професіоналів, ураховуючи різні аспекти підготовки кадрів та вдосконалення їх кваліфікації на основі поєднання сукупності

факторів (вікових, освітніх, професійних, креативних, рефлексивних). Поміж тим не слід нехтувати тією обставиною, що й найвищий рівень освіти, навіть за умов глибокого і всебічного оволодіння сучасними знаннями, сам по собі не забезпечує суспільно-економічних досягнень, якщо в суспільстві не віднайдено умов для їх ефективного використання. Один із яскравих прикладів, що обґрунтовує цю тезу: займаючи п'яте місце в Європі за кількістю населення та перше місце за кількістю дипломів про економічну освіту, одинадцяте місце в світі за кількістю грамотного населення, Україна за рівнем ВВП на душу населення займає сто шосте місце, поступаючись у три рази Росії, у двадцять разів – США, у сорок разів – Люксембургу, та сто сорок третє місце за рівнем національного доходу на душу населення [131]. При всьому тому за чисельністю спеціалістів, що виконують наукові дослідження і розробки серед країн СНД Україна поступається лише Росії [76; с. 176].

Виходячи з такого контексту, гіпотетичне уявлення про інтелект як визначальний рушій інноваційного розвитку для України вважаємо потрібним переосмислити, поставивши головним завданням економічної політики держави на ближній період подолання дезінтеграції відтворюючих ланок економіки знань і досягнення їх цілісності шляхом органічного включення в них новаційно дієвих ланок, здатних шляхом освітньої підготовки населення перетворювати досягнення науково-технічного прогресу через інновації в передові технології, конкурентоспроможні товари та послуги. Перспективною могла б видатися модель випереджальної освіти, реалізована організацією спільного функціонування навчальних закладів, науково-дослідних інституцій, виробничих підрозділів як джерел постачання виробництва професійно підготовленими кадрами, здатними продукувати та впроваджувати нові ідеї та розробки, маючи у розпорядженні сучасну методологію, розвинену дослідно-експериментальну базу, банки та бази новітніх знань.

Враховуючи, що «в умовах економіки знань успіх підприємства визначається не наявністю ресурсів, а продуктивністю» [111; с. 279], інтелект зайнятих виробництвом

товарів та послуг слід спрямовувати переважно на підтримку здатності населення давати інноваційну продукцію відповідно до попиту та світових стандартів щодо її якості, що потребує об'єднання інтелектуальних та матеріально-технічних ресурсів сфери як науки, так і освіти та ефективного використання їх сумісних можливостей у сфері виробництва.

Список використаних джерел до розділу 1

1. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста: Монография / Н. В. Кузьмина, С. Д. Пожарский, П. Е. Паутова. – СПб.-Коломна-Рязань, 2008. – 376 с.
2. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення / [Амоша О. І., Антонюк В. П., Землянкін А. І. та ін.]. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 328 с.
3. Андриенко В. Ф., Экономическое стимулирование трудовой активности / В. Ф. Андриенко, В. М. Данюк – К. : Наукова думка, 1991. – 216 с.
4. Арістотель. Політика / Арістотель; пер. з давньогрецької, авт. передм. О. Кислюк. – К. : Основи, 2000. – 238 с.
5. Бажан І.І. Сутність категорії «трудовий потенціал» та її економічна природа // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 1 (20). – С. 69-73.
6. Базилевич В. Д. Історія економічних учень: Підручник: у 2 ч. / За ред. В. Д. Базилевича. – [3-тє вид., випр. і доп.] – К. : Знання, 2006. – Ч. 1 – 582 с.
7. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход: Избр. тр. по экон. теории / Г. С. Беккер; пер. с англ. Е. В. Батракова [и др.]; сост., науч. ред. пер., авт. послесл. Р. И. Капелюшников ; авт. предисл. М. И. Левин. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 671 с.
8. Бережна І.В. Національні пріоритети та регіональні детермінанти соціально-економічного зростання (на матеріалах АР Крим) / І. В. Бережна. — Л.; Інститут регіональних досліджень НАН України, 2004. – 604 с.
9. Бережная И.В. Определение региональных приоритетов социально-экономического развития в контексте социализации государственной политики Украины / И. В. Бережная, Е. А. Михуринская // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – Івано-Франківськ : Плай. – 2009. – Вип. VII. – С. 15–20.
10. Блауг М. Економічна теорія в ретроспективі: / М. Блауг; пер. з англ. І. Дзюб – К. : Видавництво Соломії Павличко “Основи”, 2001. – 670 с.
11. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – №7. – С. 48–53.
12. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии / Л. Вальрас; пер. на рус. яз. И. Егоров, А. Белянин. – М. : Изограф, 2000. – 448 с.

13. Вовканич С. Й. Розбудова інноваційного суспільства в контексті демографічного розвитку України / С. Й. Вовканич, Х. Р. Копистянська, С. О. Цапок // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №8. – С.115–129.
14. Воронкова А. Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация. Монография / А. Э. Воронкова – [2-е изд., стереотипное.] – Луганск : Издательство Восточноукраинского национального университета имени Владимира Даля, 2004. – 320 с.
15. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала: Учебное пособие / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – [3-е изд., перераб. и доп.] – Харьков : ИД «ИНЖЕК», 2009. – 296 с.
16. Гавкалова Н. Л. Управління ефективністю менеджменту персоналу [Текст] : монографія / Гавкалова Н. Л., Власенко Т. А. - Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. - 296 с.
17. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Х. : ХНЕУ, 2006. - 250 с.
18. Галаз Л.В. Формування та оцінювання використання трудового потенціалу промислового підприємства / Автореф. дисертації на здобуття наук. ступеню канд. екон. наук. – Львів, 2011. – 20 с.
19. Геєць В. М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В.М. Геєць. – К. : ІЕП НАН України, 2009. – 864 с.
20. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА – М., 2000. – 412 с.
21. Голубкин В.И. Интеллектуальный капитал в эпоху глобализации мировой экономики / В. И. Голубкин, Л. П. Клева, Л. В. Патока // «Бизнес-образование». – 2005. – №1 (18) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ou-link.ru/pub /businessobraz1>
22. Гонта О. І. Розвиток інтелектуального потенціалу населення України на основі інтернаціоналізації системи вищої освіти / О.І. Гонта // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – Кіровоград : КНТУ. – 2010. – Вип. 17. – Ч.1. – С. 282–290.
23. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О. А. Грішнова. – [3-тє вид., випр. і доп.] – К. : Т-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.
24. Грішнова О. А. Людський розвиток : Навч. посібник / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
25. Гуманітарна сфера: питання теорії і практики // [Куценко В.І ., Богуш Л.Г., Комарова О.А., Остафійчук Я.В]. – К. : Наук. світ, 2002. – 456 с.

26. Гунько В. І. Вплив факторів зовнішнього середовища на формування інтелектуального потенціалу як чинника людського розвитку / В. І. Гунько // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 8. – С. 224–228.
27. Гунько В. І. Інтелектуальний потенціал регіону: сутність, структура, проблеми формування та використання / В. І. Гунько // Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки». – Черкаси : ЧНУ. – 2009. – Вип. 153, № 153. – С. 95–100.
28. Гунько В. І. Роль мотивації у формуванні інтелектуального потенціалу підприємств (теоретичні аспекти в українській ситуації) / В. І. Гунько // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – Івано-Франківськ : Плай. – 2009. – Вип. VII. – С. 144–146.
29. Гунько В. І. Теоретичні підходи до визначення інтелектуального потенціалу / В. І. Гунько // Праці Восьмої міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених «Управління розвитком соціально-економічних систем : глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання» / Ред. кол. Ступін О. Б. (голова) та ін. – Донецьк : ДонНУ, 2007. – Ч. 2. – С. 54–56.
30. Гава Ю. В. Інтелектуальний капітал – шлях до економічного зростання України / Ю. В. Гава // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №4. – С.129–134.
31. Данюк В., Чернушкіна О. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк, О. Чернушкіна // Україна: аспекти праці. – 2008. - №4. – С.32–36.
32. Дишловий І. Фактор здоров'я людей у відтворенні людського капіталу України/ І. Дишловий // Економіка України. – 2004. – №2. – С. 83–89.
33. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова – С.-Пб. : Наука, 1999. – 309 с.
34. Долан Эд. Дж. Рынок: микроэкономическая модель / Э. Д. Долан, Д. Е. Линдсей; пер.с англ. В. Лукашевич. – М. : Туран, 1996. – 496 с.
35. Домарев В. В. Интеллект – основа інформаційної безпеки сучасного суспільства [Електронний ресурс] / В. В. Домарев // Режим доступу : <http://www.security.ukrnet.net/modules/news/print.php?storyid=292>.
36. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник / Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островерхов та ін. За ред. Є.П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
37. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
38. Економічна енциклопедія / Редкол.: С.В. Мочерний та ін. – К. : Видавничий центр «Академія», 2000. – Т.1 – 864 с.

39. Економічний аналіз: Навч. посібник // [Болух М. А., Бурчевський В. З., Горбаток М. І., Заросило С. А., Івахненко В. М.]; за ред. М. Г. Чумаченко / Київський національний економічний ун-т / – [2.вид., перероб. і доп.] — К. : КНЕУ, 2003. – 555с.
40. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О.В.Захарова. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2010. – 378 с.
41. Иванов Н. Человеческий капитал и глобализация / Н. Иванов // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – №9. – С. 19–31.
42. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире / В. Л. Иноземцев. – М. : «Academia» – «Наука», 1998. – 640с.
43. Иноземцев В. Л. Несколько гипотез о мировом порядке XXI века // Свободная мысль. – XXI. – 2003. – № 11. – С.3-8.
44. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія / Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П. За наук. ред.. проф.. Петрової І.Л. – К.: Дорадо, 2010.– 320 с.
45. Каленюк І. До питання про освітній потенціал країни / І. Каленюк // Економіка України. – 2001. – № 11. – С. 70 –77.
46. Каленюк І. С. Інтелектуальний капітал: проблеми визначення та структуризації / І. С. Каленюк // Науковий вісник Чернігівського державного інститут економіки і управління. – 2008. – № 1. – с. 4 –13.
47. Калина А. Економіка праці: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів/ Алла Калина,; МАУП. – Київ, 2004. – 268 с.
48. Капітан І. Б. Формування структури інноваційного потенціалу підприємств й управління його розвитком // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 12. – С. 130 – 137.
49. Качан Є. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
50. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. – М.: Прогресс, 1978. – 275 с.
51. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. - № 4. – С.4-9.
52. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.
53. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.

54. Колот А.М. Соціальна політика в умовах глобалізації та лібералізації економічних відносин: здобутки, втрати, тенденції / А.М. Колот // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 1. – С.23 – 41.
55. Ксенофонт. Сократические сочинения. Киропедия / Ксенофонт. – М. : ООО «Издательство АСТ»: «Ладомир», 2003. – 363 с.
56. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С.30-35.
57. Леонтьев Б. Новая экономическая парадигма / Б. Леонтьев // Журнал для акционеров. – 2000. – №12. – С. 37–43.
58. Леонтьев Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б. Б. Леонтьев. – М. : Акционер, 2002. – 200с.
59. Либанова Э.М. Человеческий капитал: региональное измерение – Э.М. Либанова // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: зб. Доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (4-5 листоп. 2008 р.) / НАН України, Ін-т економіки пром-сті; відп. ред. О.Ф. Новікова. – Донецьк, 2009. – С.18-34.
60. Лист Фридрих. Национальная система политической экономии. По поводу национализма. Национальная экономика и Фридрих Лист / С. Ю. Витте. Толковый тариф, или Исследование о развитии промышленности России в связи с ее общим таможенным тарифом 1891 года / Д. И. Менделеев: [К сб. в целом]: В. А. Фадеев (сост. и предисл.). – М. : Европа, 2005. – 382 с.
61. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій / Е. М. Лібанова (ред.); НАН України. Інститут демографії та соціальних досліджень, Державний комітет статистики України. – К. : Інститут демографії та соц. досліджень НАН України: Державний комітет статистики України, 2006. – 356 с.
62. Лісогор Л. Соціодемографічні детермінанти формування пропозиції робочої сили на ринку праці / Л. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – №2. – С.69-79.
63. Лісогор Л. С. Чинники впливу на якість трудового життя в умовах економічної кризи /Л. С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – №1. – С.79-85.
64. Лісогор, Л. С. Чинники формування конкурентного середовища на ринку праці / Л. С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – №2. – С .104-114.
65. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: монографія / В. П. Антонюк, О. І. Амоша, Л. Г. Мельцер, С. М. Гріневська, С. В. Смерічевська; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2011. – 307 с.

66. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2010.– 496 с.
67. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.
68. Маршалл Альфред. Принципи економічної науки : реферат підручника / А. Маршалл ; референт-уклад. В. М. Фещенко. – К. : АДС «УМКЦентр», 2001. – 216 с.
69. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США / Ф. Махлуп. – М. : Прогресс, 1966. – 462 с.
70. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна; Передмова І.Ф. Курас. – Київ: «Шторм», 2003. – 382 с.
71. Милль Джон Стюарт. Основы политической экономии / Д. С. Милль ; пер. с англ. А. Г. Милейковский (общ.ред.), А. Г. Милейковский (авт. предисл.), Ю. Б. Кочеврин (авт. предисл.). – М. : Прогресс, 1980. – Ч. 1 – 496с.
72. Михуринская Е. А. Концепции социально-экономического развития общества в контексте экономических теорий / Е. А. Михуринская // Культура народов Причерноморья. — 2006. — № 86. — С. 34—37.
73. Михуринская Е. А. Экономико-организационное обеспечение формирования социально-ориентированой экономики региона (на материалах АР Крым): монография. - Симферополь: Национальная академия природоохранного и курортного строительства, 2009. – 464с.
74. Мочерний С. Людина та закони її розвитку / С. Мочерний, О. Устенко // Економіка України. – 2004. – №10. – С. 17–26.
75. Мочерний С. Людина та закони її розвитку / С. Мочерний, О. Устенко // Економіка України. – 2004. – № 9. – С. 14–22.
76. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. – К.: ДП «Інформаційно-видавничий центр Держстату України», 2011. – 282 с.
77. Новікова О.Ф. Соціальна орієнтація економіки: механізми державного регулювання: моногр. О.Ф. Новікова, С.М. Гринецька, Л.Л. Шамілева НАН України. Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2009. – 220 с.
78. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, І. В. Терон ; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
79. Павловська О. Вплив доходів та заробітної плати на зайнятість населення / О. Павловська // Україна: аспекти праці. – 2008. – №4. – С. 3–8.
80. Пасєка С.Р. Теоретичні підходи до визначення категорії «соціально-трудоий потенціал» // Наукові праці Кіровоградського національного технічного

університету. Економічні науки, Вип. 20, ч. II.- Кіровоград: КНТУ, 2011. - С. 194 - 200.с.

81. Петрова І. Л. Особливості стимулювання інноваційної діяльності / І. Л. Петрова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. – Маріуполь : Вега-Принт, 2009. – С. 139–142.

82. Портер М. Россия стоит перед серьезным вызовом [Електронний ресурс] / М. Портер // Режим доступу : http://www.hse.ru/temp/2006/10_04_porter.shtml

83. Праця України 2006: стат. зб. – К. : Держкомстат України, 2007. – 333 с..

84. Про необхідність розробки та прийняття проекту Указу Президента України «Про основні напрями соціальної політики України на період до 2015 року»: доповідна записка / О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін.; НАН України. Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2011. –64 с.

85. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: Монографія / [Н.Д. Лук'янченко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, Л.Л. Шамільова та ін.] / МОН України. Донецький національний університет; НАН України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк : 2004. – 340 с.

86. Розумний М. М. Інтелектуальний потенціал України: проблема реалізації / М. М. Розумний ; ред. кол. : В. В. Різун (гол. ред.), М. М. Розумний, В. І Головенко та ін. // Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Наукові записки інституту журналістики – К. : Інститут журналістики. – 2003. – Т.12. Липень–вересень. – С. 90–93.

87. Рошер В. Начала народного хозяйства: В 2 т. / В. Рошер – М. : тип. В. Грачева и К, 1860. – Т. 1. – 1224 с.

88. Садова У.Я. Соціальна політика в Україні: критерії оцінювання та показники ефективності: монографія / У.Я. Садова . – Львів: ІРД НАН України, 2005. - 407с.

89. Сей Ж.-Б. Трактат по политической экономии / Сей Ж.-Б. Трактат по политической экономии. Бастиа Ф. Экономические софизмы. Экономические гармонии. – М. : Дело, 2000. – 232 с.

90. Семикіна М. В. Діагностика проблем реалізації інтелектуального потенціалу // Збірник наукових праць. Економічні науки, Хмельницький: 2011.– № 2 – С. 224 –235.

91. Семикіна М. В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / М. В. Семикіна // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 5. – С. 178 – 185.

92. Семикіна М. В. Інтелектуальний капітал: мотиваційні основи розвитку / М. В. Семикіна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : Збірник наукових праць. – Маріуполь : ПДТУ, 2008. – С. 70–73.

93. Семикіна М. В. Інтелектуальний потенціал та його роль у національній економіці / М. В. Семикіна, В.І. Гунько // Экономика и управление. Научно-практический журнал. – Симферополь.: НАПКС, 2011. – №1 – С. 50 – 55.
94. Семикіна М. В. Інтелектуальний потенціал: проблеми ефективного управління // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – Кіровоград, КНТУ, 2011. – Вип. 20, Ч. II – С. 5–14.
95. Семикіна М. В. Інтелектуальний потенціал: проблеми реалізації // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь: 2011.– № 6.– С.8 – 15.
96. Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. Монографія / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко, М. О. Родіонова. – Кіровоград : КОД, 2009. – 200 с.
97. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія / М. В. Семикіна. – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.
98. Семикіна М. В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудових відносин // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь: 2011.– № 3.– С. 111-117.
99. Словарь иностранных слов. / Под ред. И. В. Лёхина и проф. Ф. Н. Петрова. – М. : Государственное издательство иностранных и национальных словарей, 1954. – 856 с.
100. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа. – М. : Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
101. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / [А.М., Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.
102. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження: наук. доповідь / В.П. Антонюк, О.Ф. Новікова, О.В. Воловодова та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2010. – 102 с.
103. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика. Кол. монографія / За ред. М.І. Долішнього, С.М. Злупко. – К.: Наукова думка, 1994. – 263 с.
104. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека, Ю.Д. Петров / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
105. Олейник А.П. Страны мира в цифрах 2011. Режим доступа: http://umniki-sm.ucoz.ru/sovet_prohitat/stran_mira_zifrah.pdf

106. Сучасні виклики ХХІ століття суспільству та економіці України / За ред. акад. НАН України В.М. Гейця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка. – К. : Фенікс, 2007. – 544 с.

107. Торндайк Э., Уотсон Дж.Б. Бихевиоризм. Принципы обучения, основанные на психологии. Психология как наука о поведении. М.: АСТ-ЛТД 1998г. 704 с.

108. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) // За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.

109. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: Монографія / [О.А.Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека]: за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О.А.Грішнкової. – Видавець Чабаненко Ю.А., Черкаси, 2011.– 360 с.

110. Туроу Л. К. Будущее капитализма. Как сегодняшние экономические силы формируют завтрашний мир / Л. К. Туроу ; пер. с англ. А. И. Федоров. – Новосибирск : Сибирский хронограф, 1999. – 432 с.

111. Україна у вимірі економіки знань / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця. – К. : Основа, 2006. – 592 с.

112. Україна: інтелект нації на межі століть. Кол. монографія / Керівник авторського колективу В.К.Врублевський. – К. : Інформаційно-видавничий центр «Інтелект», 2000. – 516 с.

113. Управління людським та соціальним розвитком у регіонах України: монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, Л. В. Шаульська; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2010. – 488 с.

114. Управління трудовим потенціалом : [навч. посіб.] / [В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб]. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.

115. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. – М. : Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002. – 892 с.

116. Федулова Л. Развитие национальной инновационной системы Украины / Л. Федулова, Н. Пашута // Экономика Украины. – 2005. – № 4. – С. 35–47.

117. Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи ; пер. с англ. со 2-го изд. – М. : «Дело ЛТД», 1995. – 864 с.

118. Чекан І. А. «Альтернативні» теорії людського капіталу [Електронний ресурс] / І. А. Чекан // Режим доступу : <http://mev.iac.lviv.ua/downloads/vyklad/saloran/9.pdf>

119. Чухно А. А. Інтелектуальний капітал: сутність форми і закономірності розвитку / А. А. Чухно // Економіка України. – 2002. – № 11. – С. 48–55.

120. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Дюенцьк, 2005. – 502 с.

121. Эдвинссон Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании. В книге «Новая постиндустриальная волна на Западе» / Л. Эдвинссон, М. Мэлоун. – М. : Academia, 1999. – 589 с.

122. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Л. Эдвинссон – М. : ИНФРА-М, 2005. – 248 с.

123. Bagehot Walter. The English Constitution / Bagehot Walter ; R.H.S. Crossman (introd.). – Lnd. : Watts, 1964. – 359 p.

124. Bontis, N. (2000): Assessing knowledge assets: A review of the models used to measure intellectual capital. Working paper, Queen's Management Research Centre for Knowledge-Based Enterprises. Available Online: Ссылка: <http://www.business.queensu.ca/kbe>

125. Brooking A. Intellectual Capital: Core Assets for the / Brooking A. –[Third Millennium Enterprise]. – United Kingdom, London : Thomson Business Press, 1996.

126. Daum J. H. Intangible Assets / Daum J. H. – Bonn : Galileo Press GmbH, 2002. – S. 152–154.

127. Edvinsson L. Intellectual Capital: Realizing your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower / Edvinsson L., Malone M. – New York : Harper Business, 1997.

128. Mincer J. Schooling: Experience and Earnings / Mincer J. – N. Y., 1974, – P. 94.

129. Schutz T. W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities / Schutz T. W. – [Fifteen Anniversary Colloguium] – N.Y. : In: Human Resources, 1975. – V1. – P. 5–69.

130. Taubman P The Relative Influence of Inheritable and Environmental Factors and the Importance of Intelligence in Earnings Functions / Taubman P – Amsterdam : Personal Income Distribution 1978. – P. 393.

131. http://compas.ucoz.com/news/rejtingi_ukrajini_misceukrajiniusvitizariznimipo_kaznikami/2009-09-10-45

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

2.1. Чинники відтворення, використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення

Дослідженню ролі чинників, під впливом яких відбувається відтворення, використання та розвиток інтелектуального потенціалу зайнятого населення (ІПЗН) у національній економіці, з різною мірою глибини приділяли увагу як зарубіжні дослідники (А. Сміт, Дж. Гілфорд, Л. Едвінсон, М. Мелоун), так і вітчизняні вчені (С. Вовканич, Ю. Гава, О. Гонта, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, В. Онікієнко та ін.) [69; 31; 97; 89; 7; 20; 11, 13; 32; 35; 36; 40; 49; 63].

Сучасні погляди науковців відрізняє повна відмова від технократичних позицій, характерних для часів індустріальної економіки, коли людина розглядалася як гвинтик на виробництві, вчені сьогодні виступають за визнання провідної ролі людини в економіці, її інтелекту, знань. У дослідженні ми виходимо саме з таких позицій, що ґрунтуються на урахуванні здобутків теорій людського капіталу, людського розвитку, досягненнях економіки, соціології, психології, демографії тощо.

Аналіз літератури свідчить, що пошук впливових чинників може базуватися на різних наукових підходах. Для ілюстрації множини чинників, що впливають на інтелектуальні здібності людини, доцільно передусім звернутися до результатів досліджень Дж. Гілфорда [31, с. 205–206]. На рис. 2.1. показано підхід дослідника до визначення зазначених чинників.

Відповідно до моделі структури інтелекту, запропонованої Дж. Гілфордом [31, с. 205–206], чинники, що впливають на інтелектуальні здібності людей, можуть бути описані в поняттях конкретного змісту діяльності, операцій, результату діяльності, проілюстровані за допомогою символічного кубу та позначені відповідними трьома індексами у трьох площинах (рис. 2.1).

Виходячи з параметрів моделі структури інтелекту, запропонованої Дж. Гілфордом, опишемо чинники використання та розвитку інтелектуального потенціалу людини. Дотримуючись позначень автора цієї моделі, маємо такі три групи впливових чинників.

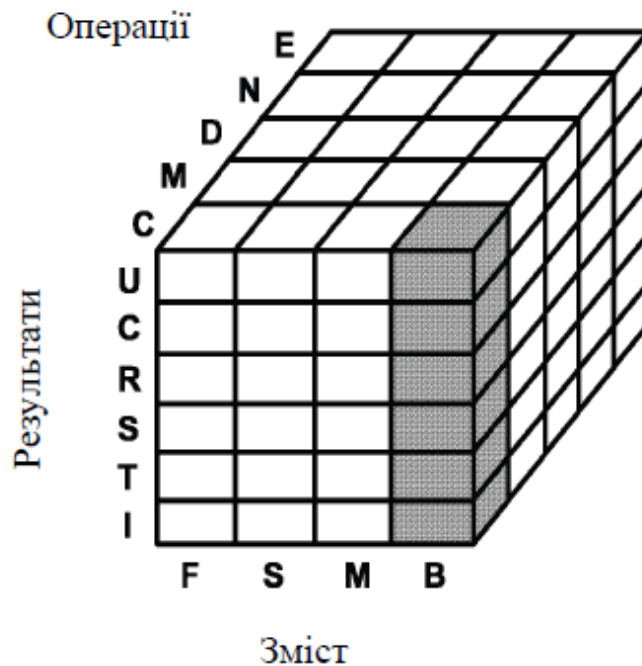


Рис. 2.1. Модель структури інтелекту та впливових чинників за Дж. Гілфордом [31; с. 206]

Група чинників інтелектуального потенціалу людини за індексом «зміст»:

- образи (F) – зорові, слухові та інші образи, які відображають фізичні характеристики об'єкта;
- символи (S) – формальні знаки: літери, цифри, ноти, кодові позначення;
- семантика (M) – концептуальна інформація, частіше всього словесна (мовна): вербальні ідеї і поняття; зміст (суть) інформації, яка передається за допомогою слів або зображення;
- поведінка (B) – інформація, яка відображає процес міжособистісного спілкування: мотиви, потреби, настрої, думки, установки, які визначають поведінку людей (у тому числі – трудову), відповідну мотивацію до розвитку та використання ІП;

Група чинників інтелектуального потенціалу людини за індексом «операції» для обробки інформації:

- пізнання (C) – виявлення, впізнавання, усвідомлення, розуміння інформації;
- пам'ять (M) – запам'ятовування і збереження інформації;
- дивергентне мислення (D) – утворення безлічі різноманітних альтернатив, які логічно пов'язані з пред'явленою інформацією, багатоваріантний пошук рішення проблеми;
- конвергентне мислення (N) – одержання єдиного логічного висновку з пред'явленої інформації, пошук одного правильного вирішення проблеми;
- оцінювання (E) – порівняння і оцінка інформації за відповідним критерієм.

Група чинників інтелектуального потенціалу людини за індексом «результати» обробки інформації:

- елементи (U) – окремі одиниці інформації, одиничні відомості;
- класи (C) – основа віднесення об'єктів до одного класу, групування відомостей відповідно до їх загальних елементів та властивостей;
- відношення (R) – встановлення відношення між одиницями інформації, зв'язок між об'єктами;
- системи (S) – структуровані системи інформаційних одиниць, комплекси взаємопов'язаних частин, інформаційні блоки, цілісні сітки, укладені з обробки елементів;
- трансформації (T) – перетворення, модифікації, переформулювання інформації;
- імплікації (I) – результати, висновки, які логічно пов'язані з цією інформацією, але які виходять за її межі.

Таким чином, модель Дж. Гілфорда описує 120 (5 x 4 x 6) чинників використання та розвитку інтелектуального потенціалу людини. Кожному чиннику у наведеному кубі відповідає свій «внутрішній куб» (див. рис. 2.1), який створений трьома осями координат: «зміст», «операції», «результати».

Зауважимо, що використання та розвиток ІІЗН стосується всієї множини таких кубів. Так, наприклад, кубу <F><C><I> відповідає чинник інтелектуального потенціалу, який характеризує здатність зайнятої людини до зорового (слухового, іншого) образу об'єкта, з яким має справу людина в процесі трудової діяльності з позиції відображення його фізичних характеристик, виявляючи (впізнаючи, усвідомлюючи, розуміючи) отримувану інформацію та формулюючи висновки (результати), які логічно пов'язані з нею. Подібно у чинники «розгортаються» й інші куби: <S><D><U>, <M><E><R>, <N><T> тощо. Зрозуміло, що відпрацювання всіх 120-ти чинників у подібній змістовій транскрипції за моделлю Дж. Гілфорда ускладнює їх логічне сприйняття. Окреслене ілюструє, що навіть на рівні індивіда визначення таким способом чинників, які впливають на інтелектуальний потенціал, є досить складним завданням, не говорячи про пошук важелів їх ефективного регулювання на рівні національної економіки.

Продовжуючи вивчати наукові джерела, легко переконатися, що науковці висловлюють різні точки зору щодо виокремлення і систематизації чинників, які впливають на відтворення, використання та розвиток ІІЗН у національній економіці.

Так, дослідження Е. М. Лібанової, Л. Г. Ткаченко, Л. С. Лісогор та ін. доводять, що в інтересах ефективного відтворення ІІЗН на особливу увагу держави заслуговують чинники збереження та зміцнення здоров'я, пропаганди здорового способу життя, створення повноцінної сім'ї, подолання причин передчасної смертності, захворюваності населення, продовження тривалості життя за рахунок впровадження на практиці ідей якісного людського розвитку [36, 37, 40]. Не треба забувати і про те, що значною мірою інтелектуальні здібності людини передаються генетично, здорова спадкоємність має вагоме значення для формування інтелекту нації. В цьому ж контексті погоджуємось з думкою І. Дишлового, що «здоров'я дорослої людини – це певний потенціал якості людської особистості, що характеризується властивістю його фізичних, психічних, духовних сил виробляти у процесі робочого дня і всього річного робочого періоду матеріальні та духовні цінності чи надавати необхідні для виробництва або

побуту всілякі трудові послуги... Кожен трудовий день людини являє собою процес зношення її людського капіталу, а потім надолуження у позаробочий час витраченої фізичної, нервової енергії за допомогою повноцінного харчування, відпочинку, сну.... Після 40–45 років фізичні сили людини поступово починають зменшуватися, хоча його розумове вдосконалення може продовжуватися...» [22, с. 85].

Виходячи з таких поглядів, вкрай важливими уявляються чинники державного впливу на процеси відтворення та використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення незалежно від віку працюючих людей. Йдеться про заходи державної політики, які гарантуватимуть забезпечення добробуту працівників, їх рівного доступу до якісних послуг закладів охорони здоров'я, створення надійної системи профілактики захворювань на усіх етапах життя (від дитинства до трудової діяльності включно). Про важливість створення сприятливих умов для використання та розвитку ІІЗН свідчать такі дані: на людські ресурси як джерело добробуту членів суспільства в Японії припадає 80% доходу на душу населення, в Люксембурзі – 83%, у Швейцарії – 78%, у Франції – 76%, в США – 59%, Німеччині – 79% [52, с. 7]. У 20 розвинутих країнах, в яких працює 95% учених світу, прибуток на душу населення зростає щорічно на 200 дол. США, у країнах з низьким потенціалом – тільки на 10 дол. [85]. Турбота держави про розвиток освіти і науки, добробут населення слугує на користь інтелектуального потенціалу зайнятого населення і врешті-решт означає нарощування реальних можливостей розвитку суспільства [7, с. 127].

В. Мурашко поділяє основні чинники формування, використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення на різних рівнях економіки за такими напрямками як освіта, наука, добробут населення, культура та здоров'я нації, інноваційний розвиток, інтелектуальна власність [46, с. 22]. Приймаючи таку позицію, розглядатимемо ІІЗН залежним від дії чинників, які зумовлюють певний стан здоров'я, певний рівень освіти, розвиток здібностей до творчої, наукової діяльності, прояву інноваційної активності.

У цьому ж сенсі слід погодитися з думкою Ж. Піаже, який стверджує, що для подовження «терміну використання людського ресурсу» необхідно створити відповідні умови для його нормального відтворення і функціонування. Тобто, створити належні умови праці і відпочинку, забезпечити гідний рівень життя, заходи для збереження здоров'я, фізичного і духовного розвитку людини. Важливим з цього приводу є усвідомлення відомої обставини, пов'язаної з існуванням інтелекту двох типів – текучого та кристалізованого [55]. На думку вченого, текучий інтелект – це ті здібності, за допомогою яких людина вчиться чомусь новому. До них належать швидкість і результативність запам'ятовування, індуктивні судження, оперування просторовими образами, сприймання нових зв'язків і відношень. Розвиток інтелекту такого типу продовжується до закінчення юнацького періоду життя людини, тобто до початку трудової діяльності (отже, зайнятості), а потім відбувається поступове його зниження (у процесі трудової діяльності). Кристалізований інтелект, за тією ж теорією, приходить до людини з досвідом та освітою. Набуття цієї форми інтелекту пов'язане зі свідомістю людини і тими знаннями, які вона набула протягом тривалого часу свідомого життя (тобто в процесі зайнятості). Це здатність людини встановлювати контакти, формулювати судження, аналізувати проблеми і використовувати засвоєні нею стратегії для вирішення завдань, що виникають. На відміну від попереднього типу інтелекту, кристалізований інтелект часто підвищується протягом життя, поки люди зберігають здатність одержувати і зберігати інформацію. То ж поряд з використанням правомірно розглядати й розвиток інтелектуального потенціалу, маючи на увазі передусім кристалізований інтелект.

Західні економісти Т. Шульц і Г. Беккер зосередили увагу на ролі таких чинників, як знання, навички, інтелектуальні та потенційні здібності людини, що впливають на ріст виробництва і збільшення доходів. Визнано вагомою продуктивною роль інвестицій у розвиток людини, котрі забезпечуватимуть перспективний економічний ефект. Така ж роль відведена видаткам на освіту і підготовку робочої сили, на медичне обслуговування, міграцію,

пошук інформації про ціни і доходи тощо [23, с. 28–30]. Розвиток освіти взагалі розглядається передумовою економічного зростання країни і суспільства.

Як зазначає О. А. Грішнова, використання і розвиток ІІЗН залежать передусім від природних, економічних (макро-, мікроекономічних) та інституційних чинників [14, с. 187]. На її думку, до природних чинників належать: творчі здібності індивідів, здоров'я населення, демографічна ситуація в країні, стан навколишнього середовища. До макроекономічних – державна демографічна політика, державна політика зайнятості, стан трудових ресурсів у країні, фінансування складових інтелектуального потенціалу, дохід на душу населення, система соціального захисту, матеріальне забезпечення закладів освіти і науки. До мікроекономічних – ціноутворення на ринку інтелектуальних продуктів, інноваційна та амортизаційна політика держави, система оплати праці у різних галузях інтелектуальної діяльності. До інституційних чинників О. А. Грішнова відносить законодавче регулювання інтелектуальної діяльності та механізм захисту об'єктів інтелектуальної власності.

Дієвість системи використання та розвитку ІІЗН в національній економіці залежить, за твердженням В. Дюндіна, як від чинників демографічної і соціальної політики, освіти, професійної орієнтації, так і від чинників забезпечення зайнятості, гідної заробітної плати [25, с. 51]. Вагоме місце серед таких чинників В. Дюндін відводить вищій школі, в межах якої відбувається формування інтелектуально розвинутої людини як головної складової продуктивних сил та процесу виробництва, «вища школа є найважливішою ланкою між соціальною сферою та галузями матеріального та духовного виробництва» [24, с. 56].

Проте ми погоджуємось із зауваженням І. С. Каленюк, що роль чинника освіти є значно ширшою. Освіту варто розвивати на усіх стадіях формування інтелектуального потенціалу від сукупних матеріальних витрат суспільства на функціонування системи освіти до наслідування суб'єктом культурних та національних традицій, моральних цінностей, що передаються від покоління до покоління і

складають цементуючий фундамент та забезпечення ефективної діяльності [29, с. 72].

У цьому ж контексті, на наш погляд, не можна недооцінювати значення створення всеохоплюючої системи безперервного навчання дорослих, що передбачає протягом усього трудового життя навчання та перенавчання, підвищення кваліфікації працюючих відповідно до мінливих потреб економіки, зрушень у розвитку науки, техніки, технологій, інформації. Вкрай важливою уявляється розробка національної системи пошуку молодих талановитих людей для залучення їх до активної інтелектуальної діяльності, подальшого інтелектуального зростання та найкращого практичного застосування своїх здібностей в національній економіці передусім у науці.

Наука як вагомий чинник використання та розвитку ІІЗН привертає увагу вчених-економістів з кількох причин: по-перше, вона є джерелом економічного зростання, інноваційного розвитку країни; по-друге, накопичення наукової інформації, створення нових знань стає основою для подальших наукових досліджень, передумовою піднесення конкурентоспроможності країни, її могутності в світі; по-третє, наукові дослідження пов'язані з використанням значних обсягів ресурсів, створенням принципово нових речовин, товарів, послуг, техніки, які швидко змінюють економіку і життя суспільства; по-четверте, наука зумовлює інтелектуалізацію праці. Підтримка науки означає сприяння і розвитку, і використанню ІІЗН в інтересах країни. Один з яскравих прикладів – досвід США у підтримці науки як важеля розвитку інтелектуального потенціалу та забезпечення конкурентних позицій у всіх сферах. У 1991 р. видатки на фундаментальні дослідження лише у сферах фізики, екології, медицини, біології та інших соціальних наук, де проводили дослідження 85 докторів наук, становили близько 17 млрд. дол. [108, с. 1199]. В Україні в тому ж році фундаментальними дослідженнями займалося понад 4 тис. докторів, а видатки на ці дослідження становили лише 5 164,4 млн. грн. (близько 1 млрд. дол.) [21]. У 2006 р. фінансування наукових досліджень в університетах і коледжах

США становило 31,8 млрд. дол. Більшість фінансових коштів державою направляється академічним установам в основному у вигляді грантів (28,8 млрд. дол. в 2006 р.) для підтримки наукових досліджень, які відіграють важливу роль у підготовці майбутніх інженерів та науковців [104]. Варто підкреслити, що видатки на наукові дослідження в Україні у 2006 р. були майже в 17 разів менші, ніж в США в 1991 р. та у 34 рази менші, ніж в США у 2006 р., тобто темпи відставання говорять самі за себе. Тож урахування хоча б цього чинника, а саме, активізація державної допомоги вітчизняній науці – сприяло б позитивним зрушенням у використанні та розвитку інтелектуального потенціалу в національній економіці.

Продовжуючи вивчення чинників, що впливають на ІПЗН, його залучення в економіці, варто підкреслити, що вагомість впливу тих чи інших чинників суттєво відрізняється залежно від країни, природо-ресурсних, економічних, соціальних та екологічних умов життєдіяльності, історичних, культурних традицій, типу економіки тощо.

Більшість науковців, надаючи перевагу системному баченню провідних чинників впливу на відтворення, використання та розвиток ІПЗН, вважає, що вирішальний вплив на ці процеси слід пов'язувати з освітою, наукою, технологіями, інформацією, соціальним середовищем людини.

На нашу думку вирішальне значення в ефективному відтворенні, використанні та розвитку ІПЗН має передусім сукупність соціальних та економічних чинників. Тому формування інтелектуально розвинених людей з високою мотивацією до творчої самореалізації потребує одночасної уваги до трьох головних сфер життєдіяльності: «людина вдома», «людина на роботі», «людина в суспільстві». Відповідно до цього чинниками використання та розвитку ІПЗН в першій сфері (людина вдома) мають враховуватися – умови проживання, добробут, міра задоволення потреб, у т.ч. інтелектуальних, психологічний клімат в родині, коло інтересів сім'ї, моральні та трудові цінності; в другій сфері (людина на роботі) – наявність умов для саморозвитку та кар'єрного

зростання, стимулів до праці творчого, інтелектуального змісту; психологічний клімат, привабливі умови праці та можливості підвищення кваліфікації, гідна оцінка інтелектуальної праці на підприємстві; в третій сфері (людина в суспільстві) – державна політика щодо розвитку інтелекту нації, можливості щодо самореалізації людей в економіці, в суспільному житті, включаючи участь в діяльності громадських та суспільних організацій, хобі, духовний та фізичний розвиток. Зазначене ще раз підкреслює необхідність комплексного бачення чинників, що впливають на ІІЗН.

Останніми роками чинником ключового значення, що впливає на реалізацію й розвиток ІІЗН, вчені називають інтелектуалізацію праці. Це явище означає постійне збільшення у змісті праці частки творчої, інтелектуальної складової, що зумовлено переходом до нової інформаційно-інноваційної технологічної парадигми, до постіндустріального суспільства.

Поширення процесів інтелектуалізації праці, що визначає кардинальні зміни у змісті трудового процесу, зумовлює інноваційні зміни у структурі зайнятості, збільшення частки робочих місць з високою освітньою місткістю ми називаємо інтелектуалізацією зайнятості населення. На наш погляд, чинник інтелектуалізації зайнятості населення може слугувати важливим індикатором переходу країни на інноваційний шлях розвитку.

Інтелектуалізація зайнятості населення зумовлює переоцінку важливості складових якості трудового потенціалу зайнятого населення за рахунок підвищеної уваги до рівня знань, компетенцій, здатності до розробки нових ідей, прояву творчості. Так, за результатами досліджень О. І. Амоши, В. П. Антонюк, А. І. Землянкіна та ін. науковців Інституту економіки промисловості НАН України, першість серед них належить наявності певної кваліфікації, професійної майстерності та досвіду роботи за спеціальністю (63% відповідей експертів); на другому місці адаптованість до сприйняття технологічних нововведень (46%) та розвиненість творчого потенціалу (44%), на третьому – вартість робочої сили (32%), рівень освіти (30%), можливості

використання професійних знань (24%) та особисті якості (25%), на четвертому місці – стан здоров'я (8%), ступінь стабільності трудових відносин (7%), вікова градація (2%) [1, с. 112].

До найвпливовіших чинників, що найбільше сьогодні впливають на якісні характеристики трудового потенціалу зайнятого населення, експерти відносять: якість професійної підготовки (78,6%), вартість робочої сили (62,6%), якість системи освіти (37,4%), глобалізацію ринків праці (26,7%), світову технологічну конкуренцію (25,2%), міграційні процеси (9,2%), приховані трудові відносини (7,6%), демографічну ситуацію (6,9%), рівень безробіття (5,3%), стан медичного обслуговування (4,6%) [1, с. 115]. Серед заходів впливу на підвищення якості робочої сили експерти називають: стимулювання інноваційної активності працівників (81,1% відповідей експертів), забезпечення відповідності оплати праці її результатам (75,8%), впровадження нових освітніх технологій (65,2%), поглиблення міжнародної співпраці у науково-технологічній сфері (32,6%), забезпечення доступу до глобальних інформаційних мереж та ресурсів (27,3%) [1, с. 117].

Враховуючи складність ІПЗН як об'єкта дослідження при виділенні чинників впливу на його використання та розвиток, доцільно виділяти різні рівні його формування, використання та розвитку: особистісний (інтелектуальний потенціал людини), мікрорівень (інтелектуальний потенціал підприємства, організації), мезорівень (інтелектуальний потенціал регіону), макрорівень (інтелектуальний потенціал суспільства), мегарівень (глобальний інтелектуальний потенціал населення світу).

Огляд літератури свідчить, що багатьма авторами, зокрема Л.В. Шаульською, виділяються різні рівні формування, використання та розвитку трудового потенціалу, у т.ч. його інтелектуальної складової: особистісний, мікрорівень, мезорівень, макрорівень, мегарівень (світові чинники, глобальні чинники). Виходячи з цього, сукупність чинників впливу на використання та розвиток ІПЗН в національній економіці може вивчатися багаторівнево:

– на особистісному рівні виявляють себе такі чинники, як природні (успадковані) інтелектуальні здібності; матеріальний добробут; здоров'я; виховання; атмосфера у сім'ї; культурний рівень; якість освіти; професійна підготовка; доступність інформаційних ресурсів; інформаційні здобутки; оснащення робочого місця на роботі та в побуті;

– на мікрорівні – сукупність інтелектуальних здібностей колективу; рівень освіти працівників, їх професійна підготовка, рівень кваліфікації працівників, досвід зайнятих; культурний рівень; готовність до інновацій, прояву творчої активності; рівень використовуваної матеріальної бази; рівень техніки і технологій; нематеріальні активи; умови праці, дозвілля, оздоровлення, навчання та перенавчання членів колективу; мотивацію працівників до інтелектуального саморозвитку, до реалізації інтелектуального потенціалу в процесі розробки і впровадження інновацій;

– на мезорівні виявляють себе чинники ефективної зайнятості, розгалуженість сфери зайнятості, системи освіти, науки; співвідношення кількості науковців, винахідників, новаторів до загальної кількості зайнятого населення; культурний рівень, моральність; рівень професійної підготовки і кваліфікації за видами економічної діяльності, галузями економіки; видатки домогосподарств та місцевих бюджетів на охорону здоров'я, освіту, зв'язок;

– на макрорівні вагому роль відіграє пріоритетна роль державної політики у регулюванні демографічних процесів, рівня життя населення, доходів, зайнятості, соціальної захищеності зайнятих, у розвитку освіти, науки, культури, професійної підготовки, підвищенні кваліфікації зайнятого населення, розвитку системи зв'язку, інформаційних ресурсів, вирішенні проблем захисту інтелектуальної власності, формуванні високої моральності членів суспільства, моральної, правової, екологічної, соціальної відповідальності за результати різноманітної інтелектуальної діяльності.

Варто акцентувати увагу і на тому, що ті чи інші чинники використання й розвитку ІІЗН можуть впливати ефективно або не

ефективно, у свою чергу сприяючи або не сприяючи ефективній інтелектуальній діяльності, її прибутковості. Залежно від досягнення бажаного результату поділяють чинники впливу на ефективні (їх дія врешті-решт зумовлює ефективність інтелектуальної праці, одним із вимірів якої може бути зростання доходів) та неефективні (витрати перевищують доходи від використання та розвитку інтелектуального потенціалу працівників). Отже, застосуванню (активізації) тих чи інших чинників може передувати оцінка співвідношення «доход» – «витрати».

Справедливо зауважити, що ефективність впливових чинників може мати не тільки економічні, а й соціальні виміри, що не завжди піддається грошовій оцінці або робить економічні наслідки дуже віддаленими. Наприклад, нашій історії добре відомі приклади, коли інвестування в інтелектуальну складову людського капіталу охоплювало 12-20 років і більше, проте економічна віддача у вигляді особистого заробітку залишалася неадекватною, однак при цьому людина відчувала себе вкрай затребуваною, це мало високий моральний та соціальний ефект у вигляді визнання, поваги, причетності до важливих справ тощо.

Однак в умовах ринкової економіки не можна недооцінювати економічну ефективність різноманітних важелів впливу на трудову свідомість населення, його трудову поведінку і ставлення до саморозвитку. Прагнення до освітньо-професійного зростання, прояву ініціативи, розробки нових ідей, творчої самореалізації залежить не лише від духовних цінностей, а й від економічних стимулів. Нестача або відсутність останнього, як свідчать мотиваційні теорії, може призводити до руйнації мотивів постійного інтелектуального розвитку та самореалізації [63; 88]. Одночасно слід підкреслити, що факти неефективного використання інтелектуального потенціалу інколи слугують своєрідним корисним результатом, необхідним для корегування управлінських рішень або постановки нових завдань.

Чинники, за допомогою яких відбувається в економіці відтворення, використання та розвиток ІІЗН, можуть загалом бути

об'єднані у дві великі групи: матеріальні та нематеріальні. До матеріальних чинників належать сукупність фінансових (грошових) ресурсів, які використовують у процесі регулювання демографічних та соціальних процесів, використання та розвитку інтелектуального потенціалу працівників. Йдеться, зокрема, про фінансування програм соціально-економічного та демографічного розвитку суспільства, соціального захисту населення, розвитку освіти, науки, важелі матеріального стимулювання праці, фінансування системи підвищення кваліфікації та стажування у провідних компаніях, науково-дослідних інститутах, за кордоном, фінансову допомогу в отриманні житла, забезпечення умов для відпочинку (фінансування путівок до санаторіїв), фінансування соціального пакету (медична страховка, харчування), закупівлю нового обладнання та створення сучасних комфортних робочих місць та умов праці тощо.

До нематеріальних чинників (засобів) використання та розвитку інтелектуального потенціалу належать гарантії прав людини, проголошені Конституцією України, визнання пріоритетів гідної праці, повага до людини, зайнятої трудовою діяльністю, моральна оцінка трудових досягнень, престижності будь-якої праці, забезпечення безпеки трудової діяльності, сприяння прояву творчості, підтримка творчої, інноваційної активності, збереження практики вручення грамот за ефективну інноваційну працю, сприяння створенню позитивного соціально-психологічного клімату, можливостей кар'єрного зростання, підтримка саморозвитку працівників.

Усі наявні ресурси, які можуть бути використані в інтересах розвитку інтелектуального потенціалу, за вичерпністю поділяють на вичерпні та невичерпні ресурси. До вичерпних перш за все належить потенціал техніки, машин, устаткування, фінансові кошти, природні ресурси. До невичерпних – інтелектуальні здібності людей. І що найважливіше, термін відтворення такого виду інтелектуального ресурсу серед усіх інших ресурсів є найменшим, хоча і у людини цей термін достатньо високий (проте якщо з часом техніка застаріває, то людина за знаннями і досвідом збагачується).

У процесі аналізу наукових джерел авторами з'ясовано, що в літературі не вистачає чіткого розмежування впливових чинників за стадіями (фазами) функціонування ІІЗН. З нашої точки зору, така класифікаційна ознака уявляється корисною для забезпечення спрямування адекватних заходів державної політики, що регулюють стан ІІЗН, з урахуванням стадій його розвитку. Для пояснення пропонуємо таке уточнення понять:

чинники відтворення ІІЗН – це різноманітні демографічні, економічні, соціальні, міграційні, психологічні, екологічні, технологічні та інші умови, а також заходи, важелі державної політики, які впливають, по-перше, на відтворення трудового потенціалу людини і зайнятого населення загалом, включаючи відтворення інтелектуальних здібностей (йдеться про відтворення фізичних, розумових та інших здібностей до праці в процесі трудової діяльності); по-друге, екстенсивно або інтенсивно впливають на процеси постійного і безперервного поновлення людських поколінь шляхом народжуваності і смертності, що змінюють чисельність, статеву-вікову структуру, показники здоров'я населення, генетичну спадкоємність та інші якісні характеристики, які позначаються на стані і можливостях розвитку інтелекту нації. Внаслідок дії сукупності зазначених чинників відтворення ІІЗН, як і людського потенціалу загалом, може бути за режимами: просте (відтворення характеристик відбувається в тих же самих параметрах), розширене (кількісно зростає) та звужене (у часі спостерігається кількісне зменшення ІІЗН);

чинники використання ІІЗН в національній економіці – це сукупність економічних, соціальних, політичних, правових, екологічних та інших умов, а також заходів державної політики, які впливають на можливості ефективної реалізації інтелектуальних здібностей працівників у процесі трудової діяльності; по суті це є низка різноманітних стимулів та антистимулів, що підвищують або знижують мотивацію зайнятості в інтелектуальній сфері, прояв інноваційної активності, вплив на темпи інтелектуалізації праці в економіці, прискорення або уповільнення інноваційного розвитку країни;

чинники розвитку ІІЗН в національній економіці – це умови та важелі впливу на генетично успадковану здатність людей до мислення, пізнання з метою збагачення і розвитку інтелектуальних здібностей на всіх етапах життя – в процесі виховання, навчання, трудової діяльності; для зайнятого населення визначальну роль відіграють доходи, соціальний захист, створення адекватних соціально-економічних стимулів для прояву інтелектуальної творчості, свідомого прагнення до накопичення знань, досвіду, формування навичок самовиховання, постійного інтелектуального саморозвитку. Чинники розвитку ІІЗН зумовлюють зміну освітньо-професійної структури населення, тобто спрацьовує закономірність: кожне нове покоління людей відрізняється від попереднього рівнем освіти та культури, професійно-кваліфікаційною структурою, структурою зайнятості, іншими якісними характеристиками (здатністю до інновацій, готовністю до перенавчання).

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що в управлінні національною економікою слід враховувати низку чинників використання ІІЗН, основними з них вважаємо такі: стан економічного, інноваційного розвитку держави, її фінансові можливості, конкурентоспроможність, пріоритети соціально-економічної політики, наявність національних програм використання ІІЗН; стан розвитку ринку праці, попит на працю інтелектуального змісту; форми та ефективність державного стимулювання підприємств-новаторів, творчих особистостей; рівень фінансування науково-технічних робіт та дослідницької діяльності; стан матеріально-технічного та інноваційного розвитку підприємств; рівень модернізації робочих місць, наявність та дія систем мотивації працівників до праці інтелектуального змісту, престижність такої праці в суспільстві; рівень захищеності інтелектуальної власності; рівень інтелектуалізації праці (переважання інтелектуального характеру праці над індустріальним); відповідність рівня оплати праці, соціальної захищеності працівників рівню їх освітньо-професійного розвитку, складності інтелектуальної діяльності; умови праці та відпочинку; інноваційну культуру, особливості менталітету населення, громадську думку

щодо ролі інтелектуального потенціалу та його використання в країні.

У свою чергу серед чинників розвитку ІІЗН у національній економіці вважатимемо за доцільне надавати пріоритет таким: роль освіти, науки, ефективної зайнятості, добробуту громадян; позитивні зрушення в соціально-економічному розвитку країни; стан здоров'я громадян та розвитку сфери охорони здоров'я й медичного обслуговування; рівень розвитку культури та спорту; дієвість системи відбору талановитих кадрів, системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів; сприяння з боку держави розвитку науки, освіти, нових технологій, інформаційної інфраструктури, науково-технічних робіт та дослідницької діяльності, створення та реалізація державної політики збереження та стимулювання розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення та ін.

Узагальнюючи погляди науковців, вважаємо за доцільне вдосконалити класифікацію чинників, що впливають на відтворення, використання та розвиток інтелектуального потенціалу зайнятого населення, систематизуючи їх за низкою 14 ознак:

- за загальним характером впливу (природні, економічні, інституційні);
- за об'єктом впливу (освіта, наука, технології, культура, інформація);
- за природою впливу (матеріальні, нематеріальні);
- за змістом (географічні, природо-ресурсні, демографічні, соціальні, міграційні, історичні, культурні, науково-технічні, технологічні, економічні, фінансові, організаційні, правові, ментальні, екологічні, конкурентні тощо);
- за стадіями функціонування інтелектуального потенціалу зайнятого населення у національній економіці (чинники відтворення, використання та розвитку ІІЗН);
- за терміном впливу (короткострокові, довгострокові);
- за стимулюючою дією (чинники-стимули, чинники-антистимули);
- за інтенсивністю впливу (екстенсивного впливу, інтенсивного впливу;)

- за ефективністю (ефективні, неефективні);
- за ієрархією рівнів впливу (чинники впливу на різних рівнях управління, тобто особистісні, мікро-, мезо-, макрочинники, мегачинники – чинники світового рівня, чинники глобального впливу);
- за складовими впливу (інтелектуальний потенціал зайнятого населення; організаційно-структурний капітал; капітал взаємодії з інститутами ринку);
- за напрямками впливу (освіта, наука, виробництво, сфера послуг, побут);
- за легальністю впливу (чинники відкритої (прозорої) дії, тіньові);
- за наслідками впливу (чинники позитивної та негативної дії).

Авторська версія класифікації чинників використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення (див. табл. 2.1) розвиває та поглиблює наукові уявлення про множину та різноманітність чинників, що впливають на формування, розвиток та використання в економіці інтелектуального потенціалу зайнятого населення на різних економічних рівнях, з різною силою, спрямованістю, інтенсивністю та ефективністю. Розроблену класифікацію доцільно враховувати у побудові засад державної стратегії використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення у національній економіці.

Зауважимо, що перелік наведених чинників, як це засвідчують результати досліджень вітчизняних авторів, недостатньо враховується в державній політиці України, що зумовлює відставання в інноваційному розвитку країни, низьку конкурентоспроможність вітчизняної продукції на світових ринках. У сфері зайнятості це зумовлює повільні темпи інтелектуалізації праці, недовикористання інтелектуального потенціалу зайнятого населення, незатребуваність в економіці багатьох талановитих фахівців, зокрема молоді, випускників вищих навчальних закладів, низьку мотивацію до безперервного навчання, масову неготовність до інновацій.

Класифікація чинників використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення

<i>№</i>	<i>Класифікаційна ознака</i>	<i>Різновиди чинників</i>
1	за характером впливу	1) природні; 2) економічні; 3) інституційні
2	за об'єктом впливу	1) освіта; 2) наука; 3) культура; 4) технології; 5) людина; 6) інформація
3	за природою впливу	1) матеріальні; 2) нематеріальні
4	за терміном впливу	1) довгострокові; 2) короткострокові
5	за стадіями функціонування ІІЗН	чинники відтворення, використання, розвитку
6	за інтенсивністю	екстенсивного, інтенсивного впливу;
7	за стимулюючою дією	чинники-стимули, чинники-антистимули
8	за ієрархією рівнів впливу	особистісні, мікро-, мезо-, макрочинники, чинники світового рівня (чинники глобального впливу)
9	за ефективністю	1) ефективні; 2) неефективні
10	за складовими впливу	1) інтелектуальний потенціал зайнятого населення; 2) організаційно-структурний капітал; 3) капітал взаємодії з інститутами ринку
11	за напрямками впливу	1) освіта; 2) наука; 3) виробництво; 4) сфера послуг 5) побут 6) система виховання
12	за змістом	географічні, природо-ресурсні, демографічні, соціальні, міграційні, історичні, культурні, науково-технічні, технологічні, інвестиційні, економічні, фінансові, організаційні, правові, ментальні, екологічні, конкурентні та інші.
13	за легальністю	1) відкриті; 2) тіньові
14	за наслідками	1) чинники позитивної дії; 2) чинники негативної дії.

Примітка. Складено за джерелами [69; 89; 7; 14; 32; 49; 8; 84].

Узагальнення наукової думки дозволяє стверджувати, що перепони у забезпеченні ефективного відтворення, розвитку та використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення в Україні слід пов'язувати передусім з таким:

– дією демографічних чинників – старінням населення, загальним погіршенням стану здоров'я працівників, що унеможливорює ефективну трудову віддачу, обмежує приток молоді робочої сили на підприємства;

- відсутністю державної програми збереження та розвитку інтелектуального потенціалу населення країни;
- дією чинників зниження якості освіти в результаті недостатнього фінансування державою освітніх закладів та знецінення престижності інтелектуальної праці вчителів та науково-педагогічних працівників;
- недостатнім фінансуванням науки в Україні, а тому неможливістю за допомогою держави ефективно розвивати фундаментальні та прикладні дослідження, своєчасно впроваджувати у практику нові ідеї і розробки;
- низькою часткою інноваційно активних підприємств (останніми роками (лише 10-14% в той час як в розвинених країнах ця частка становить понад 60%), що зумовлює незатребуваність інтелектуально розвинених особистостей на виробництві;
- недосконалою системою мотивації населення до використання та розвитку інтелектуального потенціалу, невирішеними проблемами захисту інтелектуальної власності;
- нерозвиненою інноваційною культурою, особливостями національного трудового менталітету, масово неадаптованого до ринкової економіки, що зумовлює поширену неготовність до інновацій, нерозуміння багатьма керівниками потреби в інтелектуалізації праці, інвестуванні у розвиток персоналу, постійному підвищенні кваліфікації, забезпеченні гідної оплати та сприятливих умов праці;
- недостатньо розвиненою законодавчою та інституційною базою для стимуляції підприємницької активності у сфері технологічного розвитку;
- відсутністю розвиненого макроекономічного бізнесового середовища, сучасної інформаційної інфраструктури, що гальмує рух до формування знаннєвої економіки загалом.

Переважаюча негативна дія таких чинників свідчить про некеріваність використанням та розвитком інтелектуального потенціалу зайнятого населення в економіці України. Теоретичний аналіз доводить, що злам такої ситуації залежить від наукового пошуку прийнятних методів державного впливу на ці процеси.

2.2. Методи державного впливу на процеси формування та використання інтелектуального потенціалу населення

Світовий досвід та наукові дослідження підтверджують, що на тлі всеохоплюючої глобалізації, загострення міжнародної конкуренції керованість розвитком та використанням ІІЗН в економіці країни залежить передусім від держави, яка має піклуватися про збереження та розвиток інтелекту нації, якісний людський розвиток на основі підвищення конкурентоспроможності економіки, задоволення інтересів суспільства загалом, а не окремих груп населення або корпорацій. Інноваційний вектор розвитку країн світу змушує підпорядкувати завдання управління національною економікою і ІІЗН зокрема цілям побудови економіки знань.

В умовах, коли джерелом нарощування національного багатства і конкурентних переваг стає людський інтелектуальний потенціал, посилення ролі держави у процесах його формування, розвитку та реалізації в економіці стає об'єктивно необхідним, незважаючи на різноманітні джерела фінансування [76; 78; 81; 82; 97].

Успіх державного управління цими процесами залежить від застосування системи різноманітних правових, економічних, адміністративних, організаційних, фінансових та інших методів і інструментів, які врешті-решт дозволять отримати позитивні зрушення у розвитку людини, технологій, суспільних інституцій, макроекономічного середовища. Вибір таких методів в Україні має підпорядковуватися впровадженню нової моделі економіки, що будується на засвоєнні нових знань і технологій. З цього приводу уявляється слушною думка В. М. Геєця: «У сучасних умовах міжнародної конкуренції взагалі не маємо іншого вибору для України щодо моделі динамічного економічного розвитку, ніж мобілізація національного потенціалу для досягнення ефективного вписування української економіки у технологічну траєкторію еволюції людської цивілізації, яка сьогодні обумовлюється спроможністю країн реалізувати концепцію знанневої економіки»

[81, с. 355]. Поділяємо позицію В. М. Геєця, Ю. М. Бажала та інших вчених Інституту економіки та прогнозування НАН України в тому, що розбудова такої економіки має:

1) виходити з розробки комплексної національної стратегії формування і забезпечення стабільного розвитку знаннєвої економіки;

2) передбачати реалізацію такої стратегії за умов широкої соціальної бази підтримки, включаючи, крім державних керманців, приватний сектор, освітян, науковців, інноваторів, інституції громадянського суспільства, мас-медіа тощо;

3) забезпечуватися за умов тісної кооперації, координації ключових секторів економіки, що обумовлюють рух до знаннєвої економіки, прискорене створення інформаційної мережі для широкого доступу до сучасних знань [81, с. 356].

Усі зазначені вище умови розбудови знаннєвої економіки тісно пов'язані з реалізацією та розвитком інтелектуальних здібностей людей (тобто ІІЗН), включених у цей процес.

Авторами сформовано концептуальну схему (рис. 2.2), яка розвиває зазначені підходи, ілюструючи тісний зв'язок регулювання інтелектуальним потенціалом зайнятого населення з координованим розвитком п'яти управлінських сегментів державної політики у побудові знаннєвої економіки.

Для того, щоб у русі до знаннєвої економіки держава ініціювала появу суспільства дійсно висококваліфікованих, мобільних і творчих особистостей, поступово створюючи систему відповідної економічної мотивації, інституціональне середовище, ефективну інноваційну систему, сприятливе бізнес-середовище, належну інформаційну інфраструктуру, адекватне культурне середовище, включаючи інноваційну культуру, важливо, щоб вибір методів державного впливу на ІІЗН спирався на науково обґрунтовані принципи його використання та розвитку.



Рис. 2.2. Концептуальна схема зв'язку державного регулювання розвитку та використання ІПЗН з основними сегментами державної політики розбудови знаннєвої економіки

Примітка. Схема розвиває наукові підходи за джерелом [81, с.356]

Виходячи з теорії людського капіталу, узагальнюючи думки вчених щодо необхідності демократизації свобод [28], пропонуємо вважати пріоритетними такі принципи державного регулювання використанням та розвитком ІПЗН в національній економіці:

- визнання свободи інтелектуальної творчості;
- повага до особистості людини-творця, результатів його праці;
- визнання об'єктивною реальністю процес інтелектуалізації праці;
- визнання недоторканості інтелектуальної власності;
- непротиставлення інтелектуалізації суспільства загальній логіці прогресивних змін, їх синхронізація і взаємодоповнення;
- визнання тісного взаємозв'язку інтелектуалізації та інформатизації;
- забезпечення адекватності оцінки інтелектуальної праці зайнятого населення вигодам, отримуваним від неї на рівні підприємств, регіонів, економіки держави;

– визнання необхідності активного включення процесів використання та розвитку ІІЗН в міжнародний поділ праці в умовах зростання ролі масових комунікацій, ІТ-технологій.

Виходячи з аналізу наукової думки, розкриття сутності ІІЗН (див. п. 1.2), визначення чинників, що на нього впливають (див. п. 2.1), вважаємо, що в національній економіці методи державного впливу на ІІЗН мають спрямовуватися на:

– розвиток людини (інструменти та важелі державної політики, спрямовуються на створення умов для здорового способу життя, збереження та зміцнення здоров'я, сприяння якісному людському розвитку на основі забезпечення якісної освіти, добробуту, зростання тривалості життя, створення спеціальних національних програм, які сприятимуть поліпшенню демографічного розвитку, творчому, фізичному та розумовому розвитку населення, формуванню інтелектуальної еліти, інтелектуалізації зайнятості населення зокрема за рахунок скорочення частки важкої фізичної праці за допомогою її механізації, автоматизації, комп'ютеризації, збільшення інтелектоємних робочих місць, удосконаленню програм підвищення кваліфікації працівників, забезпеченню ефективної зайнятості представників інтелектуальної праці за рахунок стимулювання творчої та інноваційної активності; допомоги працівникам у самонавчанні та саморозвитку, розвитку національної культури (оновлення трудового менталітету у напрямі його адаптації до конкурентних відносин, позитивного сприйняття інновацій, формування інноваційної культури; етикет ділових відносин, прозорість використання інтелектуального потенціалу), інформації (вільний доступ до джерел інформації на основі розвитку інформаційної інфраструктури, а саме – інтернету, бібліотек, інформаційних стендів, доступу до наукової інформації тощо);

– розвиток освіти (фінансування освіти, підвищення якості освіти, реформування діяльності навчальних закладів, їх модернізація, забезпечення доступності якісної освіти для усіх верств населення);

– розвиток науки (фінансування наукових та науково-технічних робіт, сприяння кількісному та якісному зростанню наукових кадрів, підвищення ефективності виконання наукових робіт, підвищення конкурентоспроможності наукових розробок, їх відповідності перспективним потребам національної економіки та попиту на світових ринках);

– розвиток технологій та масових комунікацій (сприяння створенню нових і вдосконаленню існуючих технологій виробництва, підвищенню рівня використання сучасних енерго- та ресурсозберігаючих технологій, сприяння інноваційному розвитку підприємств, організацій, розробці нових технологій, наприклад, на основі пільгового оподаткування підприємств, які створюють та використовують у виробничому процесі нові технології, надання державного замовлення на певні розробки тощо).

Результативність державної політики в регулюванні ІІЗН в Україні залежить від спроможності держави залучити чинники позитивної дії та дієві важелі для активізації розвитку ІІЗН та його використання на всіх рівнях регулювання економікою з найбільшим економічним та соціальним ефектом.

Зауважимо, що в кожній країні залучення певних методів та інструментів (регуляторів, важелів) державного регулювання ІІЗН в системі управління національною економікою має свою специфіку, проте неодмінно є характерні спільні риси, що їх об'єднують. Розкриємо далі сутність методів державного регулювання ІІЗН, що склалися у світовій практиці.

Узагальнюючи наукові джерела, класифікуємо методи державного регулювання розвитком і використанням ІІЗН в системі управління національною економікою: по-перше, за формами впливу: методи прямого та непрямого впливу; по-друге, за засобами впливу: правові, адміністративні, інституційні, фінансово-економічні, морально-пропагандистські тощо.

Наші уявлення про основні методи впливу держави на реалізацію та розвиток ІІЗН в національній економіці подаємо у вигляді схеми, розробленої авторами (рис. 2.3).

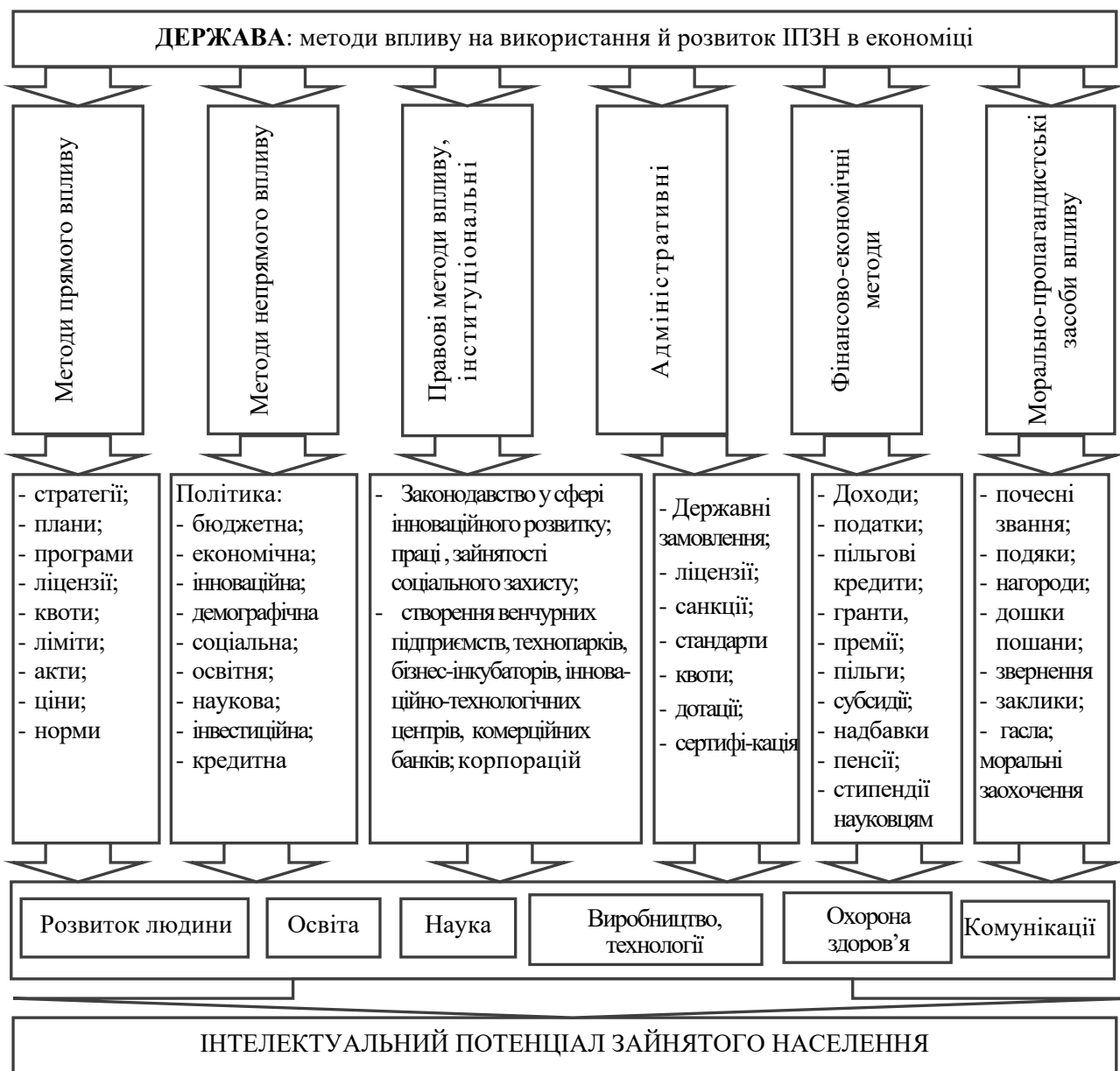


Рис. 2.3. Систематизація методів впливу держави на використання та розвиток інтелектуального потенціалу зайнятого населення в економіці

До основних інструментів прямого державного регулювання відносимо: нормативно-правові акти, плани, стратегії, національні програми, цільові комплексні програми, державні замовлення, централізовано встановлені ціни, нормативи, ліцензії, квоти, державні бюджетні витрати, ліміти тощо.

Методи непрямого регулювання торкаються опосередкованого впливу на об'єкти через їх економічні інтереси шляхом створення певного економічного середовища, яке змушує їх діяти в потрібному державі напрямку. До інструментарію таких методів

належать важелі фіскальної, бюджетної, грошово-кредитної, інвестиційної, амортизаційної, інноваційної, економічної, соціальної, наукової, освітньої, демографічної політики, засоби морального заохочення та переконання. Держава в особі органів влади реалізує згадані методи на всіх сегментах регулювання в цілому, в тому числі в частині використання та розвитку інтелектуального потенціалу населення. У сфері зайнятості пріоритетними обираються дії та заходи, які забезпечують підвищення конкурентоспроможності робочої сили на основі стимулювання різних форм навчання та перенавчання, розширення сфери зайнятості з метою зниження безробіття, скорочення інтелектуальної та іншої трудової міграції, забезпечення гідних доходів та соціальної захищеності працюючих, передусім висококваліфікованих фахівців.

Окреслені методи, як це вже було зазначено, спрямовуються на розвиток людини (населення), освіти, науки, виробництва, технологій, комунікацій, безпосередньо впливаючи на процеси використання й розвитку ІІЗН в економіці країни.

Правові методи державного регулювання використання й розвитку ІІЗН стосуються загалом обов'язкових для виконання юридичних норм (правил) поведінки всіх суб'єктів права – органів влади, роботодавців, найманих працівників тощо. Необхідний у цьому разі примус або формування економічних інтересів забезпечується розвитком громадської свідомості та силою державної влади. Предмет правового регулювання стосується відносин: між державою (державними органами) і суспільством, громадянами, суб'єктами господарської діяльності; «всередині» держави, між її органами з приводу розподілу повноважень, визначення їхнього правового статусу; між суб'єктами господарської діяльності (виробник – посередник, замовник – підрядчик, боржник – кредитор, власник – орендар); відносини між людьми. Стрижнем такого регулювання є розробка та юридичне закріплення норм (правил) поведінки суб'єктів економічних відносин з традиційним виокремленням трьох основних елементів: гіпотези (зазначаються умови, обставини, ситуації у сфері економічних відносин, з настанням яких норма набирає чинності),

диспозиції (визначає права або обов'язки учасників відносин) й санкції (заходів адміністративно-правового примусу в разі невиконання обов'язків учасниками економічних відносин). До відомих форм правового регулювання в Україні належать: Конституція та закони України; укази й розпорядження Президента України; постанови та інші акти Верховної Ради, постанови й розпорядження Кабінету Міністрів, нормативно-правові акти центральних органів (міністерств, відомств); нормативні акти місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, які стосуються використання та розвитку ІЗН, захисту інтелектуальної власності, розвитку освіти, науки, науково-технічної та інноваційної діяльності.

Адміністративні методи державного регулювання використання та розвитку ІЗН стосуються впливу державного органу або посадових осіб на дії виконавців через встановлення їхніх обов'язків, норм поведінки та віддавання команд (наказів, розпоряджень); безальтернативного вибору способів вирішення завдань, варіанта поведінки; обов'язковості виконання наказів, розпоряджень; відповідальності суб'єктів господарювання за ухилення від виконання наказів, порушення законодавства, наприклад, у частині затримання виплати заробітної плати, дискримінації у залученні до трудової діяльності, зокрема праці інтелектуального змісту, за ознаками віку, статі, національності тощо.

Зауважимо, що адміністративні методи впливають з необхідності регулювати «інтелектуалізовані» види економічної діяльності з точки зору захисту інтересів інтелектуальної власності громадян, суспільства в цілому, збереження природного середовища. В економічно розвинутих країнах за нормальних умов такі методи відіграють другорядну роль. Їх використання стає доцільним тоді, коли ринковий механізм і економічні засоби виявляються недостатніми або діють надто повільно. Серед їх інструментів – ліцензії (дозволи на здійснення окремих видів діяльності), квоти (визначення частки у виробництві, споживанні, експорті, імпорті товарів та послуг), санкції (заходи держави, спрямовані на покарання суб'єктів, які не виконують установлених

правил діяльності, через неустойки, штрафи, пеню), норми (суспільне необхідні витрат ресурсів та правила поведінки), стандарти (єдині норми за типами, марками, параметрами, розмірами і якістю виробів, а також за величинами вимірювань, методами випробування та контролю, правилами пакування, маркування та зберігання продукції). Проте і правові, і адміністративні методи, торкаючись такого об'єкта, яким є ІЗН, потребують обережного застосування. Надмірний контроль може бути шкідливим для підприємництва, приватної ініціативи.

До фінансово-економічних методів, що створюють економічне підґрунтя розвитку та використання ІЗН в національному господарстві, відносимо стимули фінансово-економічного характеру за рахунок:

- дії механізмів бюджетного та позабюджетного фінансування інноваційної діяльності;
- механізмів державного замовлення на інноваційні розробки на основі конкурсного відбору кращих підприємств-виконавців;
- надання пільгових позик, грантів, дотацій на розробку інноваційних проектів;
- дії інститутів кредитування інноваційних підприємств;
- страхування інноваційних ризиків;
- сприяння з боку держави венчурному інвестуванню (наданню коштів приватних (зокрема, венчурних) інвесторів на цілі розробки нових технологій).

Для кращого застосування інтелектуального потенціалу працюючого населення в інноваційній діяльності держави світу також застосовують:

- інституціональні методи впливу: систему сертифікації якості товарів, продукції, послуг, розробку стандартів якості; інфраструктуру доступу до інформаційних джерел – банків даних та баз знань; патентні підрозділи; створення центрів інжинірингу, венчурних підприємств, технопарків, бізнес-інкубаторів, інноваційно-технологічних центрів, створення потужних промислово-фінансових груп, комерційних банків, корпорацій, некомерційних організацій, домашніх господарств, розвиток інститутів середнього та малого бізнесу;

– низку регуляторних важелів: розробку методик, нормативних документів;

– фіскальні методи: зниження ставок податку на прибуток підприємств, які організують постійне навчання та перенавчання персоналу підприємства, здійснюють інноваційну діяльність; надання податкового кредиту; звільнення від оплати податку на прибуток, отриманого власниками майнових прав інноваційних і венчурних фірм; введення пільгової амортизації для інноваційних фірм.

Про роль останніх методів слід сказати окремо. Відомо, що кінцевий результат ефективного розвитку та використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення в національній економіці виявляє себе у зростанні ВВП, добробуту населення, позитивних зрушеннях людського розвитку, нарощуванні випуску нових товарів, послуг, продукції, конкурентоспроможних на світових ринках праці. Для стимулювання інноваційного розвитку, а через нього – економічного зростання, НТП, забезпечення конкурентних переваг вітчизняної економіки, – надзвичайно велике значення мають важелі податкової політики. Вони спрацьовують за двома напрямками: визначення видів податків і встановлення податкових ставок; надання податкових пільг окремим суб'єктам (особам) з метою позитивного впливу на інвестиційний клімат в цілому. Сприятлива для інноваційного розвитку податкова політика, гнучке застосування фіскальних методів завжди активізує розвиток бізнес-середовища, підприємницьку та інноваційну активність, позитивно впливає на потребу підприємств у залученні інтелектуального потенціалу науковців, дослідників, висококваліфікованих фахівців.

Застосування економічних та фінансових методів державного регулювання використання і розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення дає змогу створювати економічні умови, які спонукають суб'єктів ринку діяти в необхідному для суспільства напрямі, вирішувати ті чи інші завдання згідно із загальнодержавними інтересами щодо інноваційного розвитку країни.

Перш за все це торкається збереження права працездатного населення, яке прагне зайнятості, на вільний вибір своєї трудової поведінки, професії, навчального закладу для навчання, місця працевлаштування, вільних можливостей застосування та розвитку в процесі трудової діяльності набутого досвіду і знань.

По-друге, це стосується роботодавців, які використовують працю найманих працівників, залучаючи їх інноваційний потенціал в інтересах діяльності підприємств, установ, організацій. Держава має координувати та стимулювати процеси залучення інтелектуального потенціалу зайнятого населення в інтересах їх постійного освітньо-професійного зростання, отримання економічного, інноваційного, соціального, технологічного, екологічного та іншого ефекту від використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення, включаючи задоволеність населення змістом та умовами праці, зростанням доходів, можливостями самореалізації.

Економічні та фінансові методи, що застосовуються у світовій практиці для стимулювання розвитку та використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення не обмежуються рівнем держави, хоча на рівні підприємств, організацій та установ вони набувають дещо іншого змісту.

Йдеться про широкий перелік методів мотивації освітньо-професійного зростання, трудової діяльності інтелектуального, творчого змісту, зокрема на основі розробки та впровадження спеціальних мотиваційних систем, які передбачають заохочувальні виплати, премії за розробку і впровадження нових ідей і розробок, різноманітні соціальні пакети, форми соціальної підтримки кращих раціоналізаторів, дослідників та їхніх сімей, а також надання пільг, позик, грантів, поширення доступу до новітніх джерел інформації, патентування винаходів. Незважаючи на специфіку організації й стимулювання праці інтелектуального змісту в різних країнах, вони спрямовуються на максимально ефективне використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення, його розвиток в інтересах інноваційних зрушень (див. табл. 2.2).

Порівняння особливостей використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення в Японії, США та Західній Європі

<i>Критерії</i>	<i>Компанії Японії</i>	<i>Корпорації США</i>	<i>Фірми Західної Європи</i>
Термін зайнятості	Довгостроковий; довічна зайнятість в одній компанії	Короткострокова зайнятість за наймом	Зайнятість за наймом на контактних умовах з різними термінами
Оплата праці: специфічні підходи	Принцип пріоритету стажу при оплаті праці та службових призначеннях	Оплата за індивідуальними результатами; 1/3 оплати праці виступає заохоченням інновацій (премії); соціальні пакети	Індивідуалізація оплати праці із заохоченням участі у розробці та впровадженні інновацій (премії, бонуси; спеціальні соціальні пакети)
Адміністративний контроль: особливості	Обмеження жорсткого контролю в ім'я колективної творчості	Формальний контроль: довіра як умова прояву відповідальності, творчості, самореалізації	Зниження контролю: надання можливостей для прояву творчого підходу до виконання завдань (гнучкий графік тощо).
Головні акценти в роботі	Якість; координація та співробітництво у досягненні нових ефективних результатів	Ефективність, якість, швидкість; нові ідеї, зростання якості продукції, послуг, економія часу, сировини	Ефективність, ініціатива; віддача від інвестицій в людський капітал
Прийняття рішень	Колективне	Колективне з одночасним розширенням повноважень	Активне залучення фахівців до прийняття рішень
Підвищення кваліфікації	Постійне навчання без відриву від основної роботи за рахунок компанії	Безперервне навчання та підвищення кваліфікації за рахунок корпорацій, державних програм	Спеціальні програми підвищення кваліфікації та стажування за рахунок фірм та надання грантів держави
Відбір талановитих фахівців	Запрошення випускників ВНЗ на стажування і роботу	Вербування випускників ВНЗ інших країн та більш досвідчених працівників	Вербування випускників ВНЗ, переманювання з інших фірм

Примітка. Складено авторами за джерелами [90-114].

Завдяки державній підтримці інноваційного розвитку підприємств, чимало інноваційних фірм США, Японії, Західної Європи зацікавлені вивчати мотиваційні теорії, залучати спеціальних фахівців для розробки мотиваційних систем,

особливих формул оплати праці, таблиць визначення винагород за участь у розробці інновацій, спираючись на відповідну шкалу експертного оцінювання нових ідей за ступенем ефективності, новизни, умов запровадження, витрат праці. Наприклад, в американських корпораціях «Крайслер», «Форд», «Дженерал моторс», «ІБМ» заохоченням інновацій виступає змінна частина заробітку, застосовуються спеціальні винагороди за нові ідеї (див. табл. 2.3), надаються права купівлі акцій за пільговими цінами, можливості туристичного відпочинку, соціальні пакети.

Таблиця 2.3

Заохочення авторів нових ідей у корпораціях США

Заохочення	Зміст заохочення
Нагорода за видатне нововведення	Премія до 50 тис дол., призначається щорічно за ідеї, які суттєво вплинули на результати діяльності фірми
Нагорода за кращий патент року	500 дол., свідоцтво або почесний знак за важливий патент
Нагорода за найбільш творчу ідею	Премія до 15 тис. дол., почесний знак за творчу ідею (призначається щорічно)
Нагорода за колективне досягнення	Свідоцтво або почесний знак за значні колективні успіхи
Висунення на Дошку пошани за досягнення останніх років	Портрети з перерахуванням заслуг (досягнень) розміщуються у вестибюлі або окремому залі

Примітка. Складено авторами за джерелом [68, с.63].

Окреслене доводить, що методи державного впливу на розвиток і використання в економіці людського інтелектуального потенціалу мають постійно збагачуватися за рахунок здобутків мотиваційних теорій і досвіду їх впровадження. Це є необхідним для того, щоб процеси нагромадження, якісного відтворення, інвестування використання та розвитку в економіці людського інтелектуального потенціалу мали цілком завершений характер, забезпечуючи реалізацію цілей і потреб держави, роботодавців і найманих працівників.

Вивчення світового досвіду показує, що недооцінка значення мотивації населення до ефективної зайнятості та інтелектуального розвитку часто стає причиною інтелектуальної міграції, веде до інтелектуальних та економічних втрат. Такий економічний програш

країни часто супроводжується економічним вииграшем інших країн, які не лише інвестують в освіту, науку, інтелектуальний потенціал зайнятого населення власної країни, а й отримують віддачу від запрошення фахівців, підготовлених іншими країнами.

Наприклад, США завдяки цілеспрямованій державній політиці стали центром залучення висококласних фахівців, зокрема талановитої молоді з усього світу: Конгрес США тільки на 2002 р. збільшив в'їздну квоту по візі для професіоналів вищої кваліфікації з 115 тис. до 195 тис. чол. В результаті США концентрує найбільшу частку світового ресурсу кваліфікованої робочої сили – 22%, що стає запорукою економічної могутності і якості життя. Не менш активні спроби залучити іноземних фахівців сьогодні робить Канада. Німеччина завдяки державній програмі ініціювала програму із залучення іноземних студентів, вчених і фахівців з інформаційних технологій. Аналогічні зусилля починають робити Сінгапур, Малайзія, Китай, Японія [48; 49, с. 69-72; 106]. Держави більшості розвинених країн, керуючись національними стратегіями зростання освіченості населення, програмами інноваційного розвитку, наділяють пільгами в оподаткуванні підприємства, які навчають персонал, підтримують застосування нетрадиційних форм зайнятості (дистанційна, телероботи, графіки неповного робочого дня тощо), залучають до виконання інноваційних проєктів [49, с. 69].

Досвід розвинених зарубіжних країн переконує в тому, що передусім від держави залежить створення нових модернізованих робочих місць, сприяння у працевлаштуванні талановитої молоді, забезпеченні гідного стимулювання трудової діяльності працюючих з урахуванням рівня знань, кваліфікації, участі в розробці нових ідей, трудової та інноваційної активності [106; 107]. Найкраще мотивують зайняте населення до кращого використання та розвитку інтелектуального потенціалу такі заходи:

- реалізація національних програм щодо забезпечення гідної праці та соціальної захищеності працюючого населення [35, 54, 56, 107];

- виконання державних програм щодо стимулювання освіченості населення, безперервного навчання та перенавчання дорослих [49; 68; 107];

- індивідуалізація оцінки трудового внеску, заохочення творчості, участі у розробці і впровадженні інновацій [30; 68; 77];

- забезпечення сприятливих та безпечних умов праці, широкого доступу до джерел інформації; користування гнучким графіком роботи [106, 114];

- поширення позитивної корпоративної культури [75, с. 319].

Оцінюючи стан мотивації населення України до ефективної зайнятості та використання власного інтелектуального потенціалу, вітчизняні науковці виділяють такі проблеми, що гальмують інноваційний розвиток країни:

– поширена економічна пасивність зайнятого населення, пов'язана з відчуженням від ефективної праці, її результатів, звичкою до патерналізму держави (в радянські часи); для порівняння: у США вважають роботу головною справою життя 50% працездатного населення, в Швеції – 45%, у Німеччині – 25%, а в країнах СНД і в Україні – лише 10% [84, с. 260], тобто у 5; 4,5; 2,5 разів менше;

– поширена пасивність безробітного населення у пошуку роботи, а зайнятого населення – у підвищенні конкурентоспроможності шляхом освітньо-професійного розвитку (більшість безробітних не налаштована на активний пошук роботи і мобілізацію власних сил; більшість зайнятих не дбає про постійне підвищення своєї конкурентоспроможності) [84, с. 259];

– низький рівень прагнень до ефективної трудової зайнятості у сфері інновацій, що потребує постійного інтелектуального розвитку (песимістично налаштований кожен восьмий безробітний з коротким терміном пошуку зайнятості, кожен сьомий – з тривалим терміном пошуку) [84, с. 261];

– зневіра більшості населення в ідеалах чесної праці та можливостях досягти добробуту на її основі [35, 36, 49].

Все це вказує на недосконалість існуючих методів державного впливу на використання й розвиток ІІЗН в економіці України,

необхідність глибокого дослідження причин такого явища, можливостей його подолання.

Поділяємо думку О.І. Амоши, В.П. Антонюк, А.І. Землянкіна в тому, що зміни на краще мають відбутися передусім з активізацією таких методів впливу на ІПЗН, як: стимулювання результативної інноваційної праці; мотивація до нововведень (матеріальна і нематеріальна); інвестування розвитку інтелектуального потенціалу працівників; фінансування розробок і реалізації інноваційних проектів; соціально-психологічна підтримка інноваторів [1, с. 189]. Одночасно не можна не погодитися з тим, що реалізація цих підходів вимагає підвищення ролі держави в цих процесах.

2.3. Теоретико-методичні підходи до оцінювання інтелектуального потенціалу зайнятого населення в національній економіці

Аналіз наукової думки засвідчує, що існуючі в літературі методичні підходи до оцінювання інтелектуального потенціалу зайнятого населення, його використання та розвитку в національній економіці, містять чимало дискусійних моментів, залишаються багато в чому суперечливими. Причини неоднозначних підходів науковців до оцінки інтелектуального потенціалу зайнятого населення, на наш погляд, є багатоаспектними:

по-перше, вони лежать у площині нечіткості категоріального апарату, що зумовлює різне бачення методів оцінювання інтелектуального потенціалу зайнятого населення, адже теорія використання та розвитку інтелектуального потенціалу країни все ще перебуває на стадії становлення;

по-друге, протиріччя в поглядах пов'язані з різними науковими школами, які зосереджують увагу на різних аспектах ролі, використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення (при цьому одні автори тяжіють до концепцій людського капіталу, інші – спираються на традиційні уявлення про трудовий потенціал і зайнятість, частина авторів виходить суто з

концепції макроекономіки, дехто буде свої погляди лише на рекомендаціях ПРООН, Комісії ЄС тощо);

по-третє, зумовлені істотними розбіжностями у відображенні статистикою різних країн, неузгодженостями у характеристиках інтелектуального потенціалу зайнятого населення.

Справедливо акцентувати увагу на тому, що інтелектуальний потенціал зайнятого населення в національній економіці складно піддається вимірюванню, оскільки його величина безпосередньо не відображається у статистичних даних у чистому вигляді. У вітчизняній економічній науці в методологічному плані залишається багато складних та невирішених питань щодо кількісно-якісних характеристик інтелектуального потенціалу зайнятого населення, переліку галузей, які активно його застосовують, формуючи сектор знань (сьогодні такий сектор включає у статистичних збірниках по національних рахунках лише 25 укрупнених галузей, серед них окремо наводяться дані лише у галузі науки і наукового обслуговування). Доречно підкреслити, що дані статистичних щорічників України і зарубіжних країн не збігаються ані за колом видів економічної діяльності, що формують сектор знань, ані за переліком показників використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення, не говорячи про успадковану з радянських часів непорівнянність частини показників освіти і науки з міжнародними стандартами та рекомендаціями. Якщо в офіційній статистичній інформації Держкомстату України у розділах, що стосуються освіти, науки, інновацій та інформатики можна знайти показники щодо кількості організацій вищої освіти і науки, студентів, підготовки наукових кадрів, їх складу, обсягу виконаних ННТР, їх фінансування, то значно складнішим постає характеристика визначення ефективності процесу використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення, з'ясування співвідношення витратності та результативності цих процесів в межах окремих галузей сектору знань.

Попри численні складнощі, оцінювання інтелектуального потенціалу зайнятого населення, стану його використання та розвитку в національній економіці є надзвичайно важливою

справою для розробки науково обґрунтованих стратегій розвитку економіки, орієнтованої на знання. Серед зарубіжних вчених цим питанням присвячували публікації І. Аренков [3], В. Іноземцев [28], Томас А. Стюарт [78], Л. Едвінсон [89], З. Гриліхес [99] та ін., серед вітчизняних вчених – Е. Лібанова [36], В. Онікієнко [49], І. Петрова [53], Є. Селєзньов [60], П. Цибульов [86], А. Чухно [87], Л. Шаульська [88] та інші. Проте в теорії накопичено різні підходи до оцінки людського інтелекту та його ролі в економіці.

Так, у ХХ ст. з'явилися методи оцінки інтелекту працівників (і населення загалом) за допомогою тесту IQ, що дозволяє кількісно оцінити рівень розвитку інтелекту людини за допомогою коефіцієнту інтелекту (IQ) відносно рівня інтелекту середньостатистичної людини такого ж віку. Ці методи інколи використовують менеджери західних компаній для відбору на роботу найбільш талановитої молоді. Такі тести розраховані на загальну оцінку розумових здібностей, а не рівня знань [100], проте частково можуть характеризувати потенційні можливості інтелекту зайнятого населення.

Більш поширеним є спосіб оцінки інтелектуального потенціалу працівників у межах оцінки інтелектуального потенціалу компаній і корпорацій, зокрема за допомогою такого поетапного оцінювання:

I-й етап – аудит інтелектуального потенціалу компанії, у т.ч. його людської складової (на основі отриманих результатів аудиту розробляється карта інтелектуального потенціалу, яка дозволяє ідентифікувати склад та структуру інтелектуальних активів компанії для подальшого їх обліку, оцінки і аналізу, а також визначення проблем, пов'язаних із функціонуванням компонентів людського інтелектуального потенціалу);

II-й етап – оцінка (кількісний вимір) інтелектуального потенціалу та його компонентів (конкретна методика оцінки залежить від структури інтелектуального потенціалу, при цьому особливого значення надають оцінці величини людського капіталу. Отримані дані стають підставою для формування звіту про інтелектуальний потенціал компанії);

III-й етап – оцінка дієвості управлінського обліку інтелектуального потенціалу, що супроводжується формуванням відповідної звітності (положень по веденню обліку інтелектуального потенціалу, документообігу при веденні обліку інтелектуального потенціалу, форм управлінської звітності з обліку інтелектуального потенціалу і його компонентів).

IV-й етап – оцінка ефективності управління знаннями персоналу (цей процес є основою управління інтелектуальними активами компанії на основі перетворення знань у вартість, накопичення та інтенсивне використання інтелектуального потенціалу). Важливим є аналіз зв'язків інтелектуальних активів з іншими активами компанії, а також ступінь впливу інтелектуальних активів на бізнес-процеси компанії [50]. Зазначений вище підхід до оцінки інтелектуального потенціалу працівників в межах оцінки інтелектуального потенціалу компаній значно збагатило б додаткове інформаційне забезпечення стосовно стану та взаємодії макро- та мікросередовища, оскільки вони завжди створюють стимули або антистимули для розвитку інтелектуального потенціалу компаній. На рис. 2.4 наведена ілюстрація зв'язку оцінки інтелектуального потенціалу компаній і корпорацій з функціонуванням мікро- і макросередовища.

Застосування такого способу оцінки на макрорівні вимагає розробки критеріїв та методики оцінювання інтелектуального потенціалу країни, яка у свою чергу включатиме елементи оцінювання інтелектуального потенціалу зайнятого населення. При цьому також набуватиме важливого значення інформаційне забезпечення такої оцінки з урахуванням стану макросередовища. Даючи уявлення про залежність оцінок не лише від суб'єкта – носія інтелекту (працівники корпорації, зайняте населення), але й від характеристик макроекономічного середовища, нашою схемою відмічено також взаємозв'язок, яким охоплено споживачів, конкурентів, постачальників та інших елементів, які комплексно впливають на характер розвитку і використання в економіці інтелектуального потенціалу зайнятого населення.

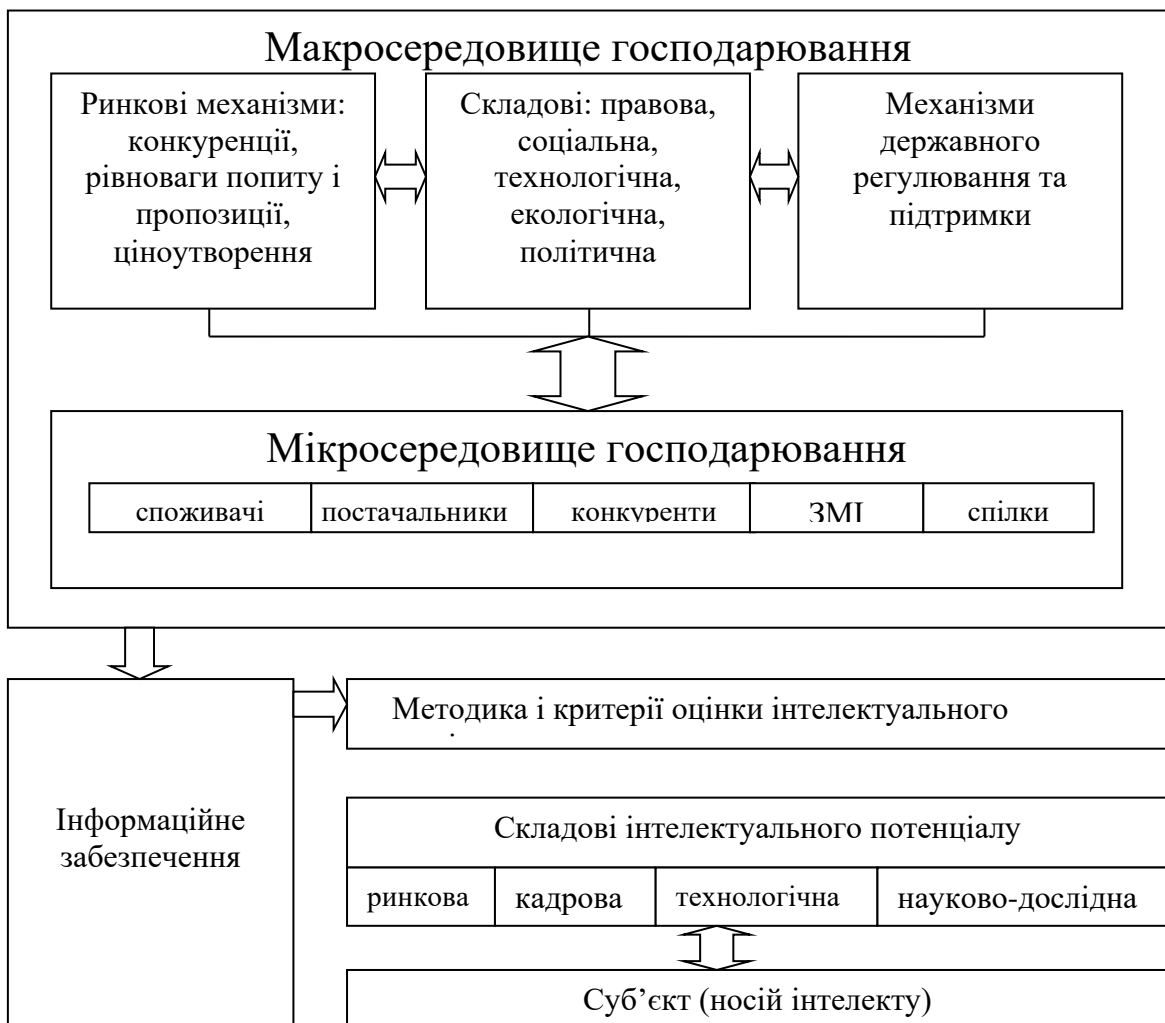


Рис. 2.4. Ілюстрація зв'язку оцінки інтелектуального потенціалу та його складових з функціонуванням мікро- і макросередовища

У процесі аналізу зарубіжних джерел здійснена систематизація методів оцінювання людських інтелектуальних активів у складі інтелектуального капіталу підприємств (див. табл. 2.4). Зазначені методи з різною мірою глибини, різноаспектно оцінюють роль людського інтелектуального капіталу у складі інтелектуальних активів фірм і корпорацій, при цьому вибір кола показників залежить від цілей аналізу. В цілому їх можна звести до шести змістовно поєднаних груп:

- методи прямого вимірювання, які ґрунтуються на ідентифікації окремих складових у грошових або натуральних вимірювачах;
- методи ринкової капіталізації, в основі яких лежить обчислення різниці між ринковою капіталізацією компанії і

власним капіталом її акціонерів (отримана величина розглядається як вартість її інтелектуального капіталу або нематеріальних активів);

– методи, базовані на факторному підході (відслідковують залежності впливу окремих факторів на кінцевий результат);

– методи визначення ефекту від використання компонентів, що формують кінцевий результат;

– матричні методи, засновані на побудові матриці фінансових або нефінансових показників;

– інтегральні методи, які базуються на комплексному поєднанні декількох вимірювачів, груп показників у єдину систему.

Таблиця 2.4

Систематизація методів оцінювання людських інтелектуальних активів у складі інтелектуального капіталу підприємств

<i>Назва методу</i>	<i>Сутність та значення</i>
Skandia Navigator	Базується на застосуванні матриці для оцінки інтелектуального капіталу, яка побудована на основі використання 73 показників (стосовно працівників – рівень освіти, кваліфікація, досвід, інтелектуальні здібності, здатність до навчання, мобільність тощо); має вигляд комп'ютерної програми, дозволяє простежити, як людський капітал, взаємодіючи зі споживчим капіталом, внутрішніми процесами й здатністю компанії до інновацій, створює фінансову цінність компанії [6; 106; 96].
Метод оцінки вартості інтелектуального капіталу консалтингової фірми Ernst & Young «Measures that Matter»	Передбачає залучення 39 показників та оцінку чинників, що впливають на фондовому ринку [48].
Метод IVM	Використовує ієрархію зважених індикаторів, які комбінуються між собою для відносної оцінки складових інтелектуального капіталу [109; 103].
Метод вартісного ланцюга	Передбачає побудову матриці нефінансових показників, згрупованих за етапами інноваційної діяльності [113].
Метод «Interbrand»	Призначений для оцінки бренду як однієї зі складових інтелектуального капіталу підприємства [42].
Метод цитування патентів	[42; 91].

Назва методу	Сутність та значення
Метод «Дослідник вартості»	Метод фінансового обліку, що підраховує й розподіляє вартість інтелектуального капіталу за його складовими, включаючи урахування людських інтелектуальних активів [112].
Коефіцієнт Тобіна	Будується на розрахунку відносного показника вартості інтелектуального капіталу, що визначається на основі співвідношення ринкової вартості компанії та очікуваної відновної вартості активів [4].
Метод брокер-технологій (БТ)	визначення вартості інтелектуального капіталу фірми на основі застосування 20 аудиторських питань і діагностики результатів обробки відповідей [42; 92].
Індекс інтелектуального капіталу (ІК-індекс)	передбачає проведення розрахунків на основі об'єднання декількох різних індикаторів в один індекс і ув'язування зміни в інтелектуальному капіталі зі змінами на ринку [41].
Метод оцінювання інтелектуального потенціалу за моделлю Б. Лева «Value Chain Blueprint»	базується на оцінюванні здатності підприємства до інновацій на основі виокремлення дев'яти груп показників, серед яких: накопичені, придбані інтелектуальні здібності, ділова мережа, інтелектуальної власності, технологічна можливість реалізації інновацій, перспективи зростання компанії тощо [41; 99].
Моніторинг нематеріальних активів	Передбачає застосування системи стратегічних індикаторів, що відображають процес відтворення й використання інтелектуального капіталу, зокрема людського [111; 110].
Метод ринкової капіталізації	Заснований на оцінці перевищення ринкової вартості компанії над її бухгалтерською вартістю, що формується за рахунок використання інтелектуальних активів [4].
Knowledge Quick Scan	методика діагностики стану компанії в галузі роботи з інтелектуальним капіталом, що включає в себе анкетування й аналіз процесів управління знаннями [2].
Методи Хаусела-Канівського	Використовуються для оцінки вартості організаційного капіталу компанії, в основу яких покладено визначення ефективності використання нематеріальних інтелектуальних активів компанії з метою власного самовдосконалення та самоорганізації [4].
Метод нематеріальної цінності активів	Метод розрахунку нематеріальної цінності активів (calculated intangible value – CI) та ефекту від використання як матеріальних, так і нематеріальних активів [97; 108].
Методи за системою Balanced Scorecard (BSC)	Передбачають оцінку як матеріальних, так і нематеріальних активів, ґрунтуючись на чотирьох складових, серед яких: фінанси, маркетинг, внутрішні бізнес-процеси, навчання персоналу [27].

Примітка. Складено авторами.

Водночас слід підкреслити, що традиційні методичні інструменти, необхідні для застосування цих та інших існуючих методів, базуються переважно на принципах міжнародного бухгалтерського обліку, що не є цілком адекватним умовам сьогодення в Україні, коли обліком охоплено далеко не всі матеріальні та нематеріальні інтелектуальні активи. Не надає можливості проведення комплексної достовірної оцінки і більшість методів визначення ефекту від використання компонентів інтелектуалізації, ринкової капіталізації, матричні методи. Недоліком зазначених методів є те, що більшість їх побудована на обмеженій кількості чинників впливу. Залишається здебільшого не врахованим вплив якісних показників інтелектуального потенціалу, які суттєво визначають кінцевий результат використання та розвитку складових інтелектуального людського потенціалу.

Отже, з позицій обраного предмета дослідження актуальним завданням в оцінці ІІЗН є пошук індикаторів, критеріїв та показників, яким відповідатиме універсальний методичний інструментарій такої оцінки в національній економіці. Йдеться про те, що методичні підходи до оцінки повинні бути не лише строго формальними, а й адаптованими до реального застосування у вітчизняній практиці на рівні національної економіки.

Звертання до вітчизняних джерел інформації зосереджує увагу на необхідності комплексних досліджень характеристик трудового потенціалу населення та його інтелектуальної складової за допомогою методів прямого і непрямого оцінювання розвитку та використання ІІЗН на засадах соціодемографічного, економічного, соціологічного аналізу [14; 18; 34; 49; 54; 68].

Так, Л. Шаульська, розглядаючи ІІЗН у складі трудового потенціалу, у кількісних оцінках виходить зі змін демографічних показників, що пов'язані з тенденціями народжуваності, смертності; статистичних даних про динаміку зайнятості населення та результатів вибіркового обстеження Держкомстату України «Базова захищеність населення України», що стосуються:

а) стану здоров'я (рівень захворюваності населення; кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-

гігієнічним умовам, у відсотках до штатних працівників; кількість загиблих від травматизму на 100 працюючих; оцінка стану здоров'я за результатами соціологічних опитувань тощо);

б) стану освіченості зайнятого населення (характеристики зайнятого населення за рівнем освіти; рівнем комп'ютерної грамотності; ступенем реалізації власного трудового потенціалу);

в) соціокультурних характеристик, ментальних характеристик, типу трудової поведінки (оцінка респондентами за результатами опитувань важливості свобод, рівності, дотримання прав людини, особистої незалежності; переважання типу поведінки – пристосовницької, підприємницької, протесаної, партнерської) [88, с.19 – 22].

Виходячи з підходів науковця, ІІЗН може бути оцінений за допомогою таких показників, як чисельність працівників наукових організацій у розрахунку на 10 тис. населення; чисельність докторів та кандидатів у розрахунку на 10 тис. населення; кількість виконаних наукових розробок у розрахунку на 1 тис. фахівців, які виконують ННТР; кількість наукових працівників, які пройшли стажування у розрахунку на 100 працівників наукових організацій; винахідницька активність працівників на 1 тис. працюючих [88, с. 380].

Перелік показників оцінки ІІЗН, на наш погляд, може бути поширений за рахунок охоплення сфер відтворення, розвитку та використання ІІЗН. Поділяючи загалом комплексність підходу в оцінках Л. Шаульської, водночас важко погодитися з твердженням, що «носіями інтелектуального потенціалу є науковці, раціоналізатори, винахідники, автори промислових зразків, тобто новатори» [88, с. 381]. Відмінність нашої позиції полягає в тому, що кожен працівник незалежно від освіти і місця роботи є носієм інтелектуального потенціалу, хоча, звичайно, різними є розвиненість інтелектуальних здібностей, їх затребуваність, мотивація та можливості їх застосування залежно від видів трудової діяльності, галузей зайнятості.

Є. Селєзньов вважає, що оцінювання людського капіталу та його інтелектуальної складової має одночасно охоплювати:

кількісну оцінку придбаних людиною запасів знань, розвинених здібностей і вмінь; кількісну оцінку спеціальних (професійних) навичок; економічну оцінку способів інвестування в людський капітал (капітал здоров'я, освіти, культури); економічну оцінку доходів, створених за рахунок залучення та використання людських інтелектуальних здібностей тощо [60]. Разом з тим, для реалізації усіх цих ідей не вистачає відповідного методичного інструментарія.

В. Онікієнко, Л. Ємельяненко, І. Терон справедливо звертають увагу на складність оцінювання ІІЗН і з тієї причини, що в умовах руху до економіки знань слід враховувати необхідність одночасної оцінки змін у змісті праці, структурі зайнятості, зміні професій, що зумовлені інноваційним розвитком, структурною перебудовою економіки [49, с. 60-63].

Отже, узагальнення інформації з наукових джерел засвідчило обмеженість існуючих теоретико-методичних підходів, прийнятних для оцінювання розвитку та використання ІІЗН у національній економіці. Прагнучи до вдосконалення методичних підходів до оцінювання розвитку та використання ІІЗН в національній економіці, виходимо з таких міркувань.

У процесі формування набору показників для вимірювання й оцінки ІІЗН має бути врахована, на нашу думку, необхідність виключення таких вимірювачів, розрахунків яких заснований на використанні ідентичних проміжних значень. Натомість мають бути враховані показники, здатні виявити існування синергії (взаємозв'язку між ними), яка зумовлює збільшення позитивного результату. В цілому побудова універсального методичного інструментарію має сприяти використанню та розвитку ІІЗН як запоруки формування конкурентоспроможної економіки.

З огляду на наше трактування ІІЗН як сукупності знань, інтелектуальних здібностей і можливостей зайнятого населення, що поєднуються в процесі трудової діяльності з інтелектуальними можливостями організаційно-структурного капіталу, капіталу взаємодії з інститутами ринку, розробка загальної оцінки використання й розвитку ІІЗН в національній економіці потребує

урахування зв'язку функціонування складових інтелектуального потенціалу з умовами зайнятості в країні.

У розробці зазначених методичних підходів виходимо з уявлень про можливість отримання таких даних:

– кількісне визначення ІПЗН в національній економіці на поточний час (позначимо показником ІПЗН, особи; кількісно відповідає чисельності зайнятого населення);

– кількість об'єктів зі сфер використання ІПЗН, яких стосується його використання на поточний час (позначимо СВ, об'єктів);

– зміни ІПЗН в національній економіці впродовж періоду прогнозування (позначимо показником Δ ІПЗН, особи);

– зміни кількості об'єктів зі сфер використання ІПЗН, яких стосується його використання впродовж певного періоду (позначимо Δ СВ, об'єктів).

На нашу думку, розробка методичного інструментарію оцінки ІПЗН у загальному вигляді передбачає визначення двох інтегральних показників:

перший – коефіцієнт використання ІПЗН в економіці країни (позначимо КВ, безрозмірна величина);

другий – коефіцієнт розвитку ІПЗН в економіці країни (позначимо КР, безрозмірна величина).

Використовуючи додатково символ КВ(Δ) для позначення коефіцієнта використання ІПЗН в економіці країни на кінець досліджуваного періоду, вводимо розрахункові формули:

$$\text{КВ} = \text{ІПЗН} / \text{СВ} \quad (2.1)$$

$$\text{КВ}(\Delta) = (\text{ІПЗН} + \Delta\text{ІПЗН}) / (\text{СВ} + \Delta\text{СВ}) \quad (2.2)$$

$$\text{КР} = \text{КВ}(\Delta) / \text{КВ} = (\text{ІПЗН} + \Delta\text{ІПЗН}) / (\text{СВ} + \Delta\text{СВ}) / (\text{ІПЗН} / \text{СВ}), \quad (2.3)$$

або, після тотожних перетворень

$$\text{КР} = (1 + \Delta\text{ІПЗН} / \text{ІПЗН}) / (1 + \Delta\text{СВ} / \text{СВ}). \quad (2.4)$$

Зрозуміло, що значення коефіцієнта використання інтелектуального потенціалу (КВ) при незмінних об'єктах використання (СВ – const), збільшуватиметься зі збільшенням ІПЗН, що узгоджується з логікою діяльності інтелектуального

змісту. Втім, такий же ефект (збільшення значення коефіцієнта КВ) досягатиметься й при незмінному інтелектуальному потенціалі (ІПЗН – const) за рахунок зменшення (звуження) сфери використання (СВ). Такий «парадокс» прямій логіці не піддається. Так, прикладом, стосовно продуктивності праці є факт: збільшення продуктивності праці у розрахунку на 1 зайнятого при незмінних обсягах виробництва можливе за умов скорочення чисельності працюючих. Якщо це сталося внаслідок реалізації інтелектуального потенціалу, то така обставина також узгоджується з логікою тієї ж інноваційної діяльності. Втім, виявиться, що значення коефіцієнта КВ збільшилося і в разі фізичного зносу частини обладнання та вимушеного скорочення частини працівників, які його обслуговували (але ж це сталося не за рахунок активного використання інтелектуального потенціалу). Як впливає з наведеного у цій ситуації є додаткова логіка: «якщо».

Отже, варто враховувати, що сам по собі коефіцієнт використання інтелектуального потенціалу (як і будь-який інший показник) ще не дає відповіді на запитання: «Таке використання є достатнім чи недостатнім у цій ситуації?» Для остаточної відповіді є важливим порівняння такого показника з іншими країнами, сферами використання, з іншими часовими проміжками тощо. Те ж саме можна віднести до коефіцієнта розвитку інтелектуального потенціалу (КР), застосування якого можна використовувати на основі такого критеріального підходу:

КР = 1 – інтелектуальний потенціал стабільний,

КР > 1 – інтелектуальний потенціал нарощується,

КР < 1 – інтелектуальний потенціал знижується.

Окреслені положення може бути покладено в основу розробки методичних підходів до загальної оцінки використання ІПЗН в національній економіці та загальної оцінки його розвитку.

Алгоритм загальної оцінки використання ІПЗН в національній економіці пропонуємо за такою схемою:

– виявити носіїв інтелектуального потенціалу зайнятого населення (наймані працівники, підприємці (роботодавці), самозайняті особи), сфери використання їхньої інноваційної праці

(галузі, види економічної діяльності тощо), результати реалізації інтелектуального потенціалу (інноваційна продукція, патенти, ноу-хау тощо);

– встановити кількісні показники, які характеризують носіїв ІПЗН та результати його реалізації за сферами використання інноваційної праці;

– виконати розрахунок коефіцієнтів використання ІПЗН в економіці країни (формула 2.1);

– виконати аналіз отриманих даних, узагальнити їх, зробити висновки щодо використання ІПЗН.

Алгоритм загальної оцінки розвитку ІПЗН пропонується таким:

– реалізувати методичні підходи до використання ІПЗН (див. вище) двічі – за даними, які стосуються поточної та прогнозованої ситуації;

– виконати розрахунок коефіцієнтів розвитку ІПЗН (формула 2.4);

– виконати аналіз отриманих даних, узагальнити їх, зробити висновки щодо розвитку ІПЗН.

Вважаємо, що негативні впливи на зазначені коефіцієнти використання та розвитку ІПЗН (в бік послаблення ролі інтелектуального потенціалу в національній економіці) спричиняють: неефективна система стимулювання інтелектуальної праці, відтік провідних висококваліфікованих працівників; зниження питомої ваги інженерно-технічного персоналу і науковців у загальній кількості працюючих; зниження винахідницької і раціоналізаторської активності; зниження освітнього рівня працівників, керівників тощо. Позитивні впливи на ті ж коефіцієнти (приводять до посилення ролі інтелектуального потенціалу) зумовлюють: поліпшення умов та оплати праці, прийняття на роботу висококваліфікованих працівників, ротація кадрового складу, активізація процесів перепідготовки, підвищення кваліфікації, інноваційної діяльності, впровадження нових технологій тощо.

Однак окреслений підхід до побудови загальної оцінки, яка може бути покладена у розробку інтегральних показників (коефіцієнтів) використання та розвитку ІПЗН, не позбавляє

необхідності проведення більш детальної, комплексної багаторівневої оцінки, яка потребує визначення індикаторів, критеріїв та показників стану використання та розвитку ІПЗН. Оскільки процеси використання та розвитку ІПЗН є багатофакторними, автори вважають надавати пріоритет саме комплексному багатоаспектному дослідженню ІПЗН. Враховуючи це, пропонуємо для практичного застосування методичні основи комплексної оцінки ІПЗН, яка далі знайшла застосування в процесі дослідження. Структура комплексної оцінки використання та розвитку ІПЗН в національній економіці запропонована на рис. 2.5.



Рис. 2.5. Структура комплексної багаторівневої оцінки використання та розвитку ІПЗН в національній економіці

Для виконання комплексної оцінки авторами розроблено систему основних індикаторів, критеріїв та показників розвитку і використання ІПЗН в національній економіці (таблиця 2.5).

У розробці цієї системи показників ми виходили з того, що оцінювання ІПЗН має відбуватись не лише в тісному зв'язку з інноваційними змінами в економіці, а й зі змінами індикаторів

Таблиця 2.5

Основні індикатори, критерії і показники ефективного розвитку та використання ІПЗН в національній економіці

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ (ІПЗН)	
ВИКОРИСТАННЯ	
<i>Індикатори позитивних змін у розвитку та використанні ІПЗН</i>	<p>РОЗВИТОК</p> <ul style="list-style-type: none"> - зростання освіченості зайнятого населення; - підвищення рівня культурного та духовного розвитку зайнятого населення; - підвищення якості знань зайнятого населення відповідно до вимог національного та світового ринків праці, потреб інноваційного розвитку економіки; - поліпшення здоров'я зайнятого населення; - зростання мобільності працівників; - підвищення іміджу науковців, дослідників, рационализаторів, винахідників та інших інноваторів як чинника мотивації розвитку ІПЗН; - сприйняття цінностей нарощування знань, турботи про власну конкурентоспроможність
<i>Критерії ефективного розвитку та використання ІПЗН</i>	<p>ВИКОРИСТАННЯ</p> <ul style="list-style-type: none"> - інтелектуалізація зайнятості населення; - активізація стимулювання зайнятості у сфері інноваційної діяльності; - підвищення конкурентоспроможності продукції, товарів, послуг; - зміна пріоритетів розвитку економіки на користь інноваційної діяльності, наукоємних галузей; - модернізація економіки; - економічне зростання; - інноваційний розвиток національної економіки; - підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції, товарів, послуг на світових ринках; - поліпшення добробуту зайнятого населення, у т.ч. представників інтелектуальної трудової діяльності; - підвищення якості життя зайнятого населення, у тому числі зайнятих інноваційною працею, роботою переважно інтелектуального змісту <p>Критерії</p> <ul style="list-style-type: none"> - поширення доступу зайнятого населення до якісної освіти, занять наукою; освітньо-професійного зростання; - створення системи безперервного навчання упродовж життя; всеохоплюючої системи підвищення кваліфікації на виробництві; - широке та прискорене опанування новими сучасними професіями з високою часткою інтелектуальної праці у високотехнологічних галузях, виробництві тощо <p>Критерії ефективного розвитку та використання ІПЗН</p> <ul style="list-style-type: none"> - якісні зрушення у структурі зайнятості в бік зростання частки зайнятих працею переважно інтелектуального змісту; - модернізація робочих місць; зростання інтелектуємних робочих місць; - скорочення частки ручної праці на користь інтелектуальної; - поява нових професій інтелектуального змісту у структурі зайнятості; - зростання ВВП завдяки використанню ІПЗН; - зростання доходів науковців, висококваліфікованих фахівців та робітників, зайнятих працею інтелектуального змісту; - скорочення інтелектуальної міграції; - ефективне використання робочого часу на основі гнучких графіків зайнятості, неповної зайнятості, віртуальної зайнятості тощо

Продовження таблиці 2.5

<p>Показники розвитку та використання ІПЗН</p>	<p>Позитивна динаміка витрат державного бюджету на</p> <ul style="list-style-type: none"> - науку; - освіту; - охорону здоров'я; - соціальний захист; - економічну мотивацію до навчання, підвищення кваліфікації, стажування (гранти, стипендії); - зростання пенсій науковців як мотиватор зайнятості та постійного інтелектуального зростання в науці; - зростання питомої ваги працівників, охоплених неперервним навчанням у загальній чисельності зайнятих; - зростання чисельності працівників, які навчаються у магістратурі, аспірантурі, докторантурі; проходять стажування; - задоволеність працівників освітньо-професійним розвитком*; - задоволеність менеджерів освітньо-професійним розвитком працівників*; - підвищення конкурентоспроможності вітчизняних працівників на національному і міжнародних ринках праці (за експертними оцінюваннями та рейтингами); - підвищення престижності праці освітян, науковців, інженерів, дослідників*; - підвищення мотивації зайнятого населення до отримання нових знань, саморозвитку, самореалізації* 	<ul style="list-style-type: none"> - питома вага працівників, зайнятих розумовою працею у загальній чисельності зайнятих; - питома вага працівників з вищою освітою у загальній чисельності зайнятих; - питома вага висококваліфікованих працівників (доктори і кандидати наук) у загальній чисельності зайнятих; - питома вага працівників, зайнятих в інформаційних галузях (телекомунікації, електроніка, інформаційні послуги), у загальній чисельності зайнятих; - питома вага працівників, зайнятих науковими та науково-експертними роботами (ННТР), їх випробуванням, впровадженням, у загальній чисельності зайнятих; - питома вага працівників, які користуються персональним комп'ютером і мережею Інтернет, у загальній чисельності зайнятих; - впровадження науково-технічних розробок у виробництво; - наявність відкриттів, винаходів, досліджень, спрямованих на розв'язання нових завдань; - клькість організацій, які виконують ННТР; - чисельність і кваліфікаційний рівень працівників, зайнятих інноваціями; економічна ефективність інноваційної діяльності і окремих розробок; - обсяги інтелектуальної міграції; - трансфер інновацій (продаж-купівля ліцензій, патентів, нової техніки, технологій, програм для ЕОМ тощо); - обсяги фінансування наукових досліджень; - середня заробітна плата в освіті, науці, промисловості; - задоволеність працею*; - зростання ВВП у розрахунку на 1 зайнятого в економіці; - підвищення рейтингів конкурентоспроможності товарів, продукції, послуг, економіки країни загалом, у т.ч. в інноваційному розвитку (за даними загальнонаціональних та міжнародних рейтингів)
--	---	---

Примітка. Таблицю складено авторами. *показники визначаються за результатами мотиваційного моніторингу, соціологічних опитувань.

зайнятості, її структури на користь інтелектуалізації зайнятості населення, піднесення якості життя, зокрема поліпшення охорони здоров'я, забезпечення добробуту, формування більш прогресивного освітнього, культурного середовища, підвищення іміджу знань, праці науковців, освітян, дослідників, раціоналізаторів, винахідників та інших інноваторів; закріплення ціннісних орієнтацій поведінки щодо необхідності постійного навчання упродовж життя, турботи про конкурентоспроможність.

З іншого боку важливим є комплексне оцінювання можливостей реалізації ІІЗН як в інтересах працюючих, так і в інтересах держави (йдеться про інтелектуалізацію праці і зайнятості загалом, зокрема модернізацію робочих місць, зростання інтелектоємних робочих місць, поліпшення стимулювання праці у сфері освіти, науки, інноваційної діяльності; підвищення конкурентоспроможності товарів, послуг; зростання ВВП за рахунок ефективного використання ІІЗН тощо).

Джерелом інформації для розрахунку показників, зазначених в таблиці 2.5, мають бути статистичні дані, результати досліджень авторів та інших дослідників, експертні оцінки. Для оцінки мотивації зайнятого населення до використання та розвитку інтелектуального потенціалу доцільно застосовувати мотиваційний моніторинг (соціологічні спостереження за динамікою мотивів поведінки зайнятого населення), а також оцінку засобів впливу державної політики на трудову поведінку, мотиви, ціннісні орієнтації працюючих у сфері інтелектуальної праці (йдеться про політику у сфері оплати праці і доходів, інтелектуальної власності, заохочення творчості, інноваційної активності).

Вважаємо, що на відміну від відомих в літературі методичних підходів, запропонована структура комплексної багаторівневої оцінки ІІЗН та система основних індикаторів, критеріїв і показників його розвитку та використання відкривають ширші можливості для комплексного дослідження ІІЗН на рівні

національної економіки, виявлення глибинних причин недовикористання ІІЗН, закономірностей та пріоритетних важелів його ефективного розвитку.

Звичайно, наведений перелік індикаторів і показників можна скорочувати або поповнювати – все залежить від цілей аналізу, необхідності вдосконалення методичного інструментарію. В цьому сенсі до складних завдань економічної науки відносимо пошук сукупності показників ідентифікації таких різновидів інтелектуальних активів, які вкрай складно оцінити (наприклад, компетенції, корпоративна культура, трудовий менталітет тощо). Одночасно потребують розв'язання методологічні питання щодо більш повного відображення вітчизняною статистикою кількісно-якісних характеристик ІІЗН та переліку галузей, де більшою мірою він задіяний, подолання розбіжностей зі статистикою інших країн.

Список використаних джерел до розділу 2

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення / [Амоша О.І., Антонюк В.П., Землянкін А.І. та ін.]. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 328 с.
2. Андрусенко Т. Интеграция знаний предприятия / Т. Андрусенко // Корпоративные системы. – 2004. – №2. – С. 10–15.
3. Аренков И.А. Инновационный потенциал фирмы: стратегия развития / И.А. Аренков, П.Ф. Баум, В.В. Томилов / Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та экономики и финансов, 2001. – 122 с.
4. Бендиков М. А. Идентификация и измерение интеллектуального капитала инновационно активного предприятия / М. А. Бендиков, Е. В. Джамай // Экономическая наука современной России. – 2001. – № 4. – С. 92–104.
5. Бережна І.В. Національні пріоритети та регіональні детермінанти соціально-економічного зростання (на матеріалах АР Крим) / І. В. Бережна. — Л.; Інститут регіональних досліджень НАН України, 2004. – 604 с.
6. Букович У. Управление знаниями. Руководство к действию / У. Букович, Р. Уильямс. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 504 с.
7. Вовканич С. Й. Розбудова інноваційного суспільства в контексті демографічного розвитку України / С. Й. Вовканич, Х. Р. Копистянська, С. О. Цапок // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №8. – С.115–129.

8. Гавкалова Н.А. Менеджмент персонала: Учебное пособие / Н. А. Гавкалова, Н. С. Маркова. – [3-е узд., перераб. и доп.] – Харьков : ИД «ИНЖЕК», 2009. – 296 с.
9. Геєць В. М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В.М. Геєць. – К. : ІЕП НАН України, 2009. – 864 с.
10. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА – М., 2000. – 412 с.
11. Гонта О. І. Оптимізація джерел інвестування економіки регіону: аспекти національної безпеки / О.І. Гонта // Прометей: регіональний збірник наукових праць з економіки. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток Лтд», 2007. – Вип. 1 (22). – С. 49–52.
12. Гонта О. І. Розвиток інтелектуального потенціалу населення України на основі інтернаціоналізації системи вищої освіти / О.І. Гонта // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – Кіровоград : КНТУ. – 2010. – Вип. 17. – Ч.1. – С. 282–290.
13. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О. А. Грішнова. – [3-тє вид., випр. і доп.] – К. : Т-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.
14. Грішнова О. А. Людський розвиток : Навч. посібник / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
15. Гуманітарна сфера: питання теорії і практики // [Куценко В.І ., Богуш Л.Г., Комарова О.А., Остафійчук Я.В]. – К. : Наук. світ, 2002. – 456 с.
16. Гунько В. І. Використання інтелектуального потенціалу працівників як передумова підвищення ефективності діяльності підприємств / В. І. Гунько // Резерви підвищення ефективності діяльності підприємств та організацій у ХХІ столітті // Тези доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів. – Кіровоград : КНТУ. – 2008. – С. 81–82.
17. Гунько В. І. Механізм управління інтелектуальним потенціалом на підприємстві / В. І. Гунько // Збірник наукових праць [Кафедра економіки та організації виробництва КНТУ]. – Кіровоград : КОД, 2009. – С. 125–131.
18. Гунько В. І. Проблеми формування та використання інтелектуального потенціалу регіону / В. І. Гунько // Соціально-економічні наслідки ринкових перетворень у постсоціалістичних країнах. Збірник матеріалів ІV Міжнародної наукової конференції, 23–25 вересня 2009 р. : в 2 т. – Черкаси : ЧНУ, 2009. – Т. 2. – С. 122–124.
19. Гунько В. І. Резерви ефективного використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення / В. І. Гунько // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – Кіровоград : КНТУ. – 2010. – Вип. 17. – С. 113–117.

20. Гава Ю. В. Інтелектуальний капітал – шлях до економічного зростання України / Ю. В. Гава // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №4. – С.129–134.
21. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
22. Дишловий І. Фактор здоров'я людей у відтворенні людського капіталу України/ І. Дишловий // Економіка України. – 2004. – №2. – С. 83–89.
23. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова – С.-Пб. : Наука, 1999. – 309 с.
24. Дюндін В. Проблемы развития высшего образования как фактора формирования интеллектуального потенциала общества / В. Дюндін // Економіст. – 2006. – №3. – С. 56–59.
25. Дюндін В. Методичні проблеми формування моделі оптимізації розвитку інтелектуального потенціалу / В. Дюндін // Економіст. – 2006. – №11. – С. 51–53.
26. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грیشнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
27. Збалансована система показників [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://ru.wikipedia.org/>.
28. Иноземцев В. Л. Несколько гипотез о мировом порядке XXI века // Свободная мысль. – XXI. – 2003. – № 11. – С.3-8.
29. Каленюк І. До питання про освітній потенціал країни / І. Каленюк // Економіка України. – 2001. – № 11. – С. 70 –77.
30. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. – М.: Прогресс, 1978. – 275 с.
31. Козляковський П.А. Загальна психологія / Миколаїв. держ. гуманіт. ун-т ім. П. Могили комплексу «Києво-Могилянська акад.». – Миколаїв, 2005. – 465 с.
32. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. - № 4. – С. 4-9.
33. Колот А.М. Соціальна політика в умовах глобалізації та лібералізації економічних відносин: здобутки, втрати, тенденції / А.М. Колот // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 1. – С.23 – 41.
34. Лазурский А. Ф. Избранные труды по психологии / Ю. Н. Олейник (сост.); РАН. Институт психологии. – М. : Наука, 1997. – 446 с.
35. Лібанова Е. М. Кому вигідна дешева робоча сила? // Зеркало недели. – 2007. - №16. – С. 4.
36. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій / Е. М. – Лібанова (ред.); НАН України. Інститут демографії

та соціальних досліджень, Державний комітет статистики України. – К. : Інститут демографії та соц. досліджень НАН України: Державний комітет статистики України, 2006. – 356 с.

37. Лісогор Л.С. Чинники впливу на якість трудового життя в умовах економічної кризи /Л.С.Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – №1. – С. 79-85.

38. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: монографія / В. П. Антонюк, О. І. Амоша, Л. Г. Мельцер, С. М. Гринецька, С. В. Смерічевська; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2011. – 307 с.

39. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2010.– 496 с.

40. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.

41. Ляпина С. Управление знаниями в организации как основное направление повышения конкурентоспособности / С. Ляпина, Т. Григорьева // Вестник НАУФОР. – 2003. – № 4. – С. 48–55.

42. Львов М. А. Методы и проблемы оценки эффективности управления знаниями при реализации проекта / М. А. Львов // Экономика региона и управление. – 2007. – № 18. – С. 71–79.

43. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна; Передмова І.Ф. Курас. – Київ: «Штурм», 2003. – 382 с.

44. Михуринская Е. А. Концепции социально-экономического развития общества в контексте экономических теорий / Е. А. Михуринская // Культура народов Причерноморья. — 2006. — № 86. — С. 34—37.

45. Михуринская Е. А. Экономико-организационное обеспечение формирования социально-ориентированой экономики региона (на материалах АР Крым): монография. - Симферополь: Национальная академия природоохранного и курортного строительства, 2009. – 464с.

46. Мурашко В. В. Організаційно-економічне регулювання використання та розвитку інтелектуального потенціалу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / В. В. Мурашко. – Донецьк, 2006. – 20с.

47. Новікова О.Ф. Соціальна орієнтація економіки: механізми державного регулювання: моногр. О.Ф. Новікова, С.М. Гринецька, Л.Л. Шамілева НАН України. Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2009. – 220 с.

48. Нонака И. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, Х. Такеучи. – М. : Олимп-Бизнес, 2003. – 384 с.
49. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, І. В. Терон ; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
50. Оценка интеллектуального потенциала. [Электронный ресурс] / Режим доступа : <http://www.finauditservice.ru/pages/otsenka-intellektualnogo-potentsiala-kompanii/>
51. Пасєка С.Р. Теоретичні підходи до визначення категорії «соціально-трудоий потенціал» // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, Вип. 20, ч. II.- Кіровоград: КНТУ, 2011. - С. 194 - 200.с.
52. Петров В. Державній системі охорони промислової власності – сім років / В. Петров // Інтелектуальна власність. – 1998. – №1. – С. 5–9.
53. Петрова І. Л. Заходи економічної та соціальної політики в сегменті неформальної зайнятості / І. Л. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 3–7.
54. Петрова І. Л. Особливості стимулювання інноваційної діяльності / І. Л. Петрова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. – Маріуполь : Вега-Принт, 2009. – С. 139–142.
55. Пиаже Ж. Избранные психологические труды / Ж. Пиаже. – М. : Международная академия, 1994. – 680 с.
56. Портер М. Россия стоит перед серьезным вызовом [Электронный ресурс] / М. Портер // Режим доступа : http://www.hse.ru/temp/2006/10_04_porter.shtml
57. Про необхідність розробки та прийняття проекту Указу Президента України «Про основні напрями соціальної політики України на період до 2015 року»: доповідна записка / О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін.; НАН України. Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2011. –64 с.
58. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: Монографія / [Н.Д. Лук'янченко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, Л.Л. Шамільова та ін.] / МОН України. Донецький національний університет; НАН України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк : 2004. – 340 с.
59. Садова У.Я. Соціальна політика в Україні: критерії оцінювання та показники ефективності: монографія / У.Я. Садова . – Львів: ІРД НАН України, 2005. - 407с.
60. Селезнев Е. Н. Интеллектуальный потенциал-показатель состояния интеллектуального капитала и эффективности его использования. [Электронный ресурс] // Режим доступа : <http://www.finman.ru/articles/2004/5/3430.html>

61. Семикіна М. В. Діагностика проблем реалізації інтелектуального потенціалу // Збірник наукових праць. Економічні науки, Хмельницький: 2011.– № 2 – С. 224 –235.
62. Семикіна М. В. Інтелектуальний капітал: мотиваційні основи розвитку // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. Збірник наукових праць. – Маріуполь: ПДТУ, 2008. – С. 70-73.
63. Семикіна М. В. Інтелектуальний потенціал та його роль у національній економіці / М. В. Семикіна, В.І. Гунько // Экономика и управление. Научно-практический журнал. – Симферополь.: НАПКС, 2011. – №1 – С. 50 – 55.
64. Семикіна М. В. Інтелектуальний потенціал: проблеми ефективного управління // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – Кіровоград, КНТУ, 2011. – Вип. 20, Ч. II – С. 5–14.
65. Семикіна М. В. Інтелектуальний потенціал: проблеми реалізації // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь: 2011.– № 6.– С.8 – 15.
66. Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. Монографія / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко, М. О. Родіонова. – Кіровоград : КОД, 2009. – 200 с.
67. Семикіна М. В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудова відносин // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь: 2011.– № 3.– С. 111-117.
68. Семикіна М. В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. Монографія.– Кіровоград.–«Степ», 2002. – 212 с.
69. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа. – М. : Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
70. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.
71. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження: наук. доповідь / В.П. Антонюк, О.Ф. Новікова, О.В. Воловодова та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2010. – 102 с.
72. Соціально-трудова відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека, Ю.Д. Петров / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
73. Соціогуманітарний аспект інноваційно-технологічного розвитку економіки України За ред.. Л.І. Федулової. – К.: Ін-т екон. та прогнозув., 2007. – 472 с.

74. Соціологічний вимір соціально-економічних процесів в Україні / [Балакірева О.М., Головенько В.А., Левін Р.Я та ін.]; за ред. канд. соціол. Наук О.М. Балакіревої; НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. – К., 2009. – 320 с.
75. Сухомлинский В. А. Сердце отдаю детям. Рождение гражданина. Письма к сыну / В. А. Сухомлинский. – [2-е изд.] – К. : Рад. шк., 1987. – 544 с.
76. Сучасні виклики ХХІ століття суспільству та економіці України / За ред. акад. НАН України В.М. Гейця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка. – К. : Фенікс, 2007. – 544 с.
77. Таряник О., Колмакова О. Основні фактори, що впливають на трудову мобільність та економічну активність населення / О. Таряник, О. Колмакова // Україна: аспекти праці. – 2008. – №3. – С. 42–50.
78. Томас А. Стюарт. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Томас А. Стюарт; пер. с англ. В. Ноздриной. – М. : Поколение, 2007. – 368 с.
79. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
80. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: Монографія / [О.А.Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека]: за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О.А.Грішнкової. – Видавець Чабаненко Ю.А., Черкаси, 2011.– 360 с.
81. Україна у вимірі економіки знань / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця. – К. : Основа, 2006. – 592 с.
82. Україна: інтелект нації на межі століть. Кол. монографія / Керівник авторського колективу В.К.Врублевський. – К. : Інформаційно-видавничий центр «Інтелект», 2000. – 516 с.
83. Управління людським та соціальним розвитком у регіонах України: монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, Л. В. Шаульська; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2010. – 488 с.
84. Управління трудовим потенціалом : [навч. посіб.] / [В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб]. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
85. Федулова Л. Развитие национальной инновационной системы Украины / Л. Федулова, Н. Пашута // Экономика Украины. – 2005. – № 4. – С. 35–47.
86. Цибульов П. М. Управління інтелектуальною власністю / П. М. Цибульов, В. П. Чеботарьов, В. Г. Зінов, Ю. Суїні; П. М. Цибульов (ред.). – К. : К.І.С., 2005. – 448 с.
87. Чухно А. А. Интеллектуальный капитал: сутьность формы і закономірності розвитку / А. А. Чухно // Економіка України. – 2002. – № 11. – С. 48–55.

88. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.
89. Эдвинссон Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании. В книге «Новая постиндустриальная волна на Западе» / Л. Эдвинссон, М. Мэлоун. – М. : Academia, 1999. – 589 с.
90. Adams J.S. Toward an Understanding of Equity / Adams J.S. // *Journal of Abnormal and Social Psychology*. – 1963. – November. – P. 422–436.
91. Bagehot Walter. The English Constitution / Bagehot Walter ; R.H.S. Crossman (introd.). – Lnd. : Watts, 1964. – 359 p.
92. Bontis N. “Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models” / Botnis N. // *Management decision*. – 1998. – Vol. 36 No. 2, p. 63–67.
93. Bontis, N. (2000): Assessing knowledge assets: A review of the models used to measure intellectual capital. Working paper, Queen’s Management Research Centre for Knowledge-Based Enterprises. Available Online: Ссылка: <http://www.business.queensu.ca/kbe>
94. Brooking A. Intellectual Capital: Core Assets for the / Brooking A. – [Third Millennium Enterprise]. – United Kingdom, London : Thomson Business Press, 1996.
95. Daum J. H. Intangible Assets / Daum J. H. – Bonn : Galileo Press GmbH, 2002. – S. 152–154.
96. Denison E. The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives before us / Denison E. – N.Y., 1962. – P. 69–70.
97. Edvinsson L. Intellectual Capital: Realizing your Company’s True Value by Finding Its Hidden Brainpower / Edvinsson L., Malone M. – New York : Harper Business, 1997.
98. EU commission: Home page [Електронний ресурс] / Режим доступу : http://www.ll-a.fr/intangibles/ec_work.htm
99. Griliches Z. Patent Statistics as Economic Indicators / Z. Griliches, A. Survey // *Journal of Economic Literature*. – 1990. – Vol. XXVIII. December. – P. 1661–1707.
100. [http://ru.wikipedia.org/wiki/Коэффициент интеллекта](http://ru.wikipedia.org/wiki/Коэффициент_интеллекта).
101. Lev B. Intangibles: Management, Measurement and Reporting / Lev B. – Washington : Brookings Institution, 2002.
102. Lev B. Seeing is Believing - A Better Approach To Estimating Knowledge [Електронний ресурс] / Lev B. // *Capital in CFO*. – 2000. – April. // Режим доступу : <http://207.87.9.12/html/charts/99FEseei-2.html>
103. McPherson P. Accounting, empirical measurement and intellectual capital [Електронний ресурс] / McPherson P., Pike S. // *Journal of Intellectual Capital*. – .2001. – Vol 2, №3. – P.246 // Режим доступу : <http://www.emerald-library.com/ft>

104. Mincer J. Schooling: Experience and Earnings / Mincer J. – N. Y., 1974, – P. 94.

105. Public Financing of Research and Development, by State: 2006 [Электронный ресурс] // Режим доступа : <http://www.nsf.gov/statistics/infbrief/nsf10321/>

106. Schutz T. W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities / Schutz T. W. – [Fifteen Anniversary Colloguium] – N.Y. : In: Human Resources, 1975. – V1. – P. 5–69.

107. Skandia Insurance Company. Visualizing Intellectual Capital in Skandia: Supplement to Skandia Annual Reports 1994-2000 [Электронный ресурс] / Skandia Insurance Company. Sweden, Stockholm. // Режим доступа : <http://www.skandia.com/>

108. Stephan Paula E. Economics of Science / Stephan Paula E. // Journal of Economic Literature. – 1996. – Vol. XXXIV (September). – P. 1199–1235.

109. Stewart T. A. Intellectual capital : the new wealth of organizations / Stewart T. A. – New York : Doubleday / Currency, 1997. – 278 p.

110. Sveiby K. E. (1997) The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets, Berrett Koehler, San Francisco, CA. [Электронный ресурс] / Sveiby K. E. // Режим доступа : <http://www.sveiby.com/articles/MeasureIntangibleAssets.html>

111. Sveiby K. The Invisible Balance Sheet. [Электронный ресурс] / Sveiby K. // Режим доступа : <http://www.sveiby.com/TheLibrary/IntangibleAssets/tabid/81/Default.aspx.-2005>.

112. Taubman P The Relative Influence of Inheritable and Environmental Factors and the Importance of Intelligence in Earnings Functions / Taubman P – Amsterdam : Personal Income Distribution 1978. – P. 393.

РОЗДІЛ 3

СОЦІАЛЬНІ ВИМІРИ ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

3.1 Соціально-економічний аналіз трансформації зайнятості населення з позицій її інтелектуалізації

Глобальні тенденції розвитку світової економічної системи переконливо свідчать про ознаки переходу розвинених країн ринкової економіки від індустріального типу господарювання до постіндустріального, від ресурсомістких технологій до наукомістких виробництв. У цих умовах пріоритети управління національною економікою об'єктивно зміщуються в бік підвищеної уваги до процесів інтелектуалізації зайнятості населення, які відкривають якісно нові можливості для ефективного використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення (ІПЗН) в національній економіці, слугують важливим індикатором переходу країни на інноваційний шлях розвитку.

Процеси інтелектуалізації зайнятості населення в розвинених країнах світу зумовлюються технологічною революцією, що робить сучасне матеріальне виробництво все менш трудомістким. Відбуваються радикальні зміни інноваційного характеру у структурі зайнятості на користь виробництва послуг та інформації, сфери науки, освіти, появи та поширення нових, більш складних професій, пов'язаних з новими електронними технологіями, виникнення нової категорії зайнятих – «віртуальних комерців», які забезпечують розробку, впровадження і функціонування інформаційних продуктів. За різними оцінками, на початку ХХ-го ст. в результаті інтелектуалізації праці у США сфера інформаційних галузей охоплює понад 80% сукупного ІПЗН, в Японії – 88%. Отримання більшої частки економічного ефекту у вигляді ВВП (в США – 73%, країнах ЄС – 63%, Японії – 56%) пов'язується передусім з діяльністю сектора різноманітних інформаційних послуг [13, с.56]. Отже, процеси інтелектуалізації

праці, економічної та соціальної віддачі від інвестування в інтелектуальний потенціал зайнятого населення неодмінно пов'язуються з інноваційними змінами у структурі зайнятості.

Перш ніж оцінити характер змін у зайнятості населення в Україні, дамо загальну характеристику носіїв інтелектуального потенціалу зайнятого населення, виходячи з викладених підходів щодо його трактування та оцінювання за допомогою системи індикаторів, критеріїв та показників (див. розділ 1 та розділ 2).

Виходячи з трактування, наведеного у розділі 1, з кількісної точки зору інтелектуальний потенціал зайнятого населення може характеризуватися чисельністю його носіїв, тобто населення, зайнятого в економіці. За даними офіційної статистики, на початок 2010 р. в економіці було зайнято всього 20191,5 тис. осіб, зокрема найманих працівників – 12948,5 тис. осіб, серед яких 46% припадає на представників «середнього віку» (жінки – 35–49 років, чоловіки – 35–54 роки), які в процесі трудової діяльності накопичили знання, трудовий та професійний досвід.

Для оцінки стану та перспектив використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення в економіці вважаємо за доцільне окремо звернути увагу на вікові характеристики працюючих: на кінець 2009 р. 12% облікової кількості штатних працівників або кожен 8-й був передпенсійного віку (серед них майже 2/3 – жінки), кожен 6-й працівник отримував пенсію. Зауважимо, що найбільше працівників пенсійного та передпенсійного віку серед зайнятих у виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води (14,6%), дослідженнях та розробках (14,3%), рибальстві, рибництві (13%), у культурі, спорті (13,6%).

Тенденції старіння кадрів в економіці ми оцінюємо загалом як негативний чинник: працівники старшого віку, часто маючи досвід і безцінний інтелектуальний потенціал, якого не вистачає молоді, як правило, менше здатні до навчання та перенавчання, менш мобільні в оволодінні новими методами діяльності, освоєнні нових електронних технологій.

На частку молоді віком від 15 до 34 років припадає тільки 31% найманих працівників [23, с.360; 15, с.16–23]. Молодь більше приваблюють високооплачувані робочі місця, тому більше молоді у

таких галузях, як авіаційний транспорт, фінансова діяльність (тут кожен другий працівник – молода людина), державне управління (36% молоді), торгівля, сфера готельного та ресторанного бізнесу (частка молоді вище 40%).

Стосовно характеристики зайнятості залежно від статевих ознак зазначимо, що жінок більше працює у закладах охорони здоров'я та соціальної допомоги (82,1%), в освіті (76,8%), готелях та ресторанах (70,6%), державному управлінні (66,8%), фінансових установах (66,7%); чоловіки переважно зайняті в добувній промисловості (74,7%), водному транспорті (75,4%), будівництві (80%), рибальстві, рибництві (81,8%). Вирішальну роль у зайнятості чоловіків і жінок відіграє не гендерний підхід, не складність праці з точки зору інтелектуального змісту, а передусім особливості сфер запровадження (прикладання) праці та існуючі заборони щодо використання жіночої праці на роботах, що є шкідливими або передбачають затрати значних фізичних зусиль [15, с. 22–23]. Проте, незважаючи на це, у зайнятості все ж таки існує гендерна нерівність на користь чоловіків щодо займання керівних посад на будь-яких рівнях управління економікою та стимулювання праці; жінки (до речі, не менш освічені, ніж чоловіки), виконуючи вторинні ролі, свій інтелектуальний потенціал з гендерних причин традиційно недовикористовують.

До характеристик освіченості носіїв наявного інтелектуального потенціалу зайнятого населення додамо, що більше половини працюючих в Україні (56%) мають повну, базову або неповну вищу освіту, проте багато з них зайняті не за фахом, більше того, на роботах, що не потребують вищої освіти. Так, статистика свідчить, що в сільському, лісовому господарствах, рибництві, будівництві, наземному транспорті, допоміжних транспортних послугах від 25 до 40% робочих місць не потребують високого освітнього рівня, отже, особливо в цих видах діяльності інтелектуальний потенціал зайнятого населення використовується недостатньо [16, с.22–23].

Для вивчення структурних змін у зайнятості населення та зміни можливостей використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення в економіці України був виконаний аналіз тенденцій розвитку національного ринку праці та зайнятості.

Аналіз засвідчив, що за 20 років ринкової трансформації економіки та утвердження незалежності української держави під впливом кризових явищ, суперечливої дії економічних, соціодемографічних, соціальних чинників відбулося скорочення кількості зайнятого населення на 20,5% (з 25,4 млн. осіб у 1990 р. до 20,2 млн. осіб в 2009 р.), удвічі зменшилася кількість найманих працівників (відповідно, з 24,7 до 13 млн. осіб) [23, с.360].

Внаслідок структурних змін в економіці, призупинення та руйнації багатьох підприємств в умовах кризи, абсолютна кількість зайнятих у промисловості України упродовж 1990–2009 рр. зменшилася більш як удвічі (з 7,9 млн. осіб до 3,2 млн. осіб), питома вага працюючих в цьому секторі економіки скоротилася з 30,6% до 15,8% [23, с. 360].

У сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві офіційна зайнятість скоротилася значно більше: частка працюючих в цій сфері економіки упродовж 1990–2009 рр. зменшилася у 4 рази (з 17,1 до 4,4%), абсолютна кількість працюючих скоротилася з 4,3 до 0,9 млн. осіб, тобто майже в 5 разів [23, с. 360].

Одночасно за умов скорочення зайнятості у промисловості, сільському господарстві в Україні швидкими темпами зростала зайнятість у торгівлі, ресторанному господарстві, побутовому обслуговуванні; з появою комерційних банків, бірж, фінансових компаній відбулося збільшення зайнятих у фінансовій діяльності, зі збільшенням кількості закладів освіти (особливо комерційних) дещо зросла чисельність працюючих у сфері освіти (передусім у вищих навчальних закладах).

Відстежимо ці та інші характерні структурні зміни у зайнятості населення, звертаючись далі до аналізу в межах основних видів економічної діяльності на прикладі статистики за останні 10 років. Зазначені зміни у структурі зайнятості населення України ілюструє рисунок 3.1. (види діяльності, зокрема, торгівлю, подано укрупнено).

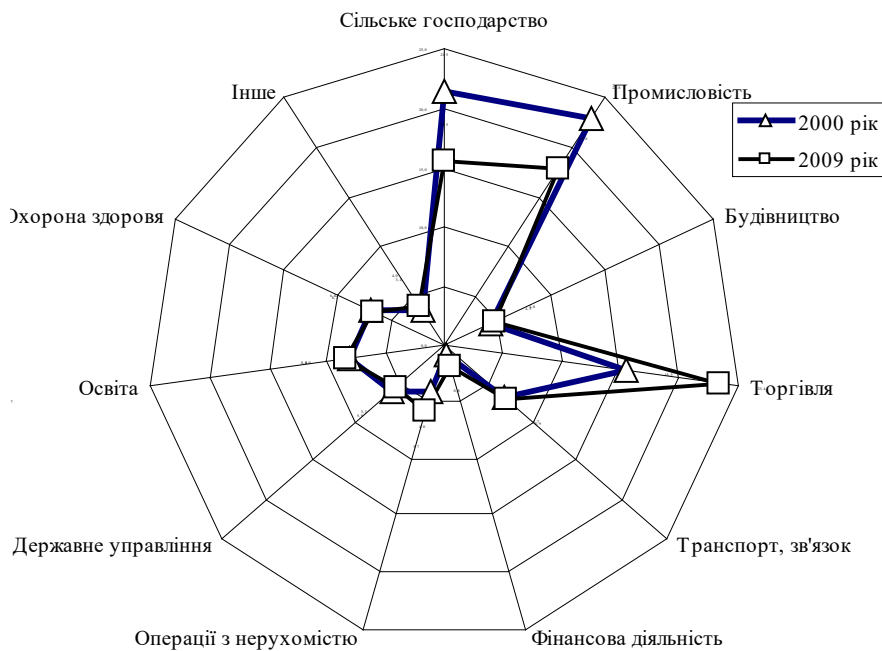


Рис. 3.1 Ілюстрація змін у структурі зайнятості населення України упродовж 2000–2009 рр. (%)

Примітка. Побудовано за джерелом [23, с. 360].

Діаграма («кристал») на рис. 3.1 яскраво ілюструє, що випереджальними темпами в Україні зростає зайнятість в секторі послуг – торгівлі і пов'язаних з нею видах діяльності. Тільки за період з 2000-го до 2009 р. питома вага зайнятих у торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів, діяльності готелів та ресторанів зросла з 15,5 до 23,4%, тобто у півтора рази, кількість зайнятих у цій сфері зросла на 52% і досягла 4,7 млн. осіб. [23, с.360]. З рисунку видно, що відбувається це передусім за рахунок відтоку працюючих зі сфери матеріального виробництва.

Для розуміння сутності структурних змін надзвичайно важливо підкреслити, що за збільшенням зайнятості в цьому секторі послуг стоїть переважно збільшення робочих місць у роздрібній торгівлі, яка поглинула мільйони фахівців різних спеціальностей. Більшість таких робочих місць – це реалізатори на продуктових та речових ринках, чия діяльність не характеризується інноваційним змістом, здебільшого не потребує вищої освіти, характеризуються вагомою часткою ручної праці (до 60-85%). По суті вибір цього виду діяльності став засобом виживання багатьох

працівників (незалежно від фаху) в умовах обмеженого трудового вибору на ринку праці в роки довготривалої економічної кризи 90-х років. Приток зайнятих у фінансову діяльність, освіту, науку, охорону здоров'я не витримує порівняння з динамікою показників зайнятості у сфері торгівлі та пов'язаних з нею послуг (табл. 3.1).

За нашими розрахунками, кількість зайнятих у фінансовій діяльності за останні 10 років зросла вдвічі, в освіті – на 5,5%, у будівництві - на 6,9%, в науці – більш як удвічі скоротилася (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Зміни у структурі зайнятості населення України
упродовж 2000–2009 рр.**

Види економічної діяльності	Кількість зайнятого населення, тис. осіб		Структура, % до загальної кількості	
	2000 рік	2009 рік	2000 рік	2009 рік
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	4334,1	3131,0	21,5	15,5
Промисловість	4598,3	3546,9	22,8	17,6
Будівництво	903,6	966,2	4,5	4,8
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів, діяльність готелів та ресторанів	3121,3	4729,1	15,5	23,4
Діяльність транспорту та зв'язку	1355,0	1387,9	6,7	6,9
Фінансова діяльність	166,1	351,4	0,8	1,7
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	815,9	1148,9	4,0	5,7
Державне управління	1196,6	1078,6	5,9	5,3
Освіта	1609,7	1698,4	8,0	8,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1379,6	1348,1	6,8	6,7
Інші види економічної діяльності	692,8	805,0	3,4	4,0
Усього	20173,0	20191,5	100,0	100,0

Примітки: 1) розраховано за джерелом [23, с.360]; 2) зайнятість в науці окремо не виділена Держкомстатом, оскільки є незначною; у 2009 р. в науці за основним місцем роботи було зайнято 146,8 тис. осіб або 0,7% зайнятого населення [11; с.22].

За оцінками Міжнародної організації праці, структурні зміни в зайнятості населення України (табл. 3.1) не відображають інноваційні процеси в економіці і формування сектору інноваційно-інформаційних послуг [27]. Поділяючи такий висновок, додамо, що

такі зміни не мають нічого спільного зі світовими тенденціями перерозподілу робочої сили на користь сфери послуг, оскільки не були зумовлені явищами прискореної механізації, автоматизації, широкої комп'ютеризації усіх видів діяльності, як на Заході, коли це вело до скорочення частки ручної праці, зростання продуктивності праці, логічного вивільнення частини робочої сили із матеріального виробництва та поглинання сектором інформаційних послуг. Одночасно слід підкреслити, що на відміну від України, де частка працівників промисловості стрімко зменшується в загальній зайнятості населення, в Європі промисловість зберігає важливе місце у зайнятості, охоплюючи роботою 16-25% зайнятого населення, а в деяких країнах – навіть третину зайнятого населення, що зумовлює потребу висококваліфікованих кадрів з технічною підготовкою [27].

Важливо визнати, що в процесі таких структурних змін у зайнятості значна частка носіїв високорозвиненого інтелектуального потенціалу, зокрема висококваліфікованих робітників і спеціалістів унікальних спеціальностей промисловості, будівництва, транспорту, зв'язку (зокрема підприємств оборонних галузей), була безповоротно втрачена для потреб інноваційного розвитку економіки. Причини такої ситуації ми пов'язуємо з непередуманістю державної політики щодо структурної перебудови економіки, проведення приватизації, недооцінкою ролі соціальної політики, потреб планомірного перепрофілювання підприємств (особливо військово-промислового комплексу) та своєчасного перенавчання вивільнених працівників.

Доречно відмітити, що саме працівники найсучасніших для періоду 90-х років ХХ ст. вітчизняних підприємств промисловості, передусім, військово-промислового комплексу, маючи політехнічну підготовку та розвинений інтелектуальний потенціал, виявилися найбільш конкуренто-спроможними, мобільними, змогли пристосуватися до змін ринкового попиту, адаптуватися до нових видів зайнятості в торгівлі, малому та середньому бізнесі. Найменшу конкуренто-спроможність (в сенсі слабкої адаптації до ринкових умов та недовикористання інтелектуального потенціалу)

виявили основні і допоміжні працівники підприємств зі зношеними виробничими фондами, застарілою технікою та технологіями (переважно працівники чорної металургії, хімічної, вугільної промисловості).

Явище безробіття, що увійшло в життя упродовж ринкових трансформацій в Україні, об'єктивно призвело до невикористання частини ІПЗН. Упродовж останніх десяти років статистика фіксує щорічно біля двох мільйонів офіційно зареєстрованих безробітних [23, с.358]. Загальноукраїнський рівень безробіття (8,8% у 2009 р.) вважається невисоким серед більшості країн Європи, проте він не враховує явище прихованого безробіття, коли за ініціативою адміністрації підприємств з метою збереження кадрів під час економічної скрути працівників відправляють у безоплатні відпустки. Тривале перебування у стані офіційного або прихованого безробітного зумовлює деградацію освітньо-професійних якостей. Втрата кваліфікації та професійних навичок безробітними лише частково компенсується системою навчання та перенавчання незайнятого населення. Серед регіонів країни найбільше страждають від недовикористання ІПЗН через безробіття Рівненська, Тернопільська, Сумська, Чернігівська, Черкаська, Житомирська, Вінницька, Полтавська області (рівні безробіття відповідно – 12,7; 11,3; 11,3; 11,1; 10,8; 10,7; 10,6; 10,2%) [23, с. 363].

Рівень інтелектуалізації трудової діяльності в Україні, як і її технічну озброєність, навряд чи можна порівнювати з високорозвиненими країнами Європи у зв'язку з величезним відставанням щодо рівня механізації, автоматизації, комп'ютеризації трудових процесів. Явища інтелектуалізації праці на основі використання комп'ютерної техніки та користування сучасними засобами інтернет-зв'язку торкнулися переважно менеджерів, інженерно-технічних працівників, управлінців, науковців, освітян. Більшою мірою процеси інтелектуалізації праці простежуються на прикладі кількісно зростаючих комерційних банків, фінансових

структур, найменшою мірою вони торкнулися змісту зайнятості в промисловості і сільському господарстві.

У сільськогосподарському виробництві України за час структурних змін в економіці і зайнятості зокрема рівень механізації та автоматизації праці різко знизився одночасно з ліквідацією колгоспів – великих колективних господарств. Переважна більшість працюючих є неформально зайнятою у напівнатуральних особистих селянських господарствах, залишаючись основним виробником сільськогосподарської продукції. У трудовій діяльності масово переважає фізична важка, виснажлива, малопродуктивна праця, яка ближча до умов праці ХІХ-го століття, ніж ХХІ-го. До речі, на селі інтелектуалізація і комп'ютеризація частково торкнулися лише праці вчителів, окремих фермерів, лікарів, організаторів бізнесу.

Стосовно праці в промисловості України слід підкреслити, що саме внаслідок низького рівня інтелектуалізації праці в середньому кожен третій працівник застосовує значні фізичні зусилля під час роботи у несприятливих, шкідливих, небезпечних умовах. Найвища питома вага працівників, які зайняті фізично важкою працею в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, відзначається на підприємствах з добування вугілля, лігніту, торфу (77,2% облікової кількості працівників цього виду діяльності), виробництва коксу, продуктів нафтоперероблення (61,6%), добування корисних копалин крім паливно-енергетичних (59,5%), металургійного виробництва (51,7%) і відповідно у тих областях, де переважають ці види діяльності – Луганській (46,8% облікової кількості штатних працівників), Донецькій (41%), Дніпропетровській (39%) [16, с.26].

Перспективи ефективного використання інтелектуального потенціалу працюючих, інноваційного прориву економіки значно зменшують не тільки явища зношеності основних фондів, незадовільної модернізації виробництва та робочих місць, а й постійне зменшення кількості зайнятих у галузях переробної

промисловості, зокрема в тих, від яких величезною мірою залежить доля конкурентоспроможності країни на світових ринках (рис.3.2).

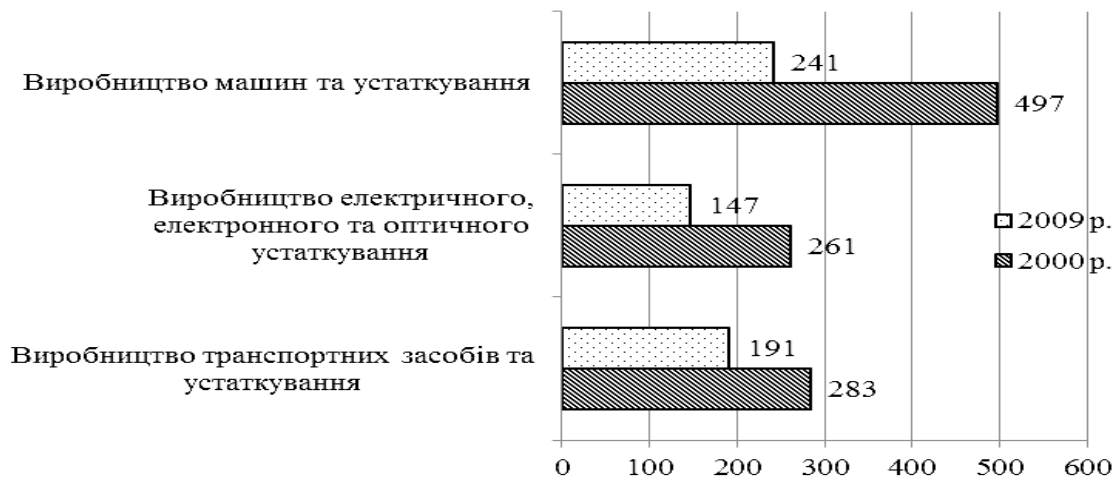


Рис. 3.2. Динаміка облікової кількості штатних працівників за окремими видами промислової діяльності в Україні упродовж 2000-2009 рр. (тис. осіб)

Примітка. Побудовано за джерелом [16, с.67].

У 2009 р. порівняно з 2000 р. кількість працівників на підприємствах, що виробляють машини та устаткування, зменшилася удвічі, на підприємствах, що виробляють електричне, оптичне, електронне устаткування, – майже на 44%, на підприємствах, які виробляють транспортні засоби та устаткування, – на третину [16, с.67].

Виходячи з даних діаграми на рис. 3.2, відбувається зниження затребуваності інтелектуального потенціалу у видах промислової діяльності, від яких значною мірою має залежати технічна переозброєність праці, випуск машин, устаткування, високотехнологічного обладнання.

Не можна залишити поза увагою факт, що в Європі навіть після скорочення зайнятих у матеріальному виробництві на користь сектору інформаційних послуг, промисловість залишається важливим місцем зайнятості: тільки на переробну промисловість припадає 25–30% зайнятого населення; в Україні ця частка швидко зменшується, вже перейшла відмітку 19% [16, с.67]. Виходячи з таких даних, безробітними стають високоосвічені, кваліфіковані фахівці та робітники, здатні нарощувати випуск складної техніки,

машин, обладнання, транспортних засобів, електронного та оптичного устаткування.

Вважаємо, що такі тенденції є небезпечними, вони загрожують інтелектуальною деградацією, перетворенням країни у постачальника на світові ринки енергоресурсів, сировини та дешевої висококваліфікованої робочої сили. А це повністю суперечить орієнтирам світового розвитку, а також обраному курсу держави на модернізацію вітчизняного виробництва і побудову інноваційної економіки.

Слід сказати, що окреслені явища тісно пов'язані з особливостями структури попиту на робочу силу в Україні, який, з одного боку, віддзеркалює низький попит на інновації та інноваційну діяльність, з іншого – зумовлює поступову ліквідацію робочих місць з високою освітньою місткістю. Усупереч необхідності більше цінити носіїв знань, рухаючись до інформаційного суспільства, на вітчизняному ринку праці останніми роками знижується попит на професіоналів і зростає попит на представників найпростіших професій та осіб без професій.

Так, виконаний авторами аналіз динаміки попиту на робочу силу за категоріями робочих місць (за 2000-2009 рр.) на українському ринку праці показав, що на кінець 2009 р. найбільшою була потреба підприємств у кваліфікованих робітниках з інструментом (17,3% від загальної кількості робочих місць на початок 2010 р.), у працівниках найпростіших професій (15,3%) і робітниках з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування (11,6%) [16, с. 55, 60]. Наші розрахунки доводять, що зростає, передусім попит на робочі місця, які не потребують професійної підготовки (у 2009 р. такий попит порівняно з 2000 р. зріс більш як удвічі, при цьому попит на службовців виявився нижчим у 4 рази. Окреслені тенденції проілюстровано на рисунку 3.3.

Динаміка попиту на робочу силу за категоріями робочих місць (рис. 3.3) засвідчує, що для багатьох власників українських підприємств більш вигідно залучати та використовувати робочу силу без професійної підготовки, оскільки вона дешевша (на відміну від висококваліфікованих працівників), не потребує

значних витрат на утримання, може бути застосована без модернізації робочих місць. Звичайно, йдеться переважно про екстенсивні методи використання трудового потенціалу, які не передбачають додаткових інвестицій у людський капітал, а також впровадження нових технологій, оновлення основних фондів, розвиток інтелектуального потенціалу. Існуючий попит на ринку праці відображає масову зацікавленість роботодавців саме в такій поведінці, що повністю суперечить завданням інтелектуалізації зайнятості населення як складової інноваційної політики.

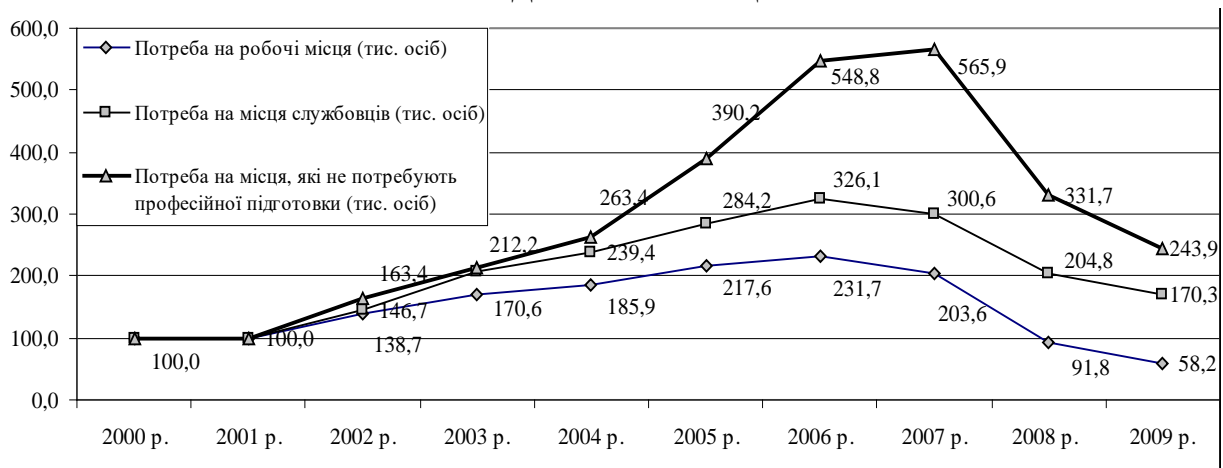


Рис. 3.3. Динаміка попиту на робочу силу за категоріями робочих місць на українському ринку праці (у % до загальної кількості вільних робочих місць)

Примітка. Побудовано за джерелами [15, с.51; 16, с.55].

Іншими словами, відбувається процес вимивання робочих місць висококваліфікованих працівників, який супроводжується зростанням частки фізичної праці, скороченням частки праці інтелектуального змісту (тобто посилюється деінтелектуалізація праці). Вважаємо, що подальше закріплення таких небезпечних тенденцій в структурі попиту на ринку праці означатиме неповне та неефективне використання наявного ІПЗН, загрозу поступової деградації незатребуваної частини інтелектуального потенціалу, що супроводжуватиметься інтелектуальними та економічними втратами як для населення, так і для національної економіки загалом.

У контексті зазначеного слід окремо звернути увагу на тенденції зайнятості в науці, оскільки завдяки використанню інтелектуального потенціалу науковців продукуються нові знання.

Збільшення зайнятості у науці вважається у світі важливим індикатором інформаційно-інноваційного розвитку. Проте на прикладі України цього не можна спостерігати, адже частка зайнятих наукою залишається незначною: у 2009 р. в науці за основним місцем роботи було зайнято удвічі менше працівників, ніж в 1995 р., а саме – 146,8 тис. осіб або 0,7% від числа усіх зайнятих в економіці [11; с.22]. Для порівняння, частка зайнятих науковими дослідженнями та розробками в ЄС складала у 2006 р. 1,54% загального числа зайнятих, зокрема в Ісландії – 3,68%, Фінляндії – 3,27%, Швеції – 2,71% [11; с.165].

Розподіл зайнятих науковою діяльністю за інституційними секторами є таким: державний сектор охоплює 44% працівників наукових організацій, підприємницький – 48%, сектор вищої освіти – 7%, приватний неприбутковий сектор – 1% (див. табл. 3.2) [11; с.22].

Таблиця 3.2

Чисельність виконавців наукових та науково-технічних робіт за секторами діяльності

Рік	Всього, осіб	у тому числі:			
		державний сектор	підприємницький сектор	сектор вищої освіти	приватний неприбутковий сектор
Чисельність виконавців наукових та науково-технічних робіт					
2008	122126	53641	58133	10347	5
2009	119489	52205	55876	10000	1408
З них мають науковий ступінь:					
доктора наук					
2008	4454	3728	299	425	2
2009	4443	3653	274	434	82
кандидата наук					
2008	17127	12342	2167	2616	2
2009	17115	12173	1990	2667	285

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [11; с.26]

Найбільша частка наукових працівників спостерігається серед зайнятого населення міст Києва, Севастополя, Харківській, Львівській, Донецькій, Дніпропетровській, Одеській областях, найменша – у Вінницькій, Волинській, Хмельницькій, Житомирській, Закарпатській, Кіровоградській, Херсонській,

Чернігівській областях. Концентрація висококваліфікованих наукових кадрів є найбільшою в обласних центрах тих регіонів, які є найбільш економічно розвиненими, мають значну мережу наукових організацій та вищих навчальних закладів (це стосується міст: Київ, Харків, Дніпропетровськ, Одеса, Львів, Донецьк).

Проте нестабільність діяльності наукових організацій, економічні труднощі виживання та незадовільне фінансування привели до того, що попри вагомості наукової праці для суспільства престижність такої праці стала різко падати. Останніми роками зниження питомої ваги науковців у загальній кількості населення має місце у Дніпропетровській, Закарпатській, Запорізькій, Кіровоградській, Херсонській областях, а також у Києві та Севастополі. Відсутність оплати праці, адекватної складності роботи, належної державної підтримки перетворила діяльність в наукових організаціях у непривабливу для талановитої молоді сферу працевлаштування. Внаслідок дії несприятливих соціально-економічних чинників погіршилася вікова структура зайнятих в науці. В 2009 р. 82% дослідників були старші 50 років, половина науковців – старші 60 років, саме до останньої вікової категорії належить 23% кандидатів та 51% докторів наук (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Розподіл наукових кадрів вищої кваліфікації за віком

<i>Розподіл за віком</i>	<i>Усього, осіб</i>	<i>у тому числі за віком</i>						
		до 30 р.	31-40 р.	41-50 р.	51-55 р.	56-60 р.	61-70 р.	понад 70 р.
докторів наук								
2008 р.	13423		350	1823	1843	1843	4129	2998
2009 р.	13866	2	463	2032	1964	2358	4102	2945
Розподіл за віком у відсотках до загальної кількості докторів наук								
2009 р.	100	0,01	3,34	14,65	14,16	17,01	29,58	21,24
кандидатів наук								
2008 р.	77763	4891	17118	16659	9681	9408	13938	6068
2009 р.	81169	6870	19198	17167	9822	9191	13180	5741
Розподіл за віком у відсотках до загальної кількості кандидатів наук								
2009 р.	100	8,46	23,65	21,15	12,10	11,32	16,24	7,07

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [11; с.56, 61].

Складне соціально-економічне становище української науки зумовило скорочення та відтік кадрів, найбільш інтенсивно відбувалося скорочення зайнятих ННТР. Нині падіння чисельності виконавців ННТР дещо призупинилося, проте їх кількість у 2009 р. становила лише 40,5% до аналогічного показника 1991 р. (рис. 3.4).

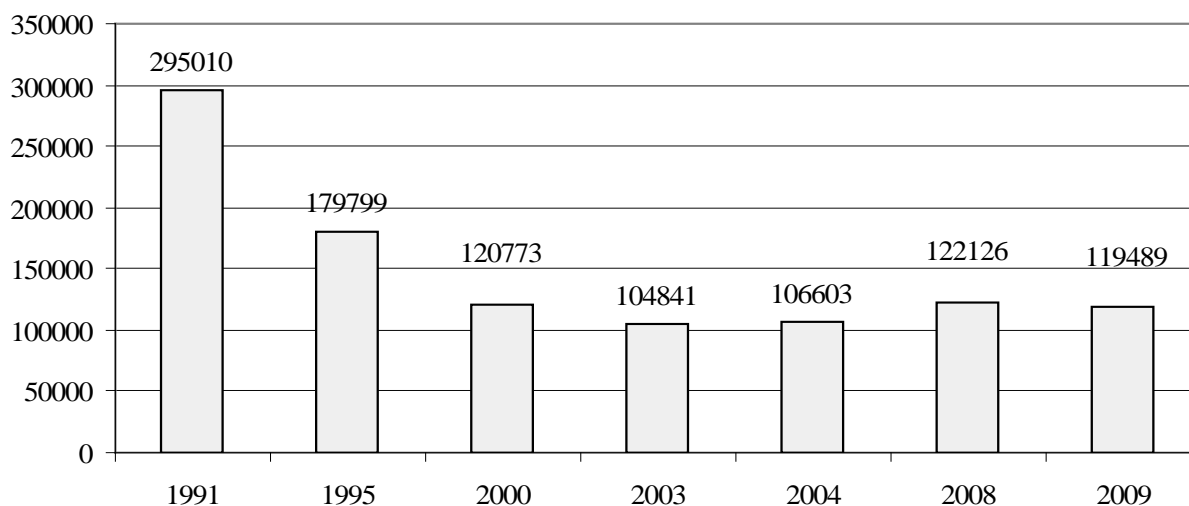


Рис. 3.4. Чисельність виконавців наукових та науково-технічних робіт

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [11; с.22; 12, с. 33].

Серед виконавців ННТР лише кожен десятий є кандидатом наук, докторів наук налічується лише один відсоток (див. табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Чисельність фахівців, які виконували наукові та науково-технічні роботи

Роки	Всього осіб	у тому числі			
		докторів наук		кандидатів наук	
		осіб	%	осіб	%
1991	295010	3432	1,16	27843	9,44
1995	179799	4099	1,39	22860	12,71
2000	120773	4103	1,39	17916	14,83
2003	104841	4005	1,36	16756	15,98
2004	106603	4114	1,39	16983	15,93
2008	122126	3728	1,26	12342	10,11
2009	119489	3653	1,24	12173	10,19

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [11; с.22; 12, с. 33].

Інтелектуальний потенціал, зайнятих у науці, кожен рік кількісно зменшується за рахунок суттєвого природного відтоку

спеціалістів похилого віку (у зв'язку зі смертю, виходом на пенсію), переходу молодих фахівців з науково-технічної сфери у бізнес, тривають також процеси відтоку за кордон висококваліфікованих наукових кадрів переважно активного працездатного віку, хоча останніми роками ці процеси стали повільнішими (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Динаміка виїзду фахівців вищої кваліфікації за межі України та їх розподіл за віком

	<i>Фахівці, що мають науковий ступінь (осіб)</i>									
	доктори наук					кандидати наук				
	1995	2000	2005	2006	2009	1996	2000	2005	2006	2009
Всього	59	26	8	6	5	184	125	45	37	26
до 30 р.	-	-	-	-	-	3	4	2	3	-
31-40 р.	2	1	-	1	-	50	40	15	15	13
41-50 р.	15	7	1	-	-	57	45	18	10	4
51-55 р.	11	4	3	1	1	19	15	7	1	4
56-60 р.	15	3	1	-	1	30	10	-	5	4
61-70 р.	14	9	3	4	3	18	7	-	3	1
понад 70 р	2	2	-	-	-	7	4	3	-	-

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [11; с. 53, 59].

Останніми роками намітилася тенденція уповільнення скорочення кадрового потенціалу науки, чому сприяло удосконалення форм підготовки наукових кадрів в аспірантурі, докторантурі та розвиток мережі наукових та освітніх закладів, які здійснюють цю підготовку. Однак постійне зменшення чисельності спеціалістів у науково-технічній сфері України не може не погіршувати насиченість економіки науковими кадрами порівняно з розвиненими країнами: якщо в 2005 р. на 1000 осіб зайнятого населення в Україні припадало 6,7 виконавців ННТР і дослідників, то у 2007 р. – 6,0. Для порівняння аналогічний показник становив в 2007 р. у Німеччині – 18,9, Іспанії – 16,3; Чеській Республіці – 14,8, Угорщині – 12,6; Естонії – 14,2; Польщі – 8,0, Болгарії – 6,1. Додамо до цього, що в 2009 р. цей показник, за даними Євростату, в Україні знизився до 5,9 [11, с.168].

Проблеми зайнятості та реалізації отриманих знань особливо болісними в Україні є для молоді, випускників навчальних закладів. Протиріччя між функціонуванням ринку праці і ринку освітніх послуг зумовлює для 70-80% випускників навчальних закладів вимушеність працевлаштування не за фахом. Усвідомлення незатребуваності інтелектуального потенціалу на вітчизняному ринку праці підштовхує найбільш енергійних, молодих людей шукати місце працевлаштування за кордоном. За різними експертними оцінками масштаби зовнішньої міграції коливаються від 1 до 7 млн. осіб [5; 9; 20]. І хоча останніми роками спостерігалось збільшення прибулих над чисельністю вибулих з України, експерти констатують, що держава втрачає серед мігрантів, передусім, носіїв розвиненого інтелекту – молодих, працездатних, високоосвічених громадян, здатних до прояву трудової та інноваційної активності, мобільності у пошуку застосування трудових зусиль, готовності до перенавчання (аналіз динаміки інтелектуальної міграції за віком див. табл. 3.5). У свою чергу, приїжджають в Україну люди переважно похилого віку, які є менш мотивовані до творчої самовіддачі.

Інтелектуальні втрати, які несе Україна в результаті недосконалої політики зайнятості, що породжує зовнішню міграцію, зумовлюють відчутні негативні соціально-економічні наслідки через низку причин, зокрема:

- недовиробництво ВВП в результаті еміграції певної частини економічно активного населення (за окремими експертними оцінками прийняття до уваги навіть кількості українських мігрантів біля 1 млн. осіб означає втрати для держави, що перевищують 9% від ВВП [9; 17; 18]);

- недоотримання віддачі від інвестицій в освіту, науку, культуру, які були пов'язані із вкладенням в людський капітал емігрантів;

- недоотримання частки ВВП у зв'язку з прийняттям іммігрантів, які не залучаються до економічної діяльності або тривалий час адаптуються до проживання в Україні;

- руйнацію багатьох сімей, оскільки міграція часто провокує розлучення; молодіжна міграція, у свою чергу, негативно впливає

на процеси народжуваності, відтворення ІІЗН в регіонах, звідки від'їжджають;

- інтелектуальну міграцію («відтік мізків»), яка об'єктивно знижує залучення талановитої молоді до роботи в наукових установах, вищій школі, веде до старіння наукових кадрів у цих сферах, зниження віддачі інтелектуальної діяльності в умовах, коли надзвичайно швидко старіють знання, а зміна поколінь не встигає за змінами поколінь інформаційно-комп'ютерних технологій.

Узагальнюючи викладене, констатуємо, що характер змін у структурі зайнятості населення України за період ринкових перетворень не можна визнати інноваційним і таким, що створює позитивні передумови для ефективного розвитку і використання ІІЗН: замість поширення інтелектуалізації зайнятості населення мають місце процеси деінтелектуалізації, тенденції скорочення інтелектоємних робочих місць та обмеження можливостей для реалізації знань, інтелектуальних здібностей у різних видах економічної діяльності населення. Окреслене доводить неефективну соціально-економічну політику держави у сфері зайнятості, яка не відповідає цілям збереження ІІЗН та інноваційного розвитку економіки.

3.2 Оцінка ефективності використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення в національній економіці

Комплексна багаторівнева оцінка використання ІІЗН потребує вивчення впливу сукупності чинників (див. розділ 2). Досягнення більшого ефекту у використанні ІІЗН потребує, щоб населення було освіченим, менталітет – орієнтованим на економічну активність, знання, мотивація – на досягнення добробуту на основі наполегливої праці, поведінка – на прояв трудової самовіддачі, творчості. На необхідності урахування багатьох цих складових акцентують увагу провідні вчені України, зокрема, академік Геєць В. М. [3; с. 611–613] в процесі розробки економіко-математичних моделей, де головним фактором підвищення ефективності економіки розглядається накопичення досвіду і знань працівників в процесі виробництва товарів та

послуг; моделях, де головними чинниками впливу на економічне зростання розглядають науку, освіту, перепідготовку кадрів, інвестиції в людський капітал.

Загальний висновок про неефективне використання наявного ІПЗН в Україні засвідчує виконаний нами порівняльний аналіз динаміки продуктивності зайнятості населення в економіці різних країн світу, включаючи Україну (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Порівняння продуктивності зайнятості населення серед деяких країн світу у ВВП на одну особу як індикатор використання ІПЗН

	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.
Україна (дол. США)	4337	4793	5416	5605	6058	6578	6766	5763
США (дол. США)	40096	40711	41784	42664	43391	43884	43671	42238
Німеччина (дол. США)	30820	30739	31117	31166	32397	33237	33714	32147
Франція (дол. США)	28750	28860	29358	29692	30142	30671	30565	29599
Литва (дол. США)	63720	63931	65798	68313	70990	74421	73134	69363
Канада (дол. США)	33459	33780	34506	35212	35849	36359	36077	34654
Словаччина (дол. США)	13791	14448	15167	16163	17525	19359	20518	19519
Співвідношення (у %): ВВП на одну особу в Україні / ВВП на одну особу в іншій країні								
Україна/США	10,8	11,8	13,0	13,1	14,0	15,0	15,5	13,6
Україна/Німеччина	14,1	15,6	17,4	18,0	18,7	19,8	20,1	17,9
Україна/Франція	15,1	16,6	18,4	18,9	20,1	21,4	22,1	19,5
Україна/Литва	6,8	7,5	8,2	8,2	8,5	8,8	9,3	8,3
Україна/Канада	13,0	14,2	15,7	15,9	16,9	18,1	18,8	16,6
Україна/Словаччина	31,4	33,2	35,7	34,7	34,6	34,0	33,0	29,5

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [23, с. 551,552].

Один із важливих показників – ВВП у розрахунку на 1 особу складав в Україні у 2009 р. 5763 дол. США, що у порівнянні з аналогічним показником Литви становило лише 8,3%, США – 13,6%, Канади – 16,6%, Німеччини – 17,9%, Франції – 19,5%, Словаччини – 29,5. Отже, трудовий потенціал працюючих, у т.ч. його інтелектуальна складова, використовуються у світі з різним економічним ефектом і наведене порівняння говорить не на користь України.

Виходячи із зазначеного та покладаючись на результати виконаного кореляційно-регресійного аналізу, нами було відібрано ряд головних взаємопов'язаних між собою факторів, які здійснюють свій вплив на використання та розвиток ІПЗН, а саме:

розмір валового регіонального продукту (ВРП), розмір ВРП на 1 особу, кількість суб'єктів ЄДРПОУ, кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, показники зайнятості населення, індекс людського розвитку (ІЛР), середньомісячна зарплата, наявний дохід на 1 особу, освітня та наукова діяльність, чисельність фахівців вищої кваліфікації (докторів і кандидатів наук), інвестиції в основний капітал за регіонами, обсяг виконаних ННТР, впровадження нових технологічних процесів (у т.ч. ресурсозберігаючих), надходження заявок на об'єкти промислової власності.

Коефіцієнт кореляції названих вище факторів з ВВП, вибраний як базовий при оцінюванні, варіюється від 0,7 до 0,99, що свідчить про тісний прямий зв'язок між ними та ефектом, який досягається при використанні інтелектуального потенціалу зайнятого населення [4; 6]. Отримані результати засвідчили низку проблем у використанні інтелектуального потенціалу зайнятого населення:

- упродовж 2000-2009 рр. частка підприємств, що впроваджували інновації скоротилася з 14,8 до 12,8%, нині їх нараховується 1411, проте дослідженнями і розробками займається менше чверті [11, с.175] (табл. 3.7);

- чисельність науковців і кількість наукових організацій за цей же період скоротилася на 23,4% (з 120,8 до 92,4 тис. осіб, табл. 3.7); чисельність творців підприємств та організацій (винахідників, авторів промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій, основну частину яких складає інженерно-технічний персонал та науково-педагогічні працівники з повною освітою) зменшилася майже удвічі з 1995-го по 2009 р. (з 64,8 до 30,7 тис. осіб), за віком 62,4% творців старші 40 років, серед них 12,7% – пенсіонери, отже, кількісно інтелектуальний потенціал творців звужується [11, с.287, 313];

- під впливом глобальної економічної кризи у 2009 р. кількість підприємств і організацій, що виконували роботи зі створення та використання об'єктів права ІВ (винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій), скоротилась порівняно з попереднім на 6,2%, особливо це

Таблиця 3.7

Окремі показники використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення в національній економіці

Показники	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.
Загальний обсяг ННТР (млн. грн.)	1978	2275	2496	3319	4112	4818	5354	6700	8538	8653
- фундаментальні дослідження (млн. грн.)	266,7	353,3	424,8	491,2	629,7	902,2	1141	1504	1927	1916
- прикладні дослідження (млн. грн.)	436,6	304,9	343,6	429,8	573,7	708,8	841	1132	1545	1412
- розробки (млн. грн.)	1106	1317	1386	1900	2214	2406	2741	3303	4088	4215
- науково-технічні послуги (млн. грн.)	168,8	299,6	341,7	498,6	695	800,7	630,5	761	977	1109
Кількість наукових організацій (одиниць)	1490	1479	1477	1487	1505	1510	1452	1404	1378	1340
Питома вага підприємств, що впроваджували інновації (%)	14,8	14,3	14,6	11,5	10,0	8,2	10,0	11,5	10,8	12,8
Чисельність науковців (осіб)	120773	113341	107447	104841	106603	105512	100245	96820	94138	92400
Чисельність докторів наук, що виконують ННТР (осіб)	4103	4027	4003	4005	4114	4180	4262	4390	4451	4439
Чисельність кандидатів наук, що виконують ННТР (осіб)	17916	17368	17162	16756	16983	16983	16884	16976	17070	17054
Фінансування наукових та науково-технічних робіт (млн. грн.)	2046,2	2432,5	2611,7	3547,4	4351,7	5160,4	5164,4	6146,2	8024,8	7822,2
Реалізовано інноваційної продукції (млн. грн.)	12148	10365	12606	12882	18784	24995	30893	40188	45830	31432
ВВП (млн. грн.)	170070	204190	225810	267344	345113	441452	544153	720731	948056	91472

Примітка: Складено та розраховано за джерелами: [23; с. 26, 30-32, 181, 322, 325-335].

торкнулося Дніпропетровської та Харківської областей; кількість творців порівняно з попереднім роком зменшилася на 16,7% (у т.ч. авторів раціоналізаторських пропозицій – на 20,6%), на 29,1% скоротилася кількість заявок на винаходи, на 36% - кількість патентів на промислові зразки [11, с.285];

– фінансування ННТР за роками номінально зростає (табл. 3.7), проте не забезпечує потреби підприємств, освітніх та наукових закладів для здійснення творчої діяльності; як наслідок вперше після 2002 р. відбулося зменшення витрат підприємств та організацій, пов'язаних з охороною прав на об'єкти промислової власності, у 2009 р. порівняно з 2008 р. кожна п'ята раціоналізаторська пропозиція не була впроваджена у виробництво, сума винагород творцям зменшилася на 29,3%.

Аналізуючи дані (табл. 3.7), приходимо до висновку, що, починаючи з 2000-го р., частка фінансування ННТР у ВВП зросла у 7 разів від 1,2% (2000 р.) до 8,6 % (2009 р.), при цьому обсяги реалізації інноваційної продукції у ВВП зросли тільки у 4,8 разів, тобто від 7,1 % (2000 р.) до 34,4% (2009 р.). Розбіжність між динамікою фінансування ННТР і реалізацією інноваційної продукції (1,5 рази) говорить не на користь ефективності використання ІПЗН.

Як часткові показники оцінки ефективності використання ІПЗН авторами розраховано відношення обсягів реалізації інноваційної продукції до обсягів фінансування ННТР, яке показує, що на 1 грн. обсягу фінансування у 2001 р. припадало 5,9 грн., у 2005 р.– 4,8, у 2007 р.– 6,5, у 2008 р. – 5,7, у 2009 р.– 4,0 грн. обсягу реалізації інноваційної продукції. На рис. 3.5 проілюстровано, що ефект від використання праці виконавців ННТР, розрахований згаданим вище способом, має «хвильовий» характер (за роками від 2000 р. до 2009 р.), відповідно: 5,94; 4,26; 3,68; 3,63; 4,32; 4,84; 5,98; 6,24; 5,71; 4,02.

Динаміка помітного на рисунку 3.5 «коливання» нашою думкою про тісну залежність ефекту від використання наукової праці з подіями виборчих процесів, що вважаємо явищем вкрай небажаним. Такої залежності, на наш погляд, не можна допускати в інтересах стабільного інноваційного розвитку економіки.

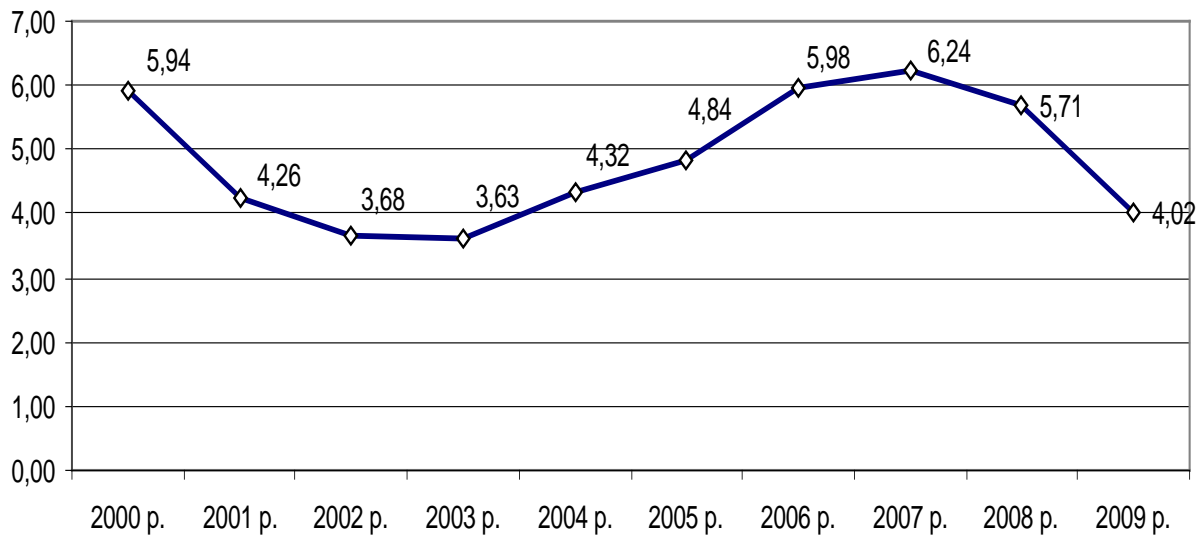


Рис. 3.5. Ефект від використання інтелектуального потенціалу науковців, зайнятих в національній економіці

Примітка. Побудовано за даними таблиці 3.7.

Додамо до цього, що обсяг виконаних ННТР у ВВП за цей період скоротився з 1,14% (2000 р.) до 0,90% (2009 р.) (див. рис.3.6).

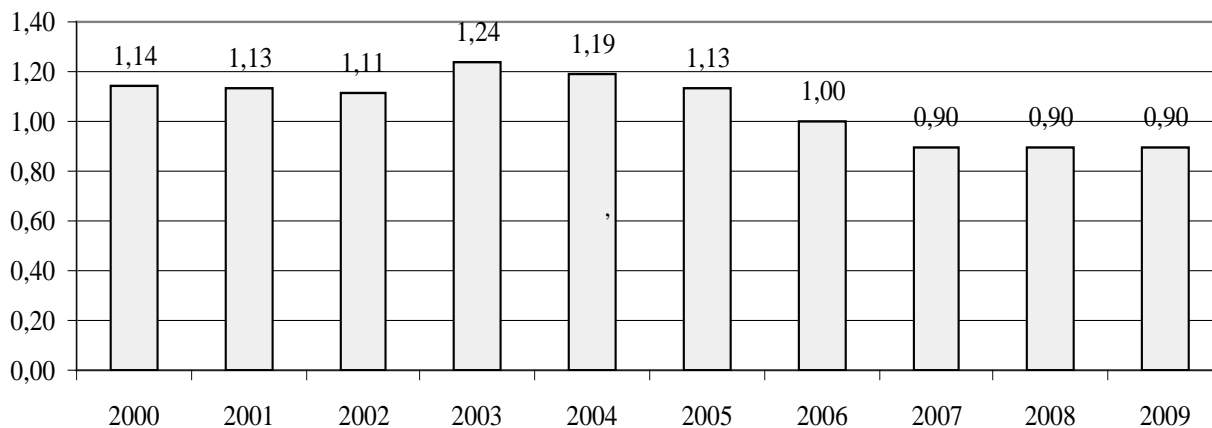


Рис. 3.6. Динаміка обсягу виконаних науково-технічних робіт у ВВП (у %)

Примітка. Побудовано за джерелом [11; с. 168].

Питома вага витрат на виконання ННТР у ВВП України становить лише 0,8%, в той час, як в Німеччині – 2,5, загалом в країнах ЄС – 1,9 (див. рис. 3.7). В той час, як у розвинених державах обсяги фінансування ННТР за рахунок держави зростають, в Україні тільки у 2009 р. обсяг фінансування на виконання ННТР за рахунок державного бюджету зменшився на 1/4 (склав 3398,6 млн. грн.).

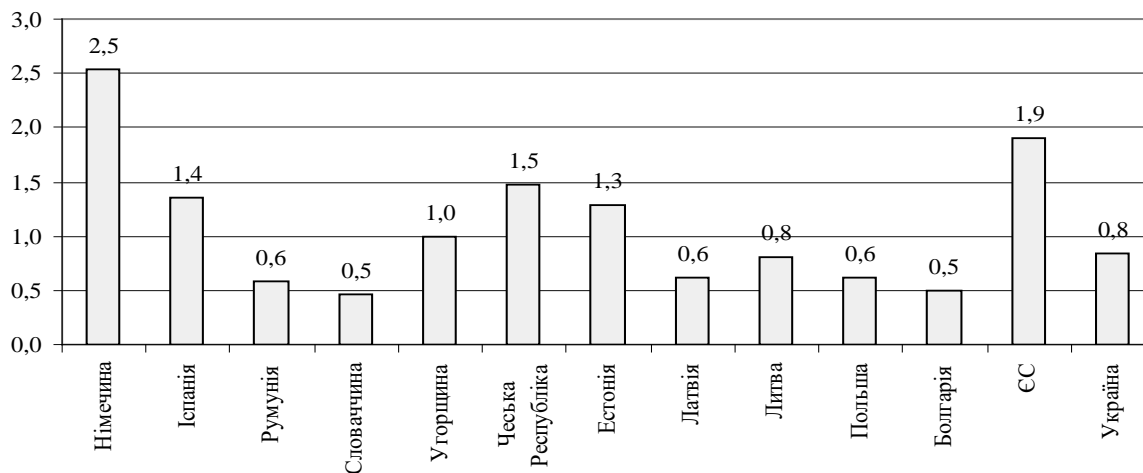


Рис. 3.7. Частка витрат на виконання науково-технічних робіт у ВВП в Україні та країнах ЄС (у %)

Примітка. Побудовано за джерелом [11; с. 168].

Окреслене доводить, що зниження ролі використання ІЗН в економічному розвитку країни, є, передусім, наслідком гострої нестачі фінансування інтелектуальної діяльності наукового змісту.

Продовжуючи аналіз, з'ясуємо, як пов'язані між собою показники наукової та науково-технічної діяльності в Україні. Уводимо такі позначення:

X1 – обсяг фінансування науково-технічних послуг (млн. грн.);

X2 – обсяг фінансування науково-технічних розробок (млн. грн.);

X3 – обсяг фінансування прикладних досліджень (млн. грн.);

X4 – обсяг фінансування фундаментальних досліджень (млн. грн.);

Y1 – питома вага підприємств, що впроваджують інновації (%);

Y2 – кількість науковців (особи);

Y3 – кількість докторів наук (особи);

Y4 – кількість кандидатів наук (особи);

Y5 – загальний обсяг фінансування наукових досліджень (млн. грн.);

Y6 – обсяг реалізованої інноваційної продукції (млн. грн.).

У наведеній системі позначень, користуючись даними таблиці 3.7, сформуємо значення коефіцієнтів $A1_i$, $A2_i$, $A3_i$, $A4_i$, $A5_i$ лінійної залежності вихідних параметрів (Y_i) від вхідних ($X1$, $X2$, $X3$, $X4$):

$$Y_i = A1_i \cdot X1 + A2_i \cdot X2 + A3_i \cdot X3 + A4_i \cdot X4 + A5_i$$

Значення коефіцієнта детермінації (R^2), змінюючись від 0,730 до 0,996, виявляє наявність лінійної залежності параметрів Y_i від $X1$, $X2$, $X3$ та $X4$, що дозволяє зробити низку висновків, які пов'язані зі значеннями коефіцієнтів $A1_i$, $A2_i$, $A3_i$, $A4_i$, $A5_i$ (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Коефіцієнти та моделі лінійної залежності результативних параметрів оцінки використання інтелектуального потенціалу науковців, зайнятих в національній економіці, від видів наукових робіт

	i	X1	X2	X3	X4	A5 _i	R ²
		A1 _i	A2 _i	A3 _i	A4 _i		
Y1	1	-0,0115	0,00039	0,00054	0,00337	15,3	0,730
Y1 = 15,3 – 0,0115·X1 + 0,00039·X2 + 0,00054·X3 + 0,00337·X4							
Y2	2	9,8978	-15,6873	38,8096	-16,6835	12658	0,956
Y2 = 12658 + 9,8978·X1 - 15,6873·X2 + 38,8096·X3 - 16,6835·X4							
Y3	3	0,0032	-0,1011	0,3525	0,1979	3983	0,965
Y3 = 3983 + 0,0032·X1 - 0,1011·X2 + 0,3525·X3 + 0,1979·X4							
Y4	4	0,1334	-1,1267	2,5472	-0,0780	17928	0,793
Y4 = 17928 + 0,1334·X1 - 1,1267·X2 + 2,5472·X3 - 0,0780·X4							
Y5	5	2,6989	0,4516	1,4096	0,3734	474	0,996
Y5 = 474 + 2,6989·X1 + 0,4516·X2 + 1,4096·X3 + 0,3734·X4							
Y6	6	0,6887	-7,5135	14,8646	20,9368	10626	0,884
Y6 = 10626 + 0,6887·X1 - 7,5135·X2 + 14,8646·X3 + 20,9368·X4							

Примітка. Побудовано за даними таблиці 3.7

Аналіз залежності параметрів оцінки використання інтелектуального потенціалу науковців, зайнятих в економіці України, від видів наукових робіт дозволяє визначити такі важливі закономірності:

1. Питома вага підприємств, що впроваджують інновації, збільшується, якщо перевага надається фінансуванню прикладних та фундаментальних досліджень, а також науково-технічних розробок,

про що свідчать додатні значення коефіцієнтів A_{21} , A_{31} та A_{41} ($A_{21} = 0,00039$; $A_{31} = 0,00054$; $A_{41} = 0,00337$).

2. Кількість науковців стрімко збільшується за умов, коли збільшуються обсяги фінансування прикладних досліджень ($A_{32} = 38,8096$) та науково-технічних послуг ($A_{12} = 9,8978$). Таким же є характер зміни кількості кандидатів наук ($A_{34} = 2,5472$; $A_{14} = 0,1374$). На збільшення кількості докторів наук, окрім цього, позитивно впливає збільшення обсягів фінансування фундаментальних досліджень ($A_{43} = 0,1979$). Виявлену особливість слід враховувати при фінансуванні, спрямованому на використання інтелектуального потенціалу науковців, зайнятих в національній економіці в цілому та зокрема такої їх категорії як кандидати та доктори наук.

3. Загальний обсяг фінансування наукових досліджень (як і слід було очікувати) визначається фінансуванням усіх видів досліджень: фундаментальних, прикладних, науково-технічних послуг та розробок; що стосується розподілу впливу фінансування цих видів досліджень на загальний обсяг фінансування, то пріоритет мають науково-технічні послуги ($A_{15} = 2,6989$), за ними, на другій позиції, поступаючись майже вдвічі, – прикладні дослідження ($A_{35} = 1,4096$), потім – науково-технічні роботи та фундаментальні дослідження (коефіцієнти, відповідно, $A_{25} = 0,4516$ та $A_{45} = 0,3734$).

4. Обсяг реалізованої інноваційної продукції суттєво зростає зі збільшенням фінансування на здійснення фундаментальних досліджень ($A_{46} = 20,9364$), які суттєво випереджають за впливом прикладні дослідження ($A_{36} = 14,8636$), а особливо науково-технічні послуги – майже у 20 разів ($A_{16} = 0,6887$).

Враховуючи виявлений «комбінаторний» характер позитивного впливу обсягів фінансування видів наукових досліджень на показники, пов'язані з використанням інтелектуального потенціалу населення, зайнятого науковими дослідженнями, приходимо до висновку про необхідність ґрунтовного вивчення питання щодо вдосконалення можливостей залучення такого потенціалу як вагомому ресурсу інноваційного розвитку національної економіки.

Аналіз показників, які стосуються «наукової еліти суспільства» – кандидатів та докторів наук, виокремлює ще деякі закономірності, що мають пряме відношення до використання ІПЗН (рис. 3.8; рис. 3.9).

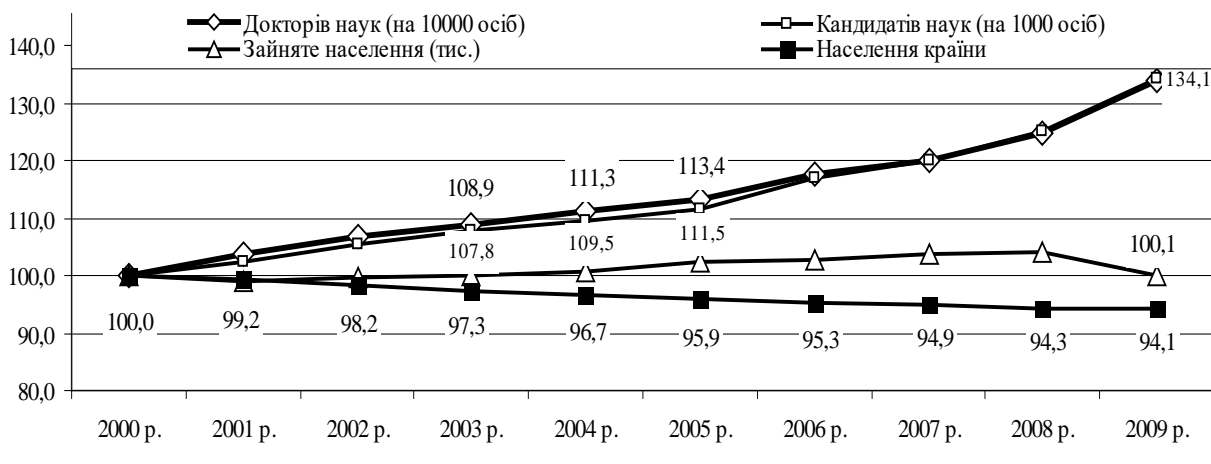


Рис. 3.8. Ілюстрація співвідносності кількості населення, кількості зайнятих, кількості кандидатів та кількості докторів наук (за 100% прийнято відповідні показники 2000-го р.)

Примітка. Побудовано за джерелом [23; с. 324, 335, 360].

Перша закономірність. При постійному зменшенні кількості населення (за період з 2000-го по 2009 р. – на 5,9%) та відносній стабільності щодо частки зайнятого населення в економіці країни (в 2009-му р. – 100,1% від рівня 2000-го року), кількість докторів та кандидатів наук невпинно збільшується, майже «дзеркально» відтворюючи одну і ту ж тенденцію з коефіцієнтом 10 (кількість докторів розрахована на 10000 осіб населення, кількість кандидатів – на 1000 осіб, тобто з розбіжністю в 10 разів): кількість одних та других зросла за 10 років на 34,1%. Проявленим змінам слушно було б надати результативно наповненого змісту (йдеться про економічний та інноваційний ефект), створюючи умови для ефективного використання інтелектуального потенціалу цієї категорії науковців.

Друга закономірність стосується розподілу цієї категорії науковців за віком – від 20-ти до 30-ти років, від 30-ти до 40-ка років і т.д. Попри змін, про які йшлося вище, з року в рік розподіл залишається майже незмінним: лінії на графіках (рис. 3.9) практично повторюють одна одну для кожного вікового сегменту.

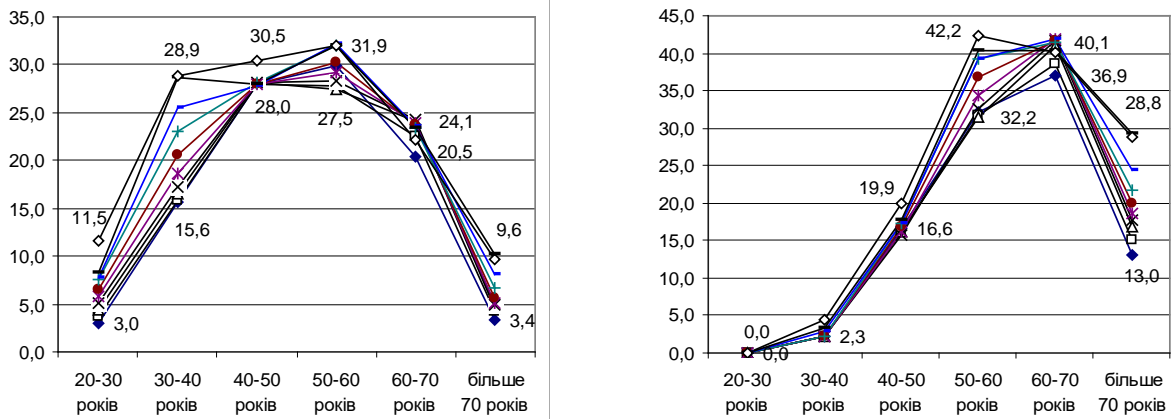


Рис. 3.9. Розподіл кількості кандидатів та докторів наук за віком

Примітка. Побудовано за джерелом [23; с. 324]

Пік розподілу припадає для кандидатів наук на вік 45 років, для докторів наук – на 55 років. Таку обставину також слід враховувати, маючи на увазі властивість кількісних змін трансформуватися в якісні, які б стосувалися людського розвитку громадян нашої країни та національної економіки в цілому.

Аналіз показників від використання інтелектуального потенціалу кандидатів та докторів наук ілюструємо рисунком 3.10.

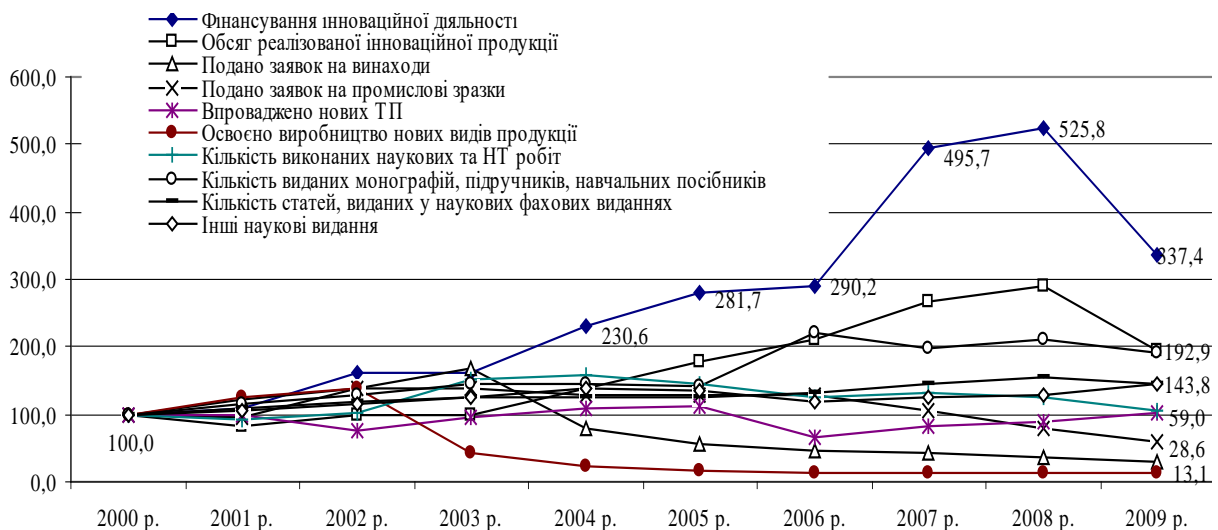


Рис. 3.10. Показники застосування інтелектуального потенціалу докторів та кандидатів наук в економіці (у % до 2000-го року)

Примітка. Побудовано авторами за даними табл. 3.9

Таблиця 3.9

Показники використання інтелектуального потенціалу працівників наукових організацій

	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.
Працівників наукових організацій (тис. осіб)	188,0	181,5	178,0	173,9	173,6	170,6	160,8	155,6	149,7	146,8
Фахівці (тис. осіб)	120,8	113,3	107,4	104,9	106,6	105,5	100,2	96,8	94,1	92,4
Кандидати наук (тис. осіб)	17,9	17,4	17,2	16,8	17,0	17,0	17,0	17,0	17,1	17,1
Доктори наук (тис. осіб)	4,1	4,0	4,0	4,0	4,1	4,2	4,3	4,4	4,5	4,4
Чисельність спеціалістів-сумісників (тис. осіб)	53,9	55,4	57,2	63,4	65,6	68,5	74,9	76,9	75,8	71,8
Допоміжний персонал наукових організацій (тис. осіб)	35,6	33,8	35,3	34,6	33,7	32,0	30,2	28,9	30,0	27,1
Обсяг виконаних робіт (млн. грн.)	1978	2275	2496	3319	4112	4818	5354	6700	8538	8653
Внутрішні поточні витрати (млн. грн.)	1636	2010	2153	3485	4265	4386	4961	5908	7723	7680
Фондоозброєність (тис. грн.)	38,1	39,0	41,5	41,6	54,1	51,5	66,6	78,7	95,2	117,6
Технічна оснащеність (тис. грн.)	10,8	11,4	11,9	12,1	16,9	14,1	18,7	20,9	24,4	26,3
Кількість виконаних робіт (тис. одиниць)	38,3	35,7	41,4	63,5	67,3	63,9	58,7	62,6	62,5	54,5
Створено нових видів техніки (тис. одиниць)	7,5	7,0	7,2	8,7	9,1	9,1	11,5	10,5	11,1	8,1
Робіт з використанням винаходів (тис. одиниць)	1,0	0,9	0,8	0,8	1,1	0,8	1,3	2,1	1,9	1,3
Створено нових видів виробів (тис. одиниць)	3,9	3,8	5,0	5,6	6,3	6,2	7,7	8,7	8,3	6,0
Створено нових матеріалів (тис. одиниць)	1,0	1,0	0,9	1,0	1,1	1,1	1,4	1,5	1,4	1,4
Створено нових методів, теорій (тис. одиниць)	2,2	1,7	3,0	2,5	4,8	5,3	7,5	7,6	7,3	5,8
Створено нових технологій (тис. одиниць)	3,5	3,1	4,1	4,8	5,2	5,3	9,4	8,7	8,3	6,0
Створено нових сортів рослин, порід тварин (тис. одиниць)	0,5	0,5	0,6	0,5	0,7	0,7	0,7	0,8	0,6	0,6
Кількість друкованих робіт (тис. одиниць)	160	178	199	219	231	241	254	277	307	314
Подано заявок на винаходи (одиниць)	4029	4994	5869	7266	3645	2649	2447	2249	1943	1491
Подано заявок на промислові зразки (одиниць)	266	270	396	402	425	390	420	420	260	201
Чисельність винахідників (тис. осіб)	45,1	47,6	44,1	44,4	42,8	42,3	41,1	41,2	36,8	30,7

Примітка. Складено та розраховано за джерелом [11, с. 16, 17, 85, 106, 123, 128, 142, 287].

З наведених на рисунку графіків наочно видно, що використання інтелектуального потенціалу кандидатів та докторів наук привело до таких результатів за 2000–2009 рр.:

- освоєння виробництва нових видів продукції скоротилося до 13,1% від показників 2000-го року;
- подання заявок на винахід знизилося до 28,6%, подання заявок на промислові зразки – до 59,0%;
- впровадження нових технологічних процесів залишилося практично незмінним (100,6%);
- виконання ННТР збільшилося на 6,0%;
- видання статей у фахових виданнях збільшилося на 44,0% (майже на скільки, як і кількість кандидатів та докторів наук);
- видання монографій, підручників, навчальних посібників збільшилося майже вдвічі (на 92,6% від рівня 2000-го року);
- обсяги реалізації інноваційної продукції збільшилися також майже вдвічі (на 92,2%);
- обсяги фінансування науково-дослідних робіт збільшилися більш, ніж втричі, досягнувши 337,4% від рівня 2000-го року.

Потребує уваги та обставина, що збільшення показників стосується винятково тих із них, які зафіксовані статистикою у грошовому еквіваленті. Натомість, показники в абсолютному вимірі у кращому випадку залишилися на попередньому рівні (впровадження нових технологічних процесів), у гіршому – суттєво зменшилися (освоєння виробництва нових видів продукції). Лише деякі з останніх за цей період змінилися в бік збільшення (видавнича продукція), але це, на наш погляд, слід розцінювати як виняток, зумовлений не кращим використанням інтелектуального потенціалу, а встановленими вимогами до кількості та видів публікацій при підготовці до захисту кандидатських та докторських дисертацій, до присвоєння вчених звань доцента та професора. Враховуючи, що грошовий еквівалент виміру вказує скоріше всього на дію інфляційних процесів, є підстави стан використання інтелектуального потенціалу кандидатів та докторів наук, виходячи з відміченого, розцінити як незадовільний.

Стан використання інтелектуального потенціалу працівників наукових організацій та установ відображають рисунки 3.11 – 3.12. Приділяємо особливу увагу цим питанням, оскільки саме наукові працівники більшою мірою мають відношення до розробки нових знань. З кількісної точки зору інтелектуальний потенціал працівників наукових організацій скоротився за 20 років майже вдвічі, зокрема, упродовж 2000-2009 рр. – на 21,9% (рис. 3.11). При цьому суттєво зменшився за чисельністю допоміжний персонал (на 23,9%), дещо скоротилася кількість кандидатів наук і навіть зросла кількість докторів наук, зайнятих ННТР за основним місцем роботи (95,5% та 107,3% відповідно); досить суттєво (на 33,2%) збільшилася кількість спеціалістів-сумісників (останнє пояснюємо вимушеним пошуком додаткових заробітків).

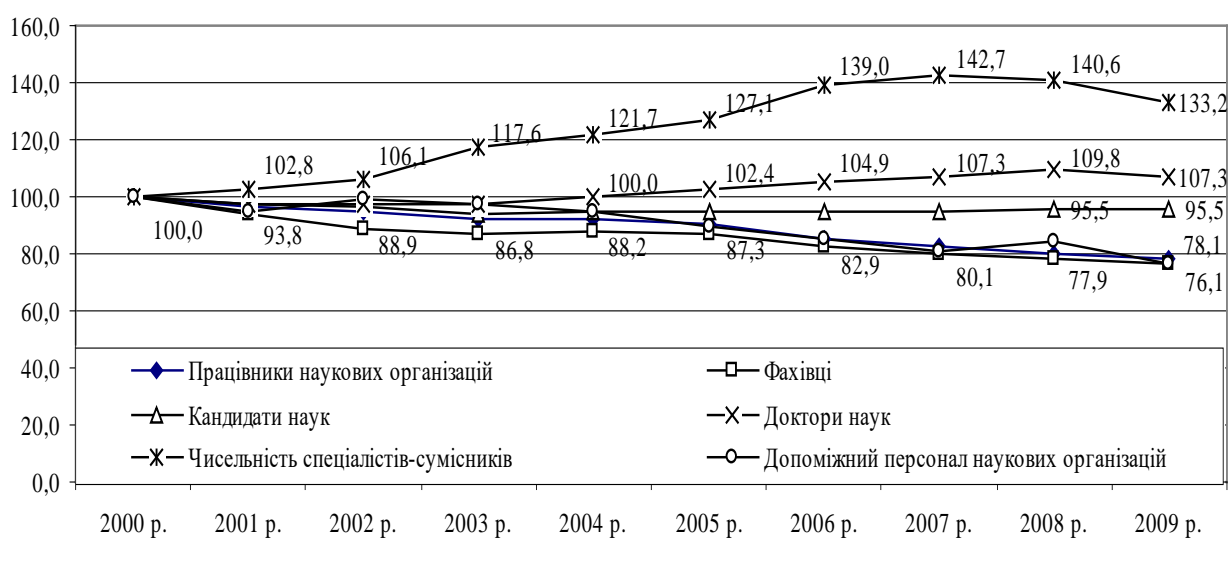


Рис. 3.11. Використання інтелектуального потенціалу працівників наукових організацій за категоріями виконавців ННТР (% до 2000 р.)

Примітка. Побудовано за даними табл. 3.9.

Явище скорочення наукових працівників (до речі, це ми розглядаємо як індикатор деінтелектуалізації зайнятості) підводить до висновку про згортання наукової діяльності в наукових установах України. Таке явище можна було б розцінювати позитивно лише за єдиної умови – максимізації економічного та інноваційного ефекту від використання інтелектуального потенціалу наукових організацій.

На користь гіпотетичної можливості щойно згаданого свідчать дані, проілюстровані на рис. 3.12 щодо обсягів виконаних ННТР, внутрішніх поточних витрат, фондоозброєності, технічної оснащеності (можна побачити, що відбулося зростання цих показників у 4,4, 4,7, 3,1 та 2,4 рази відповідно). Проте обсяг виконаних робіт за роками є постійно нижчим порівняно з поточними витратами (рис. 3.12; два верхніх графіки); таке ж характерно для технічної оснащеності наукових досліджень порівняно з фондоозброєністю (рис. 3.12; нижчі два графіки).

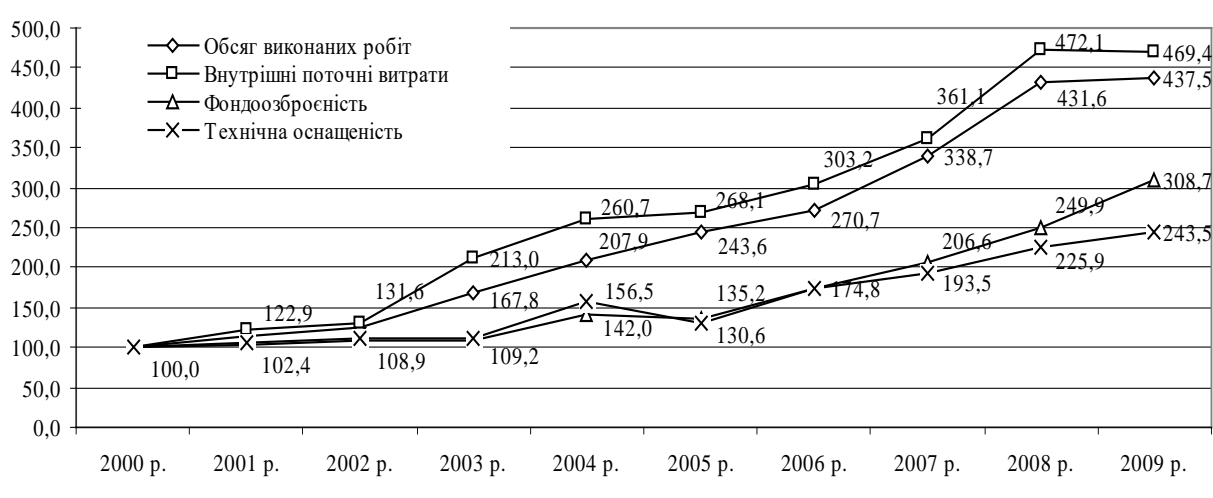


Рис. 3.12. Використання інтелектуального потенціалу працівників наукових організацій за обсягами виконаних робіт та поточними витратами (% до 2000 р.)

Примітка. Побудовано за даними табл. 3.9

За наявності останніх відмічених тенденцій (рис. 3.12) складно повірити у можливість досягнення суттєвого позитивного ефекту від використання наявного інтелектуального потенціалу в наукових установах. Однак обсяги виконаних робіт і розробок працівників наукових організацій розвіює подібні сумніви (див. рис. 3.13).

З огляду на тенденції, проілюстровані на рис. 3.13 легко помітити збільшення показників, які стосуються кількості виконаних робіт (збільшення на 42,4%), створення нових видів техніки (на 8%), виконання робіт з використанням винаходів (30%), створення нових видів виробів (53%), створення нових методів та теорій (у 2,6 рази), створення нових технологій (у 1,7 рази), створення нових сортів рослин та порід тварин (на 20%), видання наукових праць (майже у 2 рази).

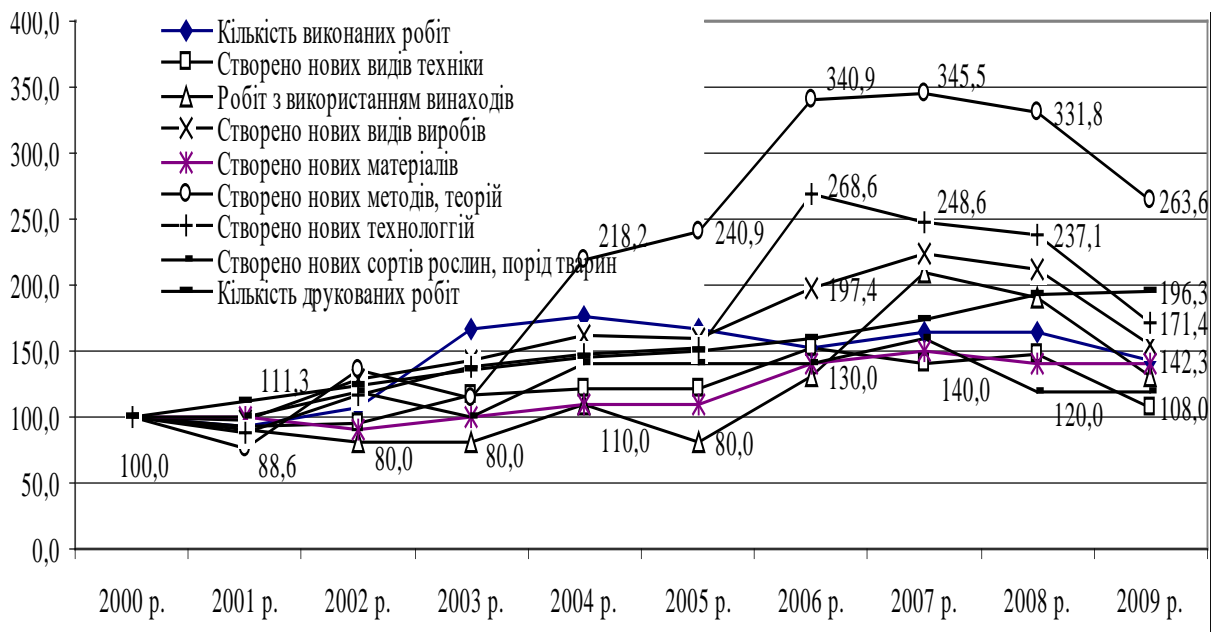


Рис. 3.13. Використання інтелектуального потенціалу працівників наукових організацій за кількістю створених ними новацій (% до 2000 р.)

Примітка. Побудовано за даними табл. 3.9

Разом з тим за умов обмеження фінансування та матеріальних стимулів до творчості порівняно з даними 2000 р. відбулося скорочення заявок на винахід – до 37%, на промислові зразки – до 75% , зменшилося число винахідників до 68,1%, (рис. 3.14).

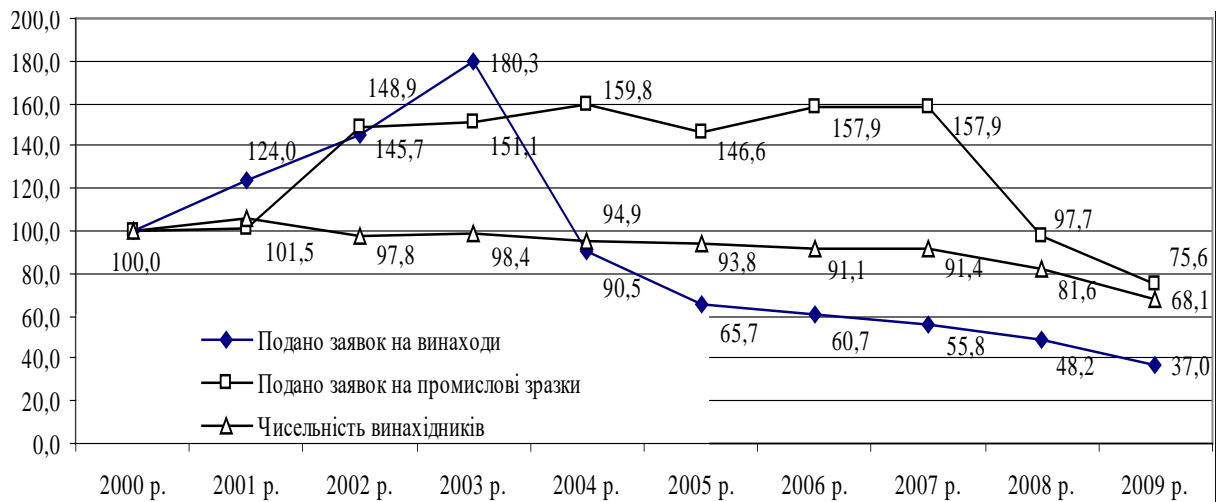


Рис. 3.14. Динаміка чисельності винахідників та поданих заявок на охоронні документи (у % до 2000 р.)

Примітка. Побудовано за даними табл. 3.9

Останнє розцінюємо як особливо негативну тенденцію, адже ніяк не компенсуються інтелектуальні втрати у вигляді недовиробництва нової продукції та розробок. І якщо за умов

кількісного скорочення працівників наукових організацій, а також винахідників та раціоналізаторів, все ж таки спостерігається результативність діяльності наукових працівників і творців, це свідчить про зростання їх внеску у розвиток національної економіки (див. табл. 3.9). Йдеться, передусім, про збільшення кількості створених нових виробів, машин, устаткування тощо (в 1,3 – 1,7 разів більше). То ж є підстави говорити про використання інтелектуального потенціалу цієї категорії зайнятих з наростаючою результативністю: за 10 останніх років обсяг виконаних робіт у розрахунку на одного працівника збільшився у 5,6 рази (табл. 3.9, рядки 1,7; стовпці 3,12); кількість виконаних робіт – у 1,8 рази (там само, рядки 1,11; стовпці 3,12); створення нових видів виробів – у 1,97 рази (там само, рядки 1,12; стовпці 3,12) тощо.

Аналіз використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення за видами економічної діяльності здійснюємо далі, посилаючись на дані, представлені у табл. 3.10. Розвиваючи відомий підхід щодо розуміння ефективності використання праці як відношення отриманого результату (наприклад, ВВП) до витрат (наприклад, живої праці), проаналізуємо в межах окремих видів економічної діяльності, яким буде співвідношення частки валової доданої вартості у ВВП до частки працівників певного виду діяльності в їх загальній кількості.

В результаті визначення такого співвідношення, отримано цікаву залежність, проілюстровану на рис. 3.15 (стосовно зайнятих у сільському господарстві – рис. 3.15, а); щодо зайнятих у промисловості – рис. 3.15, б); у будівництві – рис. 3.15, с); у торгівлі – рис. 3.15, д). Йдеться про те, що упродовж 2002-2009 рр. динаміка частки ВДВ «повторює» (в середньому) динаміку зайнятих в даному виді діяльності, тобто залучення та використання трудового потенціалу останніх (включаючи, безумовно, інтелектуальний, який важко «виокремити» для аналізу як окрему компоненту) в середньому «однаково пропорційно» відображується на ВДВ. Для наведених на рисунках даних відповідні коефіцієнти складають: а) – 1,13; б) – 1,05; с) – 0,92; д) – 2.

Таблиця 3.10

Показники зайнятості в національній економіці

	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.
Облікова кількість штатних працівників (тис. осіб)	12239	11782	11468	11520	11574	11647	11310	10716
Сільське господарство, мисливство (тис. осіб)	1676	1311	1094	932	801	692	603	573
Промисловість (тис. осіб)	3556	3435	3461	3440	3370	3324	3089	2847
Будівництво (тис. осіб)	436	426	432	453	477	500	442	353
Торгівля (тис. осіб)	570	570	601	705	820	921	936	853
Діяльність готелів та ресторанів (тис. осіб)	84	78	76	80	84	88	92	87
Діяльність транспорту та зв'язку (тис. осіб)	1016	1002	992	1007	1000	991	982	934
Фінансова діяльність (тис. осіб)	164	181	205	236	278	336	345	303
Операції з нерухомим майном (тис. осіб)	569	560	545	567	603	618	624	614
Державне управління (тис. осіб)	683	724	572	588	610	628	660	674
Освіта (тис. осіб)	1633	1631	1662	1686	1705	1718	1722	1736
Охорона здоров'я (тис. осіб)	1335	1340	1331	1329	1329	1336	1328	1340
Працівники з неповною та базовою вищою освітою (тис. осіб)	3125	3112	2855	2900	2855	2839	2769	2609
Працівники з повною вищою освітою (тис. осіб)	2765	2840	3154	2994	3154	3307	3376	3373
Працівників у віці 15-34 років (тис. осіб)	2082	2057	3589	3485	3589	3669	3546	3330
Працівників перед пенсійного віку (тис. осіб)	1280	1263	1345	1331	1345	1173	1361	1319
Працюючих пенсіонерів (тис. осіб)	1748	1754	1857	1788	1857	1947	1951	1903
Валова додана вартість, усього (млрд. грн.)	225	267	345	441	544	720	948	914
ВДВ: сільське господарство, мисливство (млрд. грн.)	29,4	29	37,2	40,5	41	47,4	65,1	65,5
ВДВ: промисловість (млрд. грн.)	70,6	82,2	104,5	125,5	168	228,2	285,3	243,1
ВДВ: будівництво (млрд. грн.)	7,6	10,2	14,4	16,3	21,1	30,4	29,1	22,1
ВДВ: торгівля (млрд. грн.)	24,5	31,6	41	56	68,5	95,2	131,2	123,1
ВДВ: транспорт та зв'язок (млрд. грн.)	27,5	35	42,6	47,4	56	70	87	103,5
ВДВ: освіта (млрд. грн.)	10,8	13,7	16,2	20,8	26,2	32,9	43,5	47,7
ВДВ: охорона здоров'я (млрд. грн.)	7,3	9,1	10,9	13,9	17,7	22,5	29,2	31,5

Примітка. Складено та розраховано за джерелами [16, с.65,71, 74, 76,79,108; 23, с. 30,31,32].

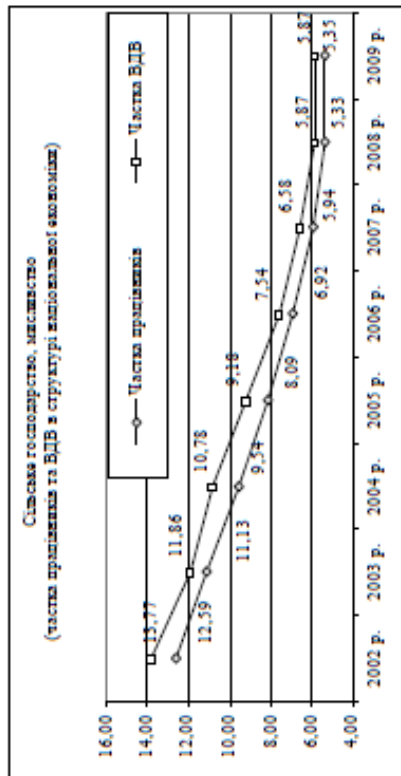


Рис. 3.15 а)

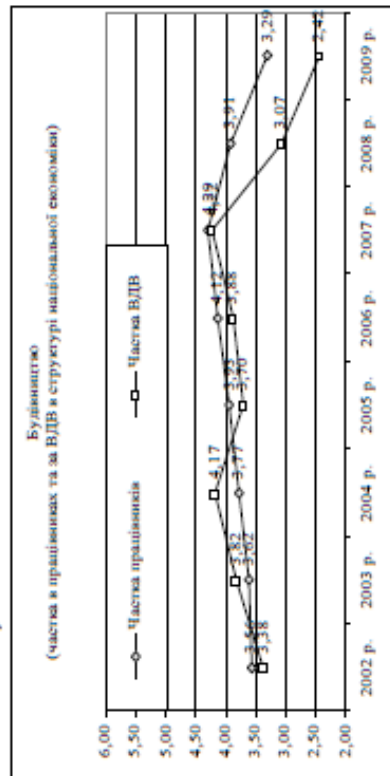


Рис. 3.15 с)

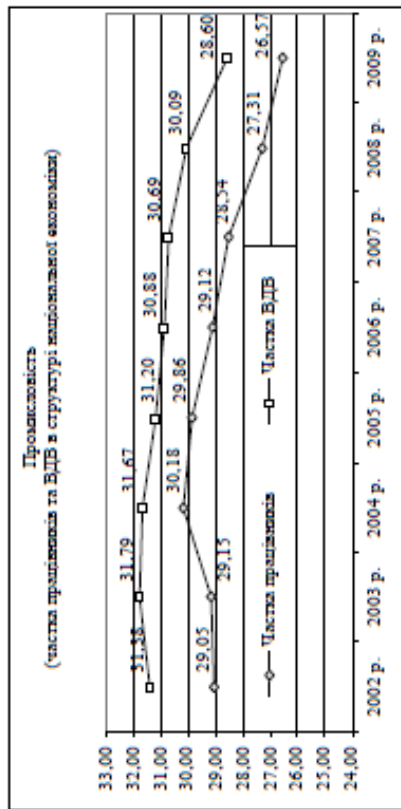


Рис. 3.15 б)

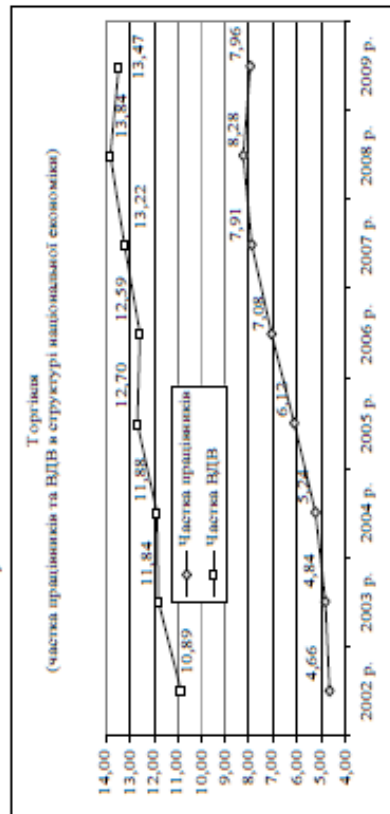


Рис. 3.15 д)

Рис. 3.15. Динаміка частки працівників та валової доданої вартості за окремими видами економічної діяльності: а) – сільське господарство; б) – промисловість; с) – будівництво; д) – торгівля як ілюстрація тенденції щодо використання інтелектуального потенціалу виробовж 2002-2009 років

Друкітка. Побудовано за даними таблиці 3.10 [16, с.65,71, 74, 76,79,108; 23, с. 30,31,32].

На наш погляд, така тісна залежність частки ВДВ від частки зайнятих говорить про збереження високої трудомісткості праці і низький рівень інтелектуалізації праці (висока залежність результатів трудової діяльності від кількості живої залученої праці характерне для індустріального етапу розвитку, коли є низьким рівень механізації, автоматизації, переважає частка фізичної праці).

У межах зазначеного періоду суттєво змінилися пропорції щодо кількості працівників з неповною та базовою вищою освітою та кількості їх з повною вищою освітою: якщо у 2002 р. перші склали 25,5%, а другі – 22,6% зайнятих у національній економіці, то в 2009 р. частка перших залишилася майже на попередньому рівні (24,3%), натомість, суттєво (до 31,5%) зросла частка других (табл. 3.10). Подібне оцінюємо як явище суто позитивне, адже кількісні зміни щодо ПЗН у національній економіці з обов’язковістю, притаманною закономірностям, мають привести до якісних зрушень у сфері праці.

Досліджуючи стан використання ПЗН, не обійтися без аналізу впливу на економічний розвиток чинників, які стосуються підвищення кваліфікації та навчання новим професіям (відповідна статистика наведена на рис. 3.16 та зведена до таблиці 3.11.

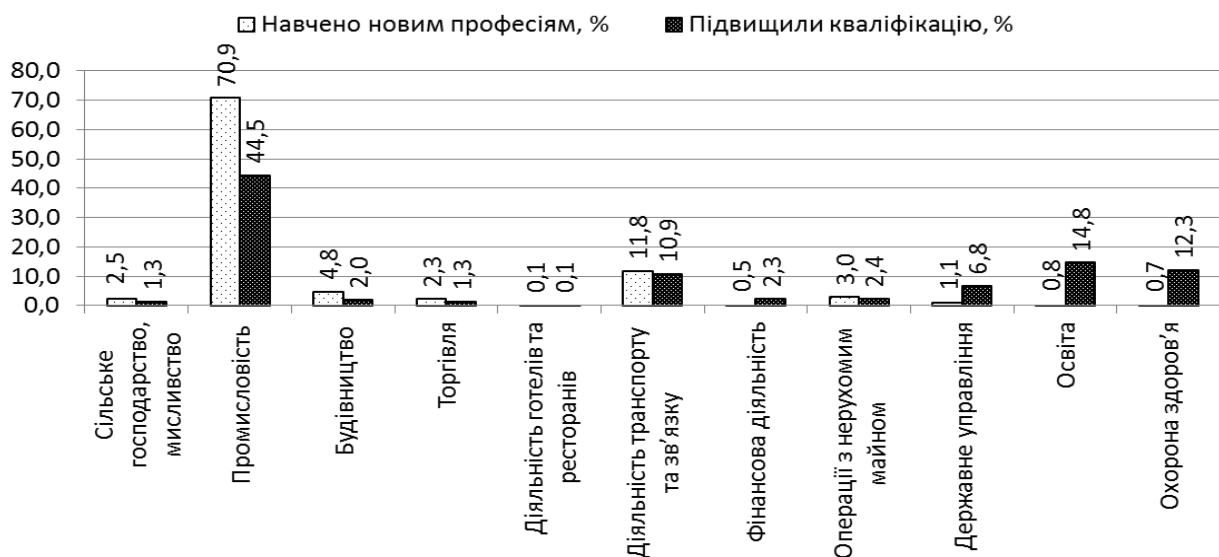


Рис. 3.16. Отримання нових професій та підвищення кваліфікації у різних сферах економічної діяльності (в середньому в рік за 2002-2009 рр., у % до кількості осіб, яких навчено новим професіям, та осіб, що підвищили кваліфікацію)

Примітка. Побудовано за даними табл. 3.11

Таблиця 3.11

Підвищення кваліфікації та навчання новим професіям в сферах економічної зайнятості

	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.
Навчено новим професіям усього (тис. осіб), у тому числі за сферами економічної діяльності:	285	296	321	317	302	310	290	209
Сільське господарство, мисливство (тис. осіб)	6,6	6,4	7,3	7,4	7,8	8	8	7
Промисловість (тис. осіб)	197	220	233	225	211	217	202	147
Будівництво (тис. осіб)	12,6	12	16	15	18	18	14	7
Торгівля (тис. осіб)	4,4	3,9	4,4	6,9	8,6	9	9	6
Діяльність готелів та ресторанів (тис. осіб)	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5	0,5
Діяльність транспорту та зв'язку (тис. осіб)	36	37	35	36	33	34	36	26
Фінансова діяльність (тис. осіб)	0,5	0,6	1,1	1,5	1,5	1,9	1,6	1,6
Операції з нерухомим майном (тис. осіб)	9,8	11,1	10,7	9,3	8,5	8,7	6,8	5,6
Державне управління (тис. осіб)	5,6	6,7	2,3	2,5	2,2	2,8	2,2	2,1
Освіта (тис. осіб)	2,1	1,9	1,9	3,3	3	2,4	2	1,8
Охорона здоров'я (тис. осіб)	2,3	1,9	3,1	2,6	2,2	2,1	1,6	1,3
Підвищили кваліфікацію усього (тис. осіб), у тому числі за сферами економічної діяльності:	974	909	950	976	994	1071	1022	890
Сільське господарство, мисливство (тис. осіб)	13,4	11,4	11,5	11,1	12,3	14,9	13,9	13,8
Промисловість (тис. осіб)	424	425	447	460	453	473	431	351
Будівництво (тис. осіб)	16,4	15,1	18,9	20,9	22,7	25	21	14
Торгівля (тис. осіб)	11,7	11,2	12,3	12,7	13,7	15	13	10
Діяльність готелів та ресторанів (тис. осіб)	1	1,2	1,4	1,3	1,3	1,1	1,3	0,9
Діяльність транспорту та зв'язку (тис. осіб)	143	83	85	87	99	117	126	110
Фінансова діяльність (тис. осіб)	14	14,6	19,1	20,3	22,8	34	29	23
Операції з нерухомим майном (тис. осіб)	25,4	21,9	23,6	21,9	22,4	25	22	21
Державне управління (тис. осіб)	68	69	63	62	66	72	72	54
Освіта (тис. осіб)	129	127	133	145	149	155	153	156
Охорона здоров'я (тис. осіб)	114	118	122	119	116	120	123	120

Примітка. Складено та розраховано за джерелом [16, с. 91].

Статистичний аналіз наведених даних дозволив нам сформулювати залежність ВВП (млн. грн.) від кількості працівників, яких навчено новим професіям (КННП, тис. осіб) та кількості працівників, які підвищили кваліфікацію (КППК, тис. осіб), представивши її моделлю (3.1.1 та 3.1.2):

$$\text{ВВП} = f(\text{КППК}, \text{КННП}) \quad (3.1.1)$$

$$f(\text{КППК}, \text{КННП}) = 0,278 \times \text{EXP}(2,218 \times \text{КППК}/\text{КННП}), \quad R^2 = 0,97 \quad (3.1.2)$$

Значення коефіцієнта детермінації ($R^2 = 0,97$) та результати співставлення розрахункових значень ВВП зі статистичними (рис. 3.17) дозволяють покладатися на представлену модель як таку, що адекватно відображає використані при її формуванні статистичні дані, отже, правомірність висновків щодо закономірностей, які вона відображує.

Серед закономірностей визначимо такі: на зміну ВВП вплив змін КППК та КННП має експоненціальний характер; спрямування впливу (збільшення ВВП чи зменшення ВВП) визначається відношенням КППК до КННП (при відношенні $\text{КППК}/\text{КННП} > 1$ значення ВВП збільшується, при відношенні $\text{КППК}/\text{КННП} < 1$ – зменшується). Як показують розрахунки, при збереженні тенденції останніх двох років, коли відношення $\text{КППК}/\text{КННП}$ з року в рік збільшується на 0,1, значення ВВП мало б збільшуватися на 100 млн. грн. (зрозуміло, при збереженні всіх інших тенденцій і залежностей).

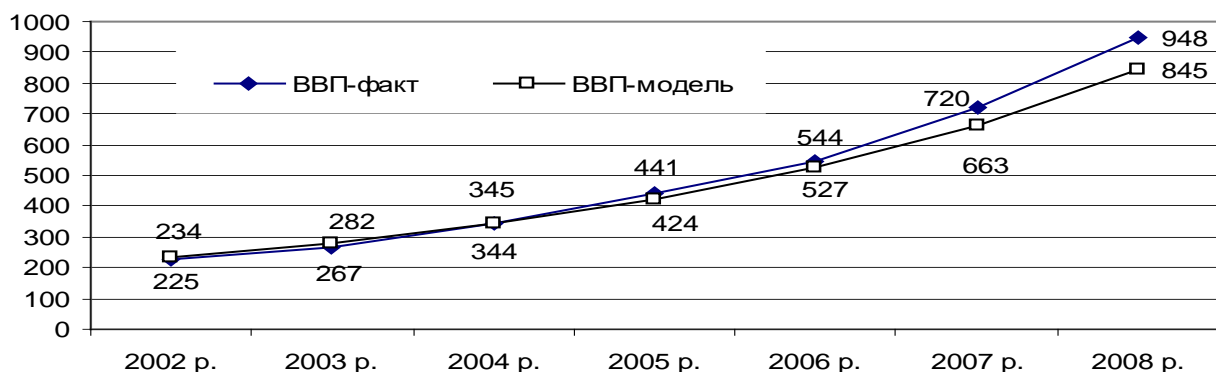


Рис. 3.17. Співставлення значень ВВП як функції від КППК та КННП за наявною статистикою та результатами розрахунків за моделлю 3.1.1-3.1.2

Примітка. Побудовано за даними табл. 3.11

Розвиваючи думку щодо позитивності змін в частині використання ІІЗН, виявляємо тісну залежність ВРП від рівня освіти працівників. На основі обробки даних статистики (табл. 3.12), нами отримано модель такої залежності (3.2.1) та (3.2.2):

$$\text{ВРП} = h(\text{КПНБВО}, \text{КППВО}) \quad (3.2.1)$$

$$h(\text{КПНБВО}, \text{КППВО}) = 323.36 \times \text{КПНБВО} + 29.74 \times \text{КППВО}, \quad R^2 = 0,96, \quad (3.2.2)$$

де: ВРП – валовий регіональний продукт (млн. грн.); КПНБВО – кількість працівників з неповною та базовою вищою освітою (тис. осіб); КППВО – кількість працівників з повною вищою освітою; R^2 – коефіцієнт детермінації (тис. осіб).

Таблиця 3.12

Регіональні показники зайнятості, рівень освіти та регіональний валовий продукт (2009 р.)

Регіони України	Кількість штатних працівників	Неповна та базова вища освіта		Повна вища освіта		Валовий регіональний продукт (млн. грн.)	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	фактично	за моделлю
АР Крим	403	23,9	95	29,6	117	27365	34114
Вінницька	345	26,3	87	28,8	95	20094	30996
Волинська	226	24,9	53	30,7	65	12784	19116
Дніпропетровська	997	27,1	254	29,1	273	104687	90313
Донецька	1265	26,8	319	26,1	311	117646	112415
Житомирська	277	26,4	70	25,5	67	15008	24472
Закарпатська	216	25,0	53	28,3	59	13208	18743
Запорізька	496	22,8	107	30,0	140	42445	38608
Івано-Франківська	253	25,4	61	32,2	84	17883	22232
Київська	384	23,0	85	26,5	98	53687	30265
Кіровоградська	219	27,1	57	27,3	57	13961	20033
Луганська	581	26,5	147	25,3	141	42985	51716
Львівська	601	22,8	132	34,2	197	35534	48381
Миколаївська	261	24,2	60	30,8	77	19410	21777
Одеська	540	20,6	106	33,3	172	46994	39442
Полтавська	396	25,2	95	28,5	108	34118	33990
Рівненська	239	25,4	58	31,5	72	14074	20823
Сумська	284	25,6	68	29,5	79	16210	24374
Тернопільська	195	24,2	46	35,0	66	10618	16779
Харківська	699	21,5	142	38,1	251	59389	53227
Херсонська	218	25,1	52	29,8	62	13174	18759
Хмельницька	265	24,7	62	29,9	75	16061	22323
Черкаська	292	25,4	71	27,5	76	19101	25066
Чернівецька	154	24,2	36	31,9	47	8833	13019
Чернігівська	251	24,0	57	27,2	65	14918	20497

Примітка. Складено і розраховано за джерелами [23, с. 48; 16; с. 66, 72]

Високе значення коефіцієнта детермінації ($R^2 = 0,96$) та співставлення результатів розрахунків за моделлю зі статистичними даними, на основі яких було сформовано модель, дозволяють покладатися на неї як на таку, що відповідає дійсності. На рис. 3.18 наведена ілюстрація адекватності між даними статистики та розрахунками за моделлю стосовно ВРП та ІЗН, отже, ВРП виступає в якості функції від розвитку ІЗН.

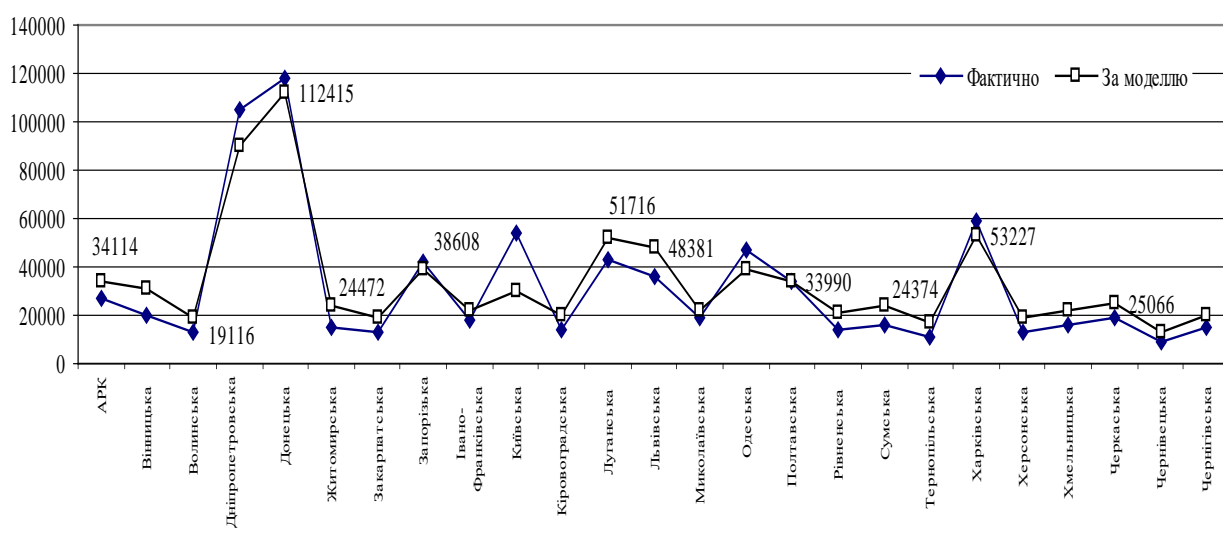


Рис. 3.18. ВРП як функція від розвитку ІЗН

Примітка. Побудовано за моделлю (3.2.1 та 3.2.2) та даними табл. 3.12

Результати аналізу (рис. 3.18) дозволяють визначити такі тенденції:

по-перше, використання інтелектуального потенціалу працівників з високим рівнем освіти позитивно впливає на результати їх зайнятості з позиції її продуктивності (значення ВРП збільшується зі збільшенням кількості працівників з неповною та базовою, а також з повною вищою освітою);

по-друге, «внесок» працівників з неповною та базовою вищою освітою у збільшення ВРП виявляється суттєво (майже у 10 разів: 323,36 проти 29,74 – коефіцієнти в моделі) значимим порівняно з подібним «внеском» працівників з повною вищою освітою; залежність є характерною для всіх регіонів України, отже, і для економіки в цілому.

Остання тенденція є дещо несподіваною, вона настановлює на думку про необхідність оптимізації завдань, які вирішують заклади

освіти та науки, займаючись підготовкою фахівців переважно вищої кваліфікації для використання їх інтелектуального потенціалу в національній економіці. Усупереч тенденції, що склалася, за якою кількість осіб з неповною та базовою вищою освітою в економіці країни зменшилася на 5% (2009-й р. порівняно з 2002-м роком), а кількість осіб з повною вищою освітою збільшилась на 39% (табл. 3.12), на більший ефект можна було б розраховувати (за моделлю 3.2.1 та 3.2.2) при наявності тенденції протилежного змісту. Розрахунки за моделлю (3.2.1 та 3.2.2) показують, що (для прикладу, Київська область) при зміні КПНБВО з 85 тис. осіб (тут і далі використано дані з табл. 3.12) зі 100% до 139%, як обговорюється, порівняно зі зміною до 95%, якою зміна сталася, а КППВО зі значенням 95 тис. осіб із 100% до 95%, як обговорюється, порівняно зі зміною до 139%, якою вона сталася, результуюче значення ВРП, визначене за моделлю (3.2.1 та 3.2.2) збільшилось би з 30038 млн. грн. до 40889 млн. грн., тобто на 36%. Те ж саме є характерним майже для кожного регіону.

Виходячи з результатів виконаної оцінки використання ІПЗН в національній економіці, зазначимо декілька важливих особливостей:

- обмежене фінансування наукових досліджень знижує ефективність використання інтелектуального потенціалу наукових працівників у національній економіці, негативно впливає на інноваційну діяльність підприємств, наукових та освітніх закладів, зумовлює скорочення науковців, винахідників, раціоналізаторів;

- загрозливим чинником інноваційних зрушень стає явище старіння кадрів; в наукових організаціях інерційно використовується інтелектуальний потенціал переважно за рахунок осіб передпенсійного та пенсійного віку (рис. 3.9, табл. 3.5 (див. п. 3.1));

- в умовах існуючих структурних змін на ринку праці та специфіки ринкового попиту ефективність використання ІПЗН у найближчій перспективі залежатиме не стільки від збільшення частки працівників з повною вищою освітою (магістрів, спеціалістів), скільки від випереджаючого зростання підготовки

бакалаврів (підготовки з неповною або базовою вищою освітою); за моделлю 3.2.1 та 3.2.2 це сприяло б зростанню ВРП;

– аналіз використання ІПЗН виокремлює тенденцію збереження «пропорційності» між ВДВ та кількістю зайнятих (носіїв інтелектуального потенціалу) в межах окремих видів економічної діяльності населення, що зберігається усталено впродовж проаналізованого періоду (2002-2009 рр., рис. 3.15, а-д,); це доводить високу залежність показників економічного зростання від екстенсивного чинника – чисельності зайнятих, що вказує на значну працевіткість трудових процесів, їх низьку інтелектуалізацію;

– аналіз використання інтелектуального потенціалу працівників наукових установ, найбільшою мірою пов'язаних з розробкою нових знань, включаючи кандидатів та докторів наук, – засвідчує тенденцію недостатнього використання їх інтелектуального потенціалу, про що свідчить зменшення заявок на винаходи, кількості нових інноваційних розробок, числа винахідників (табл. 3.7) на фоні загального збільшення чисельності докторів і кандидатів наук упродовж 2000-2009 рр.;

– забезпечення ефективності використання ІПЗН (впливу на зростання ВВП) потребує цілеспрямованих заходів щодо розвитку ІПЗН шляхом підвищення кваліфікації працівників та набуття нових професій, оскільки це позитивно впливає на економічне зростання (модель 3.1.1 та 3.1.2). Підсумовуючи, зазначимо, що за результатами здійсненої оцінки слід визнати, що ІПЗН використовується в національній економіці неповністю, неефективно та нераціонально, що погіршує перспективи прискорення інноваційного розвитку та економічного зростання.

3.3 Аналіз стану розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення

На інтелектуальний розвиток українського суспільства упродовж останніх 20 років побудови незалежної держави впливала сукупність політичних, демографічних, економічних, культурних, екологічних, інформаційно-технологічних чинників з різною

силою, спрямованістю та інтенсивністю, змінюючи думки, поведінку, цінності, пріоритети.

До чинників вагової позитивної дії на ІІЗН в цей період ми відносимо демократизацію суспільства, надання свободи трудового вибору на ринку праці, вільний вибір місця працевлаштування (як в країні, так і за її межами), можливості отримання освіти у навчальних закладах різних форм власності як в Україні, так і за її межами, вибору шляхів отримання освіти – навчатись за рахунок державного бюджету або за кошти підприємств чи фізичних осіб, появу електронних технологій в повсякденному житті, поширення доступу до отримання будь-якої новітньої інформації в світі завдяки користуванню мережею Інтернет, системою мобільного зв'язку тощо. На відміну від часів планової економіки, сучасним українським працівникам нині притаманна незрівнянно більша мобільність (трудова, професійна), що поширює можливості розвитку інтелектуального потенціалу.

Разом з тим період становлення незалежної держави супроводжувався низкою криз, які поки ще не вдалося подолати. Йдеться передусім про демографічну, економічну, духовну, політичну, моральну, екологічну кризи, які негативно позначаються на стані і можливостях прискорення інтелектуального розвитку населення, доступу до якісної освіти, якісного медичного обслуговування, дотриманні соціальної справедливості в оцінці та стимулюванні праці, зокрема інтелектуальної творчості, деформуючи уявлення про трудові цінності, престижність знань, професій освітян, науковців, інженерів, дослідників та інших представників інтелектуальної праці. Аналіз дії таких чинників дозволяє стверджувати, що особливо негативний вплив на розвиток ІІЗН здійснюють:

– гостра демографічна криза, яка зумовлює швидке зменшення людських ресурсів в Україні (станом на 1 січня 2011 р. загальна чисельність наявного населення становила 45,8 млн. осіб, що менше показників 1991 р. на 6,1 млн. осіб [29]);

– підвищення рівня загальної захворюваності населення (лише порівняно з 2000 р. – на 4,2%), що зумовлено дією соціально-економічних чинників, зокрема бідністю більшості верств населення (у т.ч. працюючих), обмеженим доступом до якісного медичного обслуговування з економічних причин; зростанням у складі працюючих частки осіб похилого віку (останнє дуже характерно для складу винахідників та раціоналізаторів (12,7% пенсіонерів), науковців [22, с. 64; 11, с. 285];

– зростання частки зайнятих працею в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (у 2009 р. таких працівників було 27,8%, що на 202,7 тис осіб більше, ніж у 2007 р.), що виснажує здоров'я і погіршує можливості активного інтелектуального розвитку [16, с. 302; 22, с.70];

– зменшення частки молоді серед найманих працівників підприємств та організацій, зумовлене старінням населення (у 2009 р. 3,2 млн. штатних працівників або 29,7% знаходилися у передпенсійному та пенсійному віці, частка молоді 15-34 років становила лише 30,9%; винахідників та авторів промислових зразків віком до 30 років нараховувалося лише 20,4%; збільшення частки працівників похилого віку означає, що останнім внаслідок старіння притаманне ослаблення мобільності, адаптації до нововведень, здібностей до навчання та перенавчання [16, с. 22, 74, 80; 11, с.312];

– підвищення попиту роботодавців на малокваліфіковану, ручну працю, що не вимагає високої кваліфікації, наявності вищої освіти, зумовлює низьку продуктивність праці та низький рівень її оплати, веде, як результат, до поширеності важкої фізичної праці, особливо у промисловому, сільськогосподарському виробництві, рибному господарстві, будівництві, до зниження інтелектуалізації праці, підвищення плинності кадрового складу;

– переважання екстенсивних чинників у створенні нових робочих місць, що підтверджує, за нашими розрахунками, значна питома вага найпростіших професій у складі зайнятого населення (15,2% за даними 2009 р.), яка відповідає потребі у професіоналах

або фахівцях і ледве поступається попиту на кваліфікованих робітників з інструментом (17,%) [16, с.60];

– падіння престижу робітничих та інженерних професій, непривабливість робочих місць для молоді (особливо у промисловості, від якої має залежати технічне переозброєння інших галузей на основі підвищення рівня механізації, автоматизації, комп'ютеризації робочих місць); причини полягають у наслідках непродуманої структурної перебудови економіки, у повільній модернізації робочих місць, неадекватності трудових зусиль і стимулювання праці, нестачі гідної компенсації несприятливих, важких та небезпечних умов праці); наслідком таких явищ стає скорочення професійної підготовки учнів у професійно-технічних закладах (з 1995-го по 2009 рр. випуск кваліфікованих робітників зменшився з 277,3 до 239,3 тис. осіб, тобто на 14% [23, с.451]);

– дисбаланс у взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, що призвів до ситуації, коли, з одного боку, спостерігається «перевиробництво» економістів, менеджерів, юристів, з іншого – дефіцит кваліфікованих робітників, фахівців з політехнічною підготовкою; обсяги і структура попиту на ринку праці не узгоджується з обсягами та професійно-кваліфікаційною структурою підготовки робітників і фахівців (в той час, як підготовка кваліфікованих робітників скорочувалась, випуск фахівців з вищою освітою нарощувався, лише ВНЗ III–IV рівнів акредитації у 2010 р. випустили фахівців у 3,8 рази більше, ніж в 1991 р. [23, с.453]);

– малі обсяги фінансування освіти і науки (фінансування освіти та науки порівняно з 1991 р. зменшилося у 4 рази), що обмежує можливості ефективного функціонування переважної кількості закладів освіти, наукових організацій та продуктивної інтелектуальної діяльності);

– зниження якості освіти внаслідок руйнівних процесів, що охопили заклади дошкільного виховання, загальноосвітні школи, професійно-технічні та вищі навчальні заклади усіх рівнів

акредитації; як наслідок, збільшуються розбіжності між вимогами роботодавців щодо рівня знань, компетенцій і наявним рівнем кваліфікації претендентів на робочі місця;

– суттєве відставання української освіти від європейських та світових стандартів якості освіти (див. рис. 3.19);



Рис. 3.19. Оцінка якості освіти у глобальному рейтингу конкурентоспроможності країн, балів

Примітка. Побудовано за джерелом [28, с. 503 – 520].

– поширення бідності серед працюючих (на відміну від розвинених країн), диференціація в доходах, що породжує нерівні можливості доступу до якісної освіти різних верств населення;

– занепад системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві; відновлення системи навчання кадрів на підприємствах відбувається дуже повільними темпами, що не відповідає завданням прискореного розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення.

Зосередимо увагу на окремих тенденціях докладніше. Виконаний аналіз довів, що у розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення України важливу роль виконують:

по-перше, досить розгалужена мережа освітніх закладів (22985 одиниць, що охоплюють 7,5 млн. осіб, див. табл. 3.13);

Таблиця 3.13

**Охоплення освітою носіїв інтелектуального потенціалу
(2000-2009 рр.)**

	2001 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2009 р до 2000 р (%)
Дошкільне навчання (осіб)	983001	996481	1031701	1080882	1137488	1194546	122
Перший-третій класи (осіб)	2065348	1945715	1753689	1647847	1573458	1531943	74
П'яти-дев'яти класи (осіб)	3579702	2698222	2611426	2493102	2367061	2227918	62
Десяті-одинадцяті класи (осіб)	1381980	1344605	1284837	1215634	1131463	1055877	76
Учні професійно-технічних навчальних закладів (осіб)	178523	187690	185266	176445	172073	169199	95
Студенти ВНЗ I-II рівнів навчання (осіб)	528041	548466	505331	468029	441336	399332	76
Студенти ВНЗ III-IV рівнів навчання (осіб)	1402904	2026726	2203830	2318553	2372462	2364541	169
Аспірантура, докторантура (осіб)	24426	29683	31181	32666	33915	34820	143

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [31, с. 6].

по-друге, розгалуджена мережа наукових організацій (1340 одиниць), що готують кадри вищої кваліфікації (табл. 3.14, табл. 3.15),

по-третє, система підготовки, підвищення кваліфікації, що збереглася на підприємствах, організаціях (табл. 3.11, табл. 3.14, табл. 3.15), а також створена при службах зайнятості система навчання та перенавчання безробітних.

Таблиця 3.14

**Мережа освітніх закладів як чинник розвитку
інтелектуального потенціалу населення**

	<i>Кількість закладів (одиниць)</i>	<i>Охоплено осіб, (тис.)</i>	<i>Охоплено одним закладом, осіб</i>	<i>Частка охопленого населення (%)</i>
Дошкільні заклади	15500	1214,0	78,3	2,652
Загальноосвітні заклади				
I ступеня	2177	82,0	37,7	0,179
II ступеня	5397	390,0	72,3	0,852
III ступеня	12394	3883,0	313,3	8,481
Спеціальні школи (інтернати, соціальної реабілітації)	400	66,0	165,0	0,144
Професійно-технічні навчальні заклади	975	424,3	435,2	0,927
ВНЗ I-II рівнів акредитації	511	354,2	693,2	0,774
ВНЗ III-IV рівні акредитації	350	2245,2	6414,9	4,904
Заклади з аспірантурою	525	34,1	65,0	0,075
Заклади з докторантурою	256	1,5	5,7	0,003
Усього	22985	7480,3	X	16,339

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [23, с. 440, 449, 451, 458]

Пріоритетну роль у формуванні та розвитку інтелектуального потенціалу населення відіграє сфера освіти, формуючи комплекс необхідних для трудового життя знань і навичок. З огляду на дані статистики, упродовж 2002-2009 рр. інвестування в освіту відбувалося переважно по «висхідній» позиції, якщо враховувати номінальні значення бюджетних витрат: видатки зведеного бюджету на освіту збільшилися у 5,4 рази (табл. 3.16).

Враховуючи, що кількість зайнятих у сфері освіти залишилася практично без зміни (збільшення склало близько 4 % (табл. 3.16), у 5,2 рази збільшились видатки зведеного бюджету у розрахунку на одного зайнятого в цій сфері.

Таблиця 3.16

Показники використання інтелектуального потенціалу докторів та кандидатів наук, зайнятих у

національній економіці

	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.
Кількість населення країни (млн.)	48,9	48,5	48,0	47,6	47,3	46,9	46,6	46,4	46,1	46,0
Кількість зайнятих (тис.)	20175	19972	20091	20163	20297	20680	20730	20905	20972	20192
Кількість докторів наук (осіб)	2	1	2	1	1	0	1	1	0	2
20-30 років										
31-40 років	232	221	225	235	227	220	237	288	350	463
41-50 років	1698	1650	1654	1613	1653	1713	1769	1778	1823	2032
51-60 років	3297	3243	3215	3324	3514	3765	4004	4007	4123	4322
60-70 років	3778	3950	4193	4257	4278	4272	4251	4279	4129	4102
старше 70 років	1332	1538	1719	1826	1900	2044	2226	2492	2998	2945
Кількість кандидатів наук (осіб)	1815	2184	2639	3046	3488	3908	4454	4565	4891	6870
20-30 років	9305	9408	9829	10218	11091	12234	13698	15201	17118	17198
31-40 років	16654	16620	16794	16777	16661	16662	16737	16506	16659	18167
41-50 років	17763	16524	16367	16835	17338	18029	19059	19142	19089	19013
51-60 років	12201	13435	14338	14494	14250	14102	13960	13994	13938	13180
60-70 років	2003	2466	2706	2982	3011	3356	3985	4783	6068	5741
старше 70 років										
Фінансування інноваційної діяльності (млн. грн.)	1757	1971	3013	3060	4535	5752	6160	10821	11994	7950
Впроваджено нових технологічних процесів (кількість)	12148	10367	12606	12882	18784	24995	30893	40188	45830	31432
Обсяг реалізованої інноваційної продукції (млн. грн.)	3865	4798	5705	7013	3466	2489	2151	2075	1840	1480
Подано заявок на винаходи (кількість)	245	237	361	371	354	365	380	322	247	194
Подано заявок на промислові зразки (кількість)	1403	1421	1142	1482	1727	1808	1145	1419	1647	1893
Впроваджено нових технологічних процесів (кількість)	15323	19484	22847	7416	3972	3152	2408	2526	2446	2685
Освоєно виробництво нових видів продукції (найменувань)	38336	35735	41498	63506	67311	63926	58743	62657	62494	54523
Кількість виконаних наукових та науково-технічних робіт (одиноць)										
Кількість виданих монографій, підручників, навчальних посібників (одиноць)	8544	10103	11677	13535	13972	14200	22631	20917	23271	22066
Кількість статей, виданих у наукових фахових виданнях (одиноць)	94874	106593	118388	128252	133232	139027	151149	169639	189920	18323
Інші наукові видання (одиноць)	56776	62006	69879	78134	88715	88715	80526	87426	94590	10952

Примітка. Складено та розраховано за джерелами [16, с. 324, 326, 327, 332, 333, 360, 23, с.132, 133, 139].

Таблиця 3.17

Макроекономічні показники розвитку сфери освіти для визначення впливу на розвиток інтелектуального потенціалу зайнятого населення

	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2009 р. до 2002 р. (%)
В абсолютних величинах									
ВВП грн. на одну особу (грн.)	4685	5591	7273	9372	11630	15496	20495	19862	424
Кількість зайнятого населення в сфері освіти (тис. осіб)	1630,3	1637,2	1648,7	1668,2	1690,5	1693,7	1702,4	1698,4	104
Видатки зведеного бюджету на освіту (млн. грн.)	12269	14977,7	18333,2	26801,8	33785	44333,6	60959,4	66773,6	544
Основні засоби в сфері освіти (млн. грн.)	46302	45735	46621	49281	51639	53500	56615	61933	134
Ступінь зносу основних засобів в сфері освіти (%)	56,6	57	58,3	59,7	61,6	57,4	57,8	57,8	102
Видатки зведеного бюджету на одного зайнятого в освіті (грн.)	7526	9148	11120	16066	19985	26176	35808	39316	522
Відношення ВВП до видатків зведеного бюджету на одного зайнятого в сфері освіти (грн.)	0,623	0,611	0,654	0,583	0,582	0,592	0,572	0,505	81
У відносних величинах									
ВВП (грн.) у розрахунку на одну особу	100	119	155	200	248	331	437	424	424
Кількість зайнятого населення у сфері освіти	100	100	101	102	104	104	104	104	104
Видатки зведеного бюджету на освіту	100	122	149	218	275	361	497	544	544
Основні засоби в сфері освіти	100	99	101	106	112	116	122	134	134
Ступінь зносу основних засобів у сфері освіти	100	101	103	105	109	101	102	102	102
Видатки зведеного бюджету на одного зайнятого в освіті	100	122	148	213	266	348	476	522	522
Відношення ВВП до видатків зведеного бюджету на одного зайнятого у сфері освіти	100	98	105	94	93	95	92	81	81

Примітка. Складено та розраховано за джерелами [23, с. 58, 88, 93, 360].

Таблиця 3.15

Мережа наукових організацій як чинник розвитку інтелектуального потенціалу населення

	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	
					одиниць	%
Всього	1510	1452	1404	1378	1340	100
Державний сектор	501	511	496	496	498	37,2
Підприємницький сектор	837	767	729	698	657	49,0
Сектор вищої освіти	172	173	178	182	181	13,5
Приватний неприбутковий сектор	-	1	1	2	4	0,3

Примітки:

1) розраховано за джерелом: [11, с.10];

2) за даними 2009 р. найбільша кількість організацій була підпорядкована Національній академії наук України (202 організації), Міністерству освіти і науки України (150), Міністерству промислової політики (142), Українській академії аграрних наук (116), Міністерству аграрної політики (87), Міністерству охорони здоров'я (40), Академії медичних наук (37);.

3) зменшення загальної кількості організацій у 2009 р. порівняно з 2008 р. відбулося переважно за рахунок організацій технічних наук [11, с.9];

4) чисельність працівників наукових організацій (основної діяльності) у 2009 р. – 146,8 тис. осіб.

Здавалось би, за умов збільшення ВВП у розрахунку на одну особу у 4,24 рази (табл. 3.17), такий стан справ можна було б вважати позитивним. Підтвердженням могли б бути, зокрема, графіки у верхній частині рисунку 3.20.

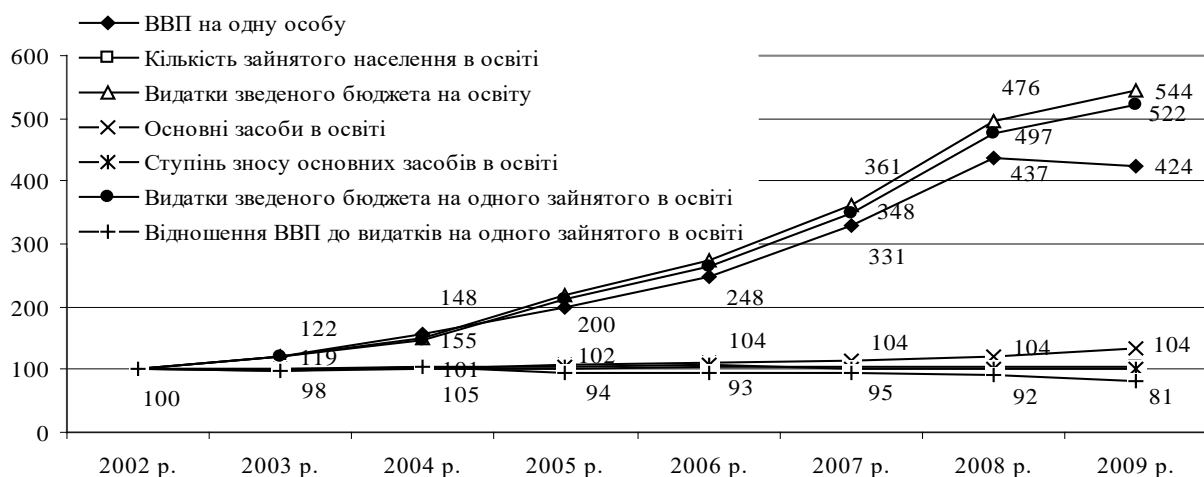


Рис. 3.20. Динаміка макроекономічних показників розвитку сфери освіти як засобу впливу на розвиток ІІЗН

Примітка. Побудовано за даними таблиці 3.17.

Проте урахування інших даних засвідчує протилежне. Відношення ВВП (у розрахунку на одну особу) до видатків зведеного бюджету на освіту (знову ж, у розрахунку на одну особу) зменшилося майже до 80% (табл. 3.17; нижній графік на рис. 3.20). Одночасно зріс ступінь зносу основних засобів з 56,6% (2002 р.) до 57,8% (2009 р.). Отже, з одного боку, з року в рік знижується ефект від підтримки державою розвитку сфери освіти, а з іншого – зростають темпи зносу основних засобів. Зрозуміло, що не дає змоги закладам освіти реалізувати повною мірою своє головне призначення – створювати належні умови для знаннеорієнтованого розвитку користувачів освітніх послуг.

При загальній тенденції до стабільності розподілу обсягів фінансування, за якою впродовж 2000-2009 рр. практично стабільно 41% коштів припадало на загальну середню освіту (тут і далі наведено дані з табл. 3.18), 30,3% – на вищу, 11,6% – на дошкільну, 6,2% – на професійно-технічну, при збільшенні видатків зведеного бюджету на освіту, переваги надано загальній середній освіті (збільшення у 2009-му році порівняно з 2000-м роком склало 7,7 рази), другу позицію (за темпами збільшення видатків) посідає дошкільна освіта, третю – професійно-технічна (6,8 рази), останню – четверту – вища освіта (6,4 рази).

Таблиця 3.18

Фінансування освіти в Україні у 2000-2009 рр. (млн. грн.)

	2000 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2009 р. до 2000 р. (рази)
Загальні видатки зведеного бюджету, млн. грн.	48148,6	141989,5	175284,3	226054,4	309203,7	217527,6	4,52
на освіту всього	7085,5	26801,8	33785	44333,6	60959,4	47570,7	6,71
дошкільну	789,0	2940,7	3825,1	5257,7	7214,8	5900,3	7,48
загальну середню	2564,6	11158,8	14229,2	18849,5	25409,3	19805,1	7,72
професійно-технічну	429,1	1749,9	2096,0	2676,4	3766,6	2932,2	6,83
вищу	2285,5	7934,1	9935,7	12827,8	18552,9	14786,9	6,47

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [31, с. 3].

З точки зору впливу освіти на розвиток інтелектуального потенціалу, відмічене нами порушення пропорцій щодо обсягів і темпів фінансування професійно-технічної та вищої освіти

виглядає дещо алогічним, адже саме цим сегментам завершального етапу підготовки населення до професійної зайнятості мала б надаватися перевага в контексті людського розвитку як готовності трудовою діяльністю забезпечувати добробут нації.

Аналіз динаміки кількості носіїв інтелектуального потенціалу, які користуються послугами закладів освіти, виокремлює вже добре відомий науковцям ефект «демографічної ями»: кількість учнів перших-третьох класів у 2009-му році склала 74% порівняно з 2001-м роком, п'ятих-дев'ятих класів – 62%, десятих-одинадцятих класів – 76%. Така «демографічна яма» в міру закінчення учнями середньої школи, «перетинатиме» ринок праці, що безумовно «відгукнеться» на загальному рівні інтелектуального потенціалу зайнятого населення (тут і далі використано дані табл. 3.19).

Таблиця 3.19

**Охоплення освітою носіїв інтелектуального потенціалу
(2000-2009 рр.)**

	2001 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2009 р. до 2000 р. (%)
Дошкільне навчання (осіб)	983001	996481	1031701	1080882	1137488	1194546	122
Перший-третій класи (осіб)	2065348	1945715	1753689	1647847	1573458	1531943	74
П'яти-дев'яти класи (осіб)	3579702	2698222	2611426	2493102	2367061	2227918	62
Десяті-одинадцяті класи (осіб)	1381980	1344605	1284837	1215634	1131463	1055877	76
Учні професійно-технічних навчальних закладів (осіб)	178523	187690	185266	176445	172073	169199	95
Студенти ВНЗ I-II рівнів навчання (осіб)	528041	548466	505331	468029	441336	399332	76
Студенти ВНЗ III-IV рівнів навчання (осіб)	1402904	2026726	2203830	2318553	2372462	2364541	169
Аспірантура, докторантура (осіб)	24426	29683	31181	32666	33915	34820	143

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [31, с. 6].

Подібне явище здатне компенсуватися лише умовою підвищення розвинутості інтелектуального потенціалу зайнятих як засобу нівелювання кількісних зрушень на ринку праці якісними, для чого, звісно, його носії мають бути краще підготовлені. То ж вважаємо закономірно позитивним явище суттєвого (на 69%)

збільшення кількості студентів III-IV рівнів навчання (там само), на 43% – аспірантів та докторантів.

Взагалі, тема змін кількісного складу носіїв інтелекту у часі і просторі викликає окремий науковий інтерес. Так, можливості впливу на розвиток інтелектуального потенціалу можуть виявитися досить своєрідними, якщо враховувати віковий розподіл студентів ВНЗ I-IV рівнів акредитації – кількість студентів 14-ти, 15-ти, 16-ти тощо років (рис. 3.21): 0,6% контингенту студентів – студенти 14-ти років; 1,69% – 15-ти років; 3,77% – 16-ти років; 10,81% – 17-ти років, 14,08% – 18-ти років; 14,0% – 19-ти років; 12,84% – 20-ти років; 11,67% – 21-го років; 8,11% – 22-х років; 4,84% – 23-х років; 3,15% – 24-х років.

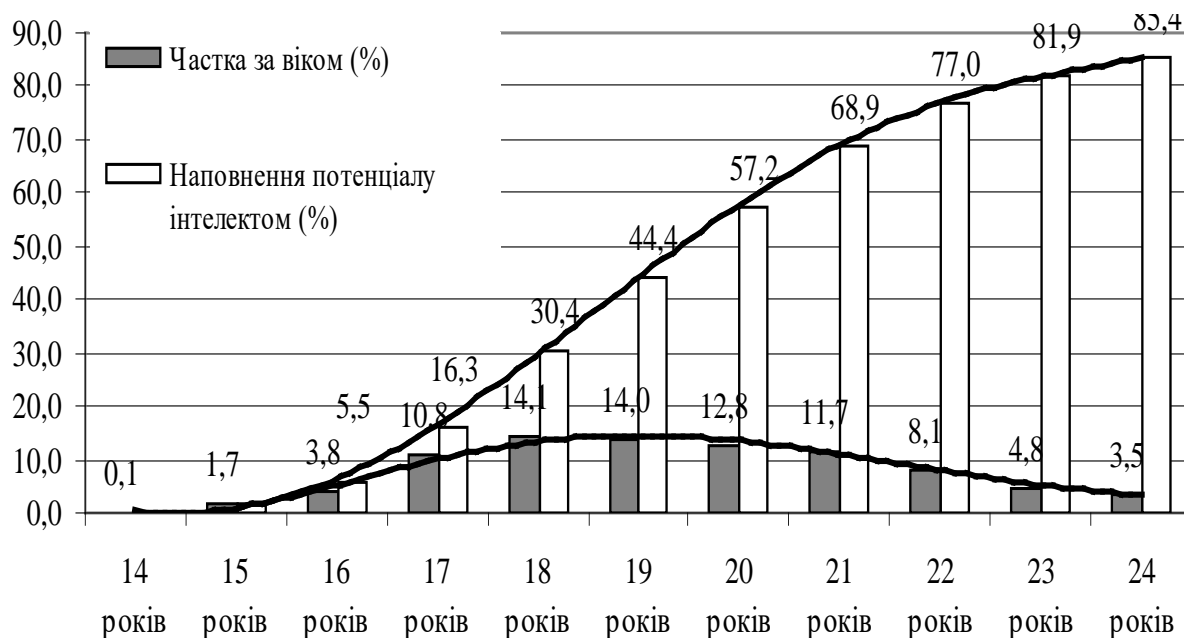


Рис. 3.21. Розподіл студентів ВНЗ I-IV рівнів акредитації як носіїв інтелектуального потенціалу за віком

Примітка. Побудовано за даними таблиці 3.19.

З графіку помітно, що розподіл студентів має вид нормального закону з модою 18-20 років, наповнення потенціалу інтелектом – вид логістичної кривої з точкою перегину біля 20 років: до 20 років носій інтелекту «наповнює» інтелектуальний потенціал з наростаючою інтенсивністю, після – зі спадною інтенсивністю. Звісно, цю обставину слід брати до уваги, формуючи стратегію розвитку інтелектуального потенціалу

зайнятого населення (у такому разі – для частини населення, яка належить до категорії студентів ВНЗ I-IV рівнів акредитації).

Підготовленість випускників до трудової діяльності з позицій інтелектуального розвитку також підлягає аналізу (рис. 3.22). Як видно з графіка, 36-41% випускників традиційно (починаючи з 1990-го року) мають розвиток інтелекту на рівні базової середньої освіти, 22-25% – на рівні повної середньої освіти, 14-17% – професійно-технічної освіти, 7-12% – вищої I-II рівня акредитації, 7-12% – вищої III-IV рівня акредитації (рис. 3.22).

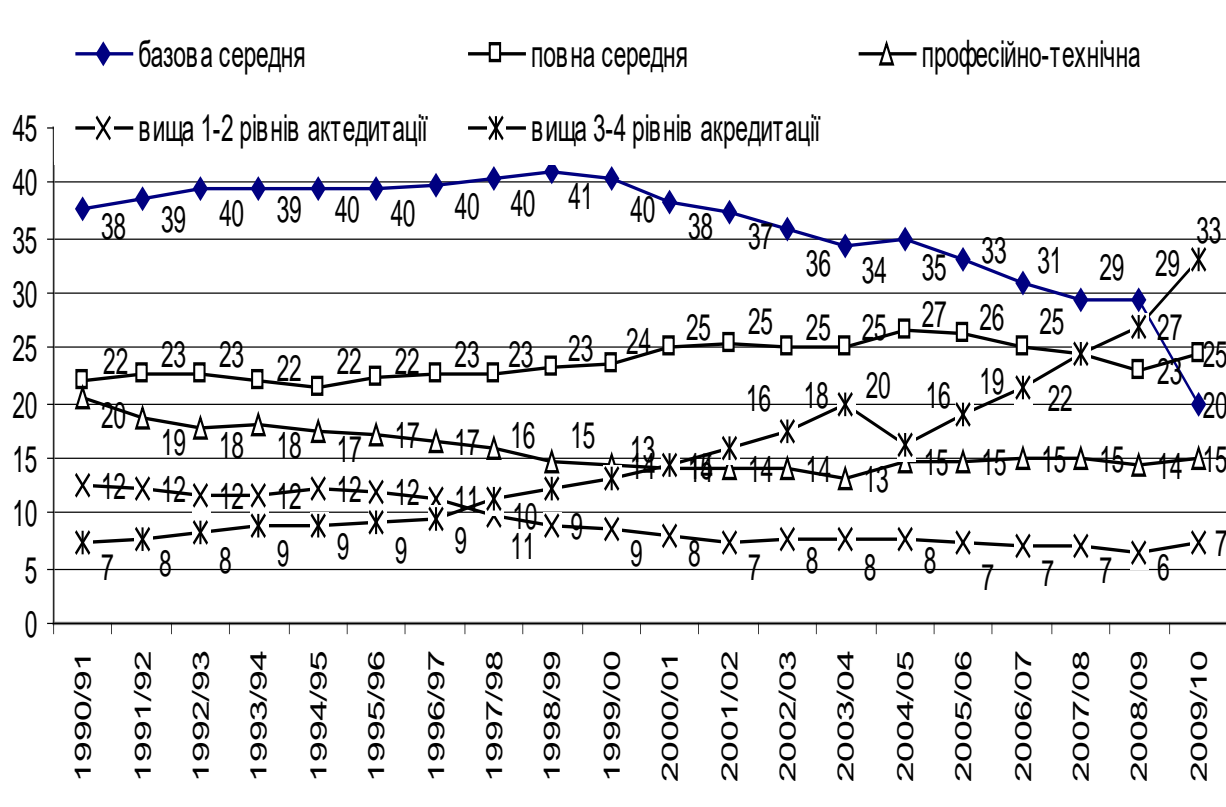


Рис. 3.22. Динаміка кількості випускників закладів освіти в межах окремих рівнів підготовки (базова середня, повна середня, професійно-технічна, вища I-II рівня акредитації, вища III-IV рівня акредитації)

Примітка. Побудовано за даними таблиці 3.20.

Така «картина» суттєво порушується з огляду на динаміку випускників ВНЗ III-IV рівня акредитації: складаючи у 1990-му році 7% від загальної кількості випускників, до 2010-го року ця частка збільшилася до 33%. Суттєво зменшилася при цьому частка випускників з базовою середньою освітою: з 38% (1990-й рік) до 20% (2010-й рік). Перше дає підстави розраховувати на поповнення

Таблиця 3.20

Динаміка кількості випускників закладів освіти України як носіїв інтелекту, достатнього для початку трудової діяльності

	базова середня	повна середня	професійно- технічна	вища 1-2 рівні акредитації	вища 3-4 рівні акредитації	Усього	базова середня	повна середня	професійно- технічна	вища 1-2 рівні акредитації	вища 3-4 рівні акредитації	%	
												тис. осіб	
1990/91	696	406	377	229	137	1844	38	22	20	12	7		
1991/92	699	409	338	223	137	1806	39	23	19	12	8		
1992/93	683	393	307	200	144	1727	40	23	18	12	8		
1993/94	674	375	307	198	154	1708	39	22	18	12	9		
1994/95	654	355	288	204	149	1651	40	22	17	12	9		
1995/96	639	361	277	191	148	1616	40	22	17	12	9		
1996/97	657	374	275	186	156	1647	40	23	17	11	9		
1997/98	670	378	265	162	187	1661	40	23	16	10	11		
1998/99	724	408	259	157	214	1762	41	23	15	9	12		
1999/00	737	434	264	156	240	1831	40	24	14	9	13		
2000/01	720	475	267	149	274	1884	38	25	14	8	15		
2001/02	738	505	279	148	313	1982	37	25	14	7	16		
2002/03	724	508	282	156	357	2027	36	25	14	8	18		
2003/04	720	526	276	163	417	2101	34	25	13	8	20		
2004/05	675	519	283	148	316	1942	35	27	15	8	16		
2005/06	649	515	287	143	372	1966	33	26	15	7	19		
2006/07	595	485	289	138	414	1921	31	25	15	7	22		
2007/08	561	467	285	134	468	1916	29	24	15	7	24		
2008/09	546	427	270	118	505	1866	29	23	14	6	27		
2009/10	317	391	239	115	527	1590	20	25	15	7	33		

Примітка. Складено та розраховано за джерелом [29].

сфери зайнятості категорією випускників, найбільш інтелектуально розвинених; друге ж виглядає тривожним явищем, враховуючи, що саме категорії випускників з базовою середньою освітою випадає поповнювати і контингент студентів, які мають змогу підвищувати рівень інтелекту, і сферу зайнятості, де вони мають змогу використовувати свій інтелект. З позиції розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення кількісне зменшення цієї категорії випускників можна нівелювати лише якістю їх підготовки.

Враховуючи, що освітня сфера особливостями свого функціонування передбачає використання знань через засоби комп'ютерної техніки, наявний книжковий фонд, доступний не лише учням та студентам, але й зайнятому населенню в цілому, цікавим виявилось дослідження впливу на розвиток інтелектуального потенціалу зайнятого населення таких чинників, як кількість персональних комп'ютерів, примірників джерел інформації та їх читачів. Зіставлення наявних даних дозволило нам сформулювати таку залежність (3.3.1) та (3.3.2):

$$\text{ВРП} = j (\text{КПК, КНФ, КЧТ}) \quad (3.3.1)$$

$$j (\text{КПК, КНФ, КЧТ}) = 264,7 \times \text{КПК}^{0,812} \times \text{КНФ}^{-0,066} \times \text{КЧТ}^{0,173},$$

$$R^2 = 0,93, \quad (3.3.2)$$

де ВРП – валовий регіональний продукт (млн. грн.), КПК – кількість персональних комп'ютерів (тис.), КНФ – книжковий фонд (примірників), КЧТ – кількість читачів (осіб), R^2 – коефіцієнт детермінації, за яким збільшення кількості обчислювальної техніки та читачів бібліотек позитивно впливає на зміну ВРП.

Покладаючись на високе значення коефіцієнта детермінації ($R^2 = 0,93$) та збіг даних ВРП, визначених статистично, з даними, отриманими за результатами розрахунків на основі (3.3.1) та (3.3.2) (рис. 3.23), такий висновок є закономірним.

Виявлена залежність вказує на можливість впливу на розвиток національної економіки шляхом розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення на основі залучення працівників до ознайомлення з надбаннями книжкових фондів, через розширення мережі комп'ютерної техніки: збільшення кількості читачів на 10%

приводить (як показують розрахунки на моделі) до збільшення ВРП в 1,016 рази, кількості обчислювальної техніки – в 1,080 рази.

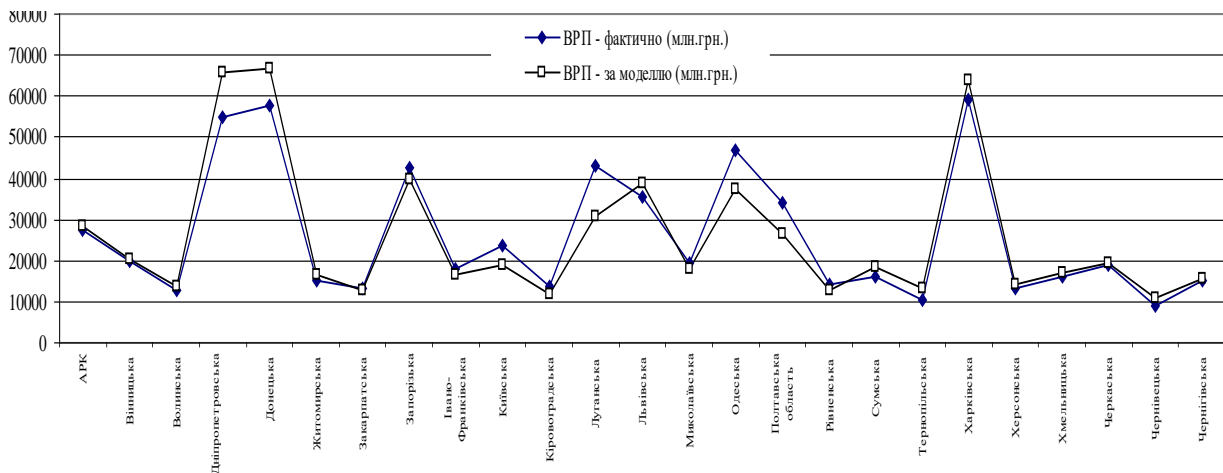


Рис. 3.23. Ілюстрація точності відтворення моделлю залежності ВРП як індикатора розвитку ІІЗН від кількості комп'ютерної техніки, наявного книжкового фонду та читачів

Примітка. Побудовано автрами за даними табл. 3.21.

Ефективно має проявляти себе у розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення й така складова впливових чинників, якою є система масової комунікації. Творча праця відрізняється від нетворчої переважно тим, що не дозволяє ставити на потік виготовлення стандартних предметів виробництва: продукт творчої праці існує в одному примірнику й позначений індивідуальністю виробника, його світобаченням, розумінням життя, інтелектом в цілому. Але це не означає, що творча праця позбавлена технологізації процесів праці, уніфікації трудових операцій. Межа між «творчим» і «нетворчим» змінна, вона залежить від стану професії, рівня наукового розвитку суспільства, освіченості виконавця роботи. Все більш очевидним стає те, що пошук і використання інформації стає справою технологічної освіченості. Ряд процесів може мати чисто творчий характер, а інші процеси можуть технологізуватися, «ставати на потік», переходити у сферу виробництва. Якщо на ранніх етапах суспільного розвитку комунікація мала виключно поведінковий характер і визначалась життєво необхідними потребами людей, виступаючи знаряддям об'єднання людей у групи, то нині разом із суспільним розвитком і перетворенням комунікації в систему усвідомлених, цілеспрямованих дій спілкування у сфері зайнятості все більше

набирає характеру творчого процесу, коли реакція комуніката певною мірою (інколи повністю) прогнозується комунікантом.

Таблиця 3.21

Статистичні дані для виявлення впливу на ВВП таких чинників розвитку ІІЗН як наявний книжковий фонд, кількість читачів

Регіони країни	Книжковий фонд (примірників)	Кількість читачів (осіб)	ВВП – фактично (млн. грн.)	ВВП – за моделлю (млн. грн.)
АРК	3484904	75729	27365	19927
Вінницька область	3320994	76237	20094	20113
Волинська	1365355	37934	12784	11795
Дніпропетровська	14116968	230197	54687	46680
Донецька	11122317	253058	57646	51517
Житомирська	2495817	57322	15008	16082
Закарпатська	2419849	36828	13208	11029
Запорізька	5863664	161215	42445	36672
Івано-Франківська	3242680	101119	17883	25669
Київська	2047811	62013	23687	17454
Кіровоградська	2398361	37462	13961	11199
Луганська	5768060	155901	42985	35676
Львівська	11012972	197764	35534	41730
Миколаївська	2344680	52499	19410	14982
Одеська	15076485	182932	46994	38147
Полтавська о	3902124	102996	34118	25727
Рівненська	27969995	69505	14074	15903
Сумська	5105757	74568	16210	19124
Тернопільська	2498555	79399	10618	21263
Харківська	21634436	357477	59389	65995
Херсонська	2361078	49504	13174	14239
Хмельницька	3748833	62362	16061	16781
Черкаська	2748491	95516	19101	24741
Чернівецька	3709137	54366	8833	14930
Чернігівська	3178990	46186	14918	13128

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [31; с. 121].

З появою Інтернет, мобільного зв'язку комунікація сама по собі перетворюється у «виробничий конвеєр»: у структуру професійної масової комунікації включаються елементи виробничого процесу, пов'язані з віртуалізацією, керуванням на відстані, пропагандою, маніпулюванням діями людей як у побуті,

так і в процесі їх професійної діяльності. Тож розгляд комунікації як виробничої діяльності, означає, що ставитися до неї необхідно як до елемента процесу зайнятості, який відбувається з використанням певних технологій, а зайнятих доцільно розглядати як інтелектуалізований суб'єкт комунікативного виробництва.

Останнє варто враховувати у державній політиці розвитку ІЗН та ефективізації зайнятості. Для аргументованості досить покластися на дослідження агенції Greenberg Quinlan Rosner Research, яке вивчало на прикладі 150 організацій у всьому світі роль застосування мобільних технологій: 25% респондентів під їх впливом кардинально змінили свою діяльність; 31% респондентів відмітили, що без мобільного зв'язку їм було б працювати дуже важко; 36% респондентів визнали, що використання мобільного зв'язку їм дуже допомогло. Як переваги було визначено: економію часу (95% вибірки), мобільність (91% вибірки), доступ до інформації (74% вибірки), швидкість і точність передачі інформації (67%), швидкість і точність збору інформації (59% вибірки) [30].

Безпрецедентною за своїми масштабами і впливом на інтелектуальний потенціал є розвиток комп'ютерної мережі у світі. Число користувачів Інтернету на планеті вже досягає мільярда і продовжує неупинно зростати. Не обходять ці тенденції і Україну: кількість комп'ютерів у розрахунку на 100 домогосподарств тільки за два роки зросла з 12-ти (2006 р.) до 22 (2009 р.), мобільних телефонів, через які також можливий доступ до Інтернет, – з 81 до 149 – по 41,5% щорічно [29]. Немає сумнівів у тому, що найближчими роками ІЗН буде знаходитися під могутнім впливом розвитку таких масових комунікацій як комп'ютеризація, мобільний зв'язок, Інтернет-технології, електронна комерція, дистанційна освіта тощо.

Проте розвиток ІЗН матиме сенс, якщо зберігається здоров'я нації. Останнє великою мірою залежить від дієвості системи охорони здоров'я в країні. Окреслені думки стали підґрунтям для виконання аналізу залежності ВВП як індикатора розвитку ІЗН від стану системи охорони здоров'я.

У таблиці 3.22 зведені статистичні дані за 2000-2009 рр., що стосуються кількості зайнятих (ЗКЗ, тис. осіб), кількості випадків

захворювань (КВЗ, випадків), кількості лікарняних ліжко-місць (КЛМ, штук), кількості лікарів (КЛК, осіб), кількості середнього медичного персоналу (СМП, осіб) і відомостей про ВВП, який акумулює результати використання та розвитку в економіці ІПЗН.

Таблиця 3.22

Показники розвитку охорони здоров'я для визначення їх зв'язку з ВВП

	Кількість зайнятих (тис. осіб)	Лікарняних ліжок на 10 тис. населення	Лікарів на 10 тис. населення	Середній медичний персонал на 10 тис. осіб	Випадків захворювань	ВВП (млн. грн.) фактично	ВВП (млн грн.) за моделлю
1	2	3	4	5	6	7	8
2000 р.	18521	95,0	46,2	110,3	33471	3436	3653
2001 р.	18453	96,6	46,8	110,1	33192	4195	4352
2002 р.	18541	97,3	46,9	110	32233	4685	4926
2003 р.	18624	96,6	47,1	110,3	32585	5591	4890
2004 р.	20296	95,7	47,4	110,9	32573	7273	6470
2005 р.	20680	95,2	47,9	106,2	32912	9373	11132
2006 р.	20730	95,6	48,4	106,1	32240	11630	13197
2007 р.	20905	95,2	48,3	105,5	32807	15496	13401
2008 р.	20972	95,1	48,3	101,1	32467	20495	20782
2009 р.	20192	94,2	49,1	102	33032	19862	18628

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [29].

За результатами аналізу авторами сформовано математичну модель (3.4.1) та (3.4.2):

$$\text{ВВП} = k (\text{ЗКЗ}, \text{КЛМ}, \text{КЛК}, \text{СМП}, \text{КВЗ}) \quad (3.4.1)$$

$$k(\text{ЗКЗ}, \text{КЛМ}, \text{КЛК}, \text{СМП}, \text{КВЗ}) = \text{ЗКЗ}^{3,327} \times \text{КЛМ}^{1,668} \times (\text{КЛК}/\text{СМП})^{9,529} \times \text{КВЗ}^{-2,284} \quad R^2 = 0,99, \quad (3.4.2)$$

Високе значення коефіцієнта детермінації ($R^2 = 0,99$) та перевірка на збіг фактичних даних ВВП з розрахованими за моделлю (рис. 3.24) засвідчують адекватність моделі (3.4.1) та (3.4.2), тобто дають підстави формувати певні висновки, посилаючись на неї. Відтворюючи «картину» впливу на результат зайнятості населення показників системи охорони здоров'я, від яких певною мірою залежить розвиток інтелектуального потенціалу, модель (3.4.1) та (3.4.2) виокремлює такі тенденції, характерні для стану національної економіки в 2000-2009 рр.:

– позитивно на зміну обсягів ВВП впливають: кількість зайнятих (при збільшенні кількості зайнятих на 10% показник збільшується у $1,1^{3,327} = 1,327$ рази); кількість ліжок-місць (при їх збільшенні на 10% ВВП збільшується у $1,1^{1,668} = 1,172$ рази); пропорція «лікар»/«середній медичний працівник» (при зміні пропорції на 10% на користь кількості лікарів ВВП збільшується на $1,1^{9,529} = 2,479$ рази);

– негативно на зміну обсягів ВВП впливає збільшення кількості випадків захворювань (при збільшенні цього показника на 10% ВВП зменшується у $1,1^{-2,284} = 0,804$ рази, тобто досягає 80% базового рівня), позитивно – їх зменшення (при зменшенні цього показника на 10% ВВП збільшується у $1,1^{-2,284} = 1,273$ рази, тобто досягає 127% базового рівня)

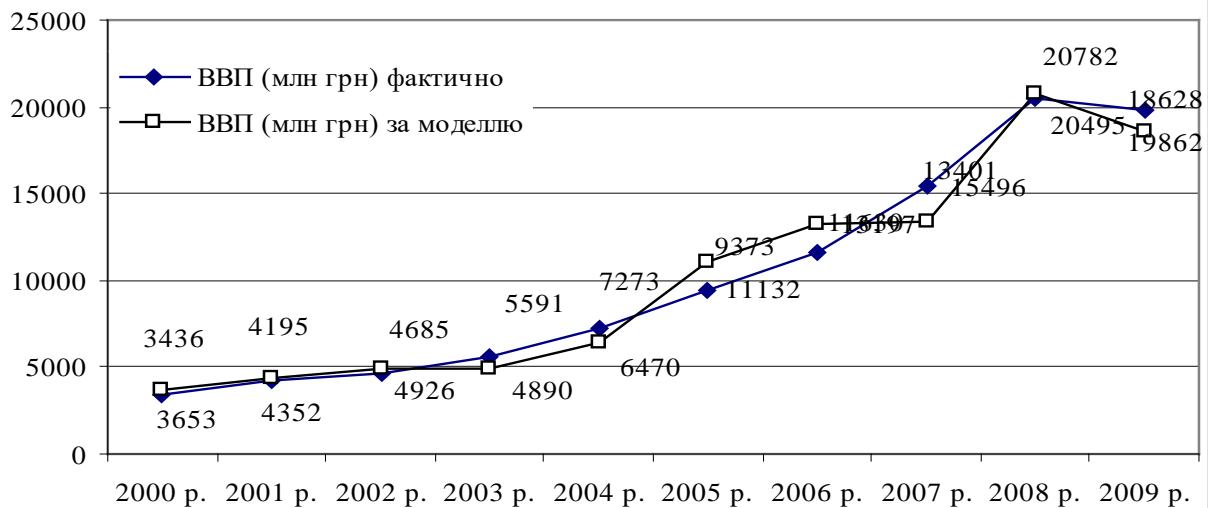


Рис. 3.24. Ілюстрація точності відтворення моделлю залежності ВВП як індикатора розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення від кількості зайнятих та показників медичного обслуговування

Примітка. Побудовано за даними табл. 3.22.

Таким чином, посилаючись на модель (3.4.1 та 3.4.2), можемо стверджувати, що можливості зайнятого населення реалізувати свій інтелектуальний потенціал у створенні корисного для суспільства результату (вираженого у такому випадку показником ВВП), визначаються ефективністю функціонування системи охорони здоров'я. Отримані дані вказують на необхідність збільшення кількості лікарів (при цьому – не абсолютно, а порівняно з середнім

медичним персоналом), лікарняних ліжко-місць, зменшення випадків захворювань.

Вагомим імпульсом для розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення була і залишається наука. Саме вона найбільшою мірою розкриває та розвиває інтелектуальний потенціал, спрямовуючи діяльність людини на розкриття та ефективне застосування законів природи, надає розвитку знаннево орієнтованого спрямування. Через збільшення кількості науковців, у тому числі й «елітного» їх прошарку – кандидатів та докторів наук, через залучення обдарованих людей до виконання наукових досліджень, через активізацію інноваційної діяльності у суспільстві досягається ефект «критичної маси», коли результати зайнятості науковими дослідженнями поступово трансформують свідомість населення, змінюють їх поведінкову парадигму.

Торкаючись аналізу ролі науки як індикатора розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення впродовж 2001-2009 рр. (табл. 3.23), відмічаємо суттєве зменшення (у % до 2001-го р.): чисельності науковців (до 82%); питомої ваги обсягу виконаних ННТР у ВВП (до 86%); частки підприємств, що займалися інноваціями (до 78%); частки підприємств, що впроваджувати інновації (75%); частки реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової (до 71%).

У той же час зросла чисельність кандидатів та докторів наук (відповідно на 34% та 31%). Наведені факти свідчать про послаблення ролі науки як індикатора розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення. Оскільки при збільшенні у 1,3 рази (за 2001-2009 рр.) числа кандидатів та докторів наук показники частки ННТР у ВВП, частки підприємств, що займалися інноваціями та впроваджували їх, обсягів реалізованої інноваційної продукції майже у стільки ж разів зменшилися, небезпідставно виникають думки щодо якості інтелектуального потенціалу наукової еліти (який за формальними ознаками видається дуже розвиненим) або суттєвого недовикористання інтелектуального потенціалу провідних науковців в економіці за умов недосконалого стимулювання наукової праці.

Таблиця 3.23

Макроекономічні показники розвитку науки для визначення впливу на розвиток ІПЗН

1	2	3	4	5	6	7	8
Чисельність докторів наук в економіці України, осіб	Чисельність кандидатів наук в економіці України, осіб	Чисельність науковців, осіб	Питома вага обсягу виконаних наукових і науково-технічних робіт у ВВП (%)	Питома вага підприємств, що займаються інноваціями (%)	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації. (%)	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової. (%)	
Абсолютні показники							
2001 р.	10603	60647	113341	1,11	16,5	14,3	6,8
2002 р.	11008	62673	107447	1,11	18	14,6	7
2003 р.	11259	64372	104841	1,24	15,1	11,5	5,6
2004 р.	11573	65839	106603	1,19	13,7	10	5,8
2005 р.	12014	68291	105512	1,09	11,9	8,2	6,5
2006 р.	12488	71893	100245	0,98	11,2	10	6,7
2007 р.	12845	74191	96820	0,93	14,2	11,5	6,7
2008 р.	13423	77763	94138	0,9	13	10,8	5,9
2009 р.	13866	81169	92403	0,95	12,8	10,7	4,8
Відносні показники (% до 2001 р.)							
2001 р.	100	100	100	100	100	100	100
2002 р.	104	103	95	100	109	102	103
2003 р.	106	106	93	112	92	80	82
2004 р.	109	109	94	107	83	70	85
2005 р.	113	113	93	98	72	57	96
2006 р.	118	119	88	88	68	70	99
2007 р.	121	122	85	84	86	80	99
2008 р.	127	128	83	81	79	76	87
2009 р.	131	134	82	86	78	75	71

Примітка. Складено та розраховано за джерелом [29].

На основі аналізу даних глобального рейтингу конкурентоспроможності країн (табл. 3.12) робимо висновок, що Україна відстає не лише за якістю освіти, а й за якістю підготовки науковців та інженерів від багатьох країн світу. Якщо на початку 50-х років Україна могла пишатися якістю підготовки наукових та професійних кадрів і посідала провідні місця у світі, то сьогодні вітчизняні і зарубіжні експерти, роботодавці констатують невідповідність якості української освіти зростаючим вимогам конкурентного середовища.

Глибинними причинами зниження якості освіти вважаємо деформації моральних цінностей, що зумовили зниження планки вимог до рівня знань та падіння мотивації до формування знань високої якості як з боку споживачів освітніх послуг, так і з боку тих, хто їх пропонує на ринку. Щодо орієнтацій на знання зайнятого населення і майбутніх працівників – учнів, студентів, то їх формування залежить безпосередньо від реального попиту на освічених, висококваліфікованих працівників на ринку праці. Оскільки усвідомлюються реалії протилежні («попит на дешевих працівників», про що йшлося у п. 3.2), у суспільній свідомості частини населення закріплюється розуміння необхідності не стільки знань, скільки диплома, що руйнує ціннісні уявлення про роль знань і заважає отриманню якісної освіти.

Стосовно тих, хто пропонує освітні послуги, мотивація зниження вимогливості до рівня знань інша. Нині як загальноосвітнім закладам, так і вищим навчальним закладам, а також певною мірою і науковим установам, які мають аспірантуру та докторантуру, першочерговою потребою є економічне виживання будь-якою ціною, зокрема на основі залучення споживачів освітніх послуг на контрактній основі. Згідно з існуючими нормативами, збереження викладацького складу залежить не від якості отримуваних знань, а від контингенту учнів та студентів, обсягу державного замовлення та заповнення контрактних місць, наданих навчальному закладу в межах ліцензії. В такому разі другорядними стають реальні потреби економіки, контроль за якістю знань, на першому місці – турбота про результати набору або вступної кампанії, максимальне залучення

споживачів освітніх послуг. Подолання такої ситуації, на наш погляд, можливе в разі упорядкування мережі навчальних закладів за підсумками введення зовнішнього тестування їх випускників (оцінки знань «на виході») з участю асоціації роботодавців та підприємців. Це дозволить посилити конкурентну боротьбу за якість знань, а не за джерела і обсяг залучених коштів (державних та приватних).

Стосовно діяльності аспірантури (на початку 2008 р. її мали 263 науково-дослідних інститути та 244 ВНЗ) та докторантури (89 НДІ та 163 ВНЗ) слід відмітити як позитивне явище, що вони активізували свою діяльність в Україні: лише за 5 років, починаючи з 2003 р., випуск зріс на 26%. Однак результати аналізу (див. рис. 3.25, рис. 3.26) вказують, що закінчує навчання із захистом дисертації лише кожен п'ятий докторант та аспірант, що говорить не на користь результативності підготовки кадрів вищої кваліфікації в Україні [19, с.82–83].

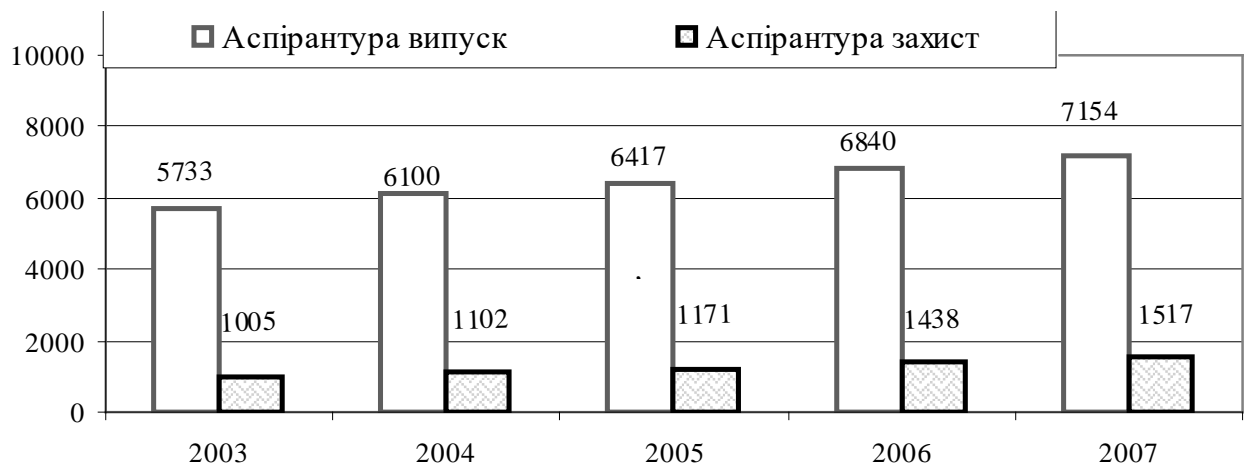


Рис. 3.25. Результативність діяльності аспірантури в Україні (осіб)

Примітка. Побудовано і розраховано за даними [22, с. 82] ; на початок 2008 р. аспірантуру в Україні мали 263 науково-дослідних інститута та 244 вищих навчальних заклада [22, с. 82].

Причини останнього пов'язані з обмеженими обсягами фінансування витрат на таке навчання, тому переважна більшість аспірантів та докторантів змушені на засадах власного ентузіазму брати на себе витрати для проведення досліджень, на відрядження, купівлю приладів, матеріалів для експериментів, опублікування

наукових результатів, видання монографій (зрозуміло, що не всі доходять до «фінішу» і через пошук додаткових заробітків, що відсуває терміни завершення роботи над дисертацією на роки або підштовхує до рішення залишити науку і перейти працювати у сферу бізнесу).

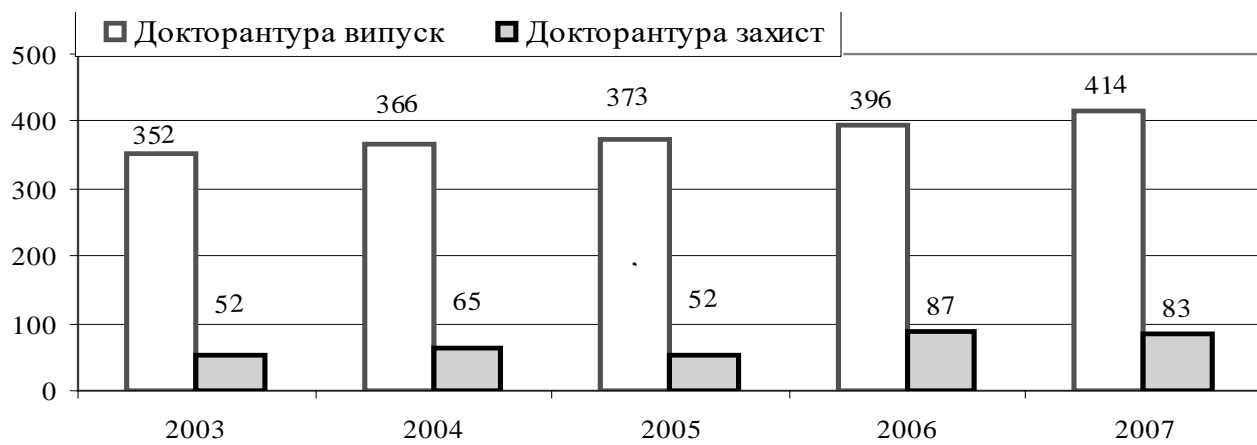


Рис. 3.26. Результативність діяльності докторантури в Україні (осіб)

Примітка. Побудовано і розраховано за даними [22, с. 83]; на початок 2008 р. докторантуру в Україні мали 89 науково-дослідних інститута та 163 вищих навчальних заклади [22, с. 83].

Надзвичайно вагоме значення для підтримання якості знань працюючих, їх постійного оновлення має організація навчання та підвищення кваліфікації працюючих на виробництві упродовж усього трудового життя.

На відміну від розвинених країн світу, в Україні система підготовки кадрів на підприємствах має вкрай малі обсяги, не охоплюючи усіх працівників, тенденції розитку свідчать про її занепад (табл. 3.24). Аналіз засвідчує, що упродовж 2006-2009 рр. залишається стабільно низькою кількість осіб, які мають змогу отримати нову професію, – не більше 2-3 працівників на рік у розрахунку на 100 штатних працівників, при цьому ситуація у 2009 р. є значно гіршою: навчено новим професіям тільки 1,9% штатних працівників підприємств та установ, вищу освіту у вищих навчальних закладах за направленням підприємств отримали тільки 9 осіб з кожних 100 працівників (у 2006 р. таких було 12 осіб). Відбулося зменшення кількості працівників, які підвищили кваліфікацію: у 2006 р. таких було 8,6%, у 2007 р. – 8,3%. На 21,2%

скоротилася чисельність робітників, які підвищили кваліфікацію, при цьому досягли підвищення розряду лише 57,6%. Такі тенденції щодо оновлення знань і навичок на виробництві зумовлюють, на нашу думку, поступову деградацію ІПЗН.

Таблиця 3.24

**Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації
як чинник розвитку ІПЗН**

Види і форми навчання працівників	2006.		2009 р.		2009 р. у % до 2006р.
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	
I. Навчено новим професіям, тис. осіб	302,6	100	209,3	100	69,2
<i>у % до облікової кількості штатних працівників</i>	2,6	х	1,9	х	73,1
а) за місцем та формами навчання:					
на виробництві:	235,6	77,9	159,5	76,2	67,7
- індивідуальна	123,9	52,6	82,0	51,4	66,2
- курсова	111,7	47,4	77,5	48,6	69,4
у навчальних закладах:	67	22,1	49,8	23,8	74,3
- професійно-технічних	54,7	81,7	40,5	81,4	74,1
- вищих	12,3	18,3	9,3	18,6	75,5
б) за видами підготовки:					
- первинна підготовка	106,4	35,2	62,5	33,2	58,7
- перепідготовка	196,2	64,8	146,8	66,8	74,8
II. Підвищення кваліфікації, тис. осіб	994,5	100	890,4	100	89,5
<i>у % до облікової кількості штатних працівників</i>	8,6	х	8,3	х	96,5
а) за місцем навчання:					
- на виробництві	537,6	54,1	451,7	50,7	84,0
- у навчальних закладах	456,9	45,9	438,7	49,3	96,0
б) за професійними групами:					
- керівники	122,3	12,3	115,8	13,0	94,6
- професіонали, фахівці	415,7	41,8	407,8	45,8	98,1
- технічні службовці	33,8	3,4	33,8	3,8	100,1
- робітники	422,7	42,5	333,0	37,4	78,8
<i>з них підвищили розряд</i>	56,6	13,4	32,6	9,8	57,6

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [16, с. 93, 95, 99, 101; 14, с.92, 93, 97, 99]

Іншими словами, якщо чотири роки тому підвищували кваліфікацію в середньому 9 осіб із 100 працівників, зайнятих в національній економіці, то тепер – тільки 8. За умов «збереження»

таких темпів навчання на виробництві кожен працівник, зайнятий в економіці України, матиме можливість підвищити кваліфікацію в середньому один раз в 12,5 років, а щоб опанувати нову професію треба чекати своєї черги 50 років.

В умовах, коли знання в світі старіють за 3-5 років, щорічно вмирають понад 200-300 професій і народжується понад 600 нових, існуючу систему навчання кадрів слід визнати катастрофою для перспектив збереження та розвитку ІІЗН, що зумовить подальші втрати конкурентних позицій України в освітньо-професійному розвитку зайнятого населення. Отже, зниження якості освіти та підготовки кадрів об'єктивно зменшує можливості прискорення інноваційного розвитку національної економіки.

3.4 Соціально-економічна оцінка мотивації зайнятого населення до прояву інтелектуальної творчості у праці

Оцінюючи стан розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення, важливо зосередити увагу на стані мотивації працівників до інтелектуального саморозвитку та прояву творчості у трудовому процесі. Виходимо з того, що мотивація виступає, по-перше, як процес зовнішнього впливу (передусім з боку держави, роботодавців, ринку праці) на трудову поведінку, трудову свідомість, ціннісні орієнтири зайнятого населення; по-друге, як стан мотивованості населення до дій у певному напрямі, що залежить від особливостей внутрішніх потреб, інтересів, мотивів, ментальності та сприйняття впливів зовнішнього середовища.

Отже, в оцінці вважаємо за необхідне приділити увагу як дієвості зовнішніх стимулів, так і особливостям формування мотивів працівників до використання та розвитку інтелектуального потенціалу в Україні.

Дієвість зазначеного процесу мотивації з боку держави визначається передусім результативністю впливу на зайняте населення за допомогою різноманітних методів та стимулів до використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення. Виходячи з результатів виконаного аналізу у пп.3.1–3.3, застосовувані стимули є неефективними, результативність

мотивації працюючих з боку держави є вкрай низькою, що несе небезпеку подальших втрат для конкурентоспроможності вітчизняних працівників, інноваційного та економічного розвитку країни загалом.

Безумовно, причини неповного, нерационального, неефективного використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення, зниження його якості, є багатоаспектними, проте слабкість стимулів у сфері інтелектуальної зайнятості для бідної країни небезпечна не лише руйнацією інтелектуального потенціалу зайнятого населення, а й тим, що так звані «стимули» можуть перетворюватися в антистимули, за якими стоять небажані наслідки: наприклад, низька оплата праці сприймається частиною науковців та освітян як соціальна допомога і це штовхає їх паралельно більш ефективно працювати в тіньовій економіці; низький розмір матеріальних заохочень і слабка моральна підтримка дослідників веде у свою чергу до свідомого зниження продуктивності творчих зусиль, імітації наукової діяльності за основним місцем роботи, пошуку додаткової зайнятості (часто не за фахом).

Найслабшою ланкою у мотивації зайнятого населення до розвитку та використання інтелектуального потенціалу вважаємо існуючі протиріччя у сфері оплати праці, це передусім: міжгалузеві, міжрегіональні диспропорції в оплаті праці, низький розмір мінімальної, середньої заробітної плати, що зумовлює бідність переважної більшості працівників, необґрунтована диференціація доходів, що обмежує можливості якісного людського розвитку, поглиблює соціальну та майнову нерівність, відсутність відчутного зв'язку отримуваного заробітку зі складністю роботи, рівнем освіченості, кваліфікації.

Проведений аналіз свідчить, що, незважаючи на номінальне зростання оплати праці в Україні за останні роки (табл. 3.25, табл. 3.26) та скорочення (більш як утричі) працівників, які отримували заробітну плату до 744 грн. (рис. 3.27), для більшості працюючих не вдалося відчути позитивні зміни в житті через інфляцію та існуючий розрив у доходах населення. Аналіз динаміки розподілу

Таблиця 3.25

**Доходи та витрати зайнятого населення в системі стимулів
до розвитку інтелектуального потенціалу**

1	2 000р.	2 001р.	2 002р.	2 003р.	2 004р.	2 005р.	2 006р.	2 007р.	2 008р.	2 009р.	(2009-й р. до 2000-го р., разн)
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
В абсолютному вимірі											
ВВП в розрахунку на одну особу (грн.)	3436	4195	4685	5591	7273	9372	11630	15496	20495	19862	5,8
Доходи населення (млн. грн.)	128736	157996	185073	215672	274241	381404	472061	623289	845641	897669	7,0
у т.ч. заробітна плата (млн. грн.)	55853	67389	78950	94608	117227	158163	205120	278968	366387	376088	6,7
Доходи на одну особу (грн.)	1756	2446	2938	3400	4468	6331	7888	10126	13716	14606	8,3
Прибуток та змішаний дохід (млн. грн.)	24696	29518	31267	36330	43828	58404	69186	95203	131139	131288	5,3
Витрати населення (грн. на одну особу)	1692	3106	3824	4560	5124	6864	9144	12383	17156	17701	10,5
Доходи / ВВП (на одну особу)	0,51	0,58	0,63	0,61	0,61	0,68	0,68	0,65	0,67	0,74	1,4
Витрати та заощадження (млн. грн.)	128736	157996	185073	215672	274241	381404	472061	623289	845641	897669	128736
Витрати / ВВП (на одну особу)	0,49	0,74	0,82	0,82	0,70	0,73	0,79	0,80	0,84	0,89	1,8
У відносних величинах (%)											
ВВП в розрахунку на одну особу (грн.)	100,0	122,1	136,4	162,7	211,7	272,8	338,5	451,0	596,5	578,1	5,8
Доходи і витрати населення (млн. грн.)	100,0	122,7	143,8	167,5	213,0	296,3	366,7	484,2	656,9	697,3	7,0
Доходи на одну особу (грн.)	100,0	139,3	167,3	193,7	254,5	360,6	449,3	576,8	781,2	831,9	8,3
у т.ч. заробітна плата (млн. грн.)	100,0	120,7	141,4	169,4	209,9	283,2	367,2	499,5	656,0	673,4	6,7
Прибуток та змішаний дохід (млн. грн.)	100,0	119,5	126,6	147,1	177,5	236,5	280,2	385,5	531,0	531,6	5,3
Витрати населення (грн. на одну особу)	100,0	183,6	226,0	269,5	302,8	405,7	540,4	731,9	1013,9	1046,2	10,5
Доходи / ВВП (на одну особу)	100,0	114,1	122,7	119,0	120,2	132,2	132,7	127,9	131,0	143,9	1,4
Витрати / ВВП (на одну особу)	100,0	150,4	165,8	165,6	143,1	148,7	159,7	162,3	170,0	181,0	1,8

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [23, с. 393].

отримуваного заробітку (рис. 3.27) свідчить, що $\frac{3}{4}$ зайнятих отримували за свою працю у 2009 р. до 2,5 тис. грн., у т. ч. чверть працюючих – лише до 1 тис. грн.

Для більшості працюючих отримуваного доходу вистачає тільки на первинні потреби відтворення трудового потенціалу, що обмежує навіть можливості якісного харчування. За висновками експертів, пересічний українець витрачає на харчування понад 50% заробітку, споживаючи на добу біля 2500 ккал, тоді як мешканці розвинених країн – приблизно 3300-3800 ккал [10]. Потреби вищого порядку, пов'язані з інтелектуальним розвитком і творчою самореалізацією, за таких умов часто стають недосяжними, що суттєво знижує свідомий інтерес до розвитку творчих здібностей, збагачення інтелекту. Бідність працівників через сім'ю успадковують діти, отримуючи у свою чергу обмежені можливості для розвитку творчих здібностей та нарощування знань.

Доречно звернути увагу, що оплата праці в Україні є традиційно низькою. За часів СРСР була поширена зрівнялівка в оплаті праці, розмір її був майже однаково мізерним для більшості зайнятого населення, проте держава брала на себе левову частку соціальних витрат (щодо навчання, надання безкоштовного лікування та інших форм соціальної підтримки, соціального забезпечення), забезпечуючи рівний доступ до інтелектуального зростання. За умов ринкової економіки соціальна підтримка держави стала символічною (про економічне виживання людина праці має турбуватись сама), проте ціниться праця в Україні, як і раніше, дуже дешево. За умов тривалого 20-річного періоду, коли ринкові реформи та державна економічна політика проводилася ціною соціальних втрат, низька оплата праці в Україні стала для більшості працюючих перешкодою для якісного людського розвитку. Низькі доходи більшості працюючих означають втрату можливостей рівного доступу до якісної освіти, медичного обслуговування, якісного оздоровлення, відпочинку.

Таблиця 3.26

Динаміка середньомісячної заробітної плати зайнятого населення як стимулу до розвитку ІІЗН за видами економічної діяльності

	В абсолютних одиницях виміру										
	2 000р.	2 001р.	2 002р.	2 003р.	2 004р.	2 005р.	2 006р.	2 007р.	2 008р.	2 009р.	до 2000 р., рази
Сільське господарство	114	154	183	219	311	437	581	771	1101	1220	10,7
Рибальство, рибництво	147	204	242	291	375	499	607	721	913	1028	7,0
Промисловість	302	406	485	591	743	967	1212	1554	2017	2117	7,0
Будівництво	260	362	427	546	709	894	1140	1486	1832	1511	5,8
Торгівля	226	284	330	394	509	713	898	1145	1514	1565	6,9
Діяльність готелів та ресторанів	178	235	286	340	429	567	735	944	1221	1267	7,1
Діяльність транспорту та зв'язку	336	460	573	685	843	1057	1328	1670	2207	2409	7,2
Фінансова діяльність	560	833	976	1051	1258	1553	2050	2770	3747	4038	7,2
Операції з нерухомим майном	278	373	437	527	667	900	1193	1595	2085	2231	8,0
Державне управління	335	396	495	577	691	1087	1578	1852	2581	2513	7,5
Освіта	156	224	267	340	429	641	806	1060	1448	1611	10,3
Охорона здоров'я	138	183	223	279	351	517	658	871	1177	1307	9,5
Надання комунальних послуг	162	211	247	299	400	620	828	1090	1511	1783	11,0
У відносних одиницях виміру (%)											
Сільське господарство	100	135	161	192	273	383	510	676	966	1070	8,3
Рибальство, рибництво	100	139	165	198	255	339	413	490	621	699	10,7
Промисловість	100	134	161	196	246	320	401	515	668	701	7,0
Будівництво	100	139	164	210	273	344	438	572	705	581	7,0
Торгівля	100	126	146	174	225	315	397	507	670	692	5,8
Діяльність готелів та ресторанів	100	132	161	191	241	319	413	530	686	712	6,9
Діяльність транспорту та зв'язку	100	137	171	204	251	315	395	497	657	717	7,1
Фінансова діяльність	100	149	174	188	225	277	366	495	669	721	7,2
Операції з нерухомим майном	100	134	157	190	240	324	429	574	750	803	7,2
Державне управління	100	118	148	172	206	324	471	553	770	750	8,0
Освіта	100	144	171	218	275	411	517	679	928	1033	7,5
Охорона здоров'я	100	133	162	202	254	375	477	631	853	947	10,3
Надання комунальних послуг	100	130	152	185	247	383	511	673	933	1101	9,5
ВВП у розрахунку на одну особу (грн.)	100	122	136	163	212	273	338	451	596	578	11,0

Примітка. Складено та розраховано за джерелом [23, с. 398].

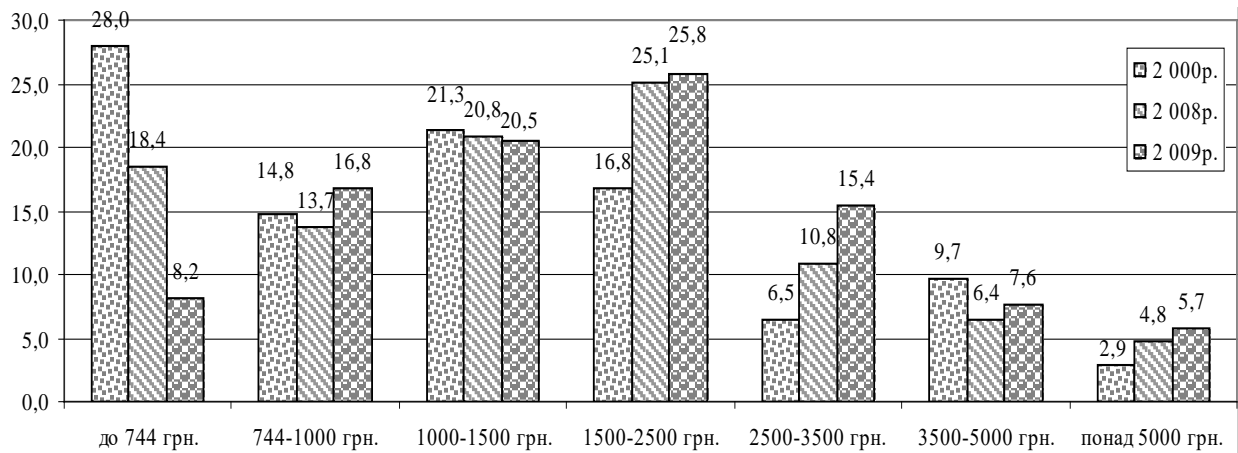


Рис. 3.27. Динаміка розподілу кількості працівників за рівнем номінальної заробітної плати (у грудні 2007-2009 рр.)

Примітка. Побудовано за джерелом [16, с. 398].

Найгіршим для ПЗН стає те, що недооцінка трудових зусиль руйнує мотивацію до ефективної праці, саморозвитку, прояву творчості, руйнує віру, що чесною працею та нарощуванням знань можна забезпечити власний добробут. Останнє змушує багатьох думати про пошуки кращого життя за кордоном. Порівнюючи можливості забезпечити трудовий дохід в Україні й країнах з більш розвиненою ринковою економікою, нескладно дійти висновку, що за ту ж саму роботу, відповідні знання та навички, можна отримувати більшу заробітну плату й відповідно мати кращі умови для самореалізації, освітньо-професійного розвитку.

Про суттєві відмінності в оплаті праці України, інших країн СНД та Європейського Союзу говорять такі дані: середньомісячна заробітна плата у 2007 р. в Україні становила 237 дол., у Білорусі – 303, Казахстані – 373, Росії – 450. Порівняння з новоствореними країнами Європи, серед яких Естонія, Латвія, Литва, Польща, Румунія та ін., також є не на користь України. Ще більшим є відставання України в оплаті праці від розвинених країн Європи – Франції, Німеччини, Данії, Австрії, Італії та інших воно сягає 18-25 разів. Зауважимо, що ці відмінності пов'язані передусім із суттєвою різницею в мінімальній заробітній платі. Якщо у 2011 р. мінімальна заробітна плата в Україні становила близько 83 євро., то в Люксембурзі – 1758, Ірландії – 1462, Франції – 1365 дол., тобто була в 15 – 18 разів вищою; у колишніх країнах СРСР – Естонії,

Латвії, Литві – вона була вищою у 2–3 рази (за даними журналу «Євростат», див. рис. 3.28).

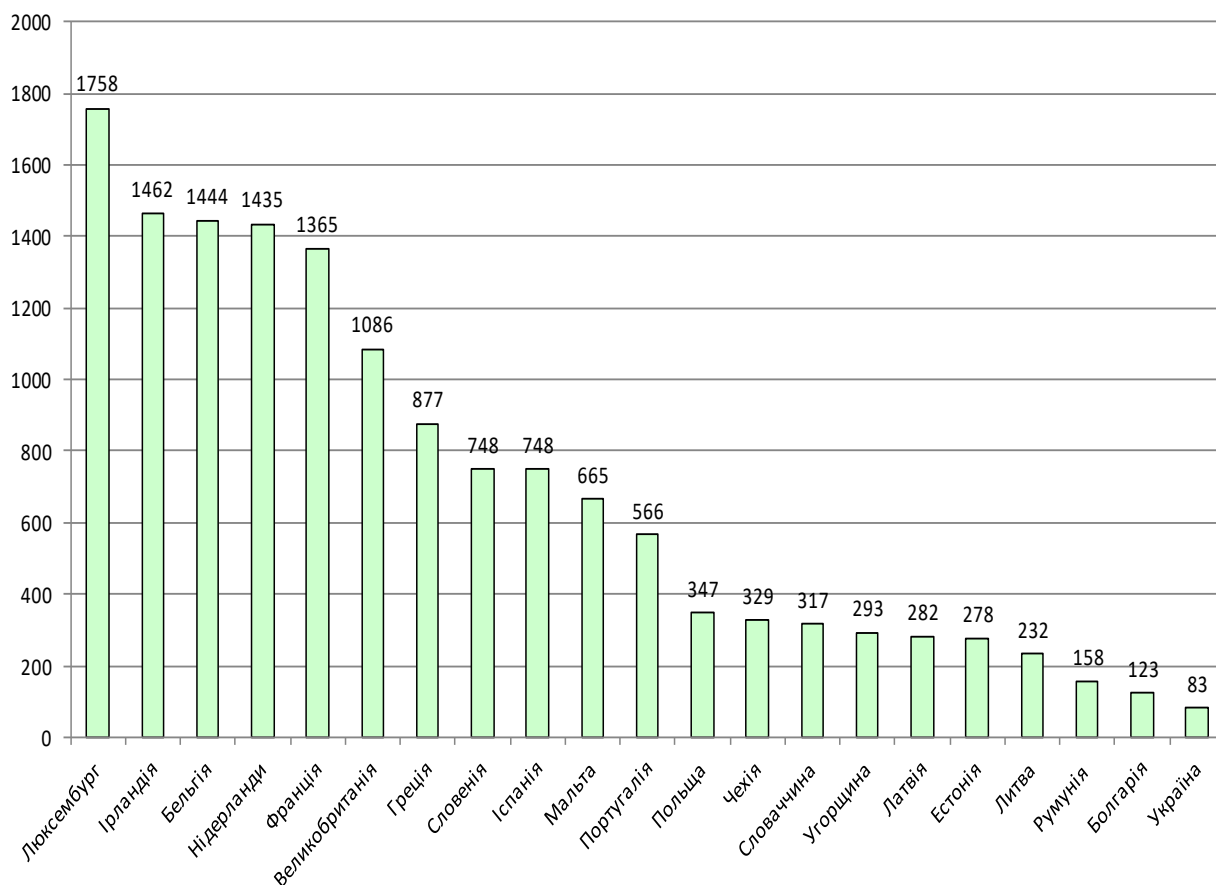


Рис. 3.28. Порівняння розмірів мінімальної заробітної плати в країнах Європи і в Україні (за даними журналу «Eurostat» на 1 липня 2011 р.) [32]

Підтримання надалі низької мінімальної та середньої оплати праці в Україні означає її неконкурентність, посилює небезпеку збільшення втрат кваліфікованої робочої сили через міграцію.

Деформації в оплаті праці України зумовлюють нерівномірність розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення, порушуючи трудоворесурсне забезпечення в результаті відтоку кадрів у регіони і галузі з більш високим рівнем матеріальної мотивації. Для розміру доходів визначальну роль відіграють передусім місце проживання та сфера зайнятості, що не відповідає принципам справедливої оцінки праці за якістю, кількістю, складністю.

Так, з огляду на діаграму на рис. 3.29 у Тернопільській, Чернівецькій, Чернігівській, Херсонській, Житомирській,

Волинській областях найменше працівники отримували у 2009 році середньомісячну заробітну плату на 15–23% меншу за середній показник по Україні. Ці ж тенденції зберігаються і на далі. Працівники м. Києва за аналогічну працю отримують удвічі більше, ніж у зазначених областях та у 1,5 рази більше середньоукраїнського рівня оплати праці.

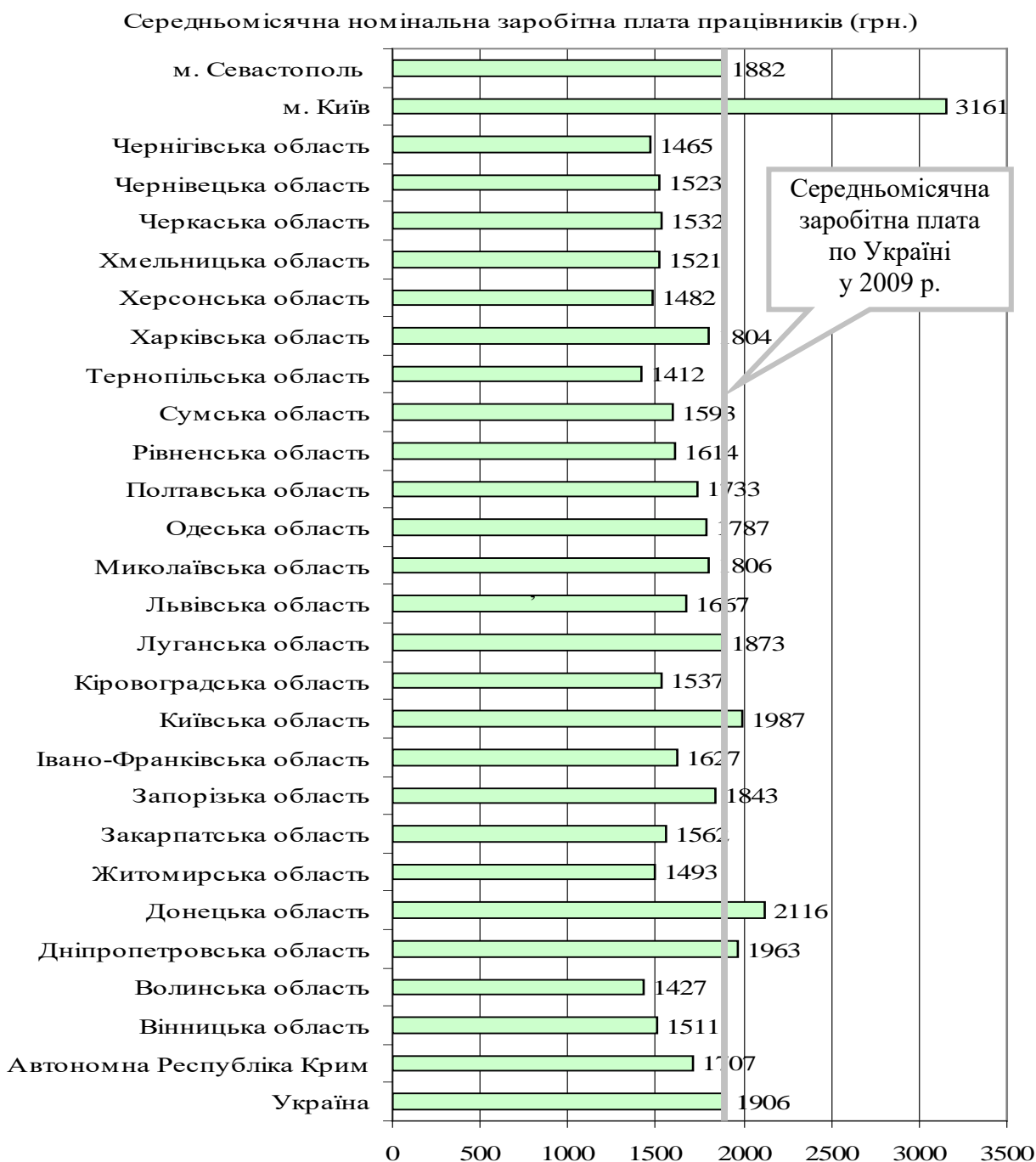


Рис. 3.29. Диференціація середньомісячної заробітної плати в межах регіонів у 2009 р.

Примітка. Побудовано за джерелом [23, с. 400].

З іншого боку є вражаючою міжгалузєва диференція в оплаті праці, яку можна простежити на рисунку 3.30.

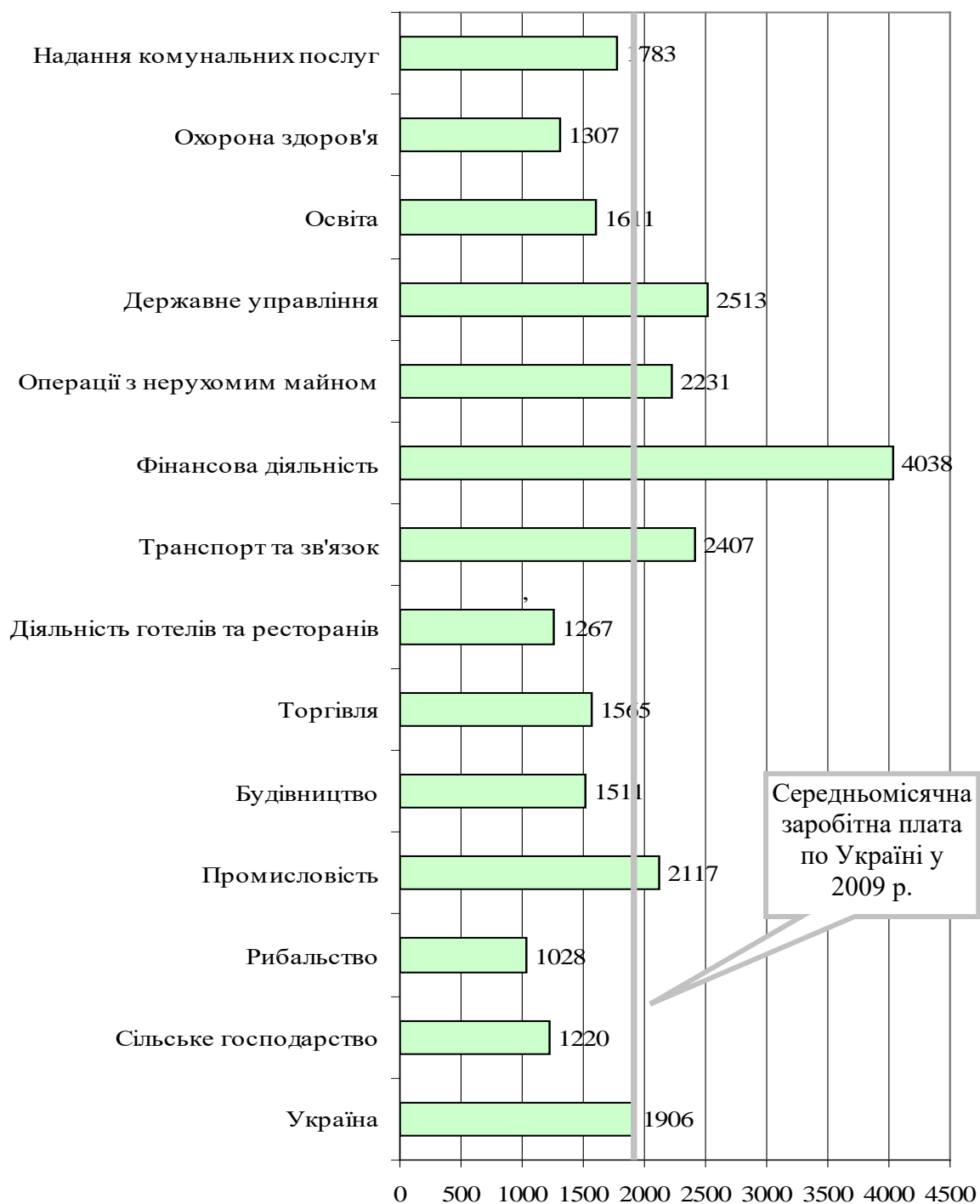


Рис. 3.30. Диференція середньомісячної заробітної плати в межах окремих видів економічної діяльності у 2009 р.

Примітка. Побудовано за джерелом [23, с. 398].

Зауважимо, що середньомісячна оплата праці освітян на 15,4% нижча середньої по Україні і становить всього 76% до величини заробітної плати у промисловості. У сфері охорони здоров'я оплата

праці є ще нижчою – 69% від аналогічного показника в промисловості. У фінансовій діяльності оплата праці більш як удвічі перевищує середню по Україні, в 1,9 рази вища, ніж у промисловості, є вищою, ніж в освіті та охороні здоров'я, майже у 3-4 рази. Така необґрунтована різниця в оплаті праці принижує, викликає розгубленість, перешкоджає творчій та інноваційній активності, мотивації саморозвитку. Як наслідок, частина працівників не бачать для себе сенсу продовжувати працю в офіційному секторі економіки за таких принизливих умов.

Результатом незадовільної мотивації праці в легальному (офіційному) секторі економіки стала поява мотивації до діяльності у сфері тіньової зайнятості. Це торкнулося представників багатьох професій, у т.ч. творчих за змістом (лікарі, вчителі, юристи, економісти, науковці тощо). За останні 10 років статистика віддзеркалює скорочення економічно активного населення працездатного віку і одночасно стрімке зростання кількості економічно неактивного населення працездатного віку (офіційно не працюють і не шукають роботу) з 7562,4 тис. осіб до 8051,7 тис. осіб [23, с.358]. Тінізація зайнятості стає суттєвою перешкодою у подальшому використанні інтелектуального потенціалу зайнятого населення в інтересах всього суспільства.

У зв'язку зі складністю отримання достовірної інформації щодо обсягів тінізації інтелектуальної зайнятості ця проблема потребує окремих досліджень та негайного вирішення. Величезну роль у тінізації інтелектуальної праці відіграють такі чинники, як вимушеність представників такої праці (вчених, вчителів, дослідників, лікарів, юристів тощо) заробляти собі на життя неофіційно, оскільки офіційні доходи є принизливо низькими, непомірно великим є податкове навантаження на доходи; існує правова, економічна, соціальна незахищеність інтелектуальних прав авторів наукових праць в Україні. Джерела неофіційних доходів, як не парадоксально, часто слугують інвестиціями у розвиток інтелектуального потенціалу (можливості навчання, стажування, участі у наукових конференціях), допоміжним, а інколи основним, засобом забезпечення видання книг, підручників, монографій.

Розглянемо ситуацію щодо стимулювання праці науковців. Середня заробітна плата вчених в Україні залишається як мінімум на 30% нижчою за середню в країні, що само по собі вже знижує престижність праці в науці: вчені займають одне з останніх місць у вітчизняних рейтингах професій, випереджаючи лише військовослужбовців та інженерів.

За нашими розрахунками, пересічний молодий старший науковий співробітник НДІ або доцент ВНЗ, отримуючи оплату праці до 1,5 тис. грн. або 280 дол. (2009 р.), може, з урахуванням цін на потреби першої необхідності відкладати на купівлю житла не більше 10% офіційного заробітку. Якщо ситуація з оплатою праці кардинально не зміниться і ціна однокімнатної квартири залишатиметься 25 тис. дол., науковцю знадобиться 74 роки, щоб зібрати кошти для купівлі власного житла (ці розрахунки не передбачали витрати на утримання сім'ї). Молоді науковці в такій ситуації, якщо не звільняються з наукових організацій, то часто обирають сумісництво в тіньовій сфері економіки, працюючи без трудових книжок у різноманітних фірмах. Отже, стає вимушеною мотивація до тінізації використання інтелектуального потенціалу.

Окреслене стає більш зрозумілим, якщо зазначити, що в оплаті праці науковців в Україні не враховуються значні витрати вчених, дослідників на пошук і придбання статистичних збірників, наукових журналів, комп'ютерної техніки, підключення до мережі Інтернет тощо. Більшість українських науковців вже не пам'ятають, коли отримували гонорари за публікації статей, вони вже звикли до оплати вартості публікації наукових результатів, видання монографій за власні кошти. Інтелектуальна праця науковців ніколи не обмежується рамками робочого дня, проте відтворення їх інтелектуального потенціалу (і загалом висококваліфікованої робочої сили) не компенсується доплатами і надбавками за науковий ступінь, вчене звання, науковий стаж; порівняно з колегами західних країн є мізерними оплата праці та пенсії науково-педагогічних працівників.

Для порівняння, у розвинених країнах, навпаки, рівень оплати праці в науці істотно вищий від середнього в економіці країни, що свідчить про те, що турбота про науковців належить до пріоритетів державної політики, праця в науці високо цінується суспільством. Принагідно зазначимо, що середньомісячна заробітна плата науковця у США становить 5-7 тис. дол.; молодих фахівців зі ступенем магістра наук – від 3 до 4 тис. дол. [13, с. 226].

Оплата праці науковців в Україні не виконує стимулюючої, мотивуючої функцій, на ній по суті залишається функція своєрідної соціальної допомоги та підтримки. Така ситуація зумовлює стійкі утриманські настрої в науковому середовищі, прагнення до пошуку вторинної зайнятості, сумісництва в інших наукових організаціях або освітніх закладах, одночасної участі у декількох короткострокових проектах з різною тематикою (з термінами до року, декількох місяців). Останнє суттєво зменшує продуктивність наукової праці, оскільки зосереджується увага на отриманні невеликих, проте гарантованих заробітків; все більша кількість вчених замість роботи над фундаментальними дослідженнями займаються разовими прикладними розробками, що порушує збалансованість робіт за стадіями інноваційного циклу.

Окреслене вказує на те, що мотивація праці вчених, як і загалом мотивація інтелектуальної праці, не є пріоритетом державної політики.

Глибинні причини незадовільної мотивації до розвитку та використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення, на наш погляд, торкаються низки несприятливих тенденцій, які засвідчує аналіз макроекономічних показників.

Звертаючись до таблиці 3.23, можна побачити, що впродовж 2000-2009 рр. зростання доходів населення відбулося у 7 раз в цілому, у 8,3 рази у розрахунку на одну особу. Наші розрахунки засвідчили, що за умов прискорених темпів зростання доходів мають місце такі протиріччя:

по-перше, доходи випереджали темпи зростання ВВП;

по-друге, їх відношення до ВВП виявляється меншим, ніж витрат до ВВП (1,4 рази і 1,8 рази відповідно, див. нижні графіки на рис. 3.31).

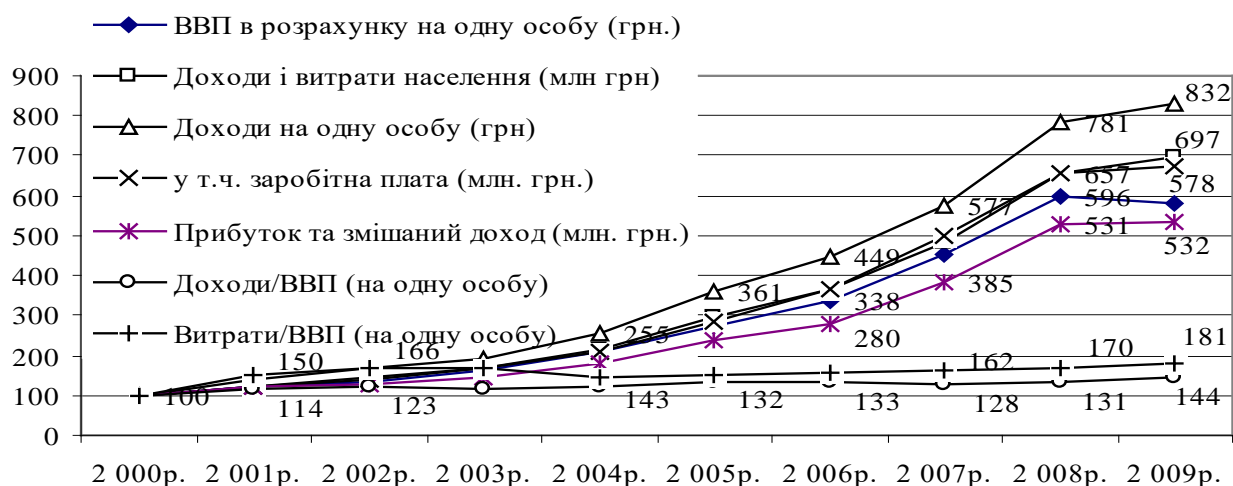


Рис. 3.31. Динаміка доходів та витрат зайнятого населення в системі стимулів до розвитку інтелектуального потенціалу

Примітка. Побудовано за даними табл. 3.23.

На фоні витрат, які зросли за окреслений період у 10,5 раз, очевидно, що система стимулювання може виявитися неефективною.

Продовжує існувати невідповідність між динамікою економічного розвитку та динамікою заробітної плати (рис. 3.32).

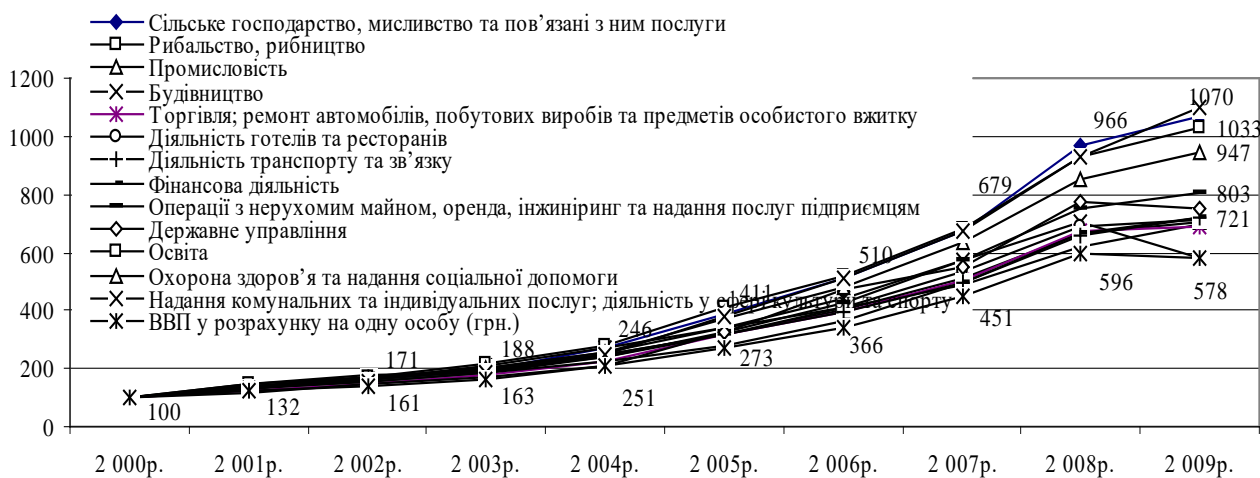


Рис. 3.32. Динаміка середньої заробітної плати зайнятого населення у системі стимулювання розвитку інтелектуального потенціалу

Примітка. Побудовано за даними таблиці 3.26.

При збільшенні за період ВВП на одну особу у 5,78 рази з 2000-го по 2009-й рр. (нижній графік на рисунку), середня заробітна плата за видами економічної діяльності зросла у 7-10 разів (верхні графіки). Іншими словами, темпи зростання

продуктивності праці на макрорівні суттєво відставали від зростання оплати праці, що з позицій ефективності розвитку навряд чи можна вважати нормальним.

Рівноважна величина заробітної плати, що встановлюється на ринку праці, визначаючи величину трудового доходу, має корелювати із продуктивною зайнятістю, пропорційно відбиваючись на величині ВВП. У країнах з розвинутою ринковою економікою така тенденція проявляє себе зростанням частки трудових доходів у сукупному доході, доводячи її під час до 60–80%. В економіці України, як свідчить статистика (табл. 3.26), ця частка впродовж тривалого часу (2000-2009 роки) залишається стабільно низькою, складаючи 12,7%–13,5%, не «дотягуючи» у 6 разів до прогресивних стандартів, що, звісно, само по собі вже не відносить подібний рівень заробітної плати до стимулів розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого (особливо продуктивно зайнятого) населення.

Можливості слабкої або могутньої економічної мотивації до творчої діяльності, безумовно, закладаються на макрорівні і досвіді розвинених країн, реалізація стратегій інноваційного розвитку це яскраво засвідчує. До загальновідомих стратегій, спрямованих на побудову «економіки знань», слід віднести Лісабонську стратегію Європейського Союзу, яка передбачає фінансування науки в обсязі не меншому 3% від ВВП. Обсяг бюджетного фінансування науки в Україні нижчий від законодавчо встановлених норм (1,7 % ВВП) і складає лише 0,4 – 0,5% ВВП. Вважаємо, що саме це закладає основи падіння престижу праці науковців, дослідників, знижує загалом значимість наукового пізнання для національної економіки, суспільства.

Узагальнюючи викладене у п.3.1-3.3, вважаємо за необхідне підкреслити, що загальна тенденція зниження мотивації зайнятого населення до активного використання та розвитку інтелектуального потенціалу є результатом переважно негативної дії комплексу чинників, які охоплюють умови життєдіяльності людини. З боку держави не вистачає керованості соціально-трудовою сферою життя, чинниками, що впливають на можливості мати гідну працю,

бути задоволеним трудовою діяльністю, а завдяки цьому – якістю життя, реалізацією себе як працівника, особистості, громадянина.

Неефективну мотивацію зайнятого населення до використання та розвитку інтелектуального потенціалу ми пов'язуємо передусім із сукупністю таких недоліків державної політики:

– неефективністю та непродуманістю політики зайнятості населення на ринку праці, внаслідок чого відбувається скорочення інтелектоємних робочих місць, зростає незатребуваність інтелектуального потенціалу висококваліфікованих фахівців та науковців у національній економіці (див. п. 3.1), а з ним поява серед частини молоді мотивації до формального отримання диплома про вищу освіту, зниження вимогливості до якості отримуваних знань, зростання обсягів незареєстрованої, тіньової зайнятості;

– відсутністю ефективного матеріального стимулювання трудової діяльності зайнятих інтелектуальною працею, що підтверджується низькою, неконкурентною заробітною платою фахівців і кваліфікованих робітників, що провокує появу інтелектуальної міграції, відток талановитих кадрів працездатного віку передусім з науки, освіти, охорони здоров'я, культури, де сьогодні не вистачає адекватної оцінки складності праці інтелектуального змісту та творчих досягнень;

– слабкістю соціальної політики, спрямованої на підтримку та соціальний захист творчих особистостей (науково-педагогічних працівників, освітян, винахідників, раціоналізаторів, інноваторів у промисловості, медицині, культурі, інших творців) як в період трудової діяльності, так і в старості (йдеться про вкрай малі пенсії, відсутність соціального забезпечення винахідників, раціоналізаторів);

– недосконалістю та неефективністю чинної законодавчо-нормативної бази у сфері охорони прав об'єктів промислової власності, яка не передбачає прямих правових норм, які захищають та економічно стимулюють авторів інноваційних розробок, сприяють їх впровадженню, комерціалізації, патентуванню;

– слабозвиненою інфраструктурою сфери охорони прав промислової власності, відсутністю необхідних інституцій та підприємницьких організацій для прискорення впровадження патентнозахищених розробок і технологій, їх комерціалізації на ринках.

Зазначене вказує на необхідність вдосконалення усіх видів і форм мотивації до розвитку і використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення. При цьому вважаємо за доцільне посилити відповідальність органів управління, роботодавців за інвестування у розвиток інтелектуального потенціалу зайнятого населення.

Вважаючи пріоритетною роль держави у створенні мотивів інтелектуального розвитку та творчості у праці, важливо не допускати пониження ролі підприємств та організацій в цих питаннях.

Загальновідомо, що зниженню мотивації до винахідницької діяльності на українських підприємствах заважають передусім фінансові труднощі, нестача коштів, нерозвиненість інноваційного менеджменту та корпоративної культури. Результати наших досліджень загалом збігаються з думкою експертів, які вважають антистимулами творчої активності на вітчизняних підприємствах такі чинники: великі обсяги витрат (33% експертів), обмеженість фінансування (87%), високі кредитні вставки (34%), високий економічний ризик (17%), труднощі з сировиною (23%), відсутність коштів у замовника (40%), недосконалість матеріально-технічної бази (29%), відсутність попиту на продукцію (19%), відсутність інформації про ринки збуту (12%) [1; 2; 19; 24; 25; 26].

Разом з тим цей перелік чинників потребує уточнення і доповнення. Вивчення наукових джерел та практичного досвіду діяльності підприємств (на прикладі Черкаської області – ПАТ «Азот», НВК «Фотоприлад», СТОВ «Зоря-Маїс Насіння», ЗАТ «Графія Україна», ЗАТ «Юрія», ВАТ «Черкасибудматеріали», ТОВ «Світ ласоців», ВАТ «Темп», ТОВ «Інтерлінк», Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького) доводить, що в Україні надзвичайно поширені такі явища, як відсутність індивідуального підходу до оцінки творчого внеску, поширена

зрівнялівка в оплаті праці та преміюванні, зайва регламентація зайнятості інтелектуального змісту, надмірне застосування методів адміністративного тиску, незахищеність та порушення авторських прав, складність та дороговизна процедур патентування. Все це руйнує винахідництво та раціоналізаторство, крім того вказує на відсутність цивілізованого інноваційного менеджменту та недооцінку світового досвіду у застосуванні мотиваційних теорій.

Отже, існуючі проблеми у забезпеченні плідної інтелектуальної діяльності серед працівників підприємств та установ, активізації новаторства в Україні великою мірою пов'язані з недостатнім урахуванням особливостей творчої праці та специфіки роботи творчих особистостей. Інтерес до пошукової діяльності знижує як низька матеріальна оцінка трудових досягнень, реального творчого внеску, так і відсутність механізмів щодо надання свободи творчості, підприємницьких організацій, здатних надати допомогу у патентуванні винаходів, впровадженні їх та просуванні на ринок.

Вибір прийнятних методів мотиваційного впливу у свою чергу має ґрунтуватися на вивченні актуальних потреб працівників та стану їх задоволення. У зв'язку з цим у 2010 р. було проведено мотиваційний моніторинг, який ставив за мету визначити пріоритетні чинники на прикладі діяльності 740 працівників підприємств та установ Черкаської області. Обробка результатів опитування довела, що провідне місце серед мотиваційних важелів впливу належить передусім гідній оплаті праці (табл. 3.27). Для 2/3 респондентів в цьому рейтингу «можливості безперервного навчання, підвищення кваліфікації» опинилися на останньому місці, а на передостанньому – «інтерес до змісту праці, можливості творчої самореалізації». Аналогічні дослідження в країнах з високим рівнем життя засвідчують інше – інтерес до творчої самореалізації у працівників інтелектуальної сфери є лідируючим [8, с.296].

Подібні результати було підтверджено також іншими дослідниками, які вивчали мотиви інноваційної діяльності на прикладі інших регіонів [1; 21]. З огляду на такий рейтинг цінностей в уявленнях українських працівників стає зрозумілим,

що в умовах поширеної бідності спрацьовує постулат мотиваційних теорій: мотиви до творчості і збагачення знань стають більш значимими, як правило, в міру задоволення первинних матеріальних потреб.

Таблиця 3.27

Чинники, які найбільше мотивують розвиток та використання інтелектуального потенціалу

<i>Мотиваційний чинник</i>	<i>Рейтинг</i>
Гідна оплата праці	1
Сприятливі умови праці, сучасне оснащення робочого місця	2
Сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі	3
Компетентність і приклад керівника (творча активність)	4
Індивідуальний підхід до працівників, оцінки робіт, творчого внеску проектів)	5
Належна організація праці, чіткі терміни виконання завдань	6
Демократичний стиль керівництва, врахування специфіки	7
Інтерес до змісту праці, можливості творчої самореалізації	8
Можливості безперервного навчання, підвищення кваліфікації	9

Примітка. Складено і розраховано за підсумками проведення мотиваційного моніторингу.

Разом з тим результативність мотивації до використання та розвитку ІІЗН не обмежується лише межами зайнятості на роботі. Для повної оцінки стану мотивації, на наш погляд, варто враховувати всі три сфери життєдіяльності людини: людина вдома, людина на роботі, людина в суспільстві (див. розділ 2). До стимулів формування, використання та розвитку інтелектуального потенціалу у сфері «людина вдома» належать умови проживання, добробут, міра задоволення життєвих потреб, сприятливий саморозвиток та кар'єрному зростанню клімат в родині; у сфері «людина на роботі» – оплата праці, інтерес до роботи, психологічний клімат, умови праці, підвищення рівня кваліфікації, стабільність підприємства, стосунки з керівництвом; у сфері «людина в суспільстві» – захоплення, самореалізація в житті, участь у громадських та суспільних організаціях, духовний та фізичний розвиток.

Для оцінки ролі комплексу цих чинників було здійснено соціологічне дослідження «Використання та розвиток інтелектуального потенціалу людини», в якому у 2010 р. взяли

участь 1124 працівники підприємств м. Черкаси. Зазначимо, що оцінка респондентами залежності оплати праці від окремих чинників (табл. 3.28) довела, що 65% опитаних працівників не бачать тісного зв'язку отримуваного заробітку із фактичними трудовими зусиллями, кожен другий не вважає, що зарплата не залежить від ініціативи, активності, 43% дотримуються думки, що на оплаті праці не позначається рівень освіти, кожен третій звертає увагу на те, що його доход залежить передусім від стосунків з керівництвом, 40% опитаних вважають, що не мають ніяких можливостей впроваджувати нововведення.

За думкою опитаних, інтелектуальний потенціал працівників заважають розвивати: «відсутність достатніх коштів у підприємства» – 17% (думка 17% респондентів), «оплата праці не передбачає стимулювання раціоналізаторів та авторів нових ідей» – 35%, «відсутність відчутного матеріального заохочення за розробку нової ідеї або продукції» – 39%. При цьому тільки 9% респондентів вказали на «відсутність талановитих фахівців на підприємстві» та 1% – на «відсутність керівників, здатних оцінити нову ідею».

Таблиця 3.28

Оцінка респондентами залежності оплати праці від окремих чинників

Фактори	Відповіді респондентів (% опитаних)		
	«залежить»	«не знаю»	«не залежить»
трудових зусиль	26%	9%	65%
освіти	48%	9%	43%
рівня кваліфікації, досвіду	64%	7%	29%
стажу роботи на підприємстві	44%	13%	42%
вашої ініціативи, трудової активності	44%	8%	48%
фінансового стану підприємства	60%	12%	28%
взаємини з керівництвом	44%	22%	34%

Примітка. Складено за результатами моніторингу.

Виявлено, що у професійному самовдосконаленні та підвищенні кваліфікації працівникам заважає передусім: «відсутність перспективи для подальшого службового росту» – 34%, «відсутність достатніх коштів» – 29%, «відсутність зацікавленості та фінансової допомоги з боку підприємства» – 13%, «необхідність займатися пошуком додаткового заробітку для існування сім'ї» – 11%. Водночас 3% респондентів визнали, що розвитку інтелектуального потенціалу заважає «формальне ставлення до навчання (заради одержання диплома)» – 3%.

У процесі аналізу відповідей на запитання в межах підсистем «Людина вдома» та «Людина в світі» було підтверджено пріоритетну роль доходів у формуванні ставлення до праці, саморозвитку та творчої, професійної самореалізації. Зауважимо, що відповіді на питання «Чи вважаєте Ви оплату своєї праці справедливою відповідно до вартості життя в Україні у сучасних умовах?» підтвердили попередні результати опитування щодо оплати праці: 83% опитаних однозначно вважають оплату праці в Україні несправедливою стосовно до вартості життя. Проведене соціологічне дослідження є репрезентативним, воно дозволяє констатувати таке:

– для більшості працівників пріоритетним мотиваційним чинником виступає заробітна плата (доход), проте величина отримуваних доходів не відповідає рівню життя, не враховує складність роботи, трудова і творча активність належним чином не заохочується з боку держави і роботодавців;

– більшість працівників знаходиться на межі бідності, тому є низьким рівень задоволеності соціально-економічних потреб, що руйнує мотивацію до інтелектуального саморозвитку, творчої самореалізації, перешкоджає формуванню інноваційної культури;

– для більшості працюючих існує гостра потреба витратити вільний час не на професійне зростання, а на пошуки додаткових заробітків для фінансової підтримки сім'ї, що часто межує із зайнятістю не за фахом, веде до втрат у розвитку інтелектуального потенціалу;

– мотивації розвитку інтелектуального потенціалу за місцем роботи заважає відсутність фінансової підтримки підприємства, нестача власних коштів у працівників, усвідомлення відсутності перспектив подальшого професійного зростання;

– більшість працівників хотіли б отримати іншу освіту, іншу професію, що вказує на незадоволеність працею, її оцінкою, умовами заохочення;

– формування інноваційної культури більше декларується, ніж впроваджується, оскільки респонденти підкреслюють, що ініціатива, творчість, раціоналізаторські пропозиції у трудовій діяльності на підприємствах, як правило, не стимулюються, можливості реалізації ідей, новацій або відсутні, або є обмеженими.

Висвітленими результатами проведеного моніторингу за участю працівників підприємств Черкаської області в черговий раз засвідчено відсутність дієвої мотивації використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення та доведено необхідність реформування матеріальних та нематеріальних стимулів для активізації прагнень до саморозвитку і творчої реалізації у праці.

Зауважимо, що отримані авторами результати опитувань корелюють з результатами соціального моніторингу в інших регіонах країни, які проводили останніми роками Інститут соціології НАН України, Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Інститут економіки промисловості НАН України [1; 7; 9; 21]. Вони свідчать про відсутність в Україні базових соціально-економічних умов для формування високої мотивації зайнятого населення до розвитку та використання інтелектуального потенціалу. Створення таких умов мало б відбуватися на всіх рівнях економіки засобами державної підтримки вітчизняного виробництва та підприємництва, сприяння якісному людському розвитку на основі розвитку освіти, науки, охорони здоров'я, підвищення соціальних стандартів життя населення, реформування оплати праці та доходів.

3.5 Соціально-трудові відносини як індикатор реалізації та розвитку інтелектуального потенціалу працівників підприємств регіону

Можливості реалізації та розвитку інтелектуального потенціалу працівників підприємств різних форм власності і напрямів діяльності завжди залежать від стану соціально-трудоких відносин, які виступають своєрідним індикатором наявності стимулів або антистимулів прояву творчої та інноваційної активності, прагнень до саморозвитку, професійного зростання та самореалізації.

Під соціально-трудокими відносинами ми розуміємо взаємовідносини між найманими працівниками й роботодавцями з приводу працевлаштування, праці, її умов, оплати, соціального захисту, освітньо-професійного розвитку, які за участю держави та на засадах колективно-договірного регулювання набувають цивілізованих форм, підкріплюються соціальними гарантіями, спрямовуються на забезпечення ефективної праці та безконфліктної збалансованості інтересів [33, с. 90].

За умов становлення ринкової економіки, інтеграції України у міжнародні трудові відносини сфера соціально-трудоких відносин відчула на собі відбиток як позитивних можливостей, так і негативний вплив, суперечливі виклики глобалізаційних процесів. До позитивних змін слід віднести отриману свободу трудового вибору на ринку праці, зросла міжнародна трудова мобільність працівників, можливості заробітків за кордоном (за різними оцінками, від 2 до 7 млн. українців працюють за кордоном, завдяки чому виживають їх сім'ї і частково знімається гострота соціальної напруги у депресивних регіонах). Проте одночасно збільшилася небезпека інтелектуальних утрат для соціально-трудокої сфери держави внаслідок трудової міграції, з'явилася неконтрольована експлуатація найманої праці, явища тінізації трудової діяльності, у т.ч. інтелектуальної, порушення трудових прав працівників, неефективна зайнятість, поширення бідності та соціальної незахищеності працюючих тощо.

Внаслідок приватизаційних процесів в Україні виникла полярність економічних інтересів власників капіталу й найманих працівників. Якщо раніше, за часів планової економіки, стосунки роботодавця й працівника склалися без явних протиріч (єдиним роботодавцем була держава), то нині їхній суперечливий характер часто відчуває на собі найманий працівник, особливо коли справа стосується економічних інтересів власника приватного підприємства, який здебільшого не має зрілої соціальної відповідальності. Останнє ми пов'язуємо як з недоліками державного регулювання соціально-трудової сфери, так і зі змінами, що відбулися у структурі економіки, структурі зайнятості. Напруга у соціально-трудовах відносинах не сприяє розвитку інтелектуального потенціалу працюючих, оскільки конфліктність завжди є перешкодою у проявах творчості.

Головним чинником напруженості соціально-трудовах відносин в Україні залишається вкрай низька оплата праці та усвідомлення соціальної несправедливості в її виплатах. Досить низький рівень отримуваного доходу від праці, який є мізерним у пересічного українського працівника порівняно з доходом працівників країн розвиненої ринкової економіки, стає причиною обмеженої реалізації життєво необхідних соціальних потреб – здорового та збалансованого харчування, доступу до якісних послуг закладів охорони здоров'я, здобуття якісної освіти, купівлі пристойного житла, забезпечення професійного саморозвитку, здорового відпочинку та ін.

Якщо проаналізувати розподіл українців за розміром оплати праці у 2010 р. (за даними статистичного щорічника України за 2010 р.), то виявляється, що більше половини працюючих отримували зарплату до 2 тис. грн., в той час, як її середній розмір по економіці становив 2629 грн. Це свідчить про бідність працюючого населення, глибоку нерівність в доходах.

За офіційними даними Державної служби статистики різниця в доходах у 2010 р. перевищила 5 разів, а за експертними оцінками, наведеними у ЗМІ, вона сягає 30-40 разів. У 2010 р. найвищою була офіційна заробітна плата працівників авіаційного транспорту (понад 6,7 тис. грн.), фінансової сфери (понад 4,6 тис. грн. на

місяць), найнижчою – у рибальстві та рибництві (менше 1,2 тис. грн.), сільському господарстві, готельно-ресторанному бізнесі (менше 1,5 тис. грн.), освіті (менше 1,9 тис. грн.), сфері охорони здоров'я (менше 1,7 тис. грн.) [34, с. 21].

Іншими словами, матеріальний добробут українських працівників не стільки залежить від трудової активності і рівня кваліфікації, скільки від місця проживання і сфери застосування трудових зусиль. Таку систему оцінки праці не можна вважати соціально справедливою для мешканців однієї країни, адже за однаковою кількістю й складністю роботи працівник, який живе в економічно невідповідному місці отримує заробітну плату на 20–30% меншу, ніж у середньому по Україні, та вдвічі меншу, ніж у м. Києві. Звідси неоднаковими є і можливості інвестування в інтелектуальний розвиток працівників та їх дітей, доступу до більш дорогих якісних освітніх послуг.

Бідність переважної більшості працівників руйнує мотивацію до ефективної праці, віру у можливість стати високоосвіченим, заможним завдяки чесній праці, трудовим цінностям, інтелектуальному розвитку. Неможливість задовольнити актуальні економічні та соціальні потреби розчаровує людей у своїх прагненнях та цілях, принижує, озлоблює проти роботодавця, будь-яких керівників, сіє недовіру до профспілок, керівників усіх рівнів. Одна і та ж ситуація матеріальних труднощів одних штовхає до прояву трудової і підприємницької активності у своїй країні або пошуку заробітків за кордоном, інших – до пошуку засобів виживання за будь-якою ціною, навіть кримінальним шляхом, певна частина осіб ризикує вилученням із трудового життя, поглинанням явищами соціальної ізоляції, соціальної дезінтеграції, маргіналізації. При цьому характерною рисою українських працівників є невміння і небажання активно відстоювати трудові права, використовувати надбання демократії, можливості колективних договорів заради добробуту працівників підприємства, регіону, країни.

Протиріччя у сфері оплати праці й доходів сьогодні залишаються ключовими питаннями у переговорах роботодавців і

профспілок на різних економічних рівнях. Витоки напруженості соціально-трудових відносин в Україні є передусім такими:

- вкрай висока диференціація в доходах;
- соціально несправедлива заробітна плата;
- заборгованість з виплат заробітної плати;
- незадовільні умови праці (шкідливі, несприятливі, небезпечні);
- вимушена неповна зайнятість, вивільнення працівників;
- безробіття;
- слабкий соціальний захист;
- відчуження працівників від процесу управління;
- порушення та ігнорування умов колективних трудових угод (договорів) з боку роботодавців, недостатня увага до актуальних потреб найманих працівників;
- тотальне зростання недовіри до роботодавців, керівників підприємств, лідерів профспілок та ін.

На тлі світової фінансово-економічної кризи прояв соціальної турботи про працівників став більш рідкісним явищем як з боку профспілок, так і з боку роботодавців. Досить типовою стає психологічна роз'єднаність колективів, втрата соціальної згуртованості, нехтування звичками й досвідом соціальної організації, поширилося ставлення до профспілок як до частини бюрократичного апарату. На тлі зниження активності профспілок спостерігається зростання залежності найманих працівників від адміністрації підприємства, передусім, у сфері стимулювання праці та допомоги у розв'язанні соціальних проблем. У цих умовах мотиви до постійного інтелектуального розвитку деформуються і часто втрачають колишній сенс, оскільки творчі особистості, раціоналізатори та винахідники рідко на практиці відчують дієву підтримку, те ж саме стосується прояву ініціативи, розробки цікавих ідей у будь-якій сфері діяльності.

Зауважимо, що напруженість соціально-трудових відносин притаманна кожному регіону України. Проілюструємо це явище на прикладі Черкаської області. Тут упродовж останніх 20 років розвиток соціально-трудової сфери відбувається у несприятливих умовах, йдеться про загострення соціально-економічних,

екологічних проблем, політичну нестабільність, демографічну кризу, безробіття, вкрай обмежене фінансування освіти, науки, культури, низькі доходи більшості працюючих тощо.

За результатами рейтингової оцінки Державної служби статистики України, Черкаська область належить до групи регіонів, які «тяжіють до стабільності» [35, с. 20-21], проте їм притаманні як позитивні, так і негативні особливості соціальних чинників. Важливо з'ясувати, які чинники створюють сприятливі передумови для гармонізації соціально-трудових відносин, а які такому процесу перешкоджають, залишаючи негативний відбиток на розвитку інтелектуального потенціалу працюючих. Для цього проаналізуємо тенденції у людському розвитку, притаманні Черкаському регіону за допомогою інтегральних показників, які щорічно, починаючи з 1999-го року оцінює Державна служба статистики в усіх регіонах, а також визначає рейтинги.

За період з 1999-го по 2010 рр. Черкаська область за загальним індексом регіонального людського розвитку змістилася у рейтингу областей з 3-го місця на 11-е місце. Отже, за останні 10 років було втрачено колишні передові позиції порівняно з іншими регіонами. Стали загалом менш сприятливими умови доступу населення до освіти, забезпечення добробуту населення, для здорового і тривалого способу життя. Водночас слід відмітити, що порівняно з 2009 р., коли область була на 15-му місці, у 2010 р. її позиції покращилися на 4 пункти.

Відносно інших регіонів стали кращими позиції Черкаської області за такими інтегральними показниками людського розвитку:

- стан та охорона здоров'я – область у рейтингу піднялася з 8-го на 6-е місце серед інших регіонів;
- стан соціального середовища – змістилася з 16-го – на 11-те місце, отже, дещо поліпшилася соціальна безпека, соціальне самопочуття населення порівняно з населенням інших регіонів;
- стан фінансування людського розвитку – область змістилася з 9-го на 8-е місце, що відображає поліпшення умов соціального інвестування.

Серед тривожних тенденцій за цей же період є:

- за демографічним розвитком – область погіршила свої позиції, змістилася з 8-го на 14-ме місце;
- за матеріальним добробутом – також ситуація погіршилася відносно інших регіонів, рейтингове місце змістилося з 9-го на 21-е;
- за рівнем освіти – Черкаська область втратила колишні лідируючі позиції і змістилася у рейтингу областей з 3-го на 14-те місце;
- за умовами проживання населення – область змістилася у рейтингу з 13-го на 15-те місце;
- за екологічною ситуацією – з 5-го на 9-те місце;
- за розвитком ринку праці відставання посилюється – область перейшла з 24-го на 25-те місце, отже, погіршилися умови працевлаштування, загострилися проблеми безробіття, тривалості пошуку роботи [35, с. 32].

Стосовно змін ситуації на ринку праці Черкащини зауважимо, що лише упродовж останніх 10 років відтік робочої сили з промисловості склав 35,9%, із сільського господарства, лісового, рибного господарства – 67,1%, чисельність тих, хто працює в будівництві скоротилася удвічі. При цьому в 1,6 рази зросла кількість тих, хто працює у фінансових структурах, в 1,2 рази – зайнятих торгівлею нерухомості, орендою, в 1,4 – в органах державного управління. В результаті структурних трансформацій в економіці на зміну кількісної концентрації робочої сили на великих підприємствах промисловості та АПК прийшло «розпорошення» робочої сили у сферах малого та середнього бізнесу. Як наслідок, зменшилися можливості для згуртованості трудових колективів, створення впливових профспілок.

Відмітимо, що вивільнення працівників було пов'язано із закриттям багатьох підприємств, несприятливими умовами праці і його оплати, а не з автоматизацією або механізацією, що характерно для розвинених країн, де зростає зайнятість у сфері послуг. Про недовикористання соціально-трудового потенціалу в економіці Черкаського регіону говорить наявність офіційного безробіття (більше 60 тис. осіб у 2010 р), а також поширення вимушеної тіньової зайнятості (нелегальна робота без оформлення

трудоуведі книжок). Тому незважаючи на зниження рівня офіційного безробіття у 2010 р. порівняно з 2009 рр., що відображає позитивні зрушення у роботі служб зайнятості, все ще зарано говорити про реальне поліпшення реалізації трудових можливостей населення в Черкаській області. На багатьох підприємствах персонал знаходиться у стані «прихованого безробіття», що стало жорстким заходом менеджерів заради збереження кадрів в умовах кризи (вимушені відпустки без оплати, переведення на роботи з неповним робочим днем або на частку ставки). З іншого боку така ситуація істотно ускладнює соціально-трудоу відносини.

Як і в більшості інших регіонів України, у Черкаській області є поширеною бідність серед працюючих. У 2010 році середньомісячна заробітна плата у Черкаській області становила 1835 грн., що на 18% нижче від середньоукраїнського показника (2239 грн.), і лише на 1,1% вище аналогічного показника у Кіровоградській області (1815 грн.). Низький дохід від праці перешкоджає якісному людському розвитку в регіоні, негативно впливаючи на тривалість життя, доступність освіти, рівень добробуту населення, накопичує конфліктність у взаємовідносинах роботодавців і найманих працівників. Проблеми заборгованості з виплат заробітної плати також негативно позначаються на стані соціально-трудоу відносин: у 2010 р. співвідношення заборгованості з виплат заробітної плати стосовно до фонду оплати тут становило 3,4%, тобто на кожні 100 грн. зарплати на Черкащині припадав борг з її виплат у сумі 3,4 грн.

У зв'язку з тим, що гостро не вистачає робочих місць з гідною заробітною платою, у структурі доходів населення Черкаської області (особливо сільського) помітно зросла не роль трудових доходів, а соціальної допомоги, перш за все пенсій. Варто підкреслити, що такі зміни у структурі доходів свідчать, передусім, про дефіцит робочих місць з прийнятними умовами праці та її оплати. Умовою виживання багатьох родин стає отримання соціальних допомог, пенсій окремими членами сімей. Поширюються випадки, коли працездатні особи, особливо на селі, зацікавлені працювати неофіційно і при цьому мати статус безробітного, отримуючи соціальну допомогу. З іншого боку,

низькі доходи основної маси працюючих руйнують мотивацію до активного використання трудового, у т. ч. інтелектуального, потенціалу в легальному секторі економіки, як наслідок, працівники погоджуються працювати на умовах тіньової зайнятості. Через тіньові трудові відносини часто втрачаються надії на колективно-договірне регулювання праці, створення профспілки, обмежується або повністю ігнорується соціальний захист.

Для вивчення особливостей соціально-трудова відносин та їх впливу на стан інтелектуального потенціалу зайнятого населення у Черкаській області було проведене анонімне соціологічне обстеження «Проблеми гармонізації соціально-трудова відносин», яке охопило 720 найманих працівників (спеціалістів та робітників) 15 підприємств різних форм власності у Черкаській області.

Охоплені дослідженням підприємства умовно можна об'єднати у три групи за ознаками економічної стабільності, наявністю профспілки, станом стабільності соціально-трудова відносин:

перша група – підприємства, які працюють стабільно, є профспілка, укладений колективний договір, соціально-трудова конфліктів майже не спостерігається (ВП «Черкаська ТЕЦ» ВАТ «Черкаське хімволокно»; ВАТ «Золотоніський машбуд ім. І.І. Лепсе»; ВАТ «Смілянське АТП 17128»; ЗАТ «Черкаський шовковий комбінат», ВАТ «Канівський маслосирзавод»; ВАТ «Уманьферммаш»; ЗАТ «Корсунь-Шевченківська швейна фабрика»; ПАТ «Азот»);

друга група – підприємства, які працюють переважно стабільно, інколи переживають економічні труднощі, профспілка відсутня, але соціально-трудова відносини стабільні (СТОВ «Птахоплемзавод «Коробівський», ТОВ АПК «Маїс»; ТОВ «Урожай»);

третья група – підприємства, які відчувають істотні фінансово-економічні труднощі, профспілка відсутня; відчувається накопичення гострих соціально-трудова проблем, у соціально-трудова відносинах присутня конфліктність (ТОВ «ЧеркасиЕлеваторМаш»; ЗАТ «Черкаситара»; ТОВ «Любава-Грація»; ТОВ «Марелі»).

У процесі нашого дослідження приділялась увага вивченню сукупності питань взаємодії найманих працівників і роботодавців, що впливають на розвиток інтелектуального потенціалу, зокрема: з'ясуванню проблем, які найбільше хвилюють працівників підприємств та установ; визначенню чинників незадоволеності працею, оцінці респондентами стану соціально-трудоких відносин в організації, на підприємстві; вивченню можливостей розв'язання соціально-трудоких конфліктів, ролі, яку відводять працівники профспілкам і роботодавцям у гармонізації соціально-трудоких відносин; визначенню завад прояву трудової та інноваційної активності, перешкод в інтелектуальному розвитку тощо. При цьому важливо було з'ясувати, на кого, передусім, покладаються працівники у розв'язанні таких проблем, якою мірою розвинені партнерські орієнтації у поведінці найманих працівників і роботодавців.

Аналіз відповідей респондентів дозволив визначити пріоритетність проблем, які найбільше хвилюють опитаних найманих працівників:

– оплата праці не відповідає вартості життя в Україні (86,3% від усіх відповідей респондентів, ранг № 1);

– величина отримуваної заробітної плати є вкрай малою порівняно з актуальними потребами сім'ї (64,0% опитаних, ранг № 2);

– втрачений відчутний зв'язок між рівнем освіти і розміром оплати праці (36,3% респондентів, ранг № 3);

– не відчувається тісний зв'язок між трудовими зусиллями, трудовою активністю і отримуваним доходом (36% респондентів, ранг № 3);

– висока інтенсивність праці не відповідає рівню оплати (27,9% опитаних, ранг № 3);

– турбує складний фінансовий стан підприємства (20,3% опитаних, ранг № 4);

– не приділяється належна увага освітньо-професійному навчанню (розвитку) працівників (17,2% опитаних, ранг № 4);

– байдужість адміністрації до нагальних потреб працівників (15,1% респондентів, ранг № 5);

- заборгованість з виплат заробітної плати (12,9% опитаних, ранг № 5);
- робота потребує затримок за межами робочого дня, які не компенсуються (11,2% опитаних, ранг № 6);
- різниця в доходах працівників підприємства не є справедливою (10,8% опитаних, ранг № 6);
- прояв трудової активності не заохочується, поширена зрівнялівка в оцінці праці (9,1% опитаних, ранг № 7);
- не стимулюється прояв ініціативи, науково-технічна творчість (8,6%, ранг № 7);
- має місце неповна зайнятість з вини адміністрації (4,0%, ранг № 8);
- психологічна ситуація у колективі є напруженою (3,1% опитаних, ранг № 8);
- скорочення штатів, вивільнення працівників (2,8% опитаних, ранг № 8);
- небезпечно відстоювати власну думку у взаєминах з керівництвом підприємства (2,3% опитаних, ранг № 9);
- кар'єра і розмір заробітної плати часто залежить не від результатів праці, а від особистих стосунків з керівництвом (2,2% опитаних, ранг № 9);
- несправедливий розподіл трудових обов'язків (2% опитаних, ранг № 9);
- на підприємстві є низьким рівень механізації та автоматизації праці (2% опитаних, ранг № 10)
- має місце ігнорування роботодавцем умов колективних трудових угод та обіцянок (1,5% опитаних, ранг № 10).

Незважаючи на існуючі відмінності в оплаті та стимулюванні праці на досліджуваних підприємствах, переважна більшість респондентів однозначно вважає, що оплата праці не відповідає вартості життя в Україні (86,3% від усіх відповідей респондентів, проблема за рангом № 1); величина отримуваної заробітної плати є вкрай низькою порівняно з актуальними потребами сім'ї (64,0% опитаних, ранг № 2). Отже, незалежно від рівня успішності підприємства на ринку, ранжирування відповідей опитаних найманих працівників виявило передусім пріоритетність проблем,

пов'язаних із малим розміром оплати праці, який не відповідає існуючим в Україні цінам на товари і послуги першої необхідності, а також витраченим трудовим зусиллям.

Понад третину респондентів хвилює низка проблем справедливості стимулювання праці, віднесених до рангу № 2; втрачений відчутний зв'язок між рівнем освіти і розміром оплати праці; не відчувається тісний зв'язок між трудовими зусиллями, трудовою активністю і отримуваним доходом; висока інтенсивність праці не відповідає рівню оплати.

Кожного шостого працівника турбує, що на підприємстві не приділяється належна увага освітньо-професійному навчанню (розвитку) працівників; кожен сьомий звертає увагу на байдужість адміністрації до нагальних потреб працівників; кожного восьмого з числа опитаних хвилює заборгованість з виплат заробітної плати, необхідність затримок за межами робочого дня, які ніяк не компенсуються (зауважимо, що такої думки більшою мірою дотримуються респонденти із підприємств третьої групи, які відчувають істотні фінансово-економічні труднощі).

За підсумками опитування з'ясовано, що на більшості підприємств потребує покращення організація та умови праці, не все гаразд і з справедливістю розподілу трудових обов'язків та об'єктивністю оцінки трудових результатів. Кожен десятий респондент акцентує увагу на тому, що прояв трудової активності належним чином не заохочується, є поширеною зрівнялівка в оцінці праці; не стимулюється прояв ініціативи, науково-технічна творчість; має місце неповна зайнятість з вини адміністрації; різниця в доходах працівників підприємства не завжди є справедливою; до 2% опитаних вважає, що не є справедливим розподіл трудових обов'язків; є низьким рівень механізації та автоматизації праці, має місце «ігнорування роботодавцем умов колективних трудових угод та обіцянок».

Мало нагадують партнерські зв'язки ситуації, коли «небезпечно відстоювати власну думку у взаєминах з керівництвом підприємства (2,3% опитаних), «кар'єра і розмір заробітної плати часто залежить не від результатів праці, а від особистих стосунків з керівництвом» (2,2% опитаних). Цікаво зазначити, що такі погляди

мають місце і на підприємствах, що характеризуються економічною стабільністю та безконфліктністю соціально-трудових відносин.

Аналізуючи дані таблиці 3.29. «Оцінка респондентами стану соціально-трудових відносин в організації, на підприємстві», робимо висновок, що стосунки між роботодавцями і найманими працівниками на досліджуваних підприємствах не переходять у сферу страйків. Незважаючи на існування проблем у сфері СТВ, лише 9% респондентів назвали їх гостро конфліктними і 12% – переважно конфліктними (такі відповіді виявилися більш характерними для підприємств ТОВ «ЧеркасиЕлеваторМаш», ЗАТ «Черкаситара», ТОВ «Любава-Грація», ТОВ «Марелі»).

24% респондентів оцінили стан соціально-трудових відносин на підприємстві як відносини ділового співробітництва, з ознаками гармонійності, взаєморозуміння (така думка переважає на ВП «Черкаська ТЕЦ» ВАТ «Черкаське хімволокно»; ЗАТ «Корсунь-Шевченківська швейна фабрика»; ПАТ «Азот», ТОВ АПК «Маїс»; ТОВ «Урожай».

Таблиця 3.29

Оцінка респондентами стану соціально-трудових відносин на підприємстві (у% до загальної кількості опитаних)

№	Варіанти відповідей	Думка респондентів, %
1	Відносини часто переходять у стадію страйків	0,0
2	Відносини гостроконфліктні	9,0
3	Відносини переважно конфліктні	12,0
4	Відносини більш конфліктні, ніж стабільні	18,0
5	Відносини більш стабільні, ніж конфліктні	37,0
6	Відносини ділового співробітництва, з ознаками гармонійності, взаєморозуміння	24,0

Примітка. Складено авторами.

37% опитаних охарактеризували взаємовідносини роботодавця і найманих працівників як переважно стабільні (такий погляд найбільш поширений в анкетах працівників СТОВ «Птахоплемзавод «Коробівський», ВАТ «Золотоніський машбуд ім. І.І. Лепсе», ВАТ «Смілянське АТП 17128», ЗАТ «Черкаський шовковий комбінат», ВАТ «Канівський маслосирзавод» торгова марка «Клуб сиру», ВАТ «Уманьферммаш»).

Аналіз анкет показав, що у разі виникнення конфліктних ситуацій найбільші надії працівники покладають на керівників підрозділів, де працюють, та керівників підприємства, а також – безпосередньо на себе, родичів і близьких знайомих (табл. 3.30). Для захисту своїх трудових прав працівники вкрай рідко звертаються в органи профспілок, органи місцевого самоврядування, громадські організації, приймальні лідерів політичних партій, суди, що ілюструє як правовий нігілізм, так і глибоку кризу довіри до інститутів влади. Водночас окреслене віддзеркалює особливості історично сформованої ментальності українців – неготовність проявити згуртованість у боротьбі за власні права, небажання довести свою принциповість і солідарність, звичка до безмежного терпіння, покори, віковічна надія на прихід доброго і справедливого хазяїна.

Таблиця 3.30.

Куди звертаються респонденти за допомогою у разі виникнення конфліктної ситуації (у% до загальної кількості опитаних)

<i>№</i>	<i>Варіанти відповідей</i>	<i>Думка респондентів, %</i>
1	до керівника підрозділу, де працюю	92,7
2	до керівника підприємства, де працюю	98,0
3	у комісію з трудових спорів	14,4
4	у профком підприємства, інші органи профспілок	16,0
5	у громадські організації	0,00
6	у приймальні політичних партій, до депутатів	0,4
7	до місцевої влади	0,0
8	до адвоката	0,0
9	до суду	0,0
10	інше (звертання до друзів, родичів, знайомих, а також надія на власні сили)	62,0

Примітка. Складено авторами.

На прикладі результатів соціологічного опитування на підприємствах Черкащини можна було переконатися, що у взаємодії найманих працівників і роботодавців переважають не партнерські, а патерналістські орієнтації. Іншими словами, спостерігаємо однозначно домінуючу роль лише одного із суб'єктів

соціально-трудова відносина – керівника підприємства, високу залежність найманих працівників, членів профспілки (якщо вона є) від роботодавця, його рішень, його думки, його позиції, прояву з його боку або «батьківського піклування» або диктату (м'якого або жорсткого). Соціальне партнерство виявляє себе лише на ранній стадії розвитку. Про можливість його утвердження у соціально-трудова відносинах у найближчій перспективі важко говорити впевнено, оскільки це залежить від складних процесів перебудови свідомості, формування високої соціальної відповідальності, активізації соціального діалогу на усіх рівнях.

Якщо в часи колишнього Союзу РСР був поширений державний патерналізм, то сьогодні переважає патерналізм керівників, власників підприємств, з усіма позитивними і негативними його проявами залежно від міри усвідомленої соціальної відповідальності за долю найманого персоналу, фінансових можливостей, притаманних моральних, ділових, професійних якостей, досвіду тощо. Про значимість такого типу трудових відносин як патерналізм, говорять такі дані обробки анкет: кожен п'ятий респондент підкреслив залежність своєї оплати праці від стосунків з начальником, для третини респондентів є прийнятним повне підкорення будь-якому втручанню керівника у виконання професійних обов'язків, понад 90% респондентів на більшості підприємств у скрутних життєвих ситуаціях сподіваються на одержання допомоги від керівництва, кожен третій респондент визначив для себе цінність довірливих і дружніх взаємин між керівництвом і підлеглими.

Отже, здебільшого усі рішення в діяльності підприємств, трудовому житті колективів приймає саме керівництво, соціальному діалогу на практиці відведено другорядну роль, а профкому, якщо він є, – переважно роль статусну. В умовах таких реалій надзвичайно важливе значення для попередження конфліктів набуває соціально значима, прогресивна діяльність керівництва, вміння йти назустріч людям для своєчасного розв'язання накопичених проблем, готовність укласти і виконувати колективний договір навіть незалежно від наявності чи відсутності профспілки.

Слід підкреслити, що на формування патерналістських очікувань працівників великою мірою впливають практичні дії роботодавців у сфері матеріального стимулювання праці, гнучкого застосування різноманітних форм заохочень до зростання продуктивності праці, прояву соціальної турботи про підлеглих, їх професійний розвиток, поліпшення умов праці.

У цьому контексті прикладом соціальної відповідальності і турботи про колектив, розвиток його інтелектуального потенціалу, може слугувати діяльність керівників таких підприємств Черкаської області як ПАТ «Уманьферммаш», ПАТ «Азот», ВАТ «Смілянське АТП 17128», ВП «Черкаська ТЕЦ», ВАТ «Черкаське хімволокно», ВАТ «Золотоніський машбуд ім. І. І. Лепсе», ЗАТ «Черкаський шовковий комбінат», ВАТ «Канівський маслосирзавод», ЗАТ «Корсунь-Шевченківська швейна фабрика».

Так, на підприємстві Черкаське ПАТ «Уманьферммаш» персоналу виплачується винагорода за вислугу років, при наданні планових відпусток – матеріальна допомога у розмірі 65% середньомісячного заробітку, надаються одноразові заохочувальні виплати до свят, ювілейних дат, при народженні дітей та одруженні, за роки ринкових реформ побудовано 960 квартир для працівників підприємства, заохочується професійний розвиток працівників та їх дітей (лише у 2010 р. за кошти підприємства навчалось 15 студентів-дітей співробітників).

Важливою складовою соціального менеджменту на Черкаському підприємстві ПАТ «Азот» стало стимулювання освітньо-професійного розвитку персоналу, реалізація програм якісної підготовки кадрів та високої мотивації молоді до професійного навчання. Результатом спільних зусиль керівника підприємства і профкому стало відновлення системи навчання молодих спеціалістів за рахунок підприємства. Цікаво, що тим працівникам, які навчаються на «відмінно», оплачується 100% вартості навчання, а тим, хто навчається на «добре» і «відмінно» – 50% вартості навчання. У найближчі два роки планується надати 60 квартир молодим спеціалістам, які прийдуть працювати на ПАТ «Азот».

Заслуговує уваги досвід Черкаського підприємства ПрАТ «Науково-виробнича фірма «Урожай» у сфері професійного навчання та підготовки кадрів. Підприємство оплачує навчання кращих працівників та їх дітей у вишах України (з 2006 року - це 35 осіб), при чому успішним студентам платить стипендію у розмірі мінімальної заробітної плати, а потім (після співбесіди з атестаційною комісією) працевлаштовує на своєму ж підприємстві. Щорічно 10 працівників за рахунок підприємства та надання безвідсоткової позики направляються на стажування за кордон. Програма «Молодий спеціаліст» дозволяє залучати випускників вишів після трьохмісячного випробувального терміну та проведення атестації. Стимулом до працевлаштування слугує безкоштовне надання орендованого житла на 2 роки (таким чином за 3 останні роки працевлаштовано 30 осіб), кращим молодим фахівцям житло купують у сільській місцевості (за їх бажанням)¹.

Разом з тим справедливо визнати, що наведені приклади високої соціальної відповідальності підприємців є скоріше приємним винятком, ніж правилом у сучасному українському бізнесі. За умов загальної економічної нестабільності в країні, накопичення протиріч у соціально-трудовій сфері, поширення неформальної зайнятості власники підприємств вкрай рідко свідомо поступаються частиною прибутку на користь людини праці, розглядаючи фінансування соціального розвитку колективу, у т.ч. освітньо-професійного розвитку, як витрати, а не інвестиції в майбутнє підприємства. Патерналістські орієнтації, притаманні українським працівникам, на більшості підприємств далеко не завжди реалізуються і часто виникає потреба у захисті порушених трудових прав. Однак, як довело дослідження, наявність профспілки ще не слугує гарантією захищеності працівників. Лише кожен шостий респондент покладається на допомогу профкому у скрутних ситуаціях.

Отримані результати дослідження підтверджують безпосередній зв'язок проблем у розвитку інтелектуального потенціалу працюючих і проблем стану соціально-трудових

¹ За даними Федерації професійних спілок Черкаської області

відносин. Розв'язання проблем праці і пом'якшення напруженості соціально-трудових відносин можливо лише за умов активізації соціального діалогу, піднесення соціальної відповідальності усіх його учасників – влади, бізнесу, працівників та їх об'єднань за укладання та виконання колективних договорів. Сьогодні і в перспективі вкрай важливо, щоб на зміну патерналістським очікуванням та орієнтаціям у взаємовідносинах роботодавців та працівників прийшло розуміння необхідності соціального партнерства. Виходячи з таких позицій, розв'язання проблем реалізації та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення суттєво залежить від спроможності суспільства забезпечити продуктивний соціальний діалог в інтересах гармонізації соціально-трудових відносин, реальних зрушень в інтелектуалізації трудової діяльності.

Список використаних джерел до розділу 3

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення / [Амоша О.І., Антонюк В.П., Землянкін А.І. та ін.]. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 328 с.
2. Андриєнко В. Ф., Экономическое стимулирование трудовой активности / В. Ф. Андриєнко, В. М. Данюк – К. : Наукова думка, 1991. – 216 с.
3. Геєць В. М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В.М. Геєць. – К. : ІЕП НАН України, 2009. – 864 с.
4. Гунько В. І. Діагностика регіональних проблем використання інтелектуального потенціалу / В. І. Гунько // Науковий вісник ПУСКУ. Серія «Економічні науки». – Полтава : ПУСКУ. – 2010. – Ч. 2, № 4 (43). – С. 134–138.
5. Гунько В. І. Інтелектуальний потенціал України в економічних показниках (на матеріалах Черкаської області) / В. І. Гунько // Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції «Інституціональні аспекти функціонування трудового потенціалу», 4–6 травня 2009 р., Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. – Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2009. – С. 53–55.
6. Гунько В. І. Інтелектуальний потенціал Черкаської області в економічних показниках / В. І. Гунько // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ : СНУ ім. В. Даля. – 2009. – № 10 (140) – С. 70–73.
7. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія / Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П. За наук. ред. проф. Петрової І.Л. – К.: Дорадо, 2010.– 320 с.
8. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.

9. Лазурский А. Ф. Избранные труды по психологии / Ю. Н. Олейник (сост.); РАН. Институт психологии. – М. : Наука, 1997. – 446 с.
10. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.
11. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник за 2009 рік. – К. : Держкомстат України, 2010. – 346 с.
12. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник за 2004 рік. – К. : Держкомстат України, 2005.– 340 с.
13. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, І. В. Терон ; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
14. Праця України 2006: стат. зб. – К. : Держкомстат України, 2007. – 333 с.
15. Праця України 2008: стат. зб. – К. : Держкомстат України, 2009. – 322 с.
16. Праця України 2009 : стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2010. – 322 с.
17. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: Монографія / [Н.Д. Лук'янченко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, Л.Л. Шамільова та ін.] / МОН України. Донецький національний університет; НАН України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк : 2004. – 340 с.
18. Розумний М. М. Інтелектуальний потенціал України: проблема реалізації / М. М. Розумний ; ред. кол. : В. В. Різун (гол. ред.), М. М. Розумний, В. І Головненко та ін. // Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Наукові записки інституту журналістики – К. : Інститут журналістики. – 2003. – Т.12. Липень–вересень. – С. 90–93.
19. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / С. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 45–51.
20. Семикіна М. В. Інтелектуальний потенціал та його роль у національній економіці / М. В. Семикіна, В.І. Гунько // Экономика и управление. Научно-практический журнал. – Симферополь.: НАПКС, 2011. – № 1 – С. 50 – 55.
21. Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. Монографія.– Кіровоград.–«Степ», 2002. – 212 с.
22. Соціальні індикатори рівня життя населення: Стат. Збірник / Державний комітет статистики України, 2008. – 239 с.
23. Статистичний щорічник України за 2009 рік. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 586 с.
24. Таряник О., Колмакова О. Основні фактори, що впливають на трудову мобільність та економічну активність населення / О. Таряник, О. Колмакова // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 42–50.
25. Україна: інтелект нації на межі століть. Кол. монографія / Керівник авторського колективу В.К.Врублевський. – К. : Інформаційно-видавничий центр «Інтелект», 2000. – 516 с.

26. Черевко В. Аналіз та оцінка фінансування інноваційної діяльності в Черкаському регіоні / В. Черевко // Економіст. – 2006. – № 5. – С. 38–41.
27. <http://www.laborsta.ilo.org/> (база даних Міжнародної організації праці)
28. <http://www.soskin.info/ea.php?pokazold=20060124&n=1-2&y=2006>
29. <http://ukrstat.gov.ua/>
30. <http://web2.in.ua/2009/10/07/suchasnyj-rozvytok-mobilnyh-tehnolohij-ta-jih-vykorystannya-na-prykladi-hromadskyh-orhanizatsiji.html>
31. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2009/10 навчального року. Статистичний бюлетень. К.: Держкомстат України, 2010. - 214 с.
32. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics
33. Соціально-трудова відносина: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека, Ю.Д. Петров / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград : КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
34. Праця України 2010: стат. збірн. – К.: Держ. Служба статистики України, 2011.– 324 с.
35. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень – Державна служба статистики України, Київ.- 2010.

РОЗДІЛ 4

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

4.1 Вдосконалення державного управління використанням та розвитком інтелектуального потенціалу зайнятого населення України

Здобуття конкурентоздатності економіки України у новому столітті буде значною мірою визначатися спроможністю держави забезпечити розвиток та використання ІІЗН з найбільшим економічним та соціальним ефектом для економіки та суспільства. Сьогодні розв'язанню цих завдань перешкоджає відсутність керованого впливу з боку держави, слабкість та неефективність методів державної підтримки процесів інтелектуалізації трудової діяльності зайнятого населення.

Аналіз наукової думки, світового та вітчизняного досвіду (див. розділи 1, 2 і 3) довів, що підвищення якості ІІЗН та забезпечення його ефективного використання в економіці має бути забезпечено передусім завдяки активній державній політиці. Здійснена в монографії комплексна багаторівнева оцінка засвідчила низьку ефективність використання та розвитку ІІЗН в економіці України (див. розділ 3) і переконала в тому, що без вагомого впливу держави на ці процеси не слід сподіватися на стійке економічне зростання та інноваційні зрушення як у найближчій, так і в подальшій перспективі.

Виходячи з концепцій, які стверджують, що від розвиненого інтелекту нації, прагнень зайнятого населення до знаннеорієнтованого розвитку, залежить економічне зростання національної економіки та подолання проблем бідності [2; 4; 5; 8; 13; 14; 23], уявляється важливим доведення зв'язку між IQ населення різних країн, його зайнятстю та можливостями економічного розвитку цих країн. Керуючись цим, нами було зібрано та проаналізовано відомості щодо коефіцієнта інтелектуального розвитку населення країн світу, статистичні дані щодо ВВП на душу населення (у дол.

США за показником купівельної спроможності), кількості населення в цілому та працездатного населення, зокрема (табл. Б.1, Б.2 додатка Б). Виявилось, що статистично значимої залежності, яка б підтверджувалася відповідним значенням коефіцієнта кореляції, не існує (значення коефіцієнта кореляції не перевищує 0,1), і це стосується практично всіх пар рядів динаміки: «ВВП» – «кількість населення», «ВВП» – «кількість працездатного населення», «ВВП» – «рівень зайнятості» тощо. Проте винятком із згаданого є лише одна залежність «ВВП» – «Коефіцієнт інтелектуального розвитку IQ». Так, авторами розраховано математичну модель формули (4.1) і (4.2), якою зі значенням коефіцієнта детермінації $R^2 = 0,80$ визначено залежність ВВП (графа 2, графа 6 табл. Б.2 додатка Б) від коефіцієнта інтелектуального розвитку IQ населення (графа 3, графа 7 табл. Б.2 додатка Б) для 43-х країн світу:

$$\text{ВВП} = g(\text{IQ}) \quad (4.1)$$

$$g(\text{IQ}) = 3,751326 \times \text{EXP}(0.000276 \times \text{IQ} \times (427 - \text{IQ})), \quad (4.2)$$

Зіставлення статистичних даних з ВВП країн світу (графа 3, графа 6 табл. Б.2 додатка Б) зі значеннями ВВП, отриманими в результаті розрахунків за наведеною моделлю (графа 5, графа 8 таблиці Б.2 додатка Б), представлено рисунком (рис. Б.1 додатка Б), вказує на прийнятність наведеної моделі для аналізу.

Прийняття цієї залежності як такої, що відповідає дійсності, дозволяє зробити два важливих висновки:

- перший стосується усіх проаналізованих нами країн світу: залежність ВВП від IQ носить експонентний характер з тенденцією збільшення ВВП при збільшенні IQ на інтервалі можливого діапазону зміни коефіцієнта інтелекту (до 180-ти); ця обставина переконує у наявності підстав покладатися на інтелект населення як на вагомий чинник впливу на економічний розвиток країн світу, тобто це не гасло, а доказово підтверджена закономірність;

- другий висновок стосується невикористаних потенційних можливостей зростання національної економіки: для населення України з характерним для нього значенням коефіцієнта інтелекту $\text{IQ} = 97$ обсяг ВВП мав б складати (за нашою моделлю) понад 25

тис. дол. США на душу населення, а не 6 тис. дол. США, як це є в дійсності, що свідчить про можливість використовувати ІПЗН із суттєво більшим (у 4 рази) ефектом, підпорядковуючись закономірностям, притаманним іншим країнам світу. То ж дослідження ІПЗН, пошук шляхів його ефективного використання та розвитку в національній економіці дійсно заслуговує окремої уваги з боку науковців.

Залучення до аналізу коефіцієнта інтелекту IQ у нашому дослідженні є лише частковою спробою оцінки впливу загального інтелекту, отже, розумових здібностей (а не рівня знань) на розвиток економіки країни. Виходили з того, що успадковані хороші інтелектуальні здібності нації стають передумовою як успішного розвитку, так і подальшого ефективного використання ІПЗН в процесі трудової діяльності (у свою чергу цілком логічно, що високий IQ більш характерний для населення розвинених країн завдяки належному інвестуванню в людський капітал, якості життя, якості медичного обслуговування, повноцінного харчування, що містить морепродукти з важливим набором мікроелементів).

Зауважимо, що визначені проблеми використання та розвитку ІПЗН не можна окреслювати лише недоліками функціонування ринку праці, ринку освітніх послуг або зводити лише до нестачі фінансування освіти, науки, незрілої інноваційної культури. Витоки кризової ситуації, на наш погляд, полягають у системній кризі, що охоплює економіку, політику, культуру, освіту, науку, менталітет, ціннісні орієнтації зайнятого населення, суперечливо відображаючись на стані ІПЗН, обмежуючи можливості його використання та розвитку.

Зазначене засвідчує необхідність активізації розвитку ІПЗН на засадах вдосконалення державного регулювання в цій сфері. Кардинальні зміни ситуації можливі лише в разі принципової переорієнтації державної політики України на користь всебічної цілеспрямованої підтримки знаннеорієнтованого розвитку зайнятого населення та реалізації його інтелектуального потенціалу у процесі трудової діяльності. Назріла нагальна потреба у розробці Концепції вдосконалення державного регулювання використанням та розвитком ІПЗН (далі Концепції).

У розробці мети, завдань і принципів зазначеної Концепції вважаємо вихідним положення, обґрунтоване у першому розділі та другому розділах і підтверджене у третьому розділі монографії: методи державного впливу на використання й розвиток ІЗН в національній економіці мають ґрунтуватися на визнанні необхідності соціальної орієнтації ринкової економіки, спрямовуватися на забезпечення якісного людського розвитку.

Метою Концепції вдосконалення державного регулювання використанням та розвитком ІЗН вважаємо створення базових соціально-економічних умов для знаннеорієнтованого розвитку населення України та ефективного механізму залучення й використання ІЗН у національній економіці.

Ключовими орієнтирами державної політики використання та розвитку ІЗН вважатимемо такі:

1) створення законодавчої та інституційної бази для активізації інноваційного розвитку суспільства, руху до економіки знань, формування попиту на передові знання і нові технології;

2) реалізація адекватної політики капіталовкладень у людину на усіх етапах життя (у сферах здоров'я, освіти, підготовки та перепідготовки кадрів, медичного обслуговування, зайнятості, соціального страхування, пенсійного забезпечення);

3) створення привабливих стимулів для постійного освітньо-професійного розвитку зайнятого населення, творчої самореалізації, опанування новими передовими знаннями на основі широкого доступу і до державного, і до приватного фінансування участі в інноваційній діяльності, формування високого іміджу зайнятості інтелектуального змісту;

4) розробка могутніх мотиваційних механізмів для активізації інноваційної поведінки роботодавців і найманих працівників, забезпечення ІЗН, ефективності творчої праці.

Досягнення визначених цілей вимагає сукупності системи важелів, інструментів впливу, іншими словами, відповідного дієвого механізму.

Концептуальна схема механізму державного регулювання використанням та розвитком ІЗН в національній економіці пропонується на рисунку 4.1.

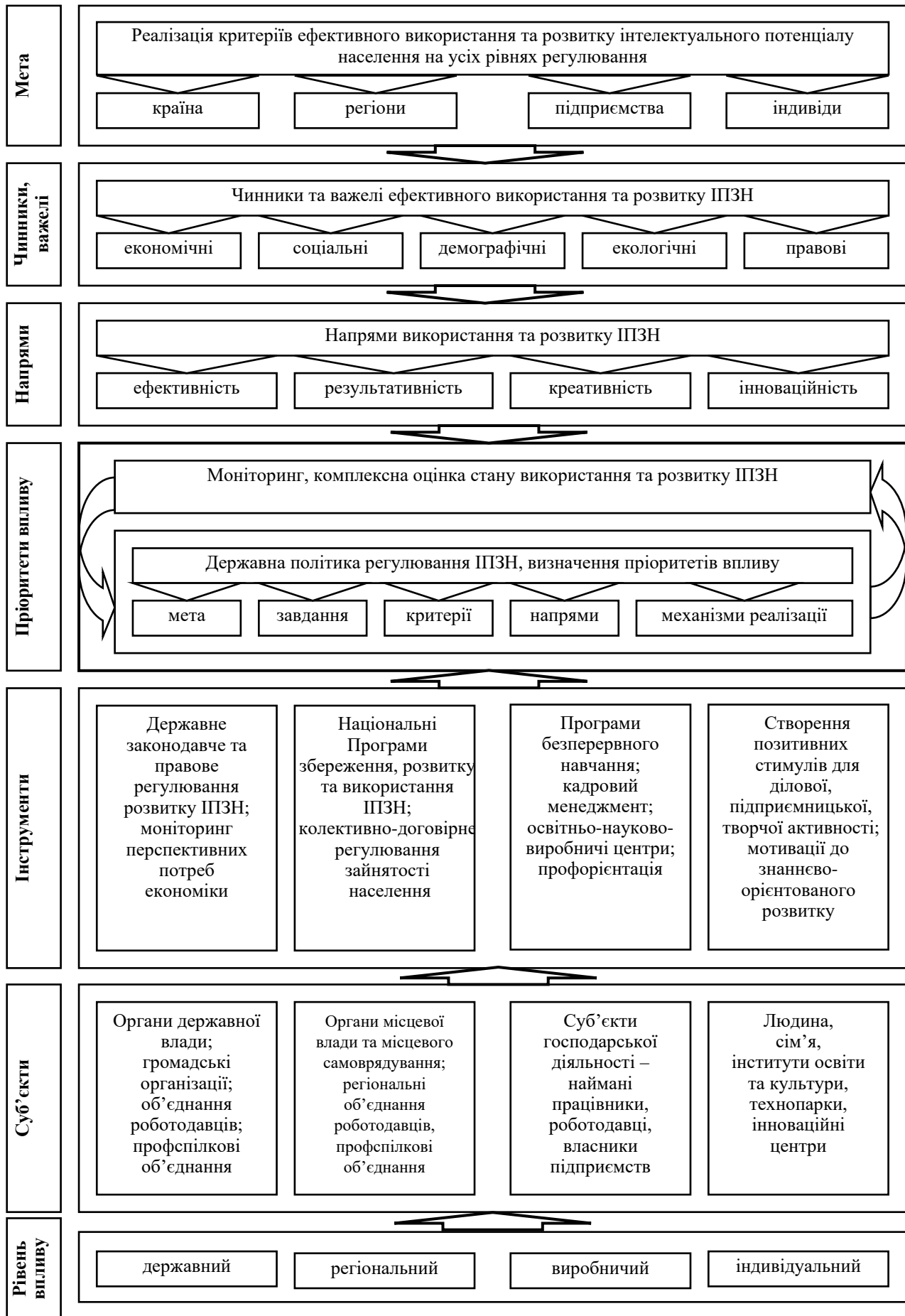


Рис. 4.1. Концептуальна схема механізму державного регулювання використання та розвитку ІІЗН в національній економіці

Зауважимо, що схема передбачає реалізацію запропонованих у п.2.3 критеріїв ефективного використання та розвитку ІІЗН на усіх рівнях регулювання. Визначення пріоритетів державної політики, відбір оптимальних важелів та напрямів впливу на ІІЗН має ґрунтуватись на проведенні багатоетапного моніторингу та комплексної багаторівневої оцінки стану використання й розвитку ІІЗН (визначення системи індикаторів, критеріїв та показників оцінювання стану використання та розвитку ІІЗН запропоновано у п.2.3).

Функціонування запропонованого механізму підпорядковується принципам державної політики у розвитку ІІЗН, визначеним у розділі 2. Їх перелік ми доповнюємо у зв'язку з необхідністю вдосконалення державного регулювання використанням та розвитком ІІЗН в Україні. Пропонуємо додатково такі принципи:

–визнання провідної ролі ІІЗН у досягненнях інноваційного та економічного розвитку країни (реалізація принципу вимагає пріоритетності інвестування у розвиток ІІЗН в Україні, підтримку діяльності творців);

–принцип рівних можливостей у знаннеорієнтованого розвитку зайнятого населення (працівники, зайняті в національній економіці, незалежно від статі, віку, національності, майнового стану, доходів повинні мати однакові можливості доступу до отримання знань, реалізації набутих знань у праці, рівні права для безперервного навчання, освітньо-професійного розвитку);

–принцип забезпечення якості освіти та її конкурентоспроможності (без реалізації цього принципу неможливо сподіватися на інноваційний «прорив» і досягнення конкурентних позицій у розвитку науки);

–принцип адекватності цілей інноваційного розвитку і фінансування освіти та науки (сьогодні саме порушення такої адекватності стає гальмом інноваційного розвитку, неефективного розвитку і використання ІІЗН);

–принцип пріоритетності людських потреб у функціонуванні економіки та реалізації ІІЗН (цілі використання та розвитку ІІЗН в національній економіці мають передбачати передусім

спрямованість державної політики на краще забезпечення людських потреб, реалізацію цілей концепції людського розвитку, визначених експертами ПРООН і розвинених вченими України; йдеться про такі пріоритетні цілі – забезпечити всім і кожному доступ до якісної освіти, можливості прожити довге і здорове життя, працею забезпечити добробут);

–принцип переважання соціально-економічних інтересів суспільства, зокрема зайнятого населення, над суто економічними інтересами країни (отримання максимального ефекту від реалізації ІПЗН у національній економіці має слугувати нарощуванню національного багатства передусім в інтересах якісного людського розвитку, а не заради окремих корпоративних інтересів або віртуальної «могутності» держави);

–принцип гнучкого та комплексного стимулюючого впливу (державний вплив на трудову свідомість і трудову поведінку зайнятого населення має бути комплексним, відчутним і гнучким, таким, щоб на основі системи різноманітних стимулів (в першу чергу соціально-економічних) зростав і підтримувався протягом життя інтерес до знань, освіченості, безперервного навчання, до прояву інноваційної активності, участі в розробці та впровадженні інновацій в науці, освіті, на виробництві, у будь-якій сфері діяльності);

–принцип пріоритетного заохочення висококваліфікованої праці (цей принцип означає, що держава вважає пріоритетним обов'язком заохочувати працівників, які мають високий рівень знань, вмінь, кваліфікації, компетенцій; реалізація цього принципу створює можливості для матеріальної та моральної підтримки вчених, освітян, інженерів, талановитих робітників, винахідників та представників інших сфер діяльності);

–принцип державного стимулювання ІЗН (цей принцип означає, що держава керує процесами скорочення частки важкої фізичної праці зайнятих в економіці на основі стимулювання і підтримки процесів механізації, автоматизації, комп'ютеризації трудових процесів, модернізації робочих місць, створення нових інтелектоємних робочих місць).

Вдосконалення державного регулювання використанням та розвитком ІЗН має ґрунтуватися на засадах:

- створення умов для адаптації економічно активного населення до умов конкурентного середовища, вимог економіки знань; формування у кожного громадянина потреби постійно підвищувати свій освітній рівень;

- забезпечення високих стандартів якості навчання, доступного для працівників упродовж трудової діяльності; поліпшення якості освіти шляхом створення систем управління якістю освітніх послуг відповідно до національних та міжнародних стандартів, активізації співпраці науковців і освітян у пошуку методів реформування освіти, залучення працівників освіти до міжнародного співробітництва;

- надання можливостей отримання другої освіти на умовах доступного кредитування, організації всеохоплюючої перепідготовки та підвищення кваліфікації для працівників не рідше, ніж через 3 роки (в умовах швидкого старіння знань) відповідно до вимог ринкового попиту та завдань забезпечення «інноваційного прориву» у розвитку національної економіки;

- всебічної державної підтримки виробників, які створюють, впроваджують та використовують нові технології, нові зразки продукції, залучають інтелект молодих спеціалістів та сприяють їх професійній кваліфікації;

- забезпечення високої мотивації населення до ефективної зайнятості, максимального використання й розвитку інтелектуальних здібностей, прояву творчості та інноваційної активності;

- застосування антикорупційних заходів для прозорості економічних відносин, подолання невизначеності, адміністративних бар'єрів, розширення доступу до джерел фінансування творчої трудової діяльності;

- впровадження на фінансовому ринку гнучких, сприятливих та реальних відсоткових ставок у кредитуванні діяльності підприємців, що розширюють фінансові можливості підприємств та збільшують можливості інвестування у створення нових продуктивних робочих місць, ІЗН, підготовку та перепідготовку кадрів;

– підтримки на державному та регіональному рівнях винахідництва, творчості, уведення статусу інноватора, що передбачало б проведення доплат до основної заробітної плати авторам оригінальних ідей і проектів;

– здійснення заходів, спрямованих на збереження ІІ науково-дослідних, освітніх, медичних, державних установ, підприємств та організацій на основі активізації інвестицій та реформування оплати праці і доходів висококваліфікованих працівників;

– фінансування пріоритетних потреб науки та освіти, соціально-економічного та правового захисту авторів інноваційних ідей, інтелектуальних продуктів.

Важливими *інструментами* в ефективному регулюванні використанням та розвитком ІІЗН повинні бути:

– державне законодавче та правове регулювання розвитку ІІЗН, захисту прав ІВ;

– розробка і впровадження системи позитивних стимулів для ділової, підприємницької, творчої активності (на рівні держави – гранти, стипендії, пільги, заохочення; оптимізація податків);

– моніторинг перспективних потреб економіки;

– мотиваційний моніторинг зайнятого населення (спостереження за динамікою мотивів до ефективної праці, розвитку і використання ІІ);

– система матеріальної і нематеріальної мотивації зайнятого населення до інтелектуального розвитку, використання ІІ, що враховує специфіку діяльності різних професійних груп, особливості творчої праці;

– національні програми збереження, розвитку та використання ІІЗН;

– генеральні та регіональні трудові угоди, колективно-договірне регулювання зайнятості, що має враховувати необхідність особливої підтримки та заохочення діяльності творців, потреби у забезпеченні постійного навчання та перенавчання кадрів;

– національні програми розвитку освіти, науки, безперервного навчання;

– кадровий та інноваційний менеджмент на підприємствах;

– освітньо-науково-виробничі центри; профорієнтаційні центри.

Виходячи з принципу пріоритетності цілей людського розвитку, вважаємо за необхідне в Концепції розглянути напрями державної політики за такими *блоками*: «Демографічний розвиток»; «Розвиток освіти»; «Забезпечення ефективної зайнятості та добробуту зайнятого населення»; «Розвиток науки»; «Впровадження безперервного навчання та підвищення кваліфікації упродовж трудової діяльності».

I-й блок «Демографічний розвиток». Загострення демографічної кризи, що виявляє себе як перевищення смертності над народжуваністю, зумовлене комплексом причин – економічних, соціальних, політичних, психологічних, культурних, ментальних, екологічних тощо. Головними проблемами сучасного демографічного розвитку в Україні є зниження рівня народжуваності (бездітність, 2/3 сімей мають лише одну дитину), погіршення шлюбно-сімейних стосунків (розлучуваність, безшлюбне материнство, відкладання шлюбів), погіршення стану здоров'я населення (у т.ч. репродуктивного – близько 2/3 пологів проходить з ускладненнями). Внаслідок цього відбувається старіння населення, зменшення тривалості життя населення, спостерігається високий рівень смертності дітей до 1 року та чоловіків працездатного віку, спостерігаються зміни в статусі жінки (прагнення до кар'єрного зростання), міграційні процеси, що супроводжуються інтелектуальними втратами для економіки України (відтік мізків за кордон).

Внаслідок демографічної кризи об'єктивно кількісно зменшується наявний ПЗН. Тенденція зниження народжуваності пов'язана з економічною кризою, різким зниженням доходів населення, низьким рівнем життя, невпевненістю у майбутньому, незабезпеченістю матері і дитини, а також молодих сімей, руйнацією системи дошкільного та позашкільного виховання. Причинами втрати здоров'я, зростання смертності та зниження очікуваної тривалості життя є низький рівень і несприятливі умови життєдіяльності значної частини населення, низька ефективність існуючої системи охорони здоров'я, поширеність шкідливих звичок

та нехтування нормами здорового способу життя. Зміни в структурі населення в бік зростання частки пенсіонерів призводить до збільшення обсягів споживання суспільних ресурсів, поширюється бідність, поглиблюється соціальна нерівність за віком, зростає рівень конфліктності між молоддю та особами похилого віку, платниками податків та пенсіонерами. Низький рівень оплати праці, незатребуваність висококваліфікованих працівників, безробіття стають головними причинами перетворення трудової міграції на основний засіб виживання, забезпечення більш-менш «гідного» рівня життя значної частини населення країни (більшість емігрантів є нелегалами, а тому соціально незахищеними та залежними від посередників та роботодавців).

Політика держави повинна бути спрямована на подолання демографічної кризи та сприяти народжуваності в країні. Відповідно до Стратегії демографічного розвитку в період до 2015 року затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 24 червня 2006 р. N 879 головними завданнями покращення демографічної ситуації повинні бути:

- підвищення рівня народжуваності та розвиток сім'ї;
- поліпшення здоров'я, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя населення;
- регулювання міграційних процесів;
- подолання негативних наслідків старіння населення;
- демографічний розвиток регіонів [24, с. 161].

Для підвищення рівня народжуваності та розвитку сім'ї пріоритетними напрямками вважаємо:

1) створення сприятливого соціально-психологічного клімату у суспільстві для утворення сім'ї, позитивної налаштованості громадян на сімейні цінності, обов'язки та традиції, зміцнення інституту шлюбу, зниження рівня розлучень;

2) створення економічних передумов для задоволення потреби сім'ї в дітях, поліпшення якості життя сімей; наближення розміру щомісячної допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку принаймні до рівня прожиткового мінімуму, а також подальше його збільшення з диференціацією за доходами сім'ї; збільшення розміру одноразової допомоги при народженні

кожної наступної дитини та здійснення виплат на дитину відповідно до прожиткового мінімуму (з постійним коригуванням відносно зміни рівня прожиткового мінімуму); удосконалення механізму надання адресної допомоги малозабезпеченим сім'ям з дітьми;

3) сприяння формуванню у суспільстві середнього класу як основи матеріального благополуччя сім'ї, зокрема шляхом розвитку малого підприємництва, та удосконаленню системи оплати праці;

4) пропаганда до народжування як мінімум 2 дітей, сприяння до народження 3-х дітей, збереження традицій багатодітності, зміцнення родинних зв'язків;

5) вдосконалення та реалізація житлової політики, націленої на підтримку не лише молодих сімей (віком до 30 років), а взагалі сімей (враховуючи тенденцію до одруження та народження дітей після 30 років), шляхом створення доступної системи кредитування, розвитку системи молодіжних житлових комплексів та житлово-будівельних кооперативів;

6) сприяння та підтримка виховної функції в сім'ї і за її межами, допомогою у пошуках роботи; запровадження нових форм та методів статевого виховання дітей та молоді, формування у них навичок здорового способу життя; проведення у навчальних закладах інформаційно-просвітницької роботи з батьками з питань виховання дітей;

7) створення та упорядкування інфраструктури дошкільної та позашкільної освіти, запровадження новітніх форм організації навчального процесу, підвищення якості освітніх послуг;

8) оптимізація мережі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, вдосконалення їх діяльності шляхом запровадження нових ефективних форм роботи; посилення соціального захисту бездоглядних та безпритульних дітей, створення умов для повноцінного їх розвитку; розвиток сімейних форм виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування; соціальна адаптація дітей, які перебувають у важкій життєвій ситуації; соціальне супроводження і підтримка сімей, в яких виховуються ВІЛ-інфіковані діти;

9) впровадження новітніх форм та методів профілактики дитячої інвалідності; удосконалення системи оздоровлення дітей на базі санаторіїв, профілакторіїв, дитячих оздоровчих закладів тощо;

10) забезпечення дітей у навчальних закладах екологічно чистими продуктами харчування та якісною питною водою.

Для поліпшення здоров'я, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя необхідно:

1) створити умови для забезпечення доступу широких верств населення до засобів збереження та поліпшення здоров'я, якісного медичного та санаторно-курортного обслуговування;

2) формувати суспільну налаштованість на здоровий спосіб життя, особистісну мотивацію до збереження та поліпшення здоров'я; забезпечити розвиток профілактичного та реабілітаційного напрямку в системі охорони здоров'я, зокрема розроблення комплексних програм, спрямованих на профілактику найпоширеніших хронічних захворювань, а також тютюнокуріння і зловживання алкоголем; посилити боротьбу з наркоманією та проституцією;

3) формувати у населення світоглядні принципи свідомого самозбереження як суспільно бажаної етичної норми;

4) реформувати систему охорони здоров'я з метою підвищення її ефективності та поетапного збільшення обсягу фінансування; запровадити загальнообов'язкове державне медичне страхування; удосконалити порядок акредитації закладів охорони здоров'я; поліпшити якість платних медичних послуг; охоплювати дедалі більшу частину населення профілактичними медичними оглядами та підвищити їх якість; забезпечити заклади охорони здоров'я усіх рівнів сучасним діагностичним обладнанням; реформувати систему медичної допомоги на користь первинної лікувально-профілактичної допомоги, поліпшити якість стаціонарної та спеціалізованої медичної допомоги; створити систему медичного обслуговування сімейними лікарями, поліпшити якість надання медичної допомоги сільському населенню; підвищити рівень охоплення населення імунізацією;

5) створити перинатальні центри з відділеннями перинатальної діагностики, реанімації та інтенсивної терапії,

виходжування і реабілітації новонароджених на базі діючих закладів охорони здоров'я; впровадити нові методи лікування безпліддя; створити оптимальну мережу закладів планування сім'ї, забезпечити доступність медичних послуг, спрямованих на збереження репродуктивного здоров'я, зміцнити державні гарантії щодо охорони материнства і дитинства;

6) сприяти розвитку масової фізичної культури та спорту, зокрема розширити доступ дітей і підлітків до фізкультурно-спортивних і оздоровчих закладів, підліткових клубів за місцем проживання з метою створення належних умов для зміцнення їх фізичного та психічного здоров'я;

7) забезпечити належне гігієнічне виховання і навчання громадян;

8) створити умови праці, що сприяють творчому розвитку працівників, збереженню їх фізичного та психічного здоров'я; впровадити на виробництві з шкідливими умовами праці новітні технології, які забезпечуватимуть усунення або зменшення їх негативного впливу на здоров'я працівників; забезпечити координацію роботи органів виконавчої влади і громадських організацій, які здійснюють нагляд за умовами праці;

9) підвищити рівень безпеки експлуатації об'єктів житлово-комунального призначення, створити умови для безперешкодного доступу до них осіб з обмеженими фізичними можливостями;

10) створити безпечне для життя і здоров'я довкілля; привести санітарні норми та нормативи екологічної безпеки у відповідність з міжнародними стандартами, а також посилити контроль за їх дотриманням; удосконалити механізм відшкодування збитків, викликаних впливом екологічних чинників; посилити контроль за відповідністю транспортних засобів вимогам безпеки, охорони праці та екології, посилити контроль за безпекою для життя і здоров'я людини продуктів харчування, непродовольчих товарів повсякденного вжитку, ліків тощо.

З метою регулювання міграційних процесів необхідно здійснити:

1) скорочення масштабів нелегальної трудової міграції громадян України за кордон за рахунок створення продуктивних робочих місць та посилення боротьби з нелегальною міграцією;

2) за рахунок створення умов ефективної зайнятості та реформування оплати праці та доходів в Україні подолати тенденції виїзду висококваліфікованих спеціалістів за кордон на низькокваліфіковані роботи; сприяння репатріації етнічних українців, представників раніше депортованих народів, які повертаються в Україну;

3) на основі міждержавного регулювання законодавства забезпечити збільшення можливостей легального працевлаштування громадян України за кордоном та забезпечення їх соціальної захищеності; поширення практики укладення міжурядових угод про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист, збільшення квот для тимчасового працевлаштування громадян України за кордоном.

З метою подолання негативних наслідків старіння населення для ІПЗН передбачається:

1) створення умов для залучення та повної реалізації інтелектуального потенціалу осіб похилого віку особливо у сферах діяльності, які передбачають працю творчого, інтелектуального змісту, передбачають створення нових знань; недопущення незаконного обмеження прав працівників, які досягли пенсійного віку;

2) забезпечення добробуту, соціального захисту, соціального забезпечення осіб похилого віку, сприяння держави у залученні їх інтелектуального потенціалу для розв'язання завдань національної економіки;

3) формування громадської усвідомленості невідворотності демографічного старіння населення та сприяння його адаптації до цього процесу;

4) виховання дітей та молоді у дусі поваги до громадян похилого віку та їх заслуг перед суспільством; виховання почуття відповідальності у дітей за долю літніх батьків, підвищення престижу сім'ї, в якій живуть кілька поколінь;

5) забезпечення рівного доступу осіб похилого віку до засобів збереження здоров'я та активного дозвілля;

б) поліпшення координації діяльності міністерств та інших центральних органів виконавчої влади у розв'язанні проблем, пов'язаних із життєдіяльністю осіб похилого віку;

7) забезпечення гарантованого рівня та високої якості безоплатної кваліфікованої медичної допомоги, що надається особам похилого віку.

Головними напрямками соціодемографічного розвитку регіонів має бути:

1) забезпечення державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій для населення в усіх регіонах та населених пунктах країни;

2) забезпечення координації заходів щодо демографічного розвитку на рівні регіонів;

3) проведення соціального діалогу, підтримка регіональних і місцевих ініціатив щодо розв'язання регіональних проблем демографічного розвитку;

4) зменшення міграційного впливу населення;

5) зниження в регіоні рівня смертності, зокрема дитячої;

б) створення стимулів для заохочення сімей до народження другої та третьої дитини.

II-й блок «Розвиток освіти». Сьогодні однією зі складових перешкод інноваційних зрушень в Україні стало зниження якості освіти працівників, невідповідність освіти вимогам роботодавців, ринкового попиту на світових ринках. Ефективний розвиток освіти гальмує нестача належного фінансування, низькі доходи освітян, невідповідність та неефективність взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг, занепад системи професійно-технічної освіти, відсутність прогнозування потреби у підготовці працівників з певним рівнем знань, кваліфікації, а також наслідки демографічної кризи, що зумовили зменшення випускників шкіл, які потенційно могли стати абітурієнтами ВНЗ.

Вважаємо, що дефіцит якісної робочої сили, яку відчуває ринок праці, безпосередньо пов'язаний з обмеженою увагою держави до стану розвитку освіти. Необхідно раціоналізувати

мережу навчальних закладів, повністю переглянути механізм їх фінансування для забезпечення сучасного оснащення, гідного стимулювання праці, інноваційності освітньої сфери (мають стати сучасними умови зайнятості освітян, їх доступ до джерел інформації, оволодіння інноваційними методами навчання).

Доречно підкреслити, що в цьому напрямі існує багато корисних розробок і навіть програм, проте на стані освіти це не відобразилося. Сьогодні ні Мінпраці, ні МОНМС, ні органи місцевої влади в регіонах не зважають на розроблену Державну національну програму «Освіта» («Україна ХХІ століття») затверджену постановою Кабінету Міністрів України від 3 листопада 1993 р. №896, Національну доктрину розвитку освіти затверджену указом Президента України від 17 квітня 2002 року №347/2002, щодо узгодження державного замовлення з потребами ринку праці. Перш за все це стосується державного замовлення з підготовки кадрів, обсягів та структури державного замовлення, що повинні відповідати сучасному стану господарювання та перспективам розвитку ринку праці. Звичайно, важко іти в ногу з часом, адже кожен рік на ринку праці з'являються нові професії, які потребують нових знань від працівників та вміння швидкого пристосування, постійного освоєння нових знань, навчання, перекваліфікації та перенавчання. Так, ринок освітніх послуг не задовольняє потреби підприємств у кваліфікованих працівниках, тому повинна відбуватися їх спільна робота та узгодженість інтересів, спрямованих на поліпшення якості підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, що в свою чергу позитивно сприятиме розвитку ІПЗН в національній економіці.

Також недостатньо уваги приділяється реалізації державної програми розвитку дистанційної освіти, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України №1494 від 23.09.2003 р. «Про затвердження Програми розвитку системи дистанційного навчання на 2004-2006 роки». Високі інформаційні технології дають змогу здобути обрану спеціальність та набути відповідної кваліфікації за допомогою комунікаційних засобів через мережу Internet. На низькому рівні залишається контроль за якістю освітніх послуг, який зосереджується не лише на навчальному процесі, науково-

педагогічних кадрах, науково-методичному забезпеченні, матеріальній базі, а й стосується перевірки знань у студентів та випускників.

Негативний вплив мають відсутність достатнього фінансування науки та освіти, підтримки науковців, різке зниження престижу професії (статусу) науковця, низький рівень викладання дисциплін та велике навантаження на одного науковця. Наприклад, за кордоном навантаження на викладачів у 2-3 рази менше, ніж в Україні, при цьому розмір оплати праці є значно вищим.

Гальмує розвиток освіти і недостатня автономність ВНЗ в питаннях своєї діяльності та використанні коштів, отриманих за навчання на комерційній основі.

Напрями подолання проблем сфери освіти, що гальмують розвиток ІІЗН:

1) створення нормативно-правового забезпечення, передусім прийняття закону про вищу освіту, який відповідав би потребам сьогодення;

2) підвищення фінансування розвитку сфери освіти, збільшення розміру оплати праці освітян та доведення її до рівня не нижче середньої заробітної плати у промисловості;

3) доведення до відповідності попиту ринку праці та потреб національної економіки структуру освітніх послуг ринку праці шляхом підвищення ефективності державного замовлення, співпраці підприємств з навчальними закладами;

4) проведення трансформації навчальних програм, розширення теоретичної бази навчання, поглиблення курсів математики, фізики, хімії, біології, програмування для відповідних спеціальностей, розглядати навчання як гнучкий і активний процес, що відповідає потребам сьогодення;

5) вдосконалення системи дистанційного навчання з урахуванням світового досвіду та застосування масових комунікацій. Для цього необхідно створити нормативно-правове забезпечення, здійснити інформатизацію навчального процесу, підвищувати якість та кількість комп'ютерно-технічного забезпечення навчального процесу, доступність до комунікації, насамперед через мережу Internet;

6) потребують мотивації якісної праці та підвищення свого інтелектуального потенціалу працівники сфери освіти, вчителі, науково-педагогічні кадри; важливо використовувати для цього сукупність методів матеріальної та нематеріальної мотивації праці;

7) необхідно соціально і економічно заохочувати студентів та учнів до навчання, отримання якісної освіти, високого рівня кваліфікації, розвитку свого інтелектуального потенціалу шляхом пропаганди знань, усвідомлення їх цінності в суспільстві, підвищення статусу висококваліфікованих працівників, підвищення значення робітничих професій, гідної оплати праці, сприяння в соціальному забезпеченні та підвищенні добробуту зайнятого населення;

8) індивідуалізація навчання студентів та учнів, а також індивідуалізація оплати праці працівників освіти, індивідуалізація оцінки творчого внеску у трудові досягнення та розроблені інновації;

9) стимулювання ВНЗ до використання у своїй діяльності маркетингових інструментів для підвищення своєї конкурентоспроможності в сфері освіти шляхом надання можливостей формування адаптованих вимог щодо якості та вартості навчання, проживання студентів, доступності соціально-побутових послуг, культурного життя студентства, наявності стипендіальних програм.

III-й блок «Забезпечення ефективної зайнятості, добробуту працюючих та пріоритетного зростання доходів висококваліфікованих працівників». Головним положенням цього блоку є забезпечення державою усіх можливостей для гідного працевлаштування та отримання добробуту саме завдяки праці, використанню ІПЗН. Цьому завданню має бути підпорядковано регулювання національного ринку праці, структури зайнятості на основі створення нових модернізованих робочих місць, проведення реформи оплати праці і доходів населення, спрямованої на подолання існуючих деформацій та застосування соціально-економічних важелів стимулювання висококваліфікованої праці, підтримки й захисту інтересів творчих особистостей незалежно від їх сфери трудової діяльності.

Вважаємо, що від послідовності державної політики у сфері доходів залежить відновлення трудових цінностей, престиж знань, повернення віри працюючих у можливість досягти добробуту чесною працею.

Загальновідомо, що показниками добробуту є розмір доходів, ВВП на душу населення, а також рівень купівельної спроможності. Проте останнім часом ці уявлення є дещо обмеженими в умовах поширення психології споживання, адже добробут означає добре буття, тобто максимальне задоволення потреб людини (від фізіологічних та у безпеці до самореалізації в особистому житті, на роботі та в суспільстві). Одні люди, задовольнивши актуальні фізіологічні потреби, в силу певного виховання прагнуть до духовного та інтелектуального розвитку, інші в разі задоволення першочергових матеріальних потреб втрачають прагнення до самовдосконалення, підвищення кваліфікації, ефективної праці. Величезну роль відіграє виховання, ціннісні орієнтації, що закладаються з дитинства, культура, яку пропагує держава через засоби масової інформації.

Водночас для працюючого населення важливим інструментом впливу державної політики на формування інтелектуально змістовних потреб і можливості їх задоволення є система мотивації до ефективної зайнятості та постійного освітньо-професійного розвитку (більш детально розглянуто в п. 3.4). Вкрай важливо, щоб така система спрацювала на зростання добробуту зайнятого населення на основі формування ефективної трудової поведінки – готовності до активних трудових зусиль, навчання та перенавчання, сприйняття змін, мобільності. На рис. 4.2 пропонується концептуальна схема, розроблена авторами, яка ілюструє тісний зв'язок активізації розвитку і використання ІПЗН із забезпеченням ефективної зайнятості, добробуту працюючих та пріоритетного зростання доходів висококваліфікованих працівників.

Зауважимо, що на різних рівнях економіки добробут та його тісний зв'язок з можливостями розвитку ІПЗН можна розглядати з різних позицій. Так, на індивідуальному рівні підвищенню добробуту сприяють матеріальна і нематеріальна мотивація. Якщо

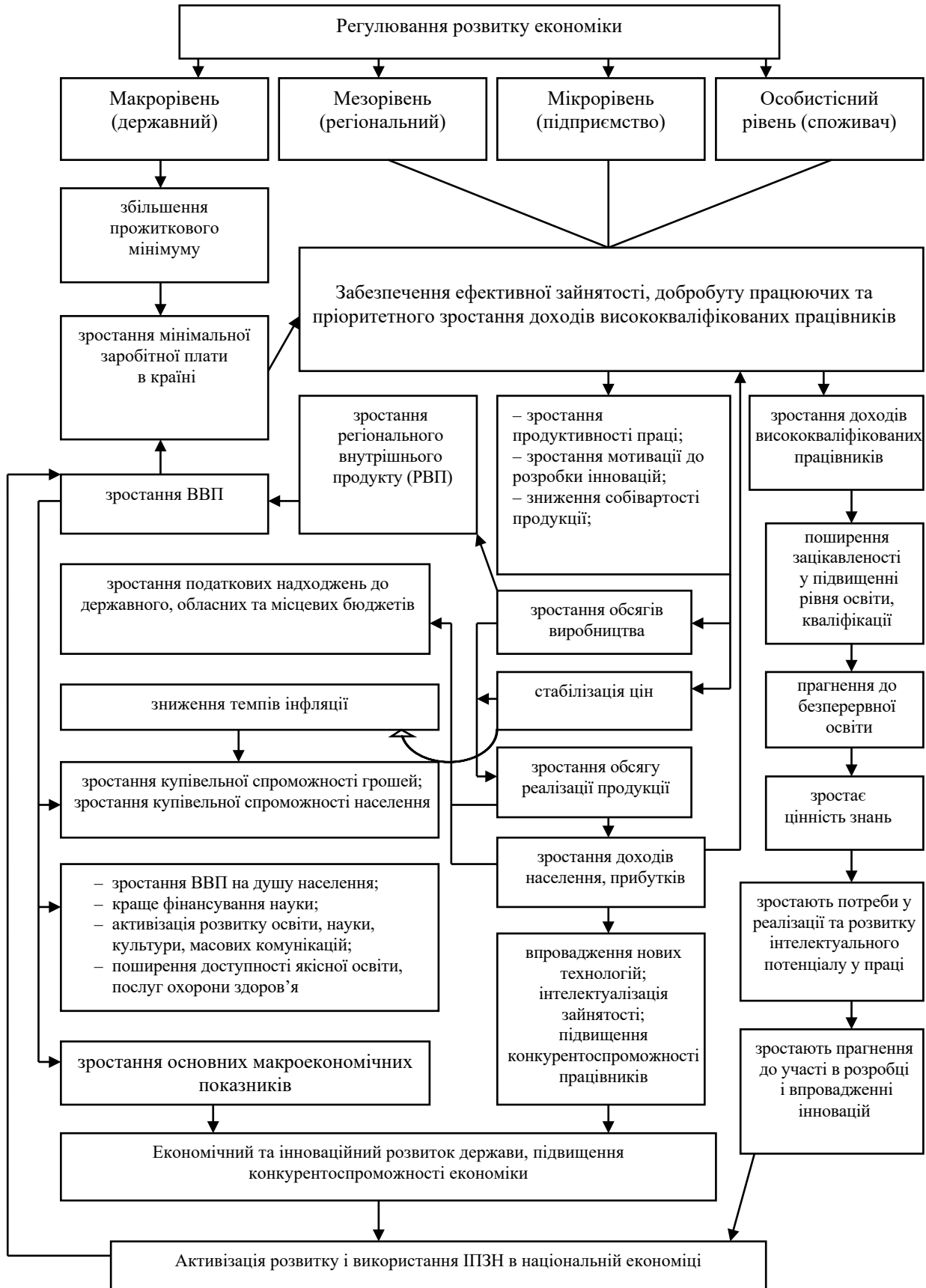


Рис. 4.2. Зв'язок активізації розвитку і використання ІПЗН із забезпеченням ефективної зайнятості та пріоритетного зростання доходів висококваліфікованих працівників

вона діє позитивно і з певною силою, то це позначається на збільшенні трудових послуг, покращенні їх якості, зумовлює подальше зростання доходів, рівня задоволення потреб, у т.ч. їх збагачення за структурою і обсягом. Виникає загальна задоволеність працею, зростає інтерес до її змісту, професійного самовдосконалення, зокрема розвитку й реалізації інтелектуального потенціалу. Поліпшення добробуту працівників на мікро- і макрорівнях не обмежується засобами мотивації, не менш важливими є спеціальні заходи колективно-договірного регулювання праці, збереження здоров'я та працездатності трудового колективу, сприяння підвищенню кваліфікації та постійному навчанню зайнятого населення, що врешті-решт впливає на продуктивність праці, загальну задоволеність праці, зацікавленість у розвитку та використанні інтелектуального потенціалу, налаштованості на прояв ініціативи, трудової та інноваційної активності. На макрорівні політика покращення добробуту зайнятого населення країни тісно пов'язана з механізмами державного регулювання мінімальної заробітної плати, встановлення прожиткового мінімуму, підвищенням соціальних стандартів та пенсійного забезпечення в країні, формуванням надходжень до державного бюджету, зростанням кількісних та якісних показників господарювання. З огляду на схему зростання добробуту зайнятого населення, доходів висококваліфікованих працівників невід'ємно пов'язані з більшими можливостями якісного людського розвитку, отже, визнанням ролі освіченості зайнятого населення.

З іншого боку, за нашою схемою, випереджаюче зростання доходів висококваліфікованих працівників зумовлює підвищення інтересу працюючих до нарощування знань, праці інтелектуального змісту, ефективного застосування набутих знань, внаслідок цього зростає продуктивність праці, підвищення доходів стимулює платоспроможний попит на товари і послуги, забезпечується збільшення ВВП, краще фінансується освіта, наука, активізується інноваційна діяльність.

IV-й блок «Розвиток науки». Однією із головних проблем на сучасному етапі є незадовільний стан розвитку української науки та

обмежене використання наявного ІІІ науковців. Незважаючи на постійно зростаючі показники щодо монографій, публікацій науковців, захистів дисертацій, інноваційних розробок у сфері науки, інноваційної діяльності і техніки, частка підприємств, які займаються науковою та інноваційною діяльністю та частка науковців є низькою. Низький рівень витрат на наукові дослідження як з боку держави, так і підприємців, не забезпечує належну якість і кількість виконання науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт. Обмеженість стимулів для наукової роботи зумовлює низький приплив молоді в науку – вкрай низькою залишається частка студентів, які залучаються до виконання ННТР, питома вага випускників ВНЗ, які працевлаштовуються на роботу в наукові організації.

Вирішення проблем ефективного розвитку науки можливе лише за активної підтримки з боку держави, яку необхідно здійснювати у таких напрямках:

- 1) збільшити фінансування науки;
- 2) визначити головні критичні пріоритети у розвитку науки, проривні технології, які потребують пріоритетного фінансування наукової діяльності в Україні;
- 3) активізувати працю науковців за рахунок реформування оплати праці, долаючи її відставання від середніх показників по Україні.
- 4) залучати науково-дослідні проекти світового рівня, сприяння співпраці із закордонними науково-дослідними інституціями;
- 5) сприяти створенню сприятливого інвестиційного середовища;
- 6) стимулювання з боку держави та місцевих органів влади наукових досліджень, дослідно-конструкторських розробок, інноваційної діяльності у ВНЗ та на підприємствах шляхом надання грантів, стипендій, створення державних програм ННТР, пільгове оподаткування підприємств, що займається інноваційною діяльністю та впровадженням новітніх технологій у виробництво, сільськогосподарську діяльність, використовує нові методи регулювання ІІІЗН;

7) створення технопарків, підтримка та тісний зв'язок виробництва, бізнесу з науковою діяльністю.

V-й блок «Впровадження безперервного навчання та підвищення кваліфікації упродовж трудової діяльності». Основними проблемами цього блоку є відсутність або недостатність фінансування системи безперервного навчання та підвищення кваліфікації зайнятого населення. Формальність процесу підвищення кваліфікації на підприємствах різних форм власності, наприклад, у ВНЗ кожен працівник повинен раз на 5 років проходити стажування та підвищувати свій кваліфікаційний рівень, і це дійсно так, але працівників відправляють на стажування за свій рахунок, без відриву від виробництва, як правило на дружню кафедру сусіднього ВНЗ, де просто заповнюються папери і ставляться підписи. Відсутня мотивація підвищення своєї кваліфікації у працівників. Адже, як доводять результати опитування, кожен другий працівник вважає, що освіта не впливає на розмір заробітної плати та не бачить необхідності у підвищенні свого професійного рівня, при цьому 60% опитуваних оцінили свій професійний рівень як середній. Отже, нагальна потреба у підвищенні кваліфікації більшістю визнається, проте проблемою є слабе заохочення до освітньо-професійного зростання та слабо відчутна різниця в оплаті праці висококваліфікованих і некваліфікованих працівників. Вкрай важливо модернізувати робочі місця, створювати нові інтелектомісткі робочі місця з гідною оплатою праці, які потребують високоосвіченої робочої сили. Останнє потребує таких заходів:

1) відродження та стрімкого розвитку системи безперервного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації зайнятого населення;

2) утвердження у свідомості менеджерів і працівників обов'язковості загальноєвропейського принципу «освіта через все життя»;

3) забезпечення сучасних, технічно оснащених, зручних та привабливих умов підвищення кваліфікації на виробництві для працівників;

4) проведення тематичних бізнес-тренінгів, семінарів, програм обміну на базі ВНЗ, підприємств із залученням максимальної кількості працівників за їх інтересами та професійним спрямуванням;

5) формування відповідного інформаційного забезпечення системи перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників щодо проведення різноманітних семінарів, тренінгів, програм обміну.

Запропонована Концепція в разі її реалізації дасть змогу отримати позитивні результати у розвитку ІІЗН та більш ефективному його використанню. Запорукою має бути комплексне поєднання заходів, спрямованих на реалізацію цілей людського розвитку, збереження та розвиток інтелектуального потенціалу на основі інвестування в освіту, науку, поліпшення умов буття, стимулювання підприємницької, інноваційної активності. Забезпеченню активізації використання ІІЗН в економіці мають сприяти заходи щодо забезпечення високої оплати праці висококваліфікованих працівників, підвищення доходів освітян, науковців, забезпечення прозорості економіки та влади, подолання деформацій ціннісних уявлень щодо статусу творців та престижності праці інтелектуального змісту. У таблицях В.1, В.2, В.3, В.4, В.5 (див. додаток В) авторами проаналізовано економічні та соціальні вигоди, які матиме суспільство і національна економіка загалом від реалізації положень запропонованої концепції, а також вдосконалення податкового законодавства, стимулювання підприємницької активності.

4.2 Підвищення ролі держави у мотивації зайнятого населення до ефективної реалізації і розвитку інтелектуального потенціалу

Виконане дослідження довело, що провідною ланкою вдосконалення державної політики регулювання та розвитком ІІЗН має бути зростання ролі держави у мотивації зайнятого населення до інтелектуального саморозвитку та максимального використання інтелектуального потенціалу у сфері праці.

Мотивацію зайнятого населення в національній економіці до використання та розвитку інтелектуального потенціалу автори розуміють як процес довготривалого сукупного впливу на свідомість та трудову поведінку працівників різноманітних внутрішніх і зовнішніх чинників, які досягають мотиваційного ефекту в разі адекватності, позитивної стимулюючої дії в певному напрямі.

Нагадаємо, що світова практика вказує на п'ять методів, прийнятних для активізації праці: 1) застосування заохочень; 2) накладання стягнень; 3) наділення фахівців додатковими обмеженими і контрольованими повноваженнями; 4) підвищення авторитету професійних знань; 5) формування позитивних якостей керівника, які б викликали повагу і пошану співробітників [3; 11]. Проте сьогодні у вітчизняній практиці, на жаль, переважають методи дестимулюючого впливу і найменше або неефективно залучаються методи прямого та опосередкованого стимулюючого впливу (див. табл. 4.1).

Аналіз теорії і практики довів, що мотиваційні чинники, важелі, методи впливу на рівні держави, регіонів, підприємств можуть не завжди збігатися з реальними потребами, цінностями, культурними орієнтирами населення, бути не лише позитивними, а й негативними, діяти в різних напрямках, з різною стимулюючою дією, різною силою та інтенсивністю впливу. Якщо інтереси, цінності, очікування зайнятого населення не забезпечуються достатніми стимулами або в реаліях мають місце антистимули (низька оплата праці, недооцінка трудової та інноваційної активності тощо), відбувається розчарування, руйнація мотивів до плідної інтелектуальної діяльності, знижується її продуктивність, з'являється явище імітації науковості і творчості, деінтелектуалізація трудових процесів. Як наслідок, зростає небезпека недовикористання ІПЗН, інтелектуальних втрат (зокрема, на основі інтелектуальної міграції в країни, де пропонуються більш привабливі стимули для праці і життя, творчої самореалізації). Виконаний мотиваційний моніторинг довів (п. 3.4) обмеженість і слабкість визначальних мотиваційних чинників, задіяних в

економіці України, що не спрацьовує на активізацію використання та розвитку ІПЗН.

Таблиця 4.1

Методи мотивації працівників підприємств та установ до інтелектуальної праці творчого змісту

<i>Методи прямого стимулюючого впливу</i>	<i>Методи опосередкованого стимулюючого впливу</i>	<i>Методи дестимулюючого впливу</i>
Індивідуалізація заробітної плати на основі врахування освітньо-професійного розвитку, кваліфікації, компетентності, трудових заслуг	Повне або часткове відшкодування витрат на підвищення кваліфікації, перепідготовку	Зрівнялівка в оплаті праці або слабовідчутна різниця в доходах працівників, які мають різний рівень освіти, кваліфікації, різний внесок у творчі досягнення колективу
Надбавки в залежності від рівня освіти, кваліфікації, наукового ступеня	Кар'єрне зростання, зміна статусу в залежності від творчих успіхів	Систематичне невиконання обіцянок керівництва; неможливість запатентувати розробки, комерціалізувати їх з вигодою для авторів
Винагороди за розробку і впровадження інновацій	Членство у наукових товариствах, профкомі	Переведення на нижчу посаду в умовах скорочення кадрів; зменшення зарплати
Доплати за складність, напруженість роботи	Придбання акцій; участь в управлінні; участь у розподілі прибутку	Відміна пільг, доплат, надбавок на тлі погіршення фінансового стану підприємства
Надання пільг, субсидій, соціальних пакетів працівникам-новаторам	Участь в обговоренні питань новаторського змісту	Затримки у виплаті заробітної плати, премій та винагород, їх малий розмір
Матеріальні та соціальні заохочення за досягнення в освітньо-професійному зростанні	Участь в обговоренні питань новаторського змісту; залучення до взаємних консультацій	Зрівнялівка у преміях; заохочення не враховують розмір індивідуального творчого внеску у досягнення колективу, здобуття наукового ступеня
Пенсійне забезпечення, що враховує творчі досягнення, вагому участь у розробці новаторських ідей, розробок	Розширення самостійності щодо постановки та вибору завдань творчого змісту, засобів їх реалізації	Обмеження самостійності, зайва регламентація зайнятості творців, жорсткий контроль, позбавлення свободи творчості

Примітка. Складено авторами за джерелами [1; 10; 16; 21] та вивчення результатів експертних оцінок на провідних підприємствах Черкаської області.

Наша позиція полягає в тому, що вирішальне значення для успішної мотивації зайнятого населення до ефективного розвитку та використання інтелектуального потенціалу має синхронізація та адекватність позитивних внутрішніх чинників (інтересів, потреб, ціннісних орієнтацій) та зовнішніх стимулів, що пропонуються в державі. Авторське бачення такого мотиваційного процесу пропонується у таблиці 4.2.

Таблиця 4.2

Мотивація зайнятого населення в національній економіці до використання та розвитку інтелектуального потенціалу

МОТИВАЦІЯ ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ				
ПОЗИТИВНІ ЧИННИКИ ТА ВАЖЕЛІ СТИМУЛЮЮЧОГО ВПЛИВУ	ВНУТРІШНІ МОТИВИ	до ефективного розвитку інтелектуального потенціалу	до ефективного використання інтелектуального потенціалу	
	ЗОВНІШНІ СТИМУЛИ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Усвідомлення цінності знань; ▪ інтерес до знань, інтелектуальної творчості, освітньо-професійного зростання; ▪ прагнення до підвищення конкурентоспроможності, кар'єри шляхом навчання та перенавчання, підвищення кваліфікації, саморозвитку. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Інтерес до праці інтелектуального змісту; ▪ усвідомлення значимості роботи для задоволення актуальних економічних та соціальних потреб, забезпечення добробуту; ▪ відповідність змістовності праці потребам, ціннісним орієнтаціям, уявленням про суспільну корисність, престижність праці; ▪ потреби творчої самореалізації у праці. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Інвестиції в охорону здоров'я; ▪ забезпечення гідних стандартів життя, створення належних умов для розвитку творчих особистостей; ▪ увага до виховання дітей, своєчасної профорієнтації учнівської молоді; забезпечення доступу талановитих дітей до якісної освіти; ▪ державні та недержавні інвестиції в освіту населення; ▪ призначення іменних стипендій талановитим студентам; ▪ фінансування розвитку науки, винахідництва, кредитування освіти для бідних верств населення; ▪ матеріальна та нематеріальна мотивація освітньо-професійного розвитку працівників з боку держави, органів місцевого самоврядування, неурядових організацій.

Примітка. Складено авторами за джерелами [12; 20; 21].

Загострення конкурентної боротьби країн в інтелектуально-інноваційній сфері у свою чергу доводить, що програш у мотивації працюючих до використання й розвитку ІІЗН має довготривалі негативні наслідки, що небезпечно для національної економіки.

Завдяки правильним акцентам у державній політиці на користь мотивації інтелектуального розвитку та використання ІІЗН, творчий потенціал пересічного працівника, наприклад, в Японії використовується на 60-75%, у США, країнах ЄС – на 45–50%. В Україні, де продуктивність праці є утричі меншою, ІІЗН використовується за приблизними оцінками не більше як на 15–20% [12, с. 288]. Справедливо додати, що з урахуванням наслідків останньої фінансово-економічної кризи, можливості реалізації ІІЗН значно погіршилися, що зумовило послаблення мотивації працюючих до прояву творчої активності (це підтверджено результатами мотиваційного моніторингу у п. 3.4).

Немає сумнівів в тому, що після кризового стану економіки повинна проводитись активна стимулююча політика держави, спрямована на піднесення мотивації працездатного населення до ефективної зайнятості, цілеспрямованого нарощування ІІ та його реалізації у праці. Враховуючи низький рівень розвитку економіки, повільні темпи зростання основних макроекономічних показників держава має посилити вплив мотиваційних важелів на трудову поведінку зайнятого населення заради прискорення соціально-економічного розвитку, активізації інноваційної діяльності, інтелектуальної праці творчого змісту. Такої стратегії дотримуються країни світу, які виборюють лідерство на світових ринках. Так, уряд Японії погодив новий пакет антикризових дій розміром в 1,5 триліони ієн (62 млрд. дол.), метою якого є підтримка економічного зростання і допомога малому бізнесу в умовах зростаючого курсу ієни. На допомогу малому бізнесові піде майже 38 млрд. дол. із загального об'єму інвестицій. Іншим прикладом є політика Китаю, який демонструє успіхи як в економічній, так і в соціальній сферах. Уряд приділяє особливу увагу забезпеченню продуктивної зайнятості населення. У 2008-2010 рр. виділялись кошти на організацію нових робочих місць (замість видачі допомог з безробіття), переселення частини

працездатного населення з бідних районів на нові місця, де відкриваються нові підприємства та організується навчання та перенавчання кадрів.

В Україні, за розрахунками Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, кожна третя родина може вважатися бідною, якщо вона має лише одного працюючого. Крім того, дослідники відмічають український феномен «бідність працюючих», який стосується і тих, хто зайнятий в офіційному секторі економіки, і тих, хто працює без трудових книжок. Останні найбільш безправні: вони отримують заробітну плату в конвертах, при цьому відсутні відрахування до пенсійного фонду, не оплачуються лікарняні, умови праці часто не відповідають нормам, в разі трудових конфліктів на них не поширюється захист профспілок, трудового законодавства.

Завдання, що постає перед державою – це вдосконалення політики доходів з метою досягнення такого їх рівня, щоб зайняте населення могло б забезпечувати повною мірою як первинні потреби (фізіологічні, безпеки), так і потреби вищого порядку (творчої самореалізації, саморозвитку).

Для вирішення такого завдання державі необхідно проводити реформу оплати праці; змінити підходи до визначення прожиткового мінімуму в бік реалістичної оцінки можливостей виживання в умовах діючих цін, переглянути стандарти споживання; обов'язково підвищувати частку оплати праці у собівартості продукції, у ВВП.

На нашу думку, треба виправити ситуацію, коли невиправдано знизилася роль держави у формуванні трудових доходів населення. Йдеться про державне регулювання мінімальної заробітної плати, від розміру якої залежить оплата праці усіх категорій зайнятого населення. Нагадаємо, що згідно з держбюджетом на 2011 р. прожитковий мінімум на одну працездатну особу (у розрахунку на місяць) встановлено на 2011 рік у такому розмірі: з 1 січня – 941 гривня, з 1 квітня – 960 гривень, з 1 жовтня – 985 гривень, з 1 грудня – 1004 гривні (розмір мінімальної зарплати встановлено аналогічним).

І хоча останніми роками мінімальна заробітна плата стабільно зростала і нині досягла розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, треба визнати необхідність оновлення підходів щодо її визначення, оскільки, на нашу думку:

1) підходи до визначення прожиткового мінімуму є застарілими, вони орієнтовані на обмежені фінансові можливості держави, проте не відповідають реальним мінімальним потребам відтворення фізичних сил зайнятого населення (хоча б на рівні витрат 2,5 тис. ккал на добу), не враховують повною мірою інфляційні процеси;

2) існуючі підходи до визначення прожиткового мінімуму розраховані на легку працю в нормальних умовах, що не потребує фізичної активності і витрат понад 2,5-3 тис. ккал на добу; в той час процеси деінтелектуалізації зайнятості свідчать про зростання частки фізично важкої праці, понад 30% зайнятих працюють у шкідливих, небезпечних умовах, що потребує значно більших енерговитрат;

3) прожитковий мінімум, що встановлюється, розрахований на компенсацію витрат простої праці, проте він не передбачає компенсації витрат на відтворення висококваліфікованої робочої сили, що потребує постійних нервових та інтелектуальних витрат на саморозвиток, професійне зростання, передбачає нервові навантаження емоціонального характеру, що вимагають значних вагомих витрат на навчання;

4) прожитковий мінімум не розрахований на те, що працівник має утримувати сім'ю, винаймати або купувати житло, брати кредит, отже, його розмір обмежує можливості планування народження дітей і витрат, пов'язаних з їх вихованням, навчанням, матеріальним забезпеченням;

5) прожитковий мінімум не враховує потреби розвитку ІІІ працівника, збагачення інтересів і потреб сучасної людини, можливостей проявляти мобільність, харчуватися переважно не вдома, мати значні витрати на транспорт, мобільний зв'язок тощо; використання сучасних підходів споживання передбачає задоволення потреб споживачів не лише звичними споживчими товарами першої необхідності (їжа, одяг, побутова продукція), а й

такими товарами, що сприяють задоволенню інфо-комунікаційних потреб, а саме у спілкуванні, інформаційному задоволенні, вмінні спілкуватися з іншими, мати доступ до інформації тощо.

Тому автори дотримуються думки, що існуючі підходи до визначення прожиткового мінімуму не можуть слугувати об'єктивною планкою порівнянь для обґрунтування розміру мінімальної заробітної плати.

Отже, з нашої точки зору, слід констатувати, що державна політика визначення прожиткового мінімуму не відповідає завданням використання та розвитку ІІЗН. Офіційно встановлена мінімальна заробітна плата в таких умовах стає науково необґрунтованою. Крім того, як було доведено в процесі мотиваційного моніторингу автором та іншими дослідниками та експертами (див. п. 3.4), майже для половини працюючих такий підхід на рівні держави породжує бідність, яка далі успадковується дітьми працівників через неспроможність сім'ї інвестувати в їх якісне навчання, отримання професії.

Для збереження розвиненого людського ІІ в освіті, науці, галузях і сферах діяльності, які мають стратегічне значення для України, вважаємо за доцільне розробляти окремий соціальний стандарт прожиткового мінімуму для представників складної праці в межах професійних груп (сюди відносимо, наприклад, управлінську працю, працю освітян, науковців та інших творців у сфері інноваційної діяльності). Його головне призначення – сприяти відтворенню висококваліфікованої робочої сили, збереженню інтелектуальної еліти. Такий стандарт прожиткового мінімуму має компенсувати витрати особливо напруженої складної праці інтелектуального змісту управлінців, вчених, освітян, винахідників, раціоналізаторів, інноваторів у сфері медицини, культури тощо. Зазначений стандарт, звичайно, не може охоплювати масово працівників галузі, він має застосовуватися стосовно особливо талановитих і продуктивних працівників з урахуванням результатів державної атестації, реального творчого внеску, відповідності професіональним кваліфікаційним вимогам до працівників, зумовлених сучасним рівнем розвитку масових

комунікацій, технологій, організації виробництва, інноваційної культури загалом.

Запровадження соціального стандарту прожиткового мінімуму для представників складної висококваліфікованої праці дозволить забезпечити випереджаюче зростання доходів інтелектуальної еліти, підняти престиж знань у суспільстві, повагу до працівників розумової творчої праці.

Сьогодні в умовах необґрунтовано малої величини прожиткового мінімуму, орієнтованого на відтворення простої (некваліфікованої) праці, адекватно малих розмірів мінімальної заробітної плати та малого діапазону між тарифними коефіцієнтами тарифної сітки (ЄТС) стає майже невідчутною різниця в оплаті праці працівників різних кваліфікаційних груп (передусім бюджетної сфери), що майже нівелює різницю в оплаті праці, наприклад, доцентів і професорів, старших викладачів і асистентів. Така ситуація повністю руйнує мотивацію професорів до нових наукових досягнень, їх інноваційна активність будується переважно на ентузіазмі.

Реформування оплати праці, на погляд авторів, має забезпечити, по-перше, випереджаюче зростання доходів висококваліфікованих працівників, по-друге, відчутний тісний взаємозв'язок між зростанням рівня освіти, кваліфікації та отримуваною заробітною платою.

Однак для цього важливо, щоб на українському ринку праці зросла затребуваність висококваліфікованої робочої сили. У цьому зв'язку принципового значення набуває різна мотивація держави і роботодавців щодо інвестування у розвиток робочої сили. Результати аналізу у розділі 3 засвідчили, що українських роботодавців масово приваблює використання дешевої робочої сили, отже, економія витрат. Їх менше цікавить віддача від інвестицій у навчання кадрів, оскільки це має віддалений ефект. Для ілюстрації цієї тези у таблиці 4.3 авторами наведено

порівняння вигід і витрат роботодавців від застосування кваліфікованої та некваліфікованої робочої сили в Україні.

Таблиця 4.3

Порівняння вигід і витрат роботодавців від застосування кваліфікованої та некваліфікованої робочої сили в Україні

<i>Показники</i>	<i>Кваліфікована робоча сила</i>	<i>Некваліфікована робоча сила</i>
Вартість робочої сили	Дорога	Дешева
Витрати роботодавця на відтворення та розвиток робочої сили	Великі	Незначні
Створення комфортних і сучасних умов праці	Більш важливо	Менш важливо
Підвищення кваліфікації, семінари, стажування	Обов'язково	Необхідно, бажано
Віддача від використання інтелектуального потенціалу	Значна	Не значна
Потребує інвестування у модернізацію робочих місць	Потребує	Не потребує

Примітка. Складено авторами.

Разом з тим в країні, що йде до економіки знань, витрати роботодавців на робочу силу мають не лише забезпечувати мінімальні потреби працівників у харчуванні, придбанні одягу, забезпеченні витрат на транспорт, найм житла, побутові потреби, а й потреби в модернізації робочих місць, організації постійного навчання, забезпеченні доступу до сучасної інформації, комп'ютерно-технічному забезпеченні праці, створенні можливостей для досліджень, розробки інновацій, їх впровадження. Тому завдання державної політики в цьому контексті полягають в тому, щоб стимулювати роботодавців до збільшення витрат на робочу силу, особливо кваліфіковану. Інструментом мотивації роботодавців до створення модернізованих робочих місць, участі в підготовці висококваліфікованих кадрів, плідного співробітництва з університетами може слугувати пільгове оподаткування, надання грантів, спеціальної фінансової підтримки з боку держави у реалізації інноваційних проектів.

Ключове значення для збереження ІПЗН, запобігання інтелектуальної міграції має пошук шляхів подолання різниці між

доходами зайнятого населення в Україні і країнах Західної Європи. Кількісно-якісні втрати людського інтелектуального потенціалу стали б значно меншими в разі створення більш конкурентоспроможної оплати праці. Зрозуміло, що подолання відставання в оплаті праці потребує передусім подолання відставання у продуктивності праці. Проте вартий уваги той факт, що за продуктивністю ми відстаємо в середньому втричі від розвинених країн Заходу, а за середньомісячною оплатою праці – у 6-20 разів (за розрахунками авторів, на основі аналізу даних журналу «Євростат»).

Останнє підводить до думки, що за використання в економіці ІІЗН роботодавці вітчизняним працівникам суттєво недоплачують. Причини такої ситуації бачимо не лише у підвищеній експлуатації праці (з приводу цього сумнівів не виникає), а й в тому, що частка оплати праці у собівартості продукції в Україні є у 2-4 рази нижчою, ніж у розвинених країнах. Там, де застосовують передові ресурсозберігаючі технології та найсучасніше обладнання, є можливість менше витратити на сировину, матеріали, а більше – на оплату висококваліфікованої робочої сили, постійне стимулювання розробки і впровадження інновацій. Для власників українських підприємств, які мають на 60-80% фізично і морально застарілі основні фонди, обмежені фінансові кошти, більш вигідно сьогодні масово залучати до праці дешеву робочу силу, не опікуючись технічним переозброєнням праці.

Вважаємо, що державна політика в цьому сенсі має бути однозначно спрямована на модернізацію вітчизняних підприємств, надання пільг, стимулів, грантів тим підприємцям, які впроваджують ресурсозберігаючі технології, модернізують робочі місця і на цій основі поступово збільшують частку оплати праці у собівартості продукції, доводячи її до рівня 45-60%. Лише на основі модернізації національної економіки можна поступово зменшити розрив у доходах українських працівників і зайнятого населення західних країн, відчутно підняти оплату праці висококваліфікованих працівників, зменшити інтелектуальну міграцію.

Отже, наша позиція полягає в тому, що лише за умов дорогої висококваліфікованої робочої сили в Україні сформується адекватно висока мотивація до нарощування знань, інтелектуальної творчості, самореалізації у праці з найбільшим економічним, соціальним, інноваційним ефектом.

Важливим кроком у реформуванні оплати праці має стати подолання глибокої міжрегіональної, міжгалузевої диференціації середньомісячної заробітної плати, зменшення розриву у доходах малооплачуваних і високооплачуваних працівників, керівників і підлеглих (див. розділ 3). Уявляється доцільним з цією метою підняти роль соціального діалогу в суспільстві, за участю держави на засадах колективно-договірного регулювання умов оплати праці поступово долати ці протиріччя. Одночасно вважаємо важливим зниження розриву в доходах досягти за рахунок введення прогресивної системи оподаткування доходів.

З нашої точки зору, для вдосконалення державного регулювання мотиваційними процесами практичну значимість буде мати розробка пакетів мотиваційних моделей для окремих сфер діяльності та окремих професійних груп зайнятого населення з урахуванням специфіки та складності праці інтелектуального змісту. Мотиваційна модель передбачає сукупність певних економічних та соціальних методів прямого стимулюючого впливу на поведінку, свідомість, ціннісні орієнтації працівників певної сфери і змісту праці. Вона має включати рекомендовану модель оплати праці, модель преміювання та модель соціальних компенсацій трудових і творчих зусиль, адаптовані до певної інтелектуальної сфери діяльності.

Наприклад, для працівників, залучених до інноваційної діяльності на підприємствах, мотиваційні моделі оплати праці мають використовувати специфічні підходи: по-перше, застосування погодинної форми оплати праці з визначенням проектної годинної ставки, при цьому розрахована оплата праці може корегуватися залежно від особистого творчого внеску у спільний результат; по-друге, застосування відрядної форми оплати праці; по-третє, – виплат фіксованих надбавок за участь у проекті; по-четверте, – премій. Нарахування премій проводиться після

успішного завершення кожного етапу або наприкінці завершення усіх робіт. Порядок виплати премій за участь в інноваційній діяльності підприємства, критерії оцінювання індивідуального творчого внеску, виконаних робіт мають бути передбачені окремими «Положеннями про преміювання», затвердженими на зборах трудового колективу. При цьому принцип індивідуалізації оцінки трудового внеску у матеріальному заохоченні має бути обов'язковим, як і моральний та соціально-економічний захист авторських прав винахідників, раціоналізаторів та інших творців.

Як соціальна складова мотиваційної моделі може виступати надання соціальних пакетів з диференціацією їх змісту залежно від категорії працівників-інноваторів, їх внеску у виконання певного інноваційного проекту або роботи інтелектуального змісту. Йдеться про повне або часткове відшкодування витрат працівників на житло, транспорт, зв'язок, харчування, лікування, отримання додаткової інформації, участь у наукових конференціях, публікації, придбання комп'ютерної техніки для користування в домашніх умовах в інтересах роботи тощо. Окреслене варто рекомендувати не лише підприємствам, а й науковим організаціям, закладам освіти для збереження та утримання найбільш талановитих і цінних вчених, дослідників та інших творців. Проте підставою для цього має слугувати не лише наявність фінансових коштів, урахування цих дій в колективних трудових угодах, а й створення відповідної законодавчої бази з правом автономії у вирішенні таких питань незалежно від форми власності (відсутність відповідної нормативної бази гальмує соціальну підтримку творців, особливо у бюджетних організаціях).

Важливо підкреслити, що при всій значимості матеріальної мотивації не можна недооцінювати роль нематеріальної мотивації у стимулюванні праці інтелектуального змісту, адже багато науковців, освітян, лікарів, державних службовців докладають багато розумових, емоційних сил для винання роботи високої інтелектуальної складності, при цьому виконують свої обов'язки незалежно від розміру оплати праці. Своєчасна нагорода за ефективну працю, інноваційні розробки, висока моральна оцінка інтелектуальної праці, як і належна організація праці, створення

комфортних робочих місць, не втрачають своєї значимості для підтримки мотивації до ефективного розвитку і використання ІЗН.

Поряд із методами моральної та адміністративної нематеріальної мотивації держава має активно пропагувати за допомогою ЗМІ, соціального партнерства застосування на вітчизняних підприємствах низки інших широко відомих методів – ротації кадрів, гнучких режимів праці для творчих працівників, творчих відпусток, заохочення до творчості на основі організації закордонних стажувань, участі в управлінні тощо.

Зауважимо, що підтримку високої мотивації до розвитку ІЗН сьогодні неможливо забезпечити без активної підтримки державою розвитку масових комунікацій. Саме масові комунікації стали одним із головних засобів передачі інформації через мас-медіа. За допомогою масових комунікацій можна впливати на думку респондентів, змінювати соціально-психологічні настрої серед населення, у тому числі зайнятого інтелектуальною працею, розширювати можливості інноваційної діяльності на всіх рівнях економіки.

Мотивація повинна відбуватися не лише за допомогою інструментів економічної та соціальної політики, засобів безперервного навчання, а й культурно-виховного навчання. Йдеться про літературні, мистецькі твори, фільми і телепередачі, які б виховували творчих особистостей. Вважаємо, що лише керівна роль держави за допомогою гнучкої політики може визначати інтелектуальну змістовність та інноваційну культуру роботи телеканалів, мас-медіа, сприяти піднесенню іміджу людини праці, цінності знань, інтелектуального зростання нації. В інтересах побудови інноваційної економіки та ефективного використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення варто використовувати усі можливості науковців, новаторів, дослідників, винахідників та інших висококваліфікованих фахівців, закоханих у свою справу, творчо обдарованих людей. Супертехнології нічого самі по собі не дадуть, якщо не створити в Україні систему пошуку талантів, не підтримувати ініціативних і здібних працівників. Тому важливим завданням у мотиваційних заходах держави уявляється

створення знаннєорієнтованого середовища на усіх рівнях регулювання економікою, яке не тільки спонукатиме до прояву інтелектуальної активності у сфері праці, а й дасть широкі можливості щодо реалізації власного інтелектуального потенціалу з найбільшим ефектом.

4.3 Забезпечення детінізації інтелектуальної діяльності

Залучення частини ІІЗН до тіньової економіки існує в багатьох країнах, проте таке негативне явище має різні масштаби. В Україні частка тіньової економіки з початку ринкових реформ швидко зростала, поглинаючи з кожним роком, особливо в часи криз, все більшу кількість працездатних осіб. За різними оцінками, від 30 до 60% економіки України сьогодні знаходиться в тіні. Відсоток тіньової економіки за даними Держкомстату складає 17-20% [22]. Одні експерти вважають, що тіньовий ринок України складає 60 млрд. дол., інші називають цю суму удвічі більшою; окремі спеціалісти вважають, що половина усієї економіки країни знаходиться в тіні [9]. Відповідно до статті 7 Закону України «Про основи національної безпеки України» тінізацію національної економіки визнано однією з загроз національним інтересам і національній безпеці України в економічній сфері. Перераховане значно знижує можливості виплат заробітної плати в бюджетних організаціях, пенсій, соціальних допомог, стипендій, звужує можливості фінансування науки, освіти, культури. З іншого боку, частина інтелектуально розвиненої робочої сили, яка з різних причин (безробіття, затримки у виплатах заробітної плати, низькі доходи тощо) опинилася в тіньовому секторі, означає для країни як інтелектуальні, так і економічні втрати (недоотримання податків, доходу, недовиробництво ВВП в офіційному секторі економіки). Небезпечні тенденції зростання офіційної «незайнятості» осіб працездатного віку (див. розділ 3) слугують гальмом економічного зростання та прискореного інноваційного розвитку. Пошук шляхів детінізації використання ІІЗН вважаємо важливою частиною нашого дослідження.

Головними «супутниками» тіньового використання ІП є згубна для підприємництва і творчості неадекватна податкова система, низька відповідальність суб'єктів господарювання за тіньові операції, корупцію.

Причини тіньової економіки та тіньового використання частини ІПЗН можна умовно поділити на 3 групи: соціально-економічні, організаційно-управлінські, культурно-політичні та правові (див. рис. 4.3).

До першої групи відносимо соціально-економічні чинники – складна економічна ситуація у країні; недосконалість бюджетної політики; високий рівень інфляції; антимотиваційна податкова система та важкість податкового навантаження.

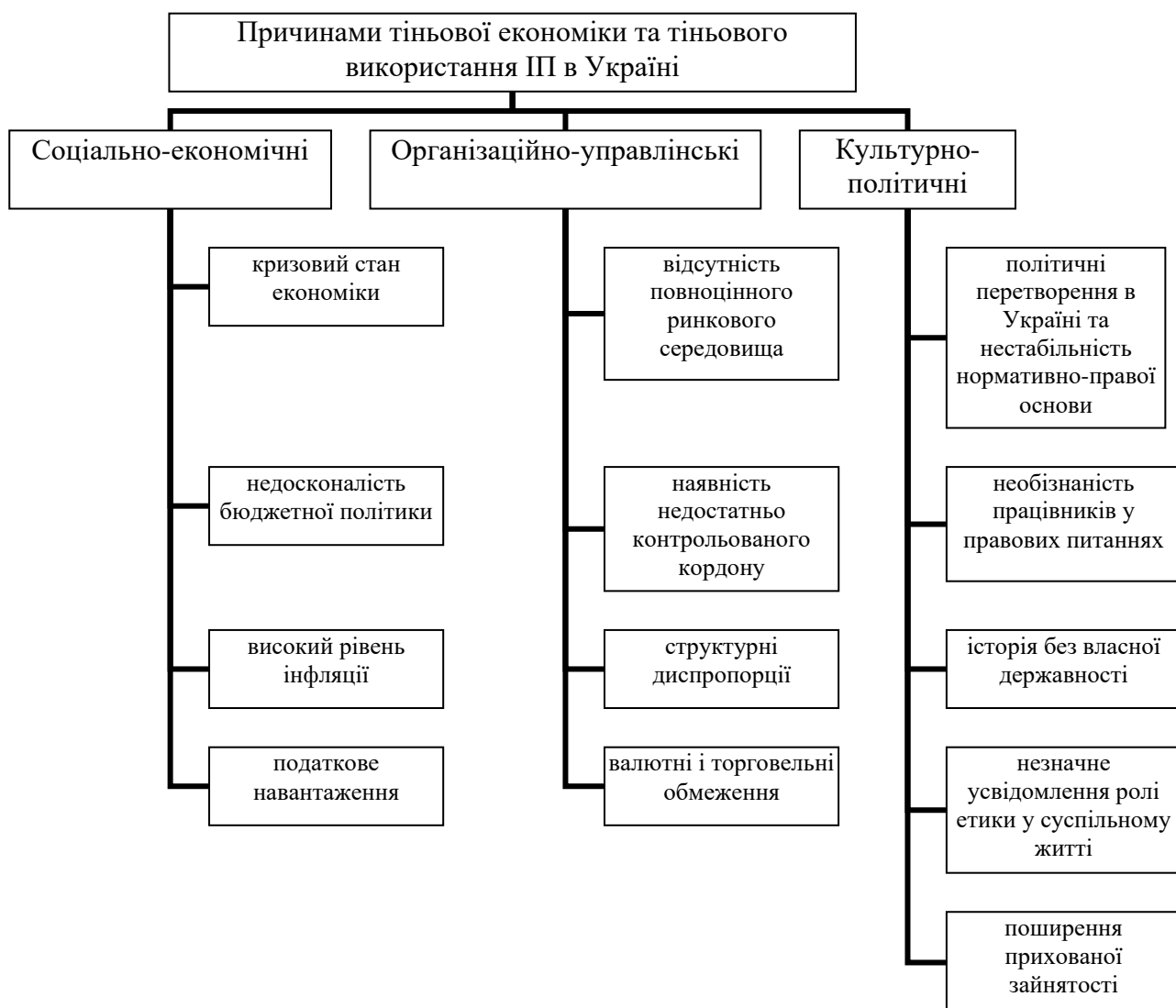


Рис. 4.3. Причини тіньової економіки та тіньового використання ІПЗН в Україні

Примітка. Схему розроблено Гунько В.І.

До другої групи причин – організаційно-управлінські чинники, що породжуються через відсутність повноцінного ринкового середовища, наявність недостатньо контрольованого кордону, структурні диспропорції, велику кількість правил валютних і торговельних режимів.

До третьої групи причин тінізації використання інтелектуального потенціалу відносимо політично-культурні та правові чинники: усвідомлення довготривалої історії країни без власної державності (тривалий час патріотичним вважалося боротися зі владою, сьогодні це уявлення залишається поширеним в умовах масової недовіри до влади усіх рівнів); нестабільність політичних процесів, нестабільність нормативно-правих засад економічної діяльності; правова, соціальна та економічна незахищеність авторів інтелектуальних продуктів, невирішеність проблем захисту інтелектуальної власності.

Недосконале й антимотиваційне податкове законодавство в першу чергу і найбільшою мірою спонукає підприємців і працівників ухилятися від сплати податків та шукати можливості для приховування своєї діяльності і доходів. Працівники працюють незареєстрованими у роботодавців, без трудових книжок, велика кількість працівників здійснює свою діяльність дистанційно або віртуально. Віртуальна зайнятість передбачає виконання роботи, використовуючи мережу Інтернет. Дистанційна зайнятість передбачає виконання працівником певної роботи дома, а потім виготовлений продукт направляється до замовника. Такі види діяльності прослідкувати важко, а іноді неможливо. Низька відповідальність суб'єктів господарювання та слабкий контроль з боку державних органів є кроком назад на шляху до цивілізованої зростаючої економіки.

Дотримуємось думки експертів [15], що неформальна зайнятість є однією із основних проблем тіньової економіки, оскільки породжує гострі соціально-трудова проблеми, зокрема відсутність соціальних гарантій, контролю за умовами і режимом праці, втрату кваліфікації, прискорену деінтелектуалізацію трудових процесів тощо. Складовими неформальної зайнятості є: зайнятість на підприємствах неформального сектора: самозайняті

на підприємствах без реєстрації; на незареєстрованих підприємствах із найманими працівниками; зайняті поза підприємствами неформального сектора: зайняті на підприємствах формального сектора; випадково зайняті; зайняті в домашньому господарстві (виключаючи ті види діяльності, які переходять межі виробництва) [17, с. 4].

Розв'язання проблеми неформальної зайнятості можливе лише в контексті загального зниження рівня тінізації шляхом реформування економіки загалом, усунення причин, які спонукають населення звертатися до тіньових джерел доходу, обмеження монопольної поведінки в усіх сферах економіки, регулювання рентабельності з метою усунення цінових диспаритетів, жорсткий контроль за природними монополіями енергетичної сфери, істотне підвищення рівня оплати праці в офіційному секторі економіки, жорстка боротьба з корупцією у владних структурах. Підтримуємо твердження [15], що в цьому сенсі особливого значення набуває державна і громадська мотивація легалізації зайнятості, розвиток легальних малих підприємств у сфері торгового і побутового обслуговування населення.

На нашу думку, головними витокami тіньових та корупційних механізмів є політична, законодавча, економічна, соціальна нестабільність, надмірно великий податковий тягар та національні особливості трудового менталітету (історично сформована неповага до влади, закону, культ родинних, кумівських зв'язків у вирішенні життєвих проблем, масова втрата цінності іделів чесної праці на користь держави).

Однією із найважливіших ознак морального падіння суспільства і деградації інтелектуального потенціалу працюючих є корупція. Протистояння корупції мусить відбуватися шляхом дій різнобічних, різнорідних, таких, які охоплюють своїм впливом як тих, хто може піддатися спокусі корупції (пасивної або активної), так і їхнє оточення, яке своєю пасивністю створює атмосферу допустимості. Створення прозорих, етичних та ефективних взаємостосунків між суб'єктами трудових відносин може статися виключно за умови їх синхронних дій: законодавців, інститутів

правозахисної системи, адміністрації, суб'єктів, що мають вплив на формування суспільної думки, підприємств, установ, організацій, трудових колективів та працівників. Тіньова економіка та корупція спричинюють наслідки, які можна спостерігати у вигляді протиправних суспільних норм поведінки, рості та безнадійності зубожіння, неможливості подолання недоступних за таких обставин бар'єрів розвитку, відмови від суспільної активності найбільш активних і одночасно найбільш чесних структур та особистостей. Проте, незважаючи на достатньо негативний характер тіньового ведення господарювання, наслідки для працівників, роботодавців і держави можуть бути як позитивні так і негативні (рис. 4.4).

Аналізуючи наслідки тіньової економіки, бачимо, що на кожному рівні економіки – особистісному, мікрорівні чи макрорівні – суб'єкти господарських відносин можуть для себе знайти певні виправдання щодо підтримання корупційних схем та заходів тіньової економіки. Наприклад, працівники, зайняті в «тіні», виправдовують себе тим, що не мають іншого виходу, оскільки роботодавець не пропонує іншого варіанта; не довіряють органам державної влади щодо виконання ними своїх функцій. Але насправді вони вбачають у цьому власну вигоду та не розуміють наслідків нелегальної діяльності.

Таким чином, проаналізовані наслідки тінізації трудових відносин для працівників, роботодавців і держави є багатозначними. Позитивними вважаються: стримування зростання соціальної напруги під час безробіття; можливості повнішого задоволення споживчого попиту населення країни; розвиток підприємництва; задоволення потреб у робочій силі галузей та регіонів, що більш інтенсивно розвиваються.

Проте негативних наслідків використання ІПЗН в тіньовій сфері значно більше. Для працівників неформальна зайнятість є нестабільною, нерегулярною і тому ризикованою; вона не гарантує одержання стабільних трудових доходів, ІПЗН часто використовується не за фахом. Така зайнятість позбавляє частину найманих працівників багатьох соціальних прав, передбачених Конституцією України і КЗпП: пенсійного забезпечення, права на допомогу з тимчасової непрацездатності, на оплачувану відпустку, на допомогу з безробіття, на охорону праці тощо. Робота

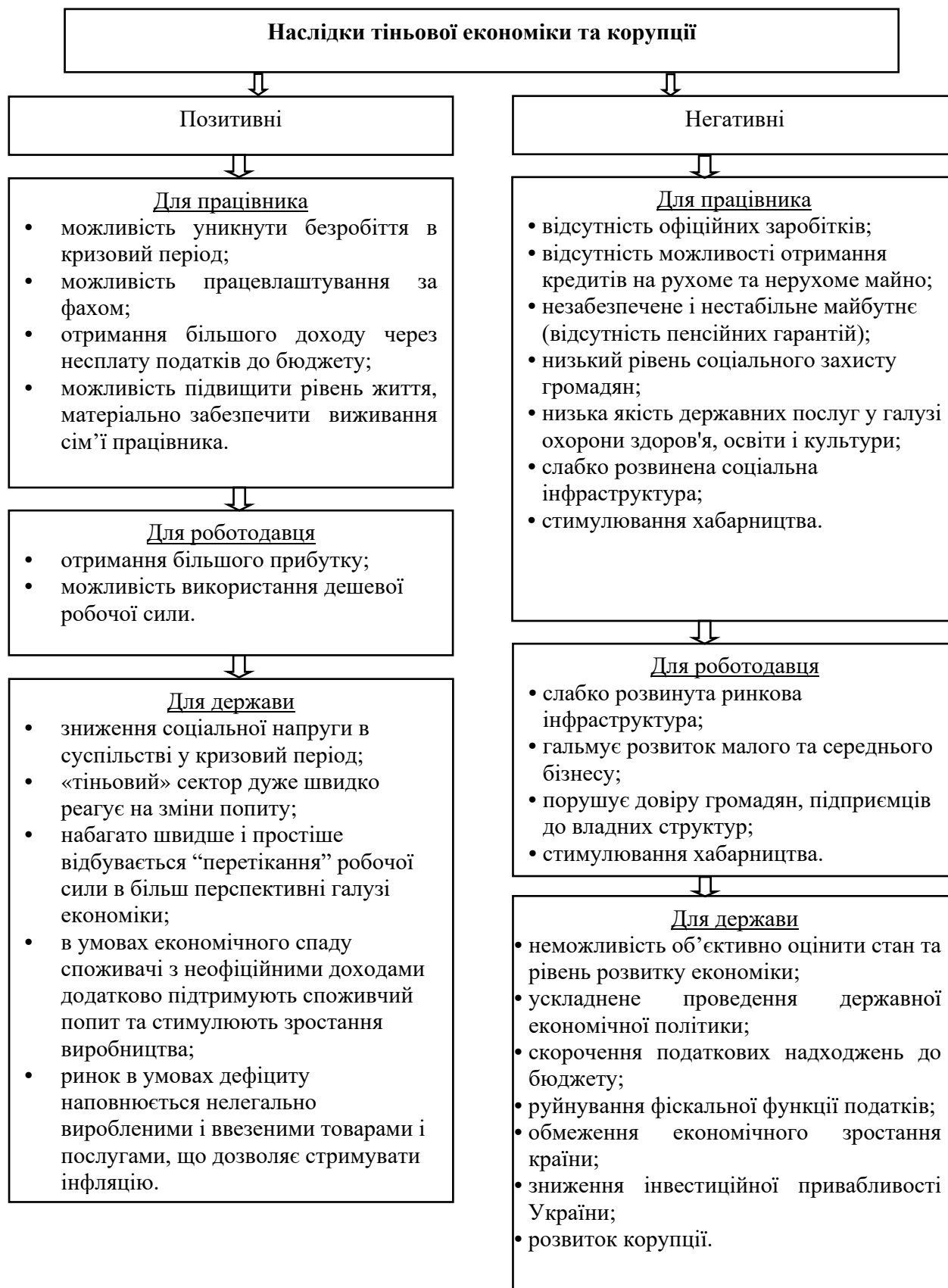


Рис. 4.4. Наслідки тінізації трудових відносин для працівників, роботодавців і держави

Примітка. Схему розроблено Гунько В.І.

неформально зайнятих працівників не зараховується до трудового стажу. Нерідко прихована зайнятість набуває примусового характеру, особливо коли працівники змушені виконувати додатковий обсяг робіт. У результаті збільшується захворюваність, погіршується якість робочої сили, руйнується психологія людини-працівника.

Вирішуючи питання подолання тіньової економіки, варто звернути увагу на сфери зайнятості, в яких виникають порушення етичних відносин. Такі відносини відбуваються між керівниками та підлеглими (мобінг – моральне переслідування на робочому місці; обдурювання начальників; непотизм – влаштування родичів); між співробітниками (крадіжка ідей, конфлікти); між службовцями, працівниками фірм, організацій, установ та клієнтами (нечемність, хабарництво), між представниками влади, державними службовцями та місцевою громадою (корупція).

Пропонуємо SWOT-аналіз детінізації використання ІІЗН (рис. 4.5). SWOT-аналіз допомагає виявити позитивний та негативний вплив зовнішнього та внутрішнього середовища детінізації використання ІІЗН. До зовнішнього середовища відносимо можливості та загрози детінізації, до факторів внутрішнього середовища – слабкі та сильні сторони детінізації. Виконаний аналіз передбачає виявлення сильних сторін (це існуючі особливості, які містять основу для якогось розвитку), слабких сторін (це існуючі особливості, які ускладнюють умови для розвитку, можливостей (не існуючі, але такі, що можуть виникнути, створитися або бути створені у майбутньому, умови, сприятливі для розвитку) та загроз (не існуючі, але такі, що можуть виникнути, створитися або бути створені у майбутньому, умови, несприятливі і навіть небезпечні для розвитку) детінізації використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення.

Позитивний вплив матимуть виявлені сильні сторони та можливості детінізації економіки і, насамперед, детінізації використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення.

До сильних сторін можна віднести таке: 1) суспільство потребує прозорого функціонування державних органів влади на всіх рівнях; 2) середній клас та малий бізнес зацікавлені в

детінізації економіки та використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення; 3) в Україні є управлінці, науковці, освітяни, інтелігенція, які в змозі розпочати детінізацію використання ІІ; 4) ми маємо позитивний досвід інших розвинутих країн щодо ефективного функціонування прозорої економіки.



Рис. 4.5. SWOT-аналіз детінізації використання ІІЗН

Примітка. Розроблено Гунько В.І.

Чинниками сприяння детінізації використання ІПЗН є: 1) поширення публічної дискусії щодо етики влади, детінізації та антикорупції; 2) антикорупційні процеси у державній виконавчій владі (хоча б їх декларація на папері); 3) наявність досвіду країн, які успішно долають корупційні явища; 4) антикорупційні інформаційні програми; 5) вдосконалення законодавчої бази, розв'язання проблеми правового захисту авторського права творців; 6) участь у грантових програмах; 7) включення України в євроінтеграційні процеси, зокрема у сфері науки, культури, освіти, технологій; 8) незалежність ЗМІ; 9) активний розвиток масових комунікацій, використання Інтернет-ресурсу.

Проте у боротьбі з явищами тінізації використання ІПЗН вагомий вплив мають виявлені чинники негативної дії (слабкі сторони процесів детінізації, виявлені загрози).

Так, слабкими сторонами детінізації ІПЗН виявлено: 1) песимістичне ставлення населення до перспектив подолання тіньової економіки та корупції; 2) надмірний податковий тиск; 3) недосконала нормативно-законодавча база; 4) обмеження матеріально-технічних баз (застаріле обладнання, низька комп'ютеризація, обмежений Інтернет) та обмежені фінансові можливості; 5) неперіоритетність кола етичних проблем та нестійкі моральні принципи; 6) низький рівень оплати праці, що сприяє виправдовуванню проявам корупції; 7) наявність кола потужних сил, які не зацікавлені у прозорих та етичних органах державної влади (або верхівки); 8) тяжіння частини системи до «усталених пріоритетів та звичаїв» (ти мені – я тобі, кумівство) та несприйняття сучасних європейських цінностей.

Серед загроз, що перешкоджатимуть детінізації використання ІПЗН, треба, на наш погляд, виокремити такі чинники: 1) непередбачуваність та інертність дій Верховної Ради України, державних органів влади в питаннях удосконалення законодавства, що стосується детінізації національної економіки; 2) несприйняття громадянами реформаторських програм через низьку правову та політичну культуру; 3) обмеженість фінансових коштів на зазначені цілі; 4) низький рівень протидії корупції на морально-психологічному рівні свідомості громадян: зневіра людей у будь-

яких реформах, програмах тощо; 5) відсутність критичної маси лідерів та ефективних управлінців.

Вважаємо, що процеси детінізації залучення частини ПЗН мають відбутися, насамперед, у функціонуванні ринку праці (неоформлені працівники, віртуальна та дистанційна зайнятість), у сфері доходів (приховані заробітні плати та прибутки), у функціонуванні бізнесу (неформальна, підпільна чи кримінальна господарська діяльність); освіті і науці (нелегальне надання інтелектуальних послуг, репетиторство, неофіційна участь у міжнародних наукових проектах).

Подолання механізмів тіньового сектора та детінізації використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення потребує створення сприятливого середовища трудової діяльності за рахунок заходів за такими напрямками:

1) соціально-економічні заходи: оптимізація системи оподаткування, введення гнучких та привабливих податкових ставок; забезпечення гідного рівня заробітної плати; стимулювання розвитку підприємництва та бізнесу; впровадження державних доплат (пільг) підприємствам пропорційно їхнім внескам до бюджету; створення «соціальних пакетів» для працівників легальних підприємств та ін.;

2) політично-культурні заходи: визнання тіньової економіки та корупції дуже небезпечними явищами; систематичне переконування громадян, що будь-який прояв тіньового використання інтелектуального потенціалу та корупції є злом; етичне лідерство, пропагування етичних прикладів поведінки; організація залучення громадськості та моніторингу;

3) організаційно-управлінські: створення «полегшених» умов для відкриття власної справи; державне стимулювання легальних підприємств у напрямку модернізації праці; впровадження на всіх рівнях господарювання ясних процедур, які виключають суб'єктивізм у діях службовців, підприємців і працівників; вдосконалення судової системи; побудова етичної культури організації, етичне управління людськими ресурсами; санкції для індивідуальних дії; постійний фінансовий моніторинг та аналіз економіки з метою виявлення нових та вдосконалених форм

тіньових процесів; розробка теоретичних підходів боротьби з тіньовою економікою на рівні спеціалізованих установ та навчальних закладів;

4) нормативно-законодавчі: забезпечення державою процесу створення додаткових робочих місць; розробка механізму висвітлення звітних документів про напрямки використання податкових надходжень; створення ясних засад функціонування організації та прозорих процедур; створення документів та структур, які безпосередньо займаються питаннями етики в організації; зміцнення правоохоронних органів та створення відповідної законодавчої бази.

Проаналізуємо кожен із шляхів детінізації використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення за вказаними секторами: соціально-економічні, політично-культурні, організаційно-управлінські, нормативно-законодавчі.

В економіці, яка переживає кризовий стан, повинна здійснюватися стимулююча податково-бюджетна політика, яка передбачає зменшення податкових ставок, а також покращення систем оподаткування, ввести гнучкі та привабливі податкові ставки. Зменшене податкове навантаження малого та середнього бізнесу сприятиме його розвитку, а також економічному зростанню в цілому в країні. При цьому збільшиться кількість платників податків, а отже, і зростуть податкові надходження до бюджету, а тому і доходи державного бюджету будуть зростати. Зменшення оподаткування дозволить підприємцям інвестувати кошти в розвиток виробництва, а саме: придбання нового обладнання, розробку нових технологій, інноваційний розвиток підприємств, створення нових видів сучасної і якісної продукції. Практика та досвід багатьох розвинутих країн світу доводять позитивне використання прогресивної системи оподаткування, за якої бідні платять менше, а багаті більше, існує податок на розкіш.

Урядом нашої країни зроблена важлива справа – прийняття Податкового кодексу України, незаперечними перевагами якого є єдиний підхід до встановлення податків та зборів та визначення на законодавчому рівні усіх обов'язкових елементів податку, загальність оподаткування – кожна особа зобов'язана сплачувати

встановлені цим Кодексом, законами з питань митної справи, податки та збори, платником яких вона є згідно з положеннями цього Кодексу; рівність усіх платників перед законом, стабільність оподаткування, рівномірність та зручність сплати. Але Податковий кодекс має і ряд недоліків, а саме: малий бізнес переважно отримує або збільшені платежі, або необхідність переходити на звичайну систему оподаткування. При цьому у Кабміні впевнені, що завдяки нововведенням у бюджеті з'являться додаткові 66 млн. грн. Експерти ж говорять про сотні тисяч офіційно безробітних.

Забезпечення гідного рівня заробітної плати повинно здійснюватися шляхом підвищення прожиткового мінімуму, регулювання рівня мінімальної заробітної плати, підвищення стандартів оплати праці працівників бюджетної сфери, насамперед, освітян, науковців, дослідників, медичних працівників тощо. Адже забезпечене і заможне суспільство має намір задовольняти не лише фізичні, а й духовні потреби, а також здатні до творчої праці та інноваційної діяльності. Орієнтир на низьку оплату праці веде до знецінення головного ресурсу суспільства – людських можливостей, фізичних і розумових здібностей, до деградації суспільства в цілому. Низькі заробітні плати та низький рівень життя населення призводять до низької мотивації праці, зниження продуктивності праці, зменшення обсягів виробництва, відтоку робочої сили за кордон.

Стимулювання розвитку підприємництва та бізнесу відносимо до важливої складової детінізації використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення, тому що здорова конкуренція та рівні можливості підприємців спонукають їх до розвитку власних підприємств, додаткових інвестицій у виробництво та бізнес, а отже, інвестиції в розвиток персоналу, підвищення кваліфікації, на проведення науково-практичних семінарів. Тобто відбувається розвиток ІІІ зайнятого населення.

Необхідно ввести державне стимулювання підприємств, що працюють у напрямку модернізації праці та впроваджують інноваційну діяльність шляхом пільгового оподаткування, введення пільг щодо сплати зборів за дії, пов'язані з охороною прав на винаходи, корисні моделі, промислові зразки, топографії

інтегральних мікросхем та знаки для товарів і послуг, а також нематеріальне стимулювання у вигляді державних нагород, відзнак тощо.

Створення привабливих «соціальних пакетів» для працівників підприємств офіційного (легального) сектора економіки допоможе підвищити добробут зайнятого населення, отже, спонукатиме персонал до творчої діяльності.

Визнання тіньової економіки та корупції дуже небезпечними явищами на всіх рівнях економіки, від окремих працівників, колективів підприємств до населення країни та національного господарства в цілому дозволить змінити менталітет нашого суспільства і позбутися усталених понять на зразок: «якщо не я, то інші», «а чим я гірший інших», «від мене одного нічого не залежить», «інші чинять гірше». Якщо кожна людина буде більш відповідальною, принциповою, чесною та свідомою, то це дозволить легалізувати діяльність бізнесових структур, офіційне працевлаштування працівників, фіксування усіх комерційних операцій, що сприятиме надходженню до державного бюджету, підвищенню ВВП у країні, економічному зростанню в цілому.

Варто систематично переконувати громадян, що будь-який прояв тіньового використання усіх виробничих ресурсів, в тому числі й інтелектуального потенціалу та корупції, є злом, шляхом проведення соціальної реклами в ЗМІ, розташуванням інформації на біг-бордах, тематичних семінарів та конференцій серед членів колективів, громадських організацій, студентів, молоді та інших груп людей. Запровадження етичного лідерства, пропаганда прикладів етичної поведінки, побудова етичної культури організації, етичне управління людськими ресурсами, етична поведінка управлінців вищих ланок мають стати прикладом для працівників, колег, зайнятого населення в цілому. Необхідно створити етичний кодекс в цілому та зокрема на кожному підприємстві, в кожній організації. Організація залучення громадськості та моніторингу діяльності підприємств спонукатиме останніх працювати максимально відкрито без приховування доходів та матеріальних ресурсів. Разом з тим головною умовою мотивації працівників до зайнятості в легальному секторі

економіки залишається створення спрощеного механізму відкриття власної справи.

З метою виключення суб'єктивізму у діях службовців, підприємців і працівників слід впроваджувати на всіх рівнях господарювання ясні процедури їх виконання. Для цього необхідно створити розгорнуті інформаційно-довідкові бюлетені, стенди, інтернет-сторінки, комп'ютерні бокси для отримання необхідних даних та інформації.

Проведення постійного фінансового моніторингу та аналізу економіки з метою виявлення нових та вдосконалених форм тіньових процесів дозволить підвищити ефективність детінізації використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення. Необхідно вводити штрафні санкції як для індивідуальних, так і для суспільних дій, що порушують легальне використання ІП.

Важливим вважаємо розроблення теоретичних підходів боротьби з тіньовою економікою на рівні спеціалізованих установ та навчальних закладів. Необхідно теоретично обґрунтувати основні підходи детінізації використання ІП зайнятого населення зокрема та подолання тіньового сектору в економіці загалом. Це дасть змогу створити ефективні практичні рекомендації на шляху боротьби з корупцією та тіньовою економікою.

Створення ефективного законодавства та контролю стосовно сплати податків й здійснення легальної прозорості діяльності суб'єктами господарювання відносимо до одного з принципово дієвих засобів детінізації. Щодо податків, то новостворений Податковий кодекс на практиці не сприяє стимулюванню розвитку економіки в країні. Говорячи про податки, потрібно враховувати таке: по-перше, чим вищі податки, тим менші доходи; по-друге, податкова система повинна виконувати не лише фіскальну функцію, а й повинна стимулювати економіку, давати можливість заробити, щоб потім було що утримувати з підприємців; по-третє, Податковий кодекс повинен стимулювати національне виробництво. Сьогодні ж закон порушують усі господарюючі суб'єкти, відмінність лише в частці, яка знаходиться в тіні: у одних це 90%, а у інших – 10%.

Зміни в оподаткуванні відносимо до обов'язкової умови детінізації економіки. В усіх країнах детінізація відбувається шляхом «податкової амністії», за якої підприємці мають можливість повернути гроші за зниженою податковою ставкою. Але в нашій країні може виникнути ряд проблем з легалізацією ряду доходів (доходи від протизаконної діяльності, хабарі державних службовців, тіньові доходи підприємців).

Наступним кроком детінізації використання ІПЗН є забезпечення державою процесу створення додаткових робочих місць. Це дозволить уникнути безробіття, нелегального та неофіційного працевлаштування, а також сприятиме покращенню добробуту працівників, надходженню коштів до бюджету у вигляді відрахувань до бюджету, зростанню ВВП у країні.

Розроблення механізму висвітлення звітних документів про напрямки використання податкових надходжень, створення ясних засад функціонування організації та прозорих процедур, створення документів та структур, які безпосередньо займаються питаннями етики в організації сприятимуть, прозорому, ефективному, повноцінному використанню інтелектуального потенціалу працівників.

Створення прозорого, етичного та ефективного економічного середовища може статися виключно за умови синхронних дій багатьох суб'єктів: працівників і роботодавців; споживачів і підприємців; законодавців; інститутів правозахисної системи; адміністрації; суб'єктів, що мають вплив на формування суспільної думки; територіальної громади.

Людам властиво надавати перевагу доходам сьогодні замість стабільності у майбутньому. Це стосується і більшості молодих людей (головних носіїв інтелектуального потенціалу нашої країни), яким властиво жити одним днем за умов, коли складно і майже неможливо на сучасному етапі соціально-економічного розвитку в Україні планувати своє життя на майбутнє. Люди втрачають довіру до влади та профспілкових організацій, що покликані захищати інтереси свого населення. Працівники не мають можливості на отримання якісних освітніх, медичних послуг. Криза на ринку праці взагалі торкається і використання та розвитку інтелектуального потенціалу. Через низьку оплату праці втрачається інтерес до

підвищення інтелекту, тому масово відмічається формальне ставлення до отримання освіти та застосування набутих знань. Більшість молодих людей стає в «чергу за дипломом», а це є руйнівним в цілому для країни: знижується реальна освіченість населення (низький рівень освітніх послуг та низька мотивація отримання якісної освіти), при цьому кількість отримуваних дипломів про вищу освіту, кандидатів та докторів наук зростає.

Для національної економіки в цілому важливим є вихід із тіньової економіки, здійснення детінізації використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення. Чим більш офіційною буде економічна діяльність, тим більші вигоди матимуть представники усіх рівнів економіки. Економічне зростання країни сприятиме інноваційному розвитку економіки, надасть додаткові можливості для людського розвитку, як однієї із складових добробуту населення.

Серед усього іншого детінізація підтримується завдяки надзвичайно розповсюдженому явищу, яке набуло загрозливих форм – корупції: за даними «Трансперенсі Інтернешнл», Україна у 2010 році посіла 134 місце у світовому рейтингу за індексом сприйняття корупції, що визначався у 178 країнах світу; понад вісімдесят п'ять відсотків наших громадян мають справу з хабарництвом як суспільним явищем [19].

З огляду на тематику дослідження, подолання корупції [18] бачимо у застосуванні низки принципів, дотримання яких вважаємо необхідним на всіх рівнях ієрархії регулювання національною економікою: прозорості; нетерпимості до корупції; залучення соціального діалогу; передбачуваності; фаховості; звітності.

Принцип прозорості – це ясні та зрозумілі дії, завдяки оприлюдненню засад функціонування та інформування про актуальні та важливі справи. Принцип передбачає вільний доступ до інформаційного ресурсу; чіткий опис послуг, які надаються господарською одиницею; розробку системи внутрішнього сповіщення на підприємстві, в регіоні, державі; створення та розвиток мережі інформаційних стендів, яка забезпечує ефективний та зручний доступ до інформації; чітку нормативно-правову базу.

Принцип нетерпимості до корупції полягає в тому, що підприємці та працівники діють етично та протидіють корупції, а влада ясно декларує, що вона проводить політику протидії корупції та заохочує детінізацію економіки. Цей принцип передбачає розробку та впровадження етичного кодексу працівників, службовців, підприємців, органів місцевого самоврядування; проведення широкомасштабної інформаційної акції на тему відсутності терпіння корупції на всіх рівнях економіки, розробку плану та проведення навчань для працівників, службовців у сфері етики публічного життя, розробку процедур поведінки у випадку порушення норм кодексу.

Принцип залучення зводиться до того, що на підприємствах, у регіонах ведеться суспільний діалог; працівники і підприємці сприяють виникненню об'єднань громадян, які беруть участь у розв'язанні проблем, пов'язаних з детінізацією. Принцип передбачає розробку та впровадження програми співпраці із неурядовими організаціями; створення “мапи активності” неурядових організацій у регіонах із зазначенням сфери їхньої діяльності, суспільну освіту у сфері економіки, правознавства та етики, створення умов для діалогу та співпраці з бізнесовими організаціями, законодавчу ініціативу громадян.

Принцип планомірності у своїй методологічній базі передбачає, що працівники, службовці мають можливість участі у формуванні планів розвитку підприємства, регіону, держави. Принцип передбачає розробку стратегії суспільно-економічного розвитку, а також інформаційного матеріалу, який пояснює працівникам і службовцям цю стратегію; розробку багаторічного фінансового плану та багаторічного інвестиційного плану, а також матеріалу, який пояснює ці плани; введення сталих термінів проведення зборів трудових колективів, розміщення ключових рішень (бюджет, дотації, бізнес-план, оплата праці, мотивація працівників), річних звітів організаційних одиниць.

Принцип фаховості полягає в тому, що завдання виконують компетентні особи, співробітники, які вміють ефективно використовувати засоби, існуючі методи покращення щодо надання послуг. Цей принцип передбачає впровадження процедури відбору

на кожен вакансію (проведення конкурсу на заміщення керівних посад); впровадження системи постійного покращення функціонування підприємства, установи, організації, яка опирається на якісні показники; впровадження системи оцінювання працівників та підвищення кваліфікації, яка складається із навчань та самовдосконалення; тематичні семінари.

Принцип звітності стосується діяльності суб'єктів господарювання, яка має вимірюватися та фіксуватися, особливо у сфері фінансів, визначаючи відповідальність окремих людей, задіяних у цій діяльності. Цей принцип передбачає щорічний бюджетний довідник для працівників, службовців, населення; вимірювання результативності проектів та програм, що реалізуються.

Зауважимо, що процес детінізації інтелектуальної діяльності з урахуванням наданих пропозицій та визначених принципів не може бути разовим заходом, він потребує постійного дослідження і контролю з боку держави, залучення матеріалів мотиваційного моніторингу, постійного аналізу причин недовикористання та неефективного використання ІІЗН.

4.4 Забезпечення якісного освітньо-професійного розвитку населення регіонів

На початку нового століття Україна, рухаючись шляхом ринкових реформ, особливо гостро відчула на собі не тільки наслідки демографічної та всеохоплюючої економічної кризи, а й могутній неоднозначний вплив зовнішніх чинників – глобалізації, міжнародної конкуренції, світової економічної кризи. Як ніколи раніше, стало зрозумілим, що досягти цілей стійкого економічного зростання, прогресивного соціального розвитку, побудови конкурентоспроможної держави, руху до економіки знань, неможливо без формування справжньої інтелектуальної еліти, команди професіоналів на будь-якому рівні господарювання, без вагомих конкурентних переваг в освітньо-професійному розвитку населення та інноваційній культурі зайнятого населення.

Стратегічні завдання модернізації економіки України та суспільства вимагають кардинальних змін у підходах до інтелектуального розвитку населення, потребують оновлення концепцій освіти, професійного навчання, пошуку можливостей широкого оволодіння інноваційною культурою. Становлення в розвинених країнах світу економіки знань, інформаційного суспільства підштовхує до усвідомлення того, що пошук невикористаних резервів, оптимальних шляхів для ефективного довгострокового розвитку України слід вести у площині визнання теорії людського капіталу та реального запровадження її провідних положень у практику ринкових перетворень заради зміцнення конкурентоспроможності вітчизняної економіки, забезпечення якісного людського розвитку.

Звертання до світової статистики засвідчує, що перспективи розвитку та реалізації інтелектуального потенціалу зайнятого населення мають бути пов'язані передусім з інноваційними змінами в освітньо-професійному розвитку населення України.

Як відомо, важливими складовими конкурентоспроможності економіки країн у міжнародних порівняннях визнано інноваційну спроможність та технологічну готовність. За цими показниками Україна представлена у декількох міжнародних доповідях та індексах, серед яких:

- Глобальний індекс конкурентоспроможності (ГІК) Всесвітнього економічного форуму у Давосі;
- Індекс економіки знань (ІЕЗ) Інституту Світового банку;
- Загальний інноваційний індекс (ЗІІ) Європейського інноваційного табло, що оцінюється компанією EuroINNO за підтримки Єврокомісії.

Інтегральним показником конкурентоспроможності країн слугує Глобальний індекс конкурентоспроможності, який узагальнює експертні оцінки понад 1300 незалежних експертів із різних країн і сфер діяльності та дані офіційної статистики країн. Формуючись на основі розрахунку 12 додаткових індексів, згрупованих у три групи залежно від домінування факторів

розвитку країн, він відносно переконливо систематизує дані щодо базових умов розвитку, факторів-каталізаторів (підвищувачів ефективності) та факторів інновацій і розвитку. За даними останнього звіту Всесвітнього економічного Форуму про глобальну конкурентоспроможність 2010-2011 рр., Україна посідає лише 89-е місце серед 133 країн (для порівняння у 2009-2010 рр. було 82-е місце, у 2008-2009 рр.– 72-е місце) [27]. Зниження рейтингу засвідчує, що в інших країнах швидше йдуть реформи у сфері освіти, технологій, інноваційного розвитку.

Аналіз довів, що упродовж тривалого періоду Україна дуже повільно переходить від стадії розвитку, керованої факторами «дешева сировина» та «некваліфікована робоча сила», до стадії розвитку, керованої ефективністю – «ефективність ринків та інституцій», «захищеність власності» тощо.

За результатами аналізу, за оснащеністю новими технологіями Україна знаходиться на 83-й сходинці у рейтингу 133 країн світу; за індексом «інновації» у рейтинг у 2010-2011 рр. знизився до 63-го місця (рис. 4.6), що спричинено погіршенням показників інноваційної спроможності (37-е місце), якості науково-дослідних інститутів (68-е місце), взаємозв'язків університетів з промисловістю у сфері досліджень і розвитку (72-е місце), державних закупівель новітніх технологій і продукції (112-е місце).

За показником «інновації» Україна за цей час поступилася 11-ма сходинками іншим країнам світу, за інноваційною спроможністю – опустилася на 6 сходинок, за якістю науково-дослідних інститутів – на 20, за видатками на дослідження і розвиток – на 17, за взаємозв'язками університетів з дослідженнями і розвитком – на 23, за державними закупівлями новітніх технологій і продукції – на 58.

Подібний стан речей є прямим свідченням недосконалості системи державного регулювання розвитком соціально-трудового потенціалу, нездатності системи управління реагувати навіть на усталені тренди, що вказують на погіршення ситуації.



Рис. 4.6. Рейтинги України за складовими Глобального індексу конкурентоспроможності (2010-2011 рр.)

Примітка. Побудовано за джерелом [27].

Зрушення на сходинку нижче в частині наявності вчених та інженерів, як і кількості патентів, отриманих у США, зайве підкреслює відмічену обставину, засвідчуючи як наявність потенційних можливостей до позитивних зрушень, так і відсутність стимулів активізувати інноваційну активність, що позначається не лише на показниках Глобального індексу конкурентоспроможності, а й на низці суміжних показників, один з яких – Індекс економіки

знань. Уявлення про динаміку складових індексу «інновації» для України дає табл. 4.4.

Таблиця 4.4

**Динаміка складових індексу «інновації»
для України (2008-2011 рр.)**

Показники	2008-2009 рр.		2009-2010 рр.		2010-2011 рр.	
	рейтинг (134 країн)	бал (1-7)	рейтинг (133 країн)	бал (1-7)	рейтинг (134 країн)	бал (1-7)
Інновації	52	3,4	62	3,21	63	3,11
Інноваційна спроможність	31	3,8	32	3,7	37	3,5
Якість науково-дослідних інститутів	48	4,2	56	3,9	68	3,6
Видатки компаній на дослідження і розвиток	52	3,3	68	3,0	69	3,0
Взаємозв'язки університетів з промисловістю у сфері дослідження	49	3,6	64	3,5	72	3,5
Державні закупівлі новітніх технологій і продукції	54	3,7	85	3,3	112	3,1
Наявність вчених та інженерів	54	4,4	50	4,4	53	4,3
Кількість патентів, отриманих у США (на 1 млн. населення)	65	0,3	64	0,5	64	0,4

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [27].

Індекс економіки знань оцінюється Інститутом Світового банку шляхом узагальнення результатів різних міжнародних експертних обстежень та офіційної статистики зі 109 структурних та якісних показників і формується з таких індексів: економічний та інституційний режим для інновацій; інноваційна система; освіта та професійні навички населення; інформаційно-комунікаційна інфраструктура. Україна за цим індексом посідає 51-е місце серед 146 країн (див. табл. 4.5)

Таблиця 4.5

**Індекс економіки знань в деяких країнах
Європи (2009-2010 рр.)**

	Індекс економіки знань	Місце країни у рейтингу	Місце країни за складовими індексу			
			Економічні стимули інституції	Інноваційна система	Освіта і людські ресурси	Інформаційно-комунікаційні інфраструктура
Данія	9,52	1	2	5	1	9
Швеція	9,51	2	8	2	7	2
Фінляндія	9,37	3	10	3	3	16
Великобританія	9,10	7	12	11	15	6
Німеччина	8,96	12	14	18	19	5
Естонія	8,42	21	20	36	22	12
Ізраїль	8,01	26	26	9	42	39
Литва	7,77	31	31	45	17	29
Польща	7,41	37	37	38	29	42
Румунія	6,43	47	45	60	48	54
Україна	6,00	51	80	56	26	62
Росія	5,55	60	127	41	38	54
Туреччина	5,55	61	44	55	87	75
Казахстан	5,05	72	70	92	39	79
Білорусь	4,93	73	137	58	30	80

Примітка. Складено і розраховано за джерелом [27].

За рівнем освіти та якістю людських ресурсів Україна оцінена 26-ю позицією (близько до позицій Естонії, Польщі, Білорусі), за інноваційною системою 56-ю (близько до позицій Литви, Румунії, Туреччини, Білорусії), за розвитком інформаційно-комунікаційної інфраструктури 62-ю (близько до позицій Румунії, Росії), за економічними стимулами та інституціями – 80-ю позицією (близько до позиції Казахстану) 146-ти позиційної рейтингової шкали (рис. 4.7).

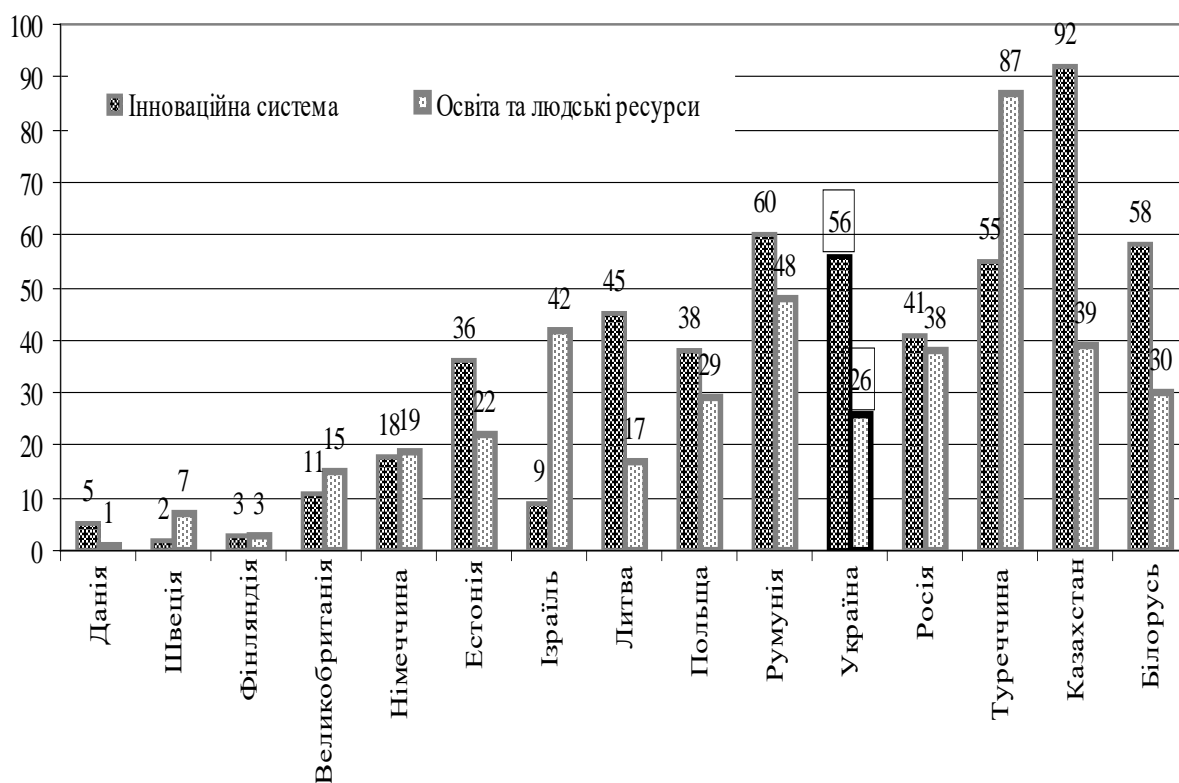


Рис. 4.7. Рейтинги України серед країн Європи за індексами «інноваційна система» та «освіта і людські ресурси»

Примітка. Побудовано за даними табл. 4.4 та табл. 4.5.

З огляду на рис. 4.7, можна дійти висновку, що переважна більшість позицій вказують на наявність невикористаних резервів, які бажано віднайти та застосувати, користуючись перевагами позиції «освіта та людські ресурси». За допомогою загального інноваційного індексу Європейського інноваційного табло у 2010 р. зіставляється спроможність країн Євросоюзу, США, Японії та деяких інших країн здійснювати інновації, користуючись оцінкою людських ресурсів, відкритості та привабливості дослідницької системи, фінансових можливостей, рівня інвестиційної активності підприємств, партнерства, інтелектуальної власності, економічної ефективності. Оцінки згруповано у три блоки – «система ресурсного забезпечення», «інноваційна активність підприємств», «результативність науково-технічної та інноваційної діяльності». Зауважимо, що за інноваційним індексом Україна знаходиться в останній, четвертій групі – групі країн, які вимушені

«наздоганяти» (рис. 4.8), знаходячись на рівні Росії, Болгарії, Хорватії. Відставання від інших країн складає: від країн «лідерів» – близько 3-х разів, країн «послідовників» – близько 2-х разів, країн з «помірними» інноваціями – близько 1,5 рази.

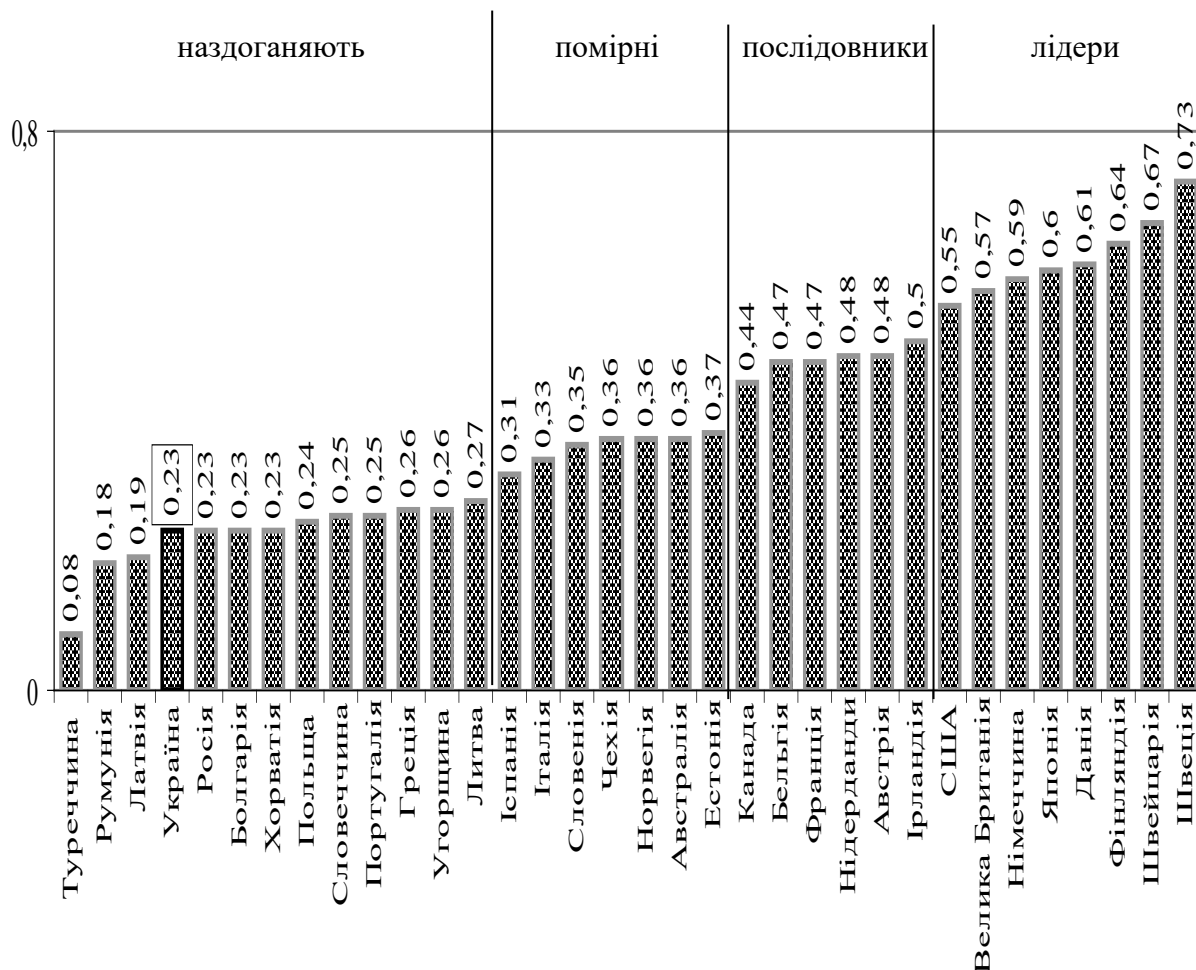


Рис. 4.8. Упорядкування деяких країн світу за значення «Загального інноваційного індексу»

Примітка. Побудовано за джерелом [27].

Враховуючи окреслене, можна стверджувати, що подальші перспективи прогресивного соціально-економічного розвитку слід пов'язувати зі змінами показника «освіта та людські ресурси». Йдеться передусім про підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня населення, підвищення інноваційної активності працівників, що відкрило б нові можливості для піднесення конкурентоспроможності виробництва товарів та послуг, дозволило б вивести

країну у коло конкурентоздатних держав світу, забезпечило б суспільству добробут, якого воно заслуговує.

Вивчення стану освіти зайнятого та безробітного населення, гендерних ознак освіти засвідчує, що рівень освіти економічно активного населення України у віці 15-70 років є досить високим: 25,8% (кожен четвертий) цієї категорії населення має повну вищу освіту (майже кожен четвертий), 20,5% – неповну вищу освіту (майже кожен п'ятий), 44,9% (майже половина) – повну загальну середню освіту [25, с. 60-62] (див. табл. 4.6). Близьким до цього за рівнем освіти є розподіл, який стосується як зайнятих, так і безробітних. Дещо інша картина спостерігається з урахуванням гендерного аспекту. Серед чоловіків вищу, як і неповну вищу, освіту мають на 5% менше економічно активних, ніж серед жінок, але майже на 15% більше тих, хто має повну загальну середню освіту. То ж за цим показником випереджаючі позиції мають жінки. Щодо поселень (міських, сільських), то випереджаюче місце належить мешканцям міст, де майже на 22% більше економічно активного населення з повною вищою освітою, на 10% – з неповною вищою освітою, та на 20% менше (порівняно з сільською місцевістю) тих, хто має повну загальну середню освіту.

Отже, в міських поселеннях концентрується більша частина економічно активного населення з вищою освітою – повною та неповною.

Моніторинг показав, що за 10 останніх років серед економічно активного населення віком від 15 до 70 років на 31,5% (майже на третину) збільшилася частка тих, хто має повну вищу освіту, на 73,9% (майже на дві третини) – тих, хто має повну загальну середню освіту [25, с. 143] (див. табл. 4.7). З нашої точки зору, це є свідченням суттєвих зрушень щодо можливостей доступу населення до освіти з точки зору можливостей отримання диплома чи атестата безвідносно до якості здобутої освіти, якщо мати на увазі лише наведені дані.

Таблиця 4.6

Структура зайнятості населення України за показником рівня освіти

	Усього		Зайняті		Безробітні		Жінки		Чоловіки		Міські населення		Сільська місцевість	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
Усе населення	22051,6	20266,0	91,9	1785,6	8,1	10694,8	48,5	11356,8	51,5	15083,9	68,4	6967,7	31,6	
Мають повну вищу освіту	5693	5303,1	93,2	389,9	6,8	3046,6	53,5	2646,4	46,5	4959,7	87,1	733,3	12,9	
Мають базову вищу освіту	231,4	197,5	85,4	33,9	14,6	130,8	56,5	100,6	43,5	151,3	65,4	80,1	34,6	
Мають неповну вищу освіту	4528,1	4190,9	92,6	337,2	7,4	2704,9	59,7	1823,2	40,3	3495,8	77,2	1032,3	22,8	
Мають повну загальну середню освіту	9895,3	8998,2	90,9	897,1	9,1	4043,9	40,9	5851,4	59,1	5902,2	59,6	3993,1	40,4	
Мають базову загальну середню освіту	1604,2	1476,8	92,1	127,4	7,9	714,6	44,5	889,6	55,5	554,5	34,6	1049,7	65,4	
Мають початкову загальну освіту або не мають освіти	99,6	99,5	99,9	0	0,0	54	54,2	45,6	45,8	20,4	20,5	79,2	79,5	
Відносні показники (%)														
Усе населення	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Мають повну вищу освіту	25,8	26,2	21,8	21,8	21,8	28,5	23,3	23,3	23,3	32,9	32,9	10,5	10,5	
Мають базову вищу освіту	1,0	1,0	1,9	1,9	1,9	1,2	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,1	1,1	
Мають неповну вищу освіту	20,5	20,7	18,9	18,9	18,9	25,3	16,1	16,1	16,1	23,2	23,2	14,8	14,8	
Мають повну загальну середню освіту	44,9	44,4	50,2	50,2	50,2	37,8	51,5	51,5	51,5	39,1	39,1	57,3	57,3	
Мають базову загальну середню освіту	7,3	7,3	7,1	7,1	7,1	6,7	7,8	7,8	7,8	3,7	3,7	15,1	15,1	
Мають початкову загальну освіту або не мають освіти	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,5	0,4	0,4	0,4	0,1	0,1	1,1	1,1	

Примітка. Складено та розраховано за джерелом [25; с. 60-62]

Таблиця 4.7

Динаміка зайнятості населення України за показником рівня освіти

	2000	2005	2008	2009	2010	2010 р. у % до 2000 р.
	тис. осіб	тис. осіб	тис. осіб	тис. осіб	тис. осіб	
Економічно активне населення у віці 15-70 років	22830,8	22280,8	22397,4	22150,3	22051,6	96,6
Мають повну вищу освіту	4328,3	4687,2	5206,3	5507,5	5693,0	131,5
Мають базову вищу освіту	4733,5	447,6	274,2	214,1	231,4	4,9
Мають неповну вищу освіту	5556,8	4934,4	4758,8	4691,6	4528,1	81,5
Мають повну загальну середню освіту	5688,6	9600,3	10131,1	9884,4	9895,3	173,9
Мають базову загальну середню освіту	2141	2374	1880,0	1734,2	1604,2	74,9
Мають початкову загальну освіту або не мають освіти	382,6	237,3	147,0	118,5	99,6	26,0
Відносні показники (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Усе населення	19,0	21,0	23,2	24,9	25,8	136,2
Мають повну вищу освіту	20,7	2,0	1,2	1,0	1,0	5,1
Мають базову вищу освіту	24,3	22,1	21,2	21,2	20,5	84,4
Мають неповну вищу освіту	24,9	43,1	45,2	44,6	44,9	180,1
Мають повну загальну середню освіту	9,4	10,7	8,4	7,8	7,3	77,6
Мають базову загальну середню освіту	1,7	1,1	0,7	0,5	0,5	27,0
Мають початкову загальну освіту або не мають освіти	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	103,5

Примітка. Складено та розраховано за джерелом [25; с. 143].

Стосуючись усього економічно активного населення, виявлена динаміка не могла не позначитися на професійних групах (стратах) (див. табл. 4.8). Так, за період 2000-2010 рр. на 11,1% зросла кількість законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів верхнього рівня управління, що обумовлено суттєвим збільшенням частки тих, хто отримав вищу освіту. На 7,8% збільшилася кількість професіоналів, що, вважаємо, обумовлено щойно згаданою обставиною. На 29,2% зросла кількість працівників сфери торгівлі та послуг, на 35,6% – кількість тих, хто має найпростіші професії або зовсім не має професії, зменшилася на 23% кількість фахівців, майже на скільки ж – технічних службовців, робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного обладнання, кваліфікованих робітників з інструментом, що аж ніяк не пов'язується з «проривом» щодо проаналізованої вище ситуації з рівнем освіти економічно активного населення країни.

Відповідно до наведених даних, наприклад, на одного кваліфікованого робітника сільського господарства припадає в середньостатистичному вимірі 8,9 законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів вищих ланок управління, 15,3 професіоналів, 11,8 фахівців, 2,9 технічних службовців, 10,5 працівників сфери торгівлі та послуг, 21,9 кваліфікованих робітників з інструментом, 13,3 робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного обладнання, 14,3 представників найпростіших професій [25, с. 78] (див. табл. 4.8). Такий розподіл свідчить про відсутність з боку держави належного регулювання процесу підготовки потрібних для економіки країни кваліфікованих кадрів, спонтанний характер задоволення таких потреб. Останнє зайвий раз підкреслює диспропорції у структурі професійних груп, які стосуються не лише зайнятого населення в цілому, але і його поділу за гендерною ознакою та місцем проживання – міські поселення чи сільська місцевість.

Таблиця 4.8

Динаміка структури зайнятості населення за професійними групами (% до зайнятого населення у віці 15-70 років)

	2000	2002	2006	2007	2008	2010	2010 р. у % до 2000 р.	Потреба підпри- ємств на початок 2011 р.	Неста- ча (надли- шок), рази
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) професіонали	7,2	7,3	7,3	7,6	7,7	8,0	111,1	8,9	0,90
фахівці	12,9	12,7	12,2	12,6	13,2	13,9	107,8	15,3	0,91
технічні службовці	15,0	13,6	12,0	11,4	11,8	11,6	77,3	11,8	0,98
працівники сфери торгівлі та послуг	4,2	4,4	3,7	3,6	3,5	3,4	81,0	2,9	1,17
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	11,3	12,6	13,2	13,6	14,4	14,6	129,2	10,5	1,39
кваліфіковані робітники з інструментом	3,0	2,3	1,5	1,3	1,1	1,1	36,7	1,0	1,10
робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	13,3	13,5	12,0	12,6	13,8	11,7	88,0	21,9	0,53
найпростіші професії	15,4	14,7	12,8	12,6	12,9	11,7	76,0	13,3	0,88
	17,7	18,7	25,3	24,7	21,6	24,0	135,6	14,3	1,68

Примітка. Складено та розраховано за джерелом [25; с. 78].

Так, у складі професійної групи законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів вищих ланок управління чоловіків нараховується на 37% більше порівняно з жінками. У складі кваліфікованих робітників з інструментом чоловіків майже у 6,5 рази більше, ніж жінок, у складі робітників з обслуговування, експлуатації та контролю технологічного устаткування – їх майже у 4 рази більше, ніж жінок, що можна пояснити специфікою праці. Натомість серед професіоналів та фахівців чоловіків нараховується вдвічі менше, серед технічних службовців – більш як у п'ять разів менше, ніж жінок.

У сільській місцевості серед кваліфікованих працівників відповідного (аграрного) профілю чоловіків нараховується у 6 разів більше, ніж жінок; серед представників найпростіших професій їх у 5 разів більше порівняно з міськими поселеннями (див. табл. 4.9).

Водночас тут втричі менше представників професійних груп «професіонали», як і «законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери вищих ланок управління», вдвічі менше представників професійних груп «фахівці», «технічні службовці», «кваліфіковані робітники з інструментом» (табл. 4.9).

Відмічені диспропорції вказують, що є невикористані можливості для кращого використання інтелектуального потенціалу населення, оптимізації структури зайнятості як з позицій важкості праці, так і рівня освіти, раціонального формування професійних груп шляхом збалансування освітньо-кваліфікаційних характеристик населення відповідно до стратегічних завдань соціально-економічного розвитку суспільства та інноваційних зрушень в економіці.

Реалізація такої перспективи без збалансування розвитку соціально-трудового потенціалу регіонів України уявляється неможливим. Пошук невикористаних можливостей для інноваційного розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення потребує уважного вивчення показників регіонального людського розвитку (табл. 4.10).

Аналіз засвідчує широкий діапазон розбіжностей у значеннях складових індексу регіонального людського розвитку. Наприклад, для складової «демографічний розвиток» – розбіжність складає 8,8 рази, «умови проживання» – 4,1 рази, «екологічна ситуація» – 3,1 рази тощо. Це не дає підстав зосередити увагу на певному з них, який міг би вважатися домінантним, тому охоплюємо аналізом всі складові, застосовуючи до них систему позначень:

Xdr – значення індексу демографічного розвитку;

Xrp – значення індексу розвитку ринку праці;

Xmd – значення індексу матеріального добробуту;

Xup – значення індексу умов проживання населення;

Xro – значення індексу рівня освіти;

Xoz – значення індексу стану охорони здоров'я;

Xss – значення індексу соціального середовища;

Xes – значення індексу екологічної ситуації;

Xfs – значення індексу фінансування людського розвитку;

IRLR – значення індексу регіонального людського розвитку.

У прийнятій системі позначень, керуючись методами обробки статистичних даних, отримуємо модель опису взаємозв'язку згаданих складових:

$$IRLR=0,901 * Xdr^{0,064} * Xrp^{0,094} * Xmd^{0,080} * Xup^{0,081} * Xro^{0,119} * Xoz^{0,130} * Xss^{0,130} * Xes^{0,101} * Xfs^{0,051} \quad (4.3)$$

Перевірка на адекватність моделі (4.3) статистичним даним (табл.4.10) вказує на можливість використання її для аналізу як достовірної (коефіцієнт кореляції складає 0,98, критерій Фішера – 143; характер розбіжності між статистичними даними та даними, розрахованими за моделлю, вказує рис. 4.9).

Таблиця 4.9

Структура професійних груп зайнятого населення України

	Зайняте населення у віці 15-70 років, %	Жінки (%)	Чоловіки (%)	Міське поселення (%)	Сільська місцевість (%)	Чоловіків відносно жінок (%)	У сільській місцевості відносно міських поселень (%)
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	8,0	6,7	9,2	10,2	3,2	137,3	31,4
професіонали	13,9	17,6	10,2	17,6	5,9	58,0	33,5
фахівці	11,6	15,5	7,8	13,6	7,4	50,3	54,4
технічні службовці	3,4	5,8	1,0	3,9	2,2	17,2	56,4
працівники сфери торгівлі та послуг	14,6	20,2	9,3	16,8	10,1	46,0	60,1
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	1,1	0,9	1,2	0,4	2,5	46,0	625,0
кваліфіковані робітники з інструментом	11,7	3,1	20,1	14,0	6,9	648,4	49,3
робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	11,7	4,8	18,4	12,3	10,6	383,3	86,2
найпростіші професії	24,0	25,4	22,8	11,2	51,2	89,7	457,14

Примітка. Складено та розраховано за джерелом: [25; с. 78].

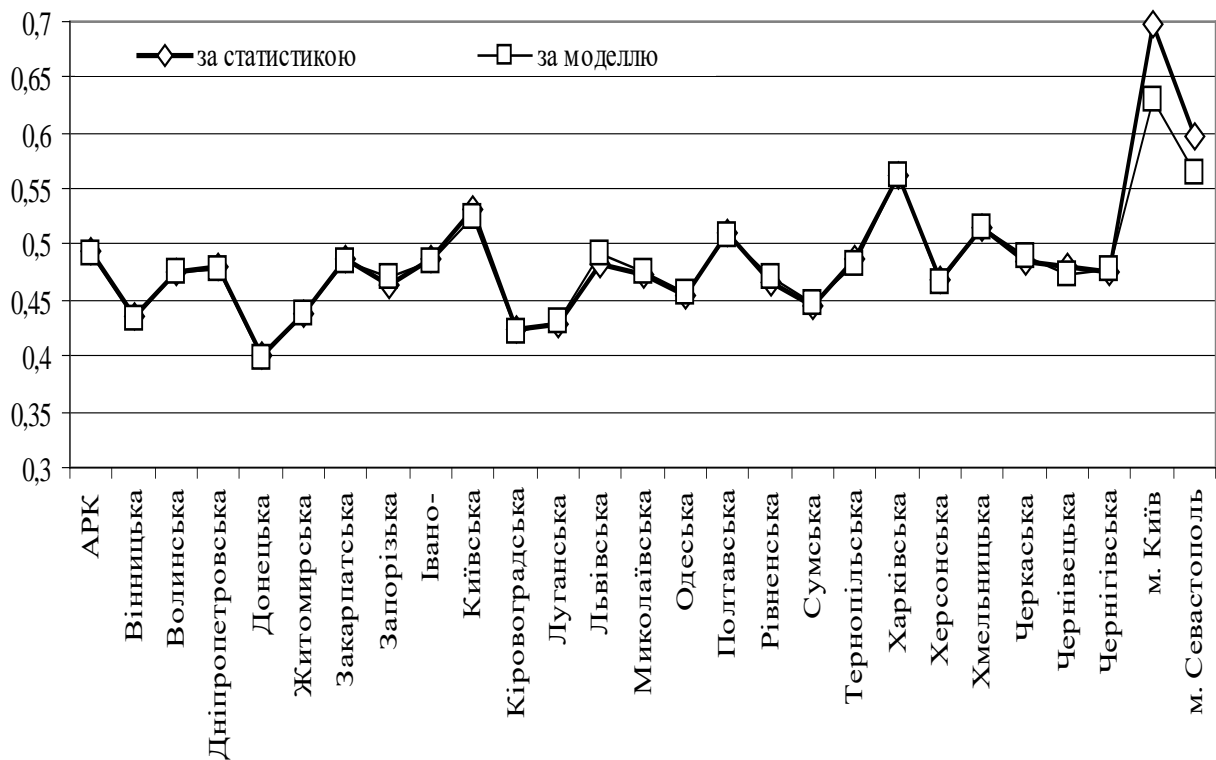


Рис. 4.9. Ілюстрація точності апроксимації статистичних даних щодо індексу регіонального людського розвитку моделлю (4.3)

Аналіз чутливості IRLP до 10%-ї зміни впливових параметрів моделі (4.3) вказує, що за силою впливу останні складають ланцюг (від найбільш впливового до найменш впливового): умови проживання (1,0125); матеріальний добробут (1,0124); рівень освіти (1,0114); розвиток ринку праці (1,0096); екологічна ситуація (1,0090); стан охорони здоров'я (1,0077); соціальне середовище (1,0076); фінансування людського розвитку (1,0061); демографічний розвиток (1,0048).

Отже, з позиції людського розвитку на регіональному рівні найбільш впливовими виявлено умови проживання населення, матеріальний добробут населення та рівень освіти. Знецінення освіти, торкнувшись як загального людського капіталу (загальних знань, навичок, розумових звичок, які люди отримують у системі формальної освіти), так і професійної його частини

Таблиця 4.10

Складові індекси регіонального людського розвитку (2010 р.)

Регіони України (області)	Демографічний розвиток <i>Х_{дт}</i>	Розвиток к ринку праці <i>Х_{ур}</i>	Матеріальні добробут <i>Х_{мд}</i>	Умови проживання населення <i>Х_{ур}</i>	Рівень освіти <i>Х_о</i>	Стан та охорона здоров'я <i>Х_{оз}</i>	Соціальне середовище <i>Х_{сс}</i>	Екологіч а ситуація <i>Х_{ес}</i>	Фінансуєнна людського розвитку <i>Х_{фр}</i>	Індекс регіонального людського розвитку	
										<i>IRLR</i> (стан-ка)	<i>IRLR</i> (модель)
АРК	0,404	0,683	0,362	0,422	0,455	0,548	0,41	0,655	0,565	0,494	0,492
Вінницька	0,381	0,614	0,293	0,217	0,324	0,360	0,625	0,783	0,383	0,435	0,434
Волинська	0,351	0,587	0,344	0,224	0,358	0,556	0,707	0,816	0,375	0,475	0,476
Дніпропетровська	0,170	0,713	0,466	0,407	0,542	0,608	0,413	0,502	0,523	0,48	0,478
Донецька	0,134	0,723	0,558	0,206	0,394	0,464	0,468	0,269	0,445	0,401	0,398
Житомирська	0,259	0,640	0,246	0,193	0,456	0,425	0,541	0,816	0,422	0,438	0,437
Закарпатська	0,155	0,749	0,352	0,290	0,381	0,685	0,705	0,771	0,352	0,488	0,485
Запорізька	0,286	0,620	0,442	0,343	0,526	0,552	0,415	0,532	0,496	0,463	0,471
Івано-Франківська	0,471	0,579	0,363	0,227	0,296	0,683	0,767	0,672	0,382	0,487	0,485
Київська	0,400	0,607	0,530	0,426	0,569	0,563	0,424	0,754	0,519	0,532	0,525
Кіровоградська	0,107	0,690	0,306	0,280	0,413	0,521	0,404	0,706	0,430	0,423	0,421
Луганська	0,202	0,620	0,464	0,210	0,313	0,633	0,426	0,624	0,398	0,428	0,431
Львівська	0,459	0,573	0,357	0,345	0,364	0,536	0,704	0,671	0,380	0,483	0,491
Миколаївська	0,212	0,687	0,408	0,304	0,413	0,556	0,515	0,749	0,446	0,472	0,475
Одеська	0,293	0,729	0,399	0,365	0,533	0,330	0,461	0,652	0,347	0,455	0,456
Полтавська	0,342	0,577	0,474	0,318	0,495	0,609	0,492	0,803	0,498	0,510	0,509
Рівненська	0,266	0,599	0,336	0,228	0,415	0,553	0,662	0,813	0,339	0,465	0,470
Сумська	0,229	0,706	0,362	0,274	0,329	0,513	0,504	0,705	0,446	0,444	0,448
Тернопільська	0,495	0,509	0,259	0,331	0,318	0,619	0,688	0,834	0,354	0,486	0,482
Харківська	0,375	0,772	0,470	0,386	0,577	0,672	0,634	0,733	0,455	0,561	0,562
Херсонська	0,156	0,594	0,293	0,363	0,486	0,535	0,525	0,824	0,458	0,468	0,466
Хмельницька	0,450	0,675	0,296	0,275	0,477	0,677	0,590	0,818	0,438	0,516	0,515
Черкаська	0,305	0,527	0,314	0,288	0,455	0,657	0,581	0,797	0,475	0,485	0,490
Чернівецька	0,539	0,503	0,364	0,209	0,358	0,504	0,72	0,809	0,335	0,479	0,474
Чернігівська	0,245	0,636	0,341	0,262	0,499	0,546	0,519	0,796	0,468	0,475	0,477
м. Київ	0,941	0,662	0,759	0,786	0,788	0,640	0,529	0,412	0,750	0,698	0,650
м. Севастополь	0,541	0,789	0,489	0,599	0,745	0,732	0,303	0,611	0,538	0,598	0,564

Примітка. Складено та розраховано за джерелом [26].

(професійних знань і умінь, які працівники здобувають у процесі своєї професійної діяльності безпосередньо на робочих місцях), відповідно до зазначеного поряд з низьким рівнем оплати праці, яким визначається рівень добробуту переважної більшості населення в усіх регіонах країни, в такому контексті прямо вказують на себе як на головну причину пониження показників, визначених означеними вище міжнародними рейтингами.

Таким чином, шлях до інноваційних змін у розвитку економіки України, піднесення її конкурентних позицій у міжнародних рейтингах, лежить передусім у площині поліпшення освітньо-кваліфікаційних характеристик населення через інноваційне використання накопиченого освітнього та наукового потенціалу. Стимулювання розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення, як це доведено в процесі дослідження, вимагає ефективних заходів щодо покращення умов життя населення, поліпшення стану його матеріального добробуту, доступу до якісних освітніх послуг.

Список використаних джерел до розділу 4

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення / [Амоша О.І., Антонюк В.П., Землянкін А.І. та ін.]. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 328 с.
2. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход: Избр. тр. по экон. теории / Г. С. Беккер; пер. с англ. Е. В. Батракова [и др.]; сост., науч. ред. пер., авт. послесл. Р. И. Капелюшников ; авт. предисл. М. И. Левин. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 671 с.
3. Гавкалова Н.А. Менеджмент персонала: Учебное пособие / Н. А. Гавкалова, Н. С. Маркова. – [3-е узд., перераб. и доп.] – Харьков : ИД «ИНЖЕК», 2009. – 296 с.
4. Геєць В. М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В.М. Геєць. – К. : ІЕП НАН України, 2009. – 864 с.
5. Грішнова О. А. Людський розвиток : Навч. посібник / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
6. Гунько В. І. Чинники формування інтелектуального потенціалу / В. І. Гунько // Науковий вісник ПУСКУ . Серія «Економічні науки». – Полтава : ПУСКУ. – 2008. – Ч. 1, № 2 (27). – С. 102–104.
7. Гунько В. І. Шляхи ефективного використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення / В. І. Гунько // Інформаційні технології та

моделювання в економіці: зб. наук. пр. другої міжнародної науково-практичної конференції; Черкаси, 19–21 травня 2010 р. / Редкол.: Соловійов В. М. (відп. за випуск) та ін. – Черкаси : Брама-України, 2010 – С. 99 –100.

8. Иванов Н. Человеческий капитал и глобализация / Н. Иванов // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – №9. – С. 19–31.

9. Иноземцев В. Л. Несколько гипотез о мировом порядке XXI века // Свободная мысль. – XXI. – 2003. – № 11. – С.3-8.

10.Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія / Петрова І. Л., Шпильова Т. І., Сисоліна Н. П. За наук. ред.. проф.. Петрової І. Л. – К. : Дорадо, 2010.– 320 с.

11.Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей. – Минск : ООО «СЛК», 1996. – 636 с.

12.Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.

13.Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій / Е. М. – Лібанова (ред.); НАН України. Інститут демографії та соціальних досліджень, Державний комітет статистики України. – К. : Інститут демографії та соц. досліджень НАН України: Державний комітет статистики України, 2006. – 356 с.

14.Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.

15.Оверковський Б. Неформальна зайнятість в країнах Центральної та Східної Європи: спільні проблеми та виклики для профспілок [Електронний ресурс] / Б. Оверковський // Режим доступу : http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=103%3A2009-07-30-20-09-59&catid=58%3A2009-07-30-20-01-54&Itemid=34&lang=uk

16.Петрова І. Л. Особливості стимулювання інноваційної діяльності / І. Л. Петрова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. – Маріуполь : Вега-Принт, 2009. – С. 139–142.

17.Петрова І. Л. Заходи економічної та соціальної політики в сегменті неформальної зайнятості / І. Л. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 3–7.

18.Прозоре самоврядування 2004-2010 [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://psmr.com.ua/wp-content/files/001.pdf>

19.Протистояти корупції /Пт, 19/11/2010 - 20:46/ [Електронний ресур] // Режим доступу : <http://www.komitet-k.org.ua/node/192>

20.Семикіна М. В. Інтелектуальний капітал: мотиваційні основи розвитку / М. В. Семикіна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : Збірник наукових праць. – Маріуполь : ПДТУ, 2008. – С. 70–73.

21. Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. Монографія. – Кіровоград : «Степ», 2002. – 212 с.

22. Черненко В. Інноваційна праця та мотиваційні основи її розвитку / В. Черненко // Україна: аспекти праці. – 2007. – №6. – С. 30–34.

23. Schutz T. W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities / Schutz T. W. – [Fifteen Anniversary Colloquium] – N.Y. : In: Human Resources, 1975. – V1. – P. 5–69.

24. Стратегія демографічного розвитку в період до 2015 року затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 24 червня 2006 р. №879 // Офіційний вісник України від 12.07.2006 – 2006 р. – № 26. – с. 161. – стаття 1898, код акту 36716/2006.

25. Економічна активність населення України 2010: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України. – 2011. – 205 с.; С. 60-62.

26. Регіональний людський розвиток 2010. Статистичний бюлетень. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 44 с.

27. [<http://www.uinei.kiev.ua/viewpage.php?page id=432>]

ВИСНОВКИ

На початку третього тисячоліття, в умовах становлення суспільства знань головним багатством країни стає розвинений інтелектуальний потенціал зайнятого населення. Пошук шляхів активізації його використання та розвитку в національній економіці є актуальним завданням економічної науки.

Дослідження довело, що інтелектуальний потенціал зайнятого населення має розглядатися в якості важливої складової інтелектуального потенціалу національної економіки, до структури якого віднесено: людські активи (людський інтелектуальний потенціал, який уособлює зайняте в економіці населення); інфраструктурні активи та інтелектуальну власність (організаційно-структурний капітал); ринкові активи (капітал взаємодії з інститутами ринку).

Сутність інтелектуального потенціалу зайнятого населення визначена як сукупність знань, інтелектуальних здібностей та можливостей населення, зайнятого трудовою діяльністю в економіці країни, яка, поєднуючись з інтелектуальними можливостями організаційно-структурного капіталу та капіталу взаємодії з інститутами ринку, здатна забезпечувати активізацію інноваційної діяльності, економічного зростання та якісного людського розвитку в загальному контексті знаннеорієнтованого суспільного прогресу.

Чинники використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення у національній економіці – це сукупність економічних, соціальних, політичних, правових, екологічних та інших умов, а також заходів державної політики, які впливають на можливості реалізації інтелектуальних здібностей працівників у процесі трудової діяльності. Чинниками розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення слугують умови та важелі впливу на генетично успадковану здатність людей до мислення, пізнання з метою збагачення і розвитку інтелектуальних здібностей на всіх етапах життя.

Соціальні виміри розвитку інтелектуального потенціалу в Україні засвідчили, що він формується у несприятливих демографічних, економічних, фінансових умовах за відсутністю

вагомого керованого впливу держави на процеси інвестування в людський капітал, фінансування науки, освіти, системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві. Як наслідок, кількісно-якісні характеристики інтелектуального потенціалу зайнятого населення погіршуються, що відбивається на стані функціонування економіки, перешкоджає її інноваційному розвитку.

Обґрунтовано, що зміни у зайнятості українських працівників, що відбулися впродовж останніх двадцяти років, не мають інноваційного характеру: відбувається процес деінтелектуалізації зайнятості, тобто вимивання робочих місць висококваліфікованих працівників, який супроводжується зростанням частки фізичної праці, скороченням частки праці інтелектуального змісту.

Комплексна багаторівнева оцінка засвідчила, що інтелектуальний потенціал зайнятого населення використовується в національній економіці неповністю, неефективно, нераціонально, що погіршує перспективи прискорення інноваційного розвитку та економічного зростання. Подальше закріплення таких небезпечних тенденцій означатиме загрозу поступової деградації незатребуваної частини людського інтелектуального потенціалу, що супроводжуватиметься інтелектуальними та економічними втратами як для населення, так і для національної економіки загалом.

Подолання неефективної мотивації зайнятого населення до розвитку та використання інтелектуального потенціалу неможливе без усунення основних причин, що її породжують: орієнтації ринкового попиту на дешеву робочу силу, що знецінює капіталовкладення в освіту і деформує уявлення про цінність якісних знань; вкрай низьких доходів зайнятого населення, що зумовлює бідність переважної більшості працюючих, перешкоджаючи розвитку інтелектуального потенціалу; гострих протиріч в оплаті праці, що зумовлює низьку конкурентоспроможність оплати праці висококваліфікованих працівників; слабкість соціальної політики, спрямованої на підтримку та соціальний захист творців; недосконалість діючої законодавчо-нормативної бази у сфері охорони прав об'єктів

промислової власності, яка не стимулює творців і не захищає їх права.

Усунення негативних тенденцій можливо досягти завдяки вдосконаленню механізму державного регулювання використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення, детінізації його використання в економіці, запровадженню мотивації знаннєорієнтованого розвитку на основі застосування розроблених концептуальних підходів, визначених цільових орієнтирів, ключових принципів, пріоритетів і завдань державної політики.

Ефективність державного управління інтелектуальним потенціалом зайнятого населення має бути підвищена за рахунок запровадження розробленої авторами системи заходів та методичного інструментарію, орієнтованих на досягнення синхронізації та адекватності цінностей, інтересів, потреб зайнятого населення і стимулів, що пропонуються державою в інтересах активізації розвитку інтелектуального потенціалу, руху до економіки знань.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Генезис наукової думки про інтелектуальний потенціал

<i>Автори</i>	<i>Наукові уявлення</i>
Л. Едвінссон [122]	Інтелектуальний потенціал є особливим поєднанням людського капіталу (реальні і потенційні інтелектуальні здібності, а також відповідні практичні навички працівників компанії) та структурного капіталу (складові компанії), що задаються такими специфічними факторами, як зв'язки із споживачами, бізнес-процеси, бази даних, бренди та системи інформаційних технологій.
Воронкова А.Е. [14]	Інтелектуальний потенціал працівників підприємства використовується в існуючих оцінках мало, а інтелектуальний потенціал менеджерів, їх здатність вирішувати і приймати ефективні рішення взагалі не враховується, хоча саме цей фактор впливає на використання виробничого потенціалу.
Ю. Гава [30], М. Розумний [86]	Інтелектуальний потенціал виступає як сукупність людського, матеріального і нематеріального потенціалу.
С. Уолман [21]	Інтелектуальний капітал – «активи, вартість яких за балансовим звітом дорівнює нулю».
В.М. Геєць, В.П. Семиноженко, Б.Є. Кваснюк та ін. [107, с.194]	Інтелектуальний потенціал є сукупністю інтелектуальних ресурсів, що втілюють наукові здобутки суспільства, трудових ресурсів з притаманними інтелектуальними, освітніми та кваліфікаційними характеристиками, раціональне використання яких (в оптимальному співвідношенні з іншими економічними ресурсами) забезпечує досягнення нової якості економічного розвитку, що групується на знаннях.
Л. Едвінссон [127], С. Мелоун [121], Н. Іванов [41]	До структури інтелектуального капіталу відносили людський (знання, навички, культура праці, моральні цінності персоналу) та структурний (організаційна структура, ноу-хау, торгові марки, патенти, відносини з клієнтами) капітали.
В.Л. Іноземцев [43]	людський інтелектуальний капітал визначається такими характеристиками як знання, освіта, кваліфікація, уміння, навички, здібності, моральні цінності, культура праці, ставлення до роботи та до клієнтів.
Дж. Гелбрейт [124]	Інтелектуальний капітал – це дещо більше, ніж чистий інтелект людини, що включає цілеспрямовану інтелектуальну діяльність.

Дж. Даум [126], А. Брукінг [125]	Інтелектуальний капітал підприємства – це сукупність людського, структурного, партнерського й клієнтського капіталів, але в разі наявності стратегії соціально-економічного розвитку.
Б.Леонт'єв [58] В.М. Геєць [107]	Інтелектуальний капітал – це сукупність людського, структурного та клієнтського капіталу.
В.М. Геєць [107, с.192]	Інтелектуальний капітал – це, перш за все, люди та знання, якими вони володіють, а також їх навички і все те, що допомагає ефективно використовувати знання та навички; збірне поняття для визначення нематеріальних цінностей, що об'єктивно підвищують ринкову вартість компанії.
М.В. Семикіна [97, с.319; 93, с.71]	Інтелектуальний капітал країни є дещо подібне колективному мозку, який акумулює та відбиває накопичений досвід, наукові знання, інформацію, інноваційну культуру, ціннісні орієнтації; від розвитку його складових у великій мірі залежить отримання доходу, накопичення багатства як на рівні окремого працівника, так і на рівні організації (підприємства), держави в цілому.
Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова [15]	Інтелектуальний капітал – це всі види ресурсів сучасного підприємства, що не піддаються традиційним оцінкам, більшість учених та практиків вважає, що на організаційному рівні інтелектуальний капітал включає три складові компоненти: людський, структурний і споживчий капітал.

Генезис наукової думки про людський капітал

<i>Об'єкт наукового аналізу</i>	<i>Наукові уявлення</i>
Наукові праці А. Сміта [100]	Капітал суспільства складається не лише із машин, споруд та землі, але також із набутих корисних здібностей і вмінь членів суспільства
Наукові праці С.Г. Струмиліна [44]	Оцінка впливу освіти на ефективність праці і виробництва; зростання знань та підвищення кваліфікації є умовою економічного розвитку.
Теорія людського капіталу [74, 75, 59, 61, 66, 67]	Залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людей.
Наукові праці Т. Шульца [129]	Розвиток знань і здібностей, які людям надає освіта, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я і зростаючий запас економічної інформації.
Наукові праці Г. Беккера [7]	Людський капітал формується за рахунок інвестицій в людину, серед яких – навчання, підготовка на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграція, пошук інформації про ціни та доходи.
Наукові праці Е. Долан, Д. Ліндсея [34]	Людський капітал – капітал у вигляді розумових здібностей, що здобуваються внаслідок навчання, освіти або на основі практичного досвіду.
Наукові праці В. Бейджхота [123], Ф. Ліста [60], А. Маршалла [68], Дж. Мілля [71], В. Рошера [87], Г. Сіджуік	Складова частина капіталу чи багатства – людські знання і здібності до праці.
Наукові праці Л. Вальраса [12], Дж. Маккулоха, Г. Маклеода, І. Фішера	Людина як елемент капіталу (діяльність людей повинна бути спрямована виключно на досягнення практичного результату і життєвого успіху)
Наукові праці С. Фішера, Р. Дорнбуша, К. Шмалензі [117]	Людський капітал – природжені здібності і талант людини, потім – освіта і набута кваліфікація
Наукові праці Л. Туроу [110]	Людський капітал – виробничі здібності, обдарування і знання людини, повага до політичної і соціальної стабільності

Наукові праці Ф. Махлуп [69]	Людський капітал – будь-які вдосконалення, що збільшують фізичні або розумові здібності людини
Наукові праці Дж. Кендрика [50]	Людський капітал — це здатність протягом певного періоду створювати певний продукт і доход, включаючи його неринкові форми. Виокремлення у складі людського капіталу інтелектуальної складової (знань про навколишній світ, людське суспільство і культуру)
Наукові праці Дж. Минцера [128, 118]	60% всіх розходжень у рівні трудових доходів пояснюється впливом трьох змінних – освіти, досвіду й тривалості зайнятості
Наукові праці П. Тобмена [23, 130]	На частку генетичного потенціалу доводиться 45% розходжень у заробітках, на частку соціального походження - 12%, на частку освіти (тією мірою, якою воно не є передавачем впливу більш глибоких факторів) – близько 6%
Наукові праці авторів: С. Боулс, Д. Гордона, Г. Джинтіса, М. Карнойя, Р. Едвардса [118]	Теорія «фільтра» – використання освіти як засобу відбору й сигналізації про професійні якості працівників і здібності до навчання
Наукові праці авторів: Б. Вейсброда [118], Дж. Мінцера [128], Ч. Хансена, М. Блауга [10], С. Боулса, Й. Бен-Порето, Р. Лейарда [118], Дж. Псахаропулоса [118], Ф. Уелча, Б. Чізвіка та інших.	Людський капітал – це набуті знання, навички, мотивація і енергія, якими наділені люди, і які можуть використовуватися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг.

<p>М. І. Долішній, С. М. Злупко, Є. П. Качан [49], А. М. Колот [53, 54], В. Д. Лагутін, Е. М. Лібанова [61], Л. С. Лісогор [62, 63, 64] І. І. Лукінов, Н. Д. Лук'янченко [85], В. М. Новіков, О. Ф. Новікова [77], В. В. Онікієнко [78], Н. О. Павловська [79], С. Р. Пасєка [80], І. Л. Петрова [81], М. Г. Чумаченко [39], А. А. Чухно [119] та інші.</p>	<p>Особливості людського капіталу: потребує інвестицій в розвиток на особистісному, мікро- і макроекономіч- ному рівнях; запровадження дієвих систем оцінки та стимулювання праці; стимулювання прояву інтелектуальної творчості; збереження та сприяння відтворенню.</p>
<p>В.М. Геєць, Федулова Л.І. [111]</p>	<p>Людський капітал у складі інтелектуального капіталу: це здатність пропонувати неймовірні рішення, джерело оновлення та прогресу, головне призначення – створення та розповсюдження інновацій [111, с.192]; це кількість працівників із вищим рівнем кваліфікації, залучених до процесу розробки інтелектуального продукту [111, с.198]</p>

Примітка: таблиця укладена авторами на основі узагальнення наукових джерел.

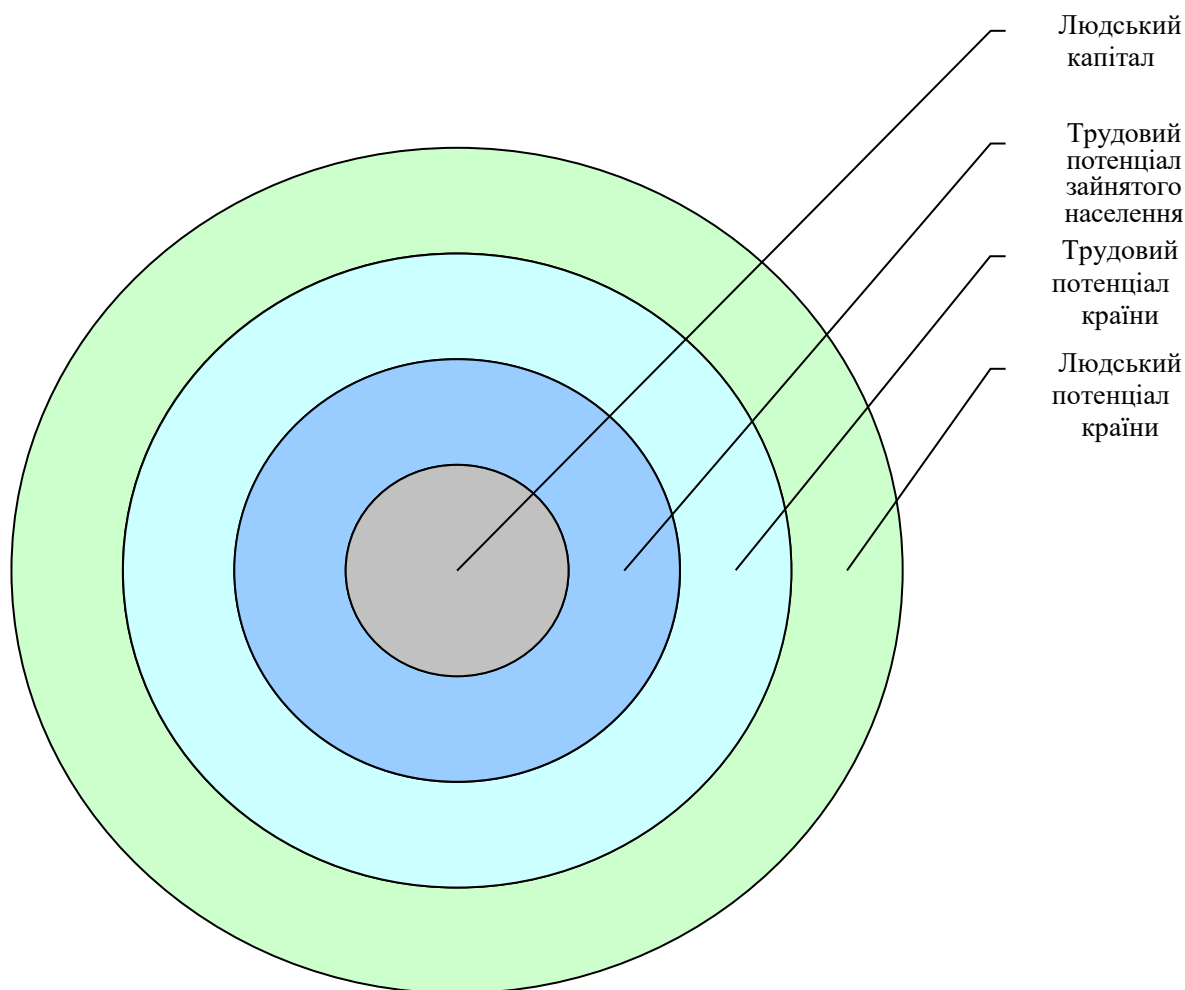


Рис. А.1. Ілюстрація зв'язку поняття «трудовий потенціал зайнятого населення» з категоріями людського потенціалу, трудового потенціалу та людського капіталу

Трактування понять на основі узагальнення наукових поглядів:

людський потенціал країни відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик всього населення країни, включаючи характеристику *інтелектуальних* можливостей;

трудовий потенціал країни відображає сукупність притаманних населенню віком від 15 до 70 років певного запасу здоров'я, знань, *інтелектуальних* можливостей та здібностей, освітньо-професійних характеристик, трудових навичок, вмінь, досвіду, мотивації, які створюють трудові можливості і сприяють ефективній праці та мобільності; кількісно включає зайнятих, безробітних, а також осіб, які не можуть бути віднесені до зайнятих або безробітних.

трудовий потенціал зайнятого населення країни відображає сукупність трудових можливостей, властивостей, *інтелектуальних можливостей* та здібностей, знань, вмінь, компетенцій осіб, які зайняті економічною діяльністю, що приносить дохід; є частиною трудового потенціалу країни.

людський капітал – це реалізований трудовий потенціал (див. табл. А2).

Показники зайнятості населення та відповідні рейтинги країн світу

№ п.п.	Країна	ВВП на душу населення по ПКС		Населення		Працездатне населення		Рівень зайнятості	
		в доларах США	позиція в рейтингу	Кількість осіб	позиція в рейтингу	Кількість осіб	позиція в рейтингу	%	позиція в рейтингу
1	Австралія	38 500	20	21 262 000	54	11 440 000	40	0,538	32
2	Австрія	39 400	18	8 210 000	90	3 680 000	87	0,448	84
3	Азербайджан	9 900	91	8 238 000	89	4 318 000	78	0,524	40
4	Албанія	6 200	111	3 639 000	127	1 103 000	135	0,303	174
5	Алжир	7 100	105	34 178 000	35	9 612 000	46	0,281	182
6	Амер. острови Самоа	8 000	101	65 600	183	17 630	185	0,269	183
7	Англія	12 200	78	14 400	193	6 049	193	0,420	114
8	Ангола	8 800	94	12 799 000	69	7 769 000	54	0,607	15
9	Андорра	44 900	9	83 800	181	42 240	174	0,504	51
10	Антигуа і Барбуда	18 100	57	85 600	180	30 000	183	0,350	154
11	Аргентина	13 800	69	40 913 000	31	16 540 000	34	0,404	125
12	Вірменія	5 900	114	2 967 000	135	1 481 000	125	0,499	55
13	Аруба	21 800	47	103 000	177	41 500	175	0,403	130
14	Афганістан	800	189	28 395 000	43	15 000 000	37	0,528	38
15	Багамн	29 800	38	307 500	168	184 000	162	0,598	16
16	Бангладеш	1 600	163	156 050 000	7	72 500 000	7	0,465	72
17	Барбадос	18 500	56	284 500	170	175 000	164	0,615	12
18	Бахрейн	38 400	22	728 000	156	595 000	147	0,817	3
19	Білорусія	11 600	81	9 648 000	84	4 890 000	71	0,507	50
20	Беліз	8 200	98	307 900	167	122 300	168	0,397	133
21	Бельгія	36 600	26	10 414 336	77	5 010 000	67	0,481	62
22	Бенін	1 500	166	8 791 000	88	3 662 000	89	0,417	117
23	Бермуди	69 900	3	67 800	182	38 360	180	0,566	22
24	Бірма	1 200	175	48 137 000	26	30 850 000	17	0,641	9

25	Болгарія	12 600	74	7 204 600	96	3 200 000	94	0,444	90
26	Болівія	4 600	121	9 775 000	82	4 536 000	73	0,464	74
27	Боснія і Герцеговина	6 300	110	4 613 000	117	1 863 000	119	0,404	126
28	Ботсвана	12 100	79	1 990 000	144	685 300	143	0,344	156
29	Бразилія	10 200	88	198 739 269	5	95 210 000	5	0,479	63
30	Британські острови	38 500	21	24 400	190	12 770	188	0,523	42
31	Бруней	50 100	7	388 100	166	188 800	161	0,486	59
32	Буркіна-Фасо	1 200	176	15 746 000	60	6 668 000	59	0,423	109
33	Бурунді	300	196	9 511 000	85	4 245 000	80	0,446	88
34	Бутан	6 200	112	691 000	157	299 900	155	0,434	98
35	Валліс і Футуна	3 800	133	15 200	192	3 104	195	0,204	191
36	Ванауату	4 800	119	218 500	173	115 900	169	0,530	36
37	Угорщина	18 700	55	61 113 000	22	3 800 000	84	0,062	195
38	В'єтнам	2 900	139	88 576 000	13	43 870 000	12	0,495	57
39	Габон	13 700	70	1 514 000	148	633 000	144	0,418	116
40	Гаїті	1 300	172	9 035 000	87	3 643 000	91	0,403	128
41	Гайана	3 900	132	752 000	155	333 900	154	0,444	91
42	Гамбія	1 300	173	1 778 000	146	777 100	140	0,437	95
43	Гана	1 500	167	23 887 000	46	10 330 000	43	0,432	100
44	Гватемала	5 200	118	13 276 000	68	4 157 000	81	0,313	168
45	Гвінея	1 100	178	10 057 000	80	4 392 000	77	0,437	97
46	Гвінея-Бісау	600	193	1 533 000	147	632 700	145	0,413	121
47	Германія	34 200	31	82 329 000	15	43 510 000	13	0,528	37
48	Гернсі	44 600	10	65 400	184	31 470	182	0,481	61
49	Гібралтар	38 200	24	28 700	189	12 690	189	0,442	92
50	Гондурас	4 200	127	7 833 000	91	3 052 000	97	0,390	134
51	Гонконг	42 700	12	7 055 000	98	3 670 000	88	0,520	44
52	Гренада	12 700	73	90 700	178	42 300	173	0,466	70
53	Греція	32 100	35	10 737 000	74	5 010 000	68	0,467	69
54	Грузія	4 500	124	4 615 000	116	2 317 000	109	0,502	54
55	Данія	36 200	27	5 500 000	107	2 940 000	101	0,535	34

Продовження таблиці Б.1

56	Конго	300	197	68 692 000	18	25 530 000	20	0,372	143
57	Домінік Республіка	10 200	89	9 650 054	83	4 417 000	76	0,458	78
58	Єгипет	6 000	113	78 886 000	16	25 800 000	19	0,327	164
59	Замбія	1 500	168	11 862 000	70	5 398 000	65	0,455	79
60	Західна Сахара	2 500	145	405 200	163	12 000	190	0,030	197
61	Західний берег	2 900	140	2 461 000	138	694 000	142	0,282	181
62	Зімбabwe	200	198	11 392 000	72	3 840 000	83	0,337	161
63	Ізраїль	28 400	40	7 233 000	95	3 010 000	99	0,416	118
64	Індія	3 100	138	115 689 766	2	467 000 000	2	0,404	127
65	Індонезія	4 000	131	240 271 522	4	113 300 000	4	0,472	66
66	Йорданія	5 300	116	6 269 000	102	1 667 000	121	0,266	186
67	Ірак	3 600	135	28 945 000	40	8 175 000	52	0,282	180
68	Іран	12 900	72	66 429 000	19	25 020 000	22	0,377	141
69	Ірландія	42 200	13	4 203 000	123	2 200 000	113	0,523	41
70	Ісландія	39 800	17	306 600	169	180 900	163	0,590	18
71	Іспанія	33 700	32	40 525 000	32	22 970 000	25	0,567	21
72	Італія	30 200	36	58 126 000	23	24 950 000	23	0,429	105
73	Йемен	2 500	146	22 858 000	48	6 641 000	60	0,291	176
74	Казахстан	11 400	84	15 399 000	61	8 700 000	49	0,565	23
75	Кайманові острови	43 800	11	49 000	187	39 000	178	0,796	4
76	Камбоджа	1 900	158	14 494 000	65	8 600 000	50	0,593	17
77	Камерун	2 300	151	18 879 000	57	7 313 000	57	0,387	135
78	Канада	38 400	23	33 487 000	36	18 400 000	29	0,549	26
79	Кенія	1 600	164	39 002 000	33	17 470 000	31	0,448	85
80	Кіпр	21 200	49	1 084 000	153	400 000	151	0,369	144
81	Кірибаті	5 300	117	12 800	194	7 870	192	0,615	13
82	Китай	6 500	107	133 861 296 8	1	812 700 000	1	0,607	14
83	Коморські острови	1 000	180	43 677 000	28	268 500	156	0,006	198
84	Косово	2 500	147	1 804 000	145	550 000	149	0,305	172
85	Коста-Ріка	11 300	85	4 253 000	121	2 090 000	115	0,491	58
86	Кот-Д'Івуар	1 700	161	20 617 000	56	7 463 000	55	0,362	148

Продовження таблиці Б.1

87	Куба	9 700	93	11 451 000	71	4 968 000	69	0,434	99
88	Кувейт	55 800	5	2 692 000	137	2 040 000	116	0,758	5
89	Киргизстан	2 100	155	5 431 000	109	2 344 000	108	0,432	102
90	Лаос	2 100	156	6 834 000	100	3 650 000	90	0,534	35
91	Латвія	14 500	68	2 231 000	139	1 205 000	133	0,540	30
92	Лесото	1 500	169	2 130 000	140	854 600	139	0,401	131
93	Ліберія	500	195	3 441 000	130	1 372 000	129	0,399	132
94	Ліван	11 500	82	4 017 000	124	1 481 000	126	0,369	145
95	Лівія	14 600	67	6 324 000	101	1 686 000	120	0,267	184
96	Литва	15 000	63	3 555 000	128	1 656 000	122	0,466	71
97	Ліхтенштейн	122 100	1	34 700	188	32 440	181	0,935	1
98	Люксембург	77 600	2	491 700	161	208 000	158	0,423	110
99	Маврикій	12 400	77	1 284 000	151	594 000	148	0,463	76
100	Мавританія	2 100	157	3 129 000	133	1 318 000	131	0,421	112
101	Мадагаскар	1 000	181	20 653 000	55	9 504 000	47	0,460	77
102	Макао	30 000	37	2 066 000	142	337 400	152	0,163	192
103	Малаві	900	184	15 028 000	63	5 747 000	62	0,382	138
104	Малайзія	14 700	65	25 715 000	45	11 290 000	41	0,439	94
105	Малі	1 100	179	13 443 000	67	3 241 000	93	0,241	189
106	Мальдіви	4 200	128	396 300	165	144 000	167	0,363	147
107	Мальта	23 800	45	405 100	164	175 000	165	0,432	101
108	Марокко	4 600	122	31 285 000	38	11 460 000	39	0,366	146
109	Маршалові острови	2 500	148	64 500	185	14 680	187	0,228	190
110	Мексика	13 500	71	111 211 000	11	47 000 000	11	0,423	111
111	Мікронезія	2 200	154	107 400	176	16 360	186	0,152	193
112	Мозамбік	900	185	21 669 000	52	9 770 000	45	0,451	83
113	Молдова	2 400	149	4 320 000	120	1 336 000	130	0,309	169
114	Монголія	3 200	137	3 041 000	134	1 068 000	136	0,351	152
115	Намбія	6 400	108	2 108 000	141	71 600	172	0,034	196
116	Непал	1 200	177	28 563 000	42	18 000 000	30	0,630	10
117	Нігер	700	190	15 306 000	62	4 688 000	72	0,306	171

118	Нігерія	2 400	150	149 229 000	8	47 330 000	10	0,317	166
119	Нідерландські Острови	16 000	61	227 000	172	91 470	171	0,403	129
120	Нідерланди	39 000	19	16 715 000	58	8 330 000	51	0,498	56
121	Нікарагуа	2 800	141	5 891 000	105	2 385 000	107	0,405	124
122	Ніуе	5 800	115	1 300	198	663	197	0,510	49
123	Нова Зеландія	27 700	42	4 213 000	122	2 290 000	111	0,544	28
124	Нова Каледонія	15 000	64	227 400	171	102 600	170	0,451	82
125	Норвегія	59 300	4	4 660 000	114	2 600 000	105	0,558	24
126	OAE	41 800	15	4 798 000	113	3 168 000	95	0,660	7
127	Оман	20 300	51	3 418 000	131	968 800	137	0,283	179
128	Пакистан	2 600	143	174 578 000	6	55 880 000	9	0,320	165
129	Палау	8 100	99	20 700	191	9 777	191	0,472	65
130	Панама	11 900	80	3 360 000	132	1 423 000	128	0,424	108
131	Папуа-Нова Гвінея	2 300	152	5 940 000	104	3 723 000	86	0,627	11
132	Парагвай	4 100	130	6 995 000	99	2 981 000	100	0,426	107
133	Перу	8 600	96	29 546 000	39	10 260 000	44	0,347	155
134	Польща	17 800	58	38 482 000	34	16 990 000	33	0,442	93
135	Португалія	21 700	48	10 707 000	75	5 580 000	63	0,521	43
136	Пуерто-Ріко	17 100	60	3 966 000	126	1 479 000	127	0,373	142
137	Республіка Конго	4 200	129	4 012 809	125	1 514 000	124	0,377	140
138	Росія	15 200	62	140 041 000	9	75 810 000	6	0,541	29
139	Руанда	1 000	182	10 746 000	73	4 446 000	74	0,414	120
140	Румунія	11 500	83	22 215 000	50	9 330 000	48	0,420	115
141	Сальвадор	7 400	104	7 185 000	97	2 917 000	102	0,406	123
142	Сан-Марино	41 900	14	212 600	174	22 660	184	0,107	194
143	Саудівська Аравія	20 300	52	28 686 000	41	6 922 000	58	0,241	188
144	Свазіленд	4 400	126	1 337 000	149	457 900	150	0,342	159
145	Північна Корея	1 800	159	22 665 000	49	20 000 000	28	0,882	2
146	Пів. Маріанс. Острови	12 500	76	51 400	186	38 450	179	0,748	6
147	Сейшельські острови	19 400	53	87 400	179	39 560	177	0,453	81
148	Сенегал	1 700	162	13 711 000	66	5 578 000	64	0,407	122

Продовження таблиці Б.1

149	Сербія	10 400	87	7 379 000	93	3 107 000	96	0,421	113
150	Сінгапур	55 300	6	4 657 000	115	3 030 000	98	0,651	8
151	Сирія	4 700	120	21 762 000	51	5 772 000	61	0,265	187
152	Словацчина	21 100	50	5 463 000	108	2 641 000	104	0,483	60
153	Словенія	28 200	41	2 005 000	143	910 000	138	0,454	80
154	Соломонові острови	2 600	144	595 600	160	202 500	159	0,340	160
155	Сомалі	600	194	9 832 000	81	3 447 000	92	0,351	153
156	Судан	2 300	153	41 087 000	29	11 920 000	38	0,290	177
157	Суринам	8 800	95	481 200	162	165 600	166	0,344	157
158	США	46 400	8	307 212 123	3	154 500 000	3	0,503	52
159	Сьєрра-Леоне	900	186	5 132 000	111	2 207 000	112	0,430	104
160	Таджикистан	1 800	160	7 349 000	94	2 100 000	114	0,286	178
161	Тайланд	8 100	100	65 998 000	20	38 240 000	14	0,579	19
162	Тайвань	29 800	39	22 974 000	47	10 920 000	42	0,475	64
163	Танзанія	1 400	171	41 048 000	30	21 230 000	26	0,517	46
164	Того	900	187	6 031 000	103	2 595 000	106	0,430	103
165	Такеллау	1 000	183	1 400	197	440	198	0,314	167
166	Тонга	4 600	123	120 800	175	39 960	176	0,331	162
167	Тринідад і Тобаго	23 300	46	1 229 000	152	629 000	146	0,512	47
168	Тувалу	1 600	165	12 300	195	3 615	194	0,294	175
169	Туніс	8 000	102	10 486 000	76	3 750 000	85	0,358	149
170	Туркменія	6 700	106	4 884 000	112	2 300 000	110	0,471	67
171	Туреччина	11 200	86	76 805 000	17	25 300 000	21	0,329	163
172	Уганда	1 300	174	32 369 000	37	15 010 000	36	0,464	75
173	Узбекистан	2 800	142	27 606 000	44	15 650 000	35	0,567	20
174	Україна	6 400	109	45 700 000	27	20 400 000	27	0,446	87
175	Уругвай	12 600	75	3 494 000	129	1 636 000	123	0,468	68
176	Фіджі	3 800	134	944 000	154	335 000	153	0,355	150
177	Філіппіни	3 300	136	97 976 000	12	37 890 000	16	0,387	136
178	Фінляндія	34 900	30	5 250 000	110	2 680 000	103	0,510	48
179	Фолклендські острови	35 400	29	3 100	196	1 724	196	0,556	25

Продовження таблиці Б.1

180	Франція	32 800	33	64 057 000	21	27 990 000	18	0,437	96
181	Хорватія	17 600	59	4 489 000	119	1 196 000	134	0,266	185
182	Центр.-афр. Респуб.	700	191	4 511 000	118	1 926 000	118	0,427	106
183	Чад	1 500	170	10 329 000	78	4 293 000	79	0,416	119
184	Чорногорія	9 800	92	672 000	158	259 100	157	0,386	137
185	Чехія	25 100	44	10 211 000	79	5 380 000	66	0,527	39
186	Чилі	14 700	66	16 601 000	59	7 420 000	56	0,447	86
187	Швейцарія	41 600	16	7 604 467	92	4 080 000	82	0,537	33
188	Швеція	36 800	25	9 059 000	86	4 930 000	70	0,544	27
189	Шрі-Ланка	4 500	125	21 324 000	53	8 100 000	53	0,380	139
190	Еквадор	7 500	103	14 573 000	64	4 430 000	75	0,304	173
191	Екватор. Гвінея	36 100	28	633 000	159	195 200	160	0,308	170
192	Еритрея	700	192	5 647 000	106	1 935 000	117	0,343	158
193	Естонія	18 800	54	1 299 000	150	700 000	141	0,539	31
194	Ефіопія	900	188	85 237 000	14	37 900 000	15	0,445	89
195	ЮАР	10 000	90	49 052 000	24	17 320 000	32	0,353	151
196	Південна Корея	27 700	43	48 508 000	25	24 370 000	24	0,502	53
197	Ямайка	8 300	97	2 825 000	136	1 311 000	132	0,464	73
198	Японія	32 600	34	127 078 000	10	65 930 000	8	0,519	45

Примітка. Складено та розраховано за даними з <http://iformatsiya.ru/tab1/13-naselenie-stran-mira.html>; <http://iformatsiya.ru/tab1/21-rabochaya-sila-stran-mira-2009.html>; <http://iformatsiya.ru/tab1/20-vvp-na-dushu-naseleniya-po-pps-2009.html>

Показники економічного та інтелектуального розвитку країн світу

Країна	ВВП (дол. США) – статистичні і дані	Коефіцієнт інтелектуаль- ного розвитку населення (IQ)	ВВП (дол. США) – розрахунок за моделлю	Країна	ВВП (дол. США) – статистичні дані	Коефіцієнт інтелектуаль- ного розвитку населення (IQ)	ВВП (дол. США) – розрахунок за моделлю
1	2	3	4	5	6	7	8
Австралія	38 500	98	27396	Польща	17 800	99	29190
Австрія	39 400	102	35194	Португалія	21 700	95	22573
Бельгія	36 600	100	31085	Пуерто-Ріко	17 100	84	10635
Бразилія	10 200	87	13145	Респ. Конго	4 200	73	4687
Угорщина	18 700	99	29190	Росія	15 200	96	24091
Гватемала	5 200	79	7389	Сінгапур	55 300	103	37416
Німеччина	34 200	102	35194	Словаччина	21 100	96	24091
Гонконг	42 700	107	47538	Словенія	28 200	95	22573
Греція	32 100	94	21138	Суринам	8 800	89	15098
Данія	36 200	98	27396	США	46 400	98	27396
Ізраїль	28 400	95	22573	Туреччина	11 200	90	16167
Іран	12 900	84	10635	Фінляндія	34 900	98	27396
Іспанія	33 700	99	29190	Франція	32 800	98	27396
Італія	30 200	102	35194	Хорватія	17 600	92	18507
Канада	38 400	98	27396	Чехія	25 100	97	25698
Куба	9 700	85	11420	Швейцарія	41 600	101	33085
Ліван	11 500	86	12256	Швеція	36 800	101	33085
Малайзія	14 700	94	21138	Еквадор	7 500	80	7956
Мексика	13 500	89	15098	ЮАР	10 000	72	4336

Продовження таблиці Б.2

1	2	3	4	5	6	7	8
Нігерія	2 400	69	3422	Півд. Корея	27 700	106	44813
Нідерланди	39 000	102	35194	Японія	32 600	105	42221
Нова Зеландія	27 700	100	31085				

Примітка. Складено та розраховано за даними з <http://iformatsiya.ru/tab/13-naselenie-stran-mira.html>, [http://ru.wikipedia.org/wiki/IQ_и_богатство_нашей_\(2009\)](http://ru.wikipedia.org/wiki/IQ_и_богатство_нашей_(2009)).

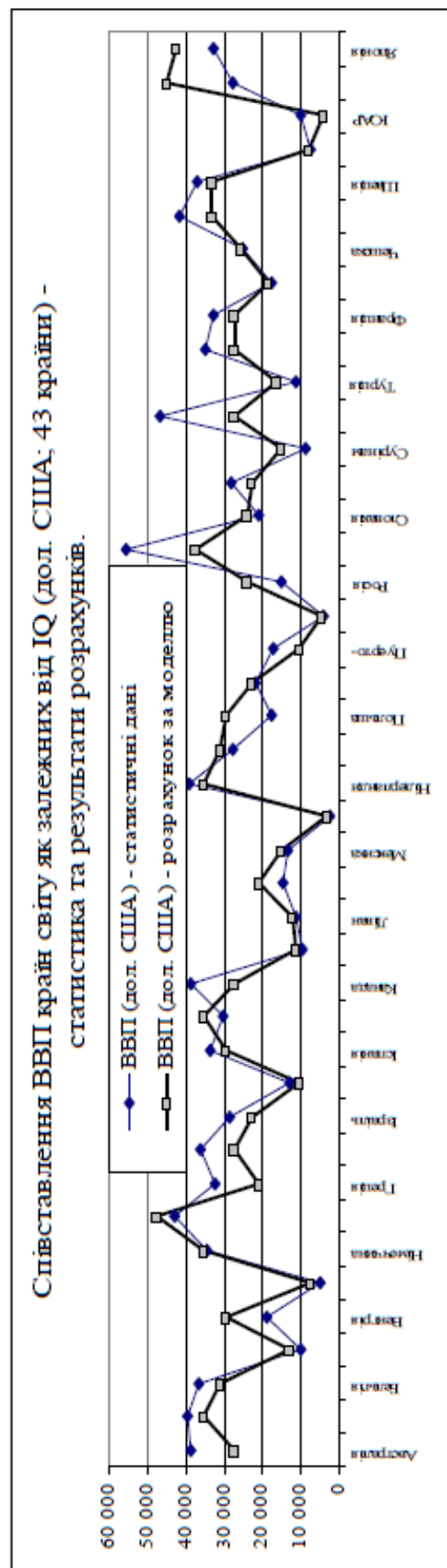


Рис. Б. 1. Співставлення статистичних та розрахункових значень ВВП як залежного від IQ населення (у дол. США на душу населення) для 43-х країн світу.

Примітки до проведеного аналізу:

*Розрахунки, модель та висновки розроблені авторами.

**IQ – коефіцієнт інтелекту (англ. IQ – intelligence quotient) кількісна оцінка рівня інтелекту людини. Формула IQ: $IQ = (UB / XB) \times 100$, де UB – розумовий вік, XB – хронологічний вік. Тест Айзенка визначає як максимальний рівень цього коефіцієнта IQ=180 балів. Джерело інформації: <http://ru.wikipedia.org/wiki/IQ>.

Вигоди від зменшення податкового тиску

<i>Вигоди для держави</i>	<i>Вигоди для підприємця</i>	<i>Вигоди для працівника</i>
Збільшується частка платників податків	Зростання частки доходів після сплати податків	Підвищення реальної заробітної плати
Зростання надходжень до державного бюджету	Збільшення інвестицій у розвиток підприємницької діяльності	Зростання кількості та якості матеріальної та нематеріальної мотивації працівників
Зменшення безробіття	Додаткові інвестиції у розвиток працівників підприємства	Зростання мотивації до праці

Таблиця В.2

Вигоди від розвитку підприємницької діяльності

<i>Вигоди для держави</i>	<i>Вигоди для підприємця</i>	<i>Вигоди для працівника</i>
Підвищення темпів економічного та науково-технологічного розвитку	Додаткові можливості для інвестування в діяльність підприємств	Кращі умови праці та відпочинку
Зростання ВВП	Збільшення обсягів виробництва	Покращення якості та кількості споживчих благ

Таблиця В.3

Вигоди від підвищення заробітної плати

<i>Вигоди для держави</i>	<i>Вигоди для підприємця</i>	<i>Вигоди для працівника</i>
Покращення доброту населення країни	Здорові, розумні, висококваліфіковані працівники	Матеріальна мотивація та загальна задоволеність працівників
Зростання конкурентоспроможності економіки	Матеріальна мотивація та загальна задоволеність працівників	Покращення якості послуг даної групи працівників
Зростання надходжень (податкових відрахувань) до державного бюджету	Ефективність діяльності працівників	Покращення добробуту працівників
Підвищуються соціальні стандарти та пенсійне забезпечення в країні	Зростання кількісних та якісних показників господарювання	Зростання платоспроможності працівників (задоволення потреб)

Таблиця В.4

Вигоди від детінізації економіки

<i>Вигоди для держави</i>	<i>Вигоди для підприємця</i>	<i>Вигоди для працівника</i>
Зменшення відтоку працівників закордон	Підвищення відповідальності працівників	Офіційне працевлаштування
Наповнення бюджету податковими відрахуваннями	Отримання більшого прибутку	Офіційні заробітки
Зростання добробуту населення країни	Можливість використання дешевої робочої сили	Соціальне та пенсійне забезпечення

Таблиця В.5

Вигоди від використання і розвитку ІІЗН

<i>Вигоди для робітника</i>	<i>Вигоди для роботодавця</i>	<i>Вигоди для регіону</i>
Підвищення кваліфікації	Використання висококваліфікованої робочої сили	Зростання загального рівня освіченості працівників
Збільшення заробітної плати	Зростання прибутків	Зростання податкових надходжень
Самовираження та самореалізація	Інвестиції у виробництво нової, високотехнологічної та сучасної продукції	Спрощене, стабільне та сприятливе податкове середовище, сприяння в розвитку малого підприємництва
Зростання конкурентоспроможності працівника на ринку праці	Зростання конкурентоспроможності продукції підприємства	Конкурентоспроможна економіка регіону

ББК 65.240
УДК 331.101
І-73

**Інтелектуальний потенціал:
соціальні виміри використання та розвитку**

Автори:

СЕМИКІНА Марина Валентинівна

ГУНЬКО Вікторія Іванівна

ПАСЕКА Станіслава Раймондівна

ISBN 978-966-2200-18-8

Технічний редактор	Юлія Чабаненко
Комп'ютерна верстка	Вікторія Гунько
Дизайн обкладинки	Сергій Митницький

Підписано до друку 23.06.2012 р.
Формат 60x84 1/16. Папір офсетний.
Умовн. друк. арк. 21,75.
Наклад 300 прим. Зам. № 1158

Видавництво ТОВ «МАКЛАУТ»
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
видавців серія ДК № 1898 від 11.08.2004 р.
Україна, м. Черкаси, вул. О. Дашковича, 39
Тел. (0472) 56-46-66
E-mail: office@2upost.com

Друк ФОП Чабаненко Ю.А.
Україна, м. Черкаси, вул. О. Дашковича, 39
Тел. (0472) 45-99-84, 56-46-66