

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.2:330

JEL Classification: J31, M21, O31, O38

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2019.2\(35\).79-90](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2019.2(35).79-90)

Н. С. Шалімова, проф., д-р екон. наук

О. А. Магопець, доц., канд. екон. наук

*Центральнoукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна***Оплата праці в системі чинників активізації інноваційної діяльності**

У статті досліджено сучасний стан оплати праці в Україні та проведено оцінювання ступеня її взаємозв'язку з результатами інноваційної діяльності. На основі аналітичних розрахунків відносних показників заробітної плати та інноваційної активності за видами економічної діяльності доведено відсутність тісного взаємозв'язку між досліджуваними показниками. У результаті кластеризації регіонів України за рівнем заробітної плати та рівнем інноваційного розвитку виокремлено чотири групи регіонів, які характеризуються суттєвими відмінностями у рівнях досліджуваних показників та як наслідок – їх неузгодженістю. Доведено неналежний стимулюючий вплив оплати праці на активізацію інноваційної діяльності. Визначено пріоритетні напрями удосконалення організації оплати праці, спрямовані на активізацію інноваційної діяльності.

оплата праці, інноваційна активність, інноваційний розвиток, заробітна плата, людський капітал, види економічної діяльності, регіони, кластери, тарифна система, персональний професійний рейтинг

Н. С. Шалімова, проф., д-р екон. наук

Е. А. Магопец, доц., канд. екон. наук

*Центральнoукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна***Оплата труда в система факторов активизации инновационной деятельности**

В статье исследовано современное состояние оплаты труда в Украине и проведена оценка степени ее взаимосвязи с результатами инновационной деятельности. На основе аналитических расчетов относительных показателей заработной платы и инновационной активности по видам экономической деятельности доказано отсутствие тесной взаимосвязи между исследуемыми показателями. В результате кластеризации регионов Украины по уровню заработной платы и уровню инновационного развития выделены четыре группы регионов, которые характеризуются существенными различиями в уровнях исследуемых показателей и как следствие – их несогласованностью. Доказано ненадлежащее стимулирующее влияние оплаты труда на активизацию инновационной деятельности. Определены приоритетные направления совершенствования организации оплаты труда, направленные на активизацию инновационной деятельности.

оплата труда, инновационная активность, инновационное развитие, заработная плата, человеческий капитал, виды экономической деятельности, регионы, кластеры, тарифная система, персональный профессиональный рейтинг

Постановка проблеми. Тенденції розвитку світової економіки засвідчують той факт, що лише країни з високою інноваційною активністю можуть бути конкурентоспроможними у сучасному світі та здатні забезпечувати власний суверенітет, безпеку й належний соціально-економічний розвиток, оскільки досягають значного приросту ВВП, доданої вартості, а відтак й вищого рівня та якості життя населення країни. Реалії сьогодення свідчать про те, що інноваційна активність вітчизняної економічної системи знаходиться на вкрай низькому рівні, незважаючи на відносно високий рівень розвитку людського капіталу (зокрема, це підтверджено показниками: «Вища освіта» та «Створення знань» Глобального індексу інновацій [23]; «Ефективність вищої освіти» Індексу інноваційного розвитку агентства Bloomberg [21]; «Вища, середня і професійна освіта» Глобального індексу конкурентоспроможності [22]; «Охоплення вищою освітою» Інноваційного індексу Європейського інноваційного

табло [20]; «Навички високого рівня» Глобального індексу конкурентоспроможності талантів [24]) та низку переваг й нереалізованих можливостей, зумовлених географічним розташуванням країни, її природними ресурсами, ємністю ринку, можливістю доступу до зони вільної торгівлі з країнами ЄС тощо.

Отже, визначальною детермінантою вітчизняної інноваційної конкурентоспроможності є людський капітал, однак нині ефективність його використання знаходиться на низькому рівні. Цьому перешкоджає ціла низка соціально-економічних чинників, серед яких одне з визначальних місць займає рівень матеріального забезпечення працівників: низький рівень оплати праці у поєднанні з недосконалою та неефективними інструментами мотивації та стимулювання інноваційної праці спонукають до нівелювання зацікавленості зайнятого населення до генерації нових знань, підвищення інтелектуальної активності, зумовлюють пошук більш прибуткових сфер діяльності та трудову міграцію населення.

Зважаючи на це, питання оплати праці як одного з визначальних чинників, спроможних активізувати інноваційну діяльність зайнятого населення потребують ґрунтовного дослідження, а виклики сьогодення вимагають переосмислення підходів щодо її організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливі аспекти організації оплати праці та її стимулювання у сфері інноваційної діяльності є предметом дослідження відомих вітчизняних вчених-економістів, серед яких доцільно відзначити праці О. А. Грішнєвої [2; 3], О. А. Дороніної [4], А. М. Колота [1; 7], Т. А. Костишиної [8], Е. М. Лібанової [9], І. Л. Петрової [11; 12; 13], М. В. Семикіної [6; 15], Л. П. Червінської [19]. Однак, незважаючи на значну кількість наукових робіт, питання оплати праці як чинника активізації інноваційної діяльності вивчено недостатньо, оскільки динамічний світовий розвиток даної сфери зумовлює необхідність використання гнучких систем і форм оплати праці, моніторинг їх ефективності та за потреби коригування задля стимулювати працівників до інноваційної праці.

Постановка завдання. Завданням даної статті є дослідження сучасного стану оплати праці та оцінювання ступеня її взаємозв'язку з результатами інноваційної діяльності й визначення на цій основі пріоритетних напрямів удосконалення організації оплати праці спрямованих на активізацію інноваційної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Розвиток інноваційної діяльності в Україні ускладнюється дисонансом між задекларованими державними цілями (становлення України, як держави з передовими інноваціями передбачено Стратегією сталого розвитку «Україна-2020» [18], планами дій з імплементації Угоди про асоціацію з ЄС [14], зобов'язаннями України щодо досягнення національних Цілей сталого розвитку на період до 2030 р. [10] та рядом інших документів) та реальними діями щодо їх реалізації (відсутність належної державної підтримки формування національної інноваційної системи: мізерне бюджетне фінансування, не розроблений механізм податкового стимулювання, неефективний механізм кредитування тощо). Як наслідок в Україні відбувається поступова деградація інноваційного потенціалу, що проявляється у:

– зниженні кількості інноваційно активних підприємств та організацій: упродовж 2018 р. наукові дослідження і розробки в Україні виконували 950 організацій (48,1% з яких належали до державного сектору економіки, 37,0% – підприємницького, 14,9% – вищої освіти), що на 1,35% менше ніж у 2017 р. та на 2,26% менше у порівнянні з 2016 р. [16];

– зниженні чисельності працівників, які задіяні у виконанні наукових досліджень і розробок: за останні три роки кількість виконавців таких робіт зменшилась на 9,8 тис. осіб (з 97,9 тис. осіб у 2016 р. до 88,1 тис. осіб у 2018 р.). У

2018 р. частка виконавців наукових досліджень і розробок (дослідників, техніків і допоміжного персоналу) у загальній кількості зайнятого населення України становила 0,54%, в той час як у 2017 р. цей показник становив 0,58%, а у 2016 р. – 0,60% [16];

– зниженні показника наукоємності ВВП (витрати на дослідження та розробки за всіма джерелами у відсотках до ВВП): у 2018 р. – 0,47 %; у 2017 р. – 0,45%; у 2016 р. – 0,48%, в той час як у 2010 р. цей показник становив 0,75% [16].

За останніми даними Державної служби статистики України у 2014-2016 рр. інноваційною діяльністю займалися 5095 підприємств, або 18,4% обстежених підприємств (у 2012-2014 рр. – 4084 підприємств, або 14,6%, у 2010-2012 рр. – 6930 підприємств, або 20,4%). Серед регіонів більшою за середню по Україні частка інноваційно-активних підприємств була в Рівненській (23,8%), Харківській (23,4 %), Тернопільській (19,9%), Івано-Франківській (19,7%), Кіровоградській (19,3%) і Дніпропетровській (18,9%) областях, а також у м. Києві (21,4%) [16].

В Україні у розрізі видів економічної діяльності на підприємства промисловості припадає 51,0% від загальної кількості обстежених підприємств, що займалися інноваційною діяльністю, на сферу послуг – 49,0%, серед яких слід відзначити: переробну промисловість – на підприємства даної сфери припадає 45,6% від загальної кількості обстежених підприємств, що займалися інноваційною діяльністю; оптову торгівлю – 22,8%; сферу інформації та телекомунікації – 8,5%.

Частка вітчизняних промислових підприємств, що впроваджували інновації впродовж 2000-2018 рр. суттєво не змінювалась й знаходилась в середньому на рівні 13%, найнижчою вона була у 2005 р. – 8,2%, а найвищою у 2016 р. – 16,6%. В той же час, частка обсягу реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі реалізованої продукції промислових підприємств значно знизилась: з 9,4% у 2000 р. до 0,8% у 2018 р. (рис. 1), що свідчить про низький рівень інноваційної активності національної економіки.

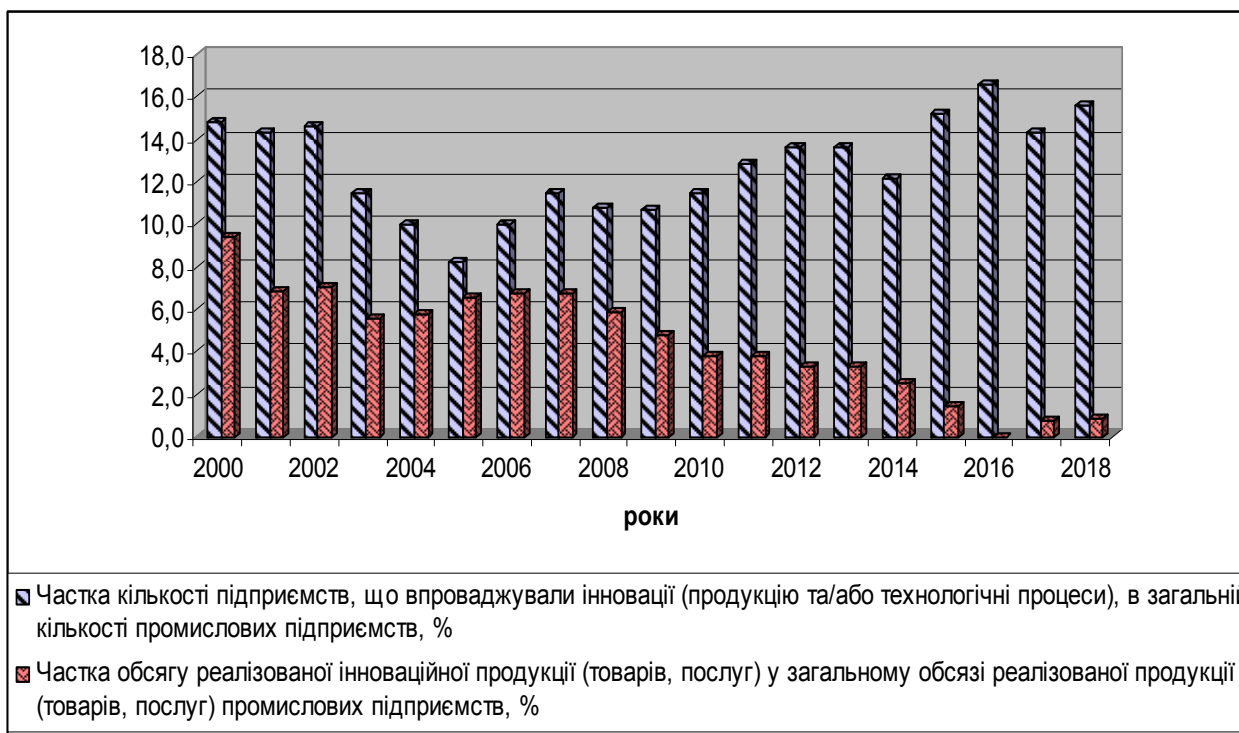


Рисунок 1 – Впровадження інновацій на промислових підприємствах України
Джерело: побудовано автором на основі [5].

Враховуючи означені тенденції розвитку інноваційної діяльності в Україні з однієї сторони та рівень розвитку людського капіталу – з іншої (останній, в даній ситуації визначається в якості стратегічного ресурсу інноваційного розвитку на різних рівнях економічної системи), основна увага має бути зосереджена на створенні сприятливих умов для залучення до сфери інноваційної діяльності кваліфікованих працівників із творчими здібностями, розвиненим інтелектуальним потенціалом на основі формування та використання дієвих систем і форм оплати праці.

Наразі ми не можемо констатувати наявність тісного взаємозв'язку показників оплати праці з результатами інноваційної діяльності (табл. 1).

Таблиця 1 – Показники заробітної плати та інноваційної активності за видами економічної діяльності

Види економічної діяльності	Рівень заробітної плати за видами економічної діяльності у співвідношенні до середньомісячного рівня заробітної плати по економіці України, %	Інноваційна активність підприємств за видами економічної діяльності, у % до загальної кількості обстежених підприємств, що займалися інноваційною діяльністю
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	85,2	0
Промисловість	108,7	51,0
Будівництво	88,5	0
Оптова та роздрібна торгівля	106,1	22,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	111,2	6,6
Тимчасове розміщування й організація харчування	66,3	0
Інформація та телекомунікації	161,1	8,5
Фінансова та страхова діяльність	182,3	3,0
Операції з нерухомим майном	82,7	0
Професійна, наукова та технічна діяльність	137	4,2
Наукові дослідження та розробки	115,7	2,3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	81,5	0
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	143,1	0
Освіта	79,4	0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	66,1	0
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	85,9	0
Надання інших видів послуг	91,7	1,6

Джерело: складено автором на основі [16; 17].

В галузі промисловості, на яку припадає 51% інноваційно активних підприємств від загальної кількості інноваційно активних підприємств по економіці України, середньомісячна заробітна плата у 2018 р. лише на 8,7% перевищувала середній показник по Україні (в 2018 р. – 8865 грн.) й складала 9633 грн. В сфері оптової та роздрібної торгівлі, яка за рівнем інноваційної активності займає друге місце серед усіх видів економічної діяльності, рівень заробітної плати лише на 6,1% вищий від середньомісячного рівня заробітної плати по економіці України й становить 9404 грн.

Натомість, в сфері фінансової та страхової діяльності, на яку припадає лише 3% інноваційно активних підприємств від їх загальної кількості, рівень заробітної плати на 82,3% вищий від середнього показника по Україні, а в сфері надання інших видів послуг (зокрема, рекламна діяльність і дослідження кон'юнктури), де кількість інноваційно активних підприємств становить 1,6% від загальної кількості інноваційних підприємств в Україні, рівень заробітної плати на 8,3% нижчий від середнього показника по Україні, що взагалі не підтверджує наявності взаємозв'язку між результатами інноваційної діяльності та показниками оплати праці.

Проте, на противагу вище зазначеному, слід вказати й на той факт, що з переліку видів економічної діяльності, де інноваційна активність підприємств дорівнює нулю, показники заробітної плати знаходяться на рівні нижчому від середньомісячного рівня заробітної плати по економіці України (в діапазоні від 33,9% до 11,5%), виключення становить лише сфера державного управління й оборони; обов'язкового соціального страхування, де інноваційна активність дорівнює нулю, а рівень заробітної плати перевищує середнє значення по Україні на 43,1%.

Оцінка міжрегіональних показників інноваційного розвитку та середньомісячної заробітної плати дозволяє констатувати наступне.

Протягом останніх років, зберігається тенденція щодо зростання рівня заробітної плати, як по країні в цілому, так і в розрізі регіонів. Номінальна заробітна плата в 2018 р. порівняно з 2017 р. зросла на 24,8% й становила 8865 грн., що у 2,4 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (3723 грн.). Розмір реальної заробітної плати за відповідний період зріс на 12,5% [17].

Незважаючи на щорічну тенденцію до зростання заробітної плати, в окремих регіонах її рівень значно поступається середнім показникам по Україні. Так, найнижчий рівень заробітної плати у 2018 р. був зафіксований у Тернопільській, Чернівецькій, Чернігівській, Херсонській та Кіровоградській областях (відхилення середньомісячної заробітної плати у зазначених областях від аналогічного показника по Україні коливалося в межах від 21,4% у Тернопільській обл. до 18,9% - у Кіровоградській обл.) (рис. 2).

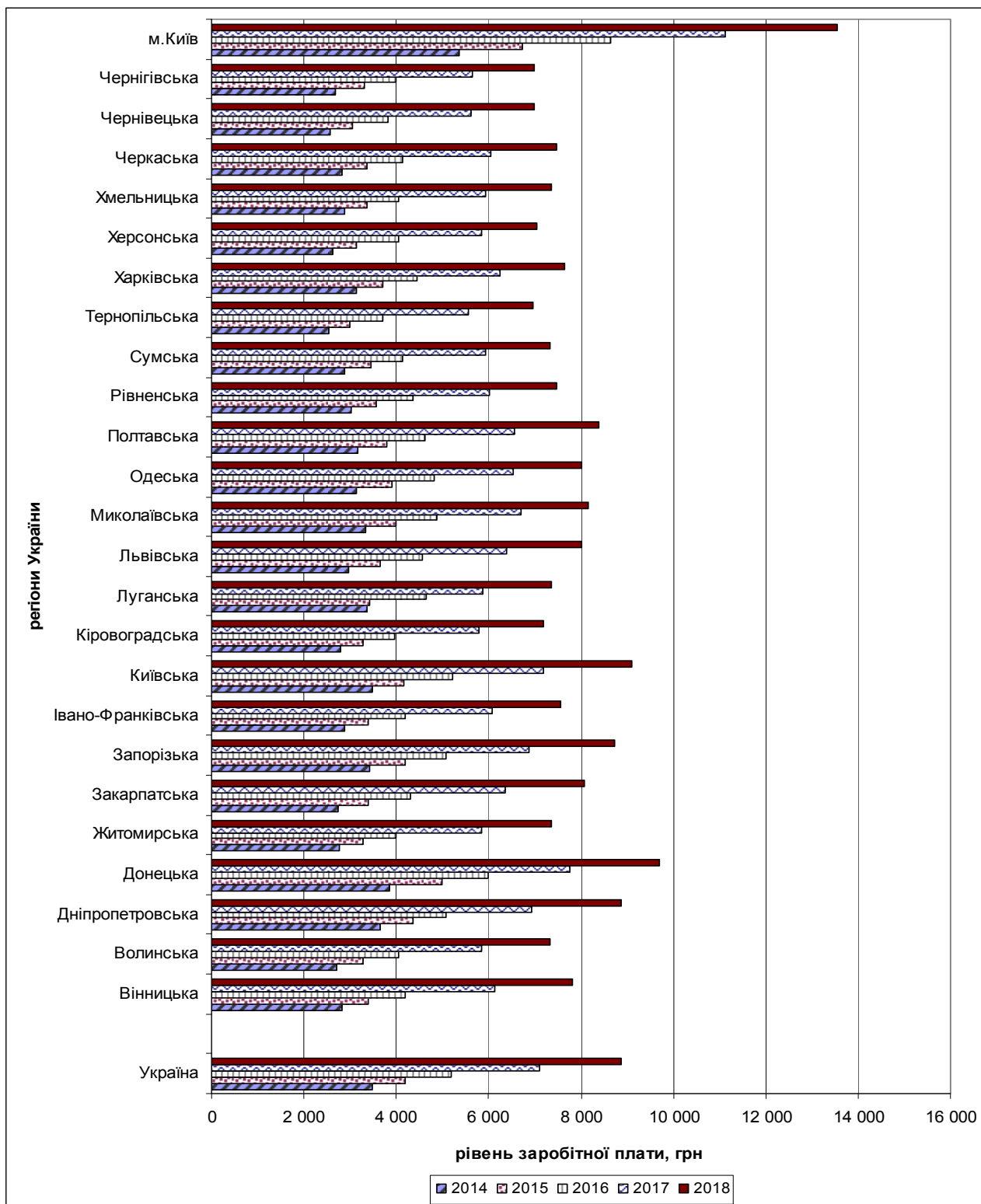


Рисунок 2 – Середньомісячна заробітна плата по регіонах України в 2014-2018 рр.
 Джерело: побудовано автором на основі [17].

За результатами виявлених регіональних відмінностей у середньомісячній заробітній платі нами було виокремлено чотири кластери, до яких включені певні регіони України залежно від рівня середньомісячної заробітної плати (табл. 2).

Таблиця 2 – Результати групування регіонів України за рівнем середньомісячної заробітної плати

Кластери	Регіони
1 – високий рівень заробітної плати (на 10,01% й більше вищий від середнього по Україні)	м. Київ
2 – середній рівень заробітної плати (у межах відхилення від -10,0% до +10,0%, від середнього по Україні)	Донецька, Київська, Дніпропетровська, Запорізька, Полтавська, Миколаївська, Закарпатська, Одеська, Львівська обл.
3 – низький рівень заробітної плати (на 10,01% -15,0% нижчий від середнього по Україні)	Вінницька, Харківська, Івано-Франківська обл.
4 – найнижчий рівень заробітної плати (на 15,01% й більше нижчий від середнього по Україні)	Черкаська, Рівненська, Житомирська, Луганська, Хмельницька, Сумська, Волинська, Кіровоградська, Херсонська, Чернігівська, Чернівецька, Тернопільська обл.

Джерело: розраховано авторами.

Аналогічне оцінювання регіональних відмінностей було здійснено за показниками інноваційної активності (табл. 3).

Таблиця 3 – Результати групування регіонів України за рівнем інноваційної активності

Кластери	Регіони
1 – високий рівень інноваційної активності (на 10,01% й більше вищий від середнього по Україні)	Рівненська, Харківська обл., м. Київ
2 – середній рівень інноваційної активності (у межах відхилення від -10,0% до +10,0%, від середнього по Україні)	Тернопільська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Дніпропетровська, Полтавська, Львівська, Київська, Житомирська, Запорізька, Сумська обл.
3 – низький рівень інноваційної активності (на 10,01% -15,0% нижчий від середнього по Україні)	Чернігівська, Одеська, Херсонська обл.
4 – найнижчий інноваційної активності (на 15,01% й більше нижчий від середнього по Україні)	Миколаївська, Вінницька, Волинська, Закарпатська, Хмельницька, Луганська, Черкаська, Донецька, Чернівецька обл.

Джерело: розраховано авторами.

Як свідчать результати кластерного аналізу, лише в окремих регіонах України рівень заробітної плати співвідноситься з показниками інноваційної діяльності (табл. 4). Так, до першого кластеру, для якого характерний високий рівень заробітної плати та інноваційної активності віднесено м. Київ. Другий кластер з середнім рівнем заробітної плати та інноваційної активності представлений Київською, Дніпропетровською, Запорізькою, Полтавською та Львівською областями. До третього кластеру (низький рівень заробітної плати та інноваційної активності) не віднесено жодної області, оскільки за результатами групування регіонів за рівнем заробітної плати до третього кластеру віднесено Вінницьку (має найнижчий рівень інноваційної

активності), Харківську (має високий рівень інноваційної активності), Івано-Франківську (має середній рівень інноваційної активності) області, а за результатами групування регіонів за рівнем інноваційної активності – Чернігівську (має найнижчий рівень заробітної плати), Одеську (має середній рівень заробітної плати), Херсонську (має найнижчий рівень заробітної плати) області. Четвертий кластер з найнижчим рівнем заробітної плати та інноваційної діяльності представлений Черкаською, Луганською, Хмельницькою, Волинською та Чернівецькою областями. Парадоксальною є ситуація, коли регіони з високим рівнем інноваційної активності (Рівненська, Харківська обл.) мають низький та найнижчий рівень заробітної плати. І, навпаки, регіони з низьким та найнижчим рівнем інноваційної діяльності (Одеська, Миколаївська, Закарпатська, Донецька обл.) мають середній рівень заробітної плати.

Таблиця 4 – Узгодження результатів кластерного аналізу за показниками заробітної плати та інноваційної активності за регіонами України

Кластери	Регіони
1 – високий рівень заробітної плати та інноваційної активності	м. Київ
2 – середній рівень заробітної плати та інноваційної активності	Київська, Дніпропетровська, Запорізька, Полтавська, Львівська обл.
3 – низький рівень заробітної плати та інноваційної активності	–
4 – найнижчий рівень заробітної плати та інноваційної активності	Черкаська, Луганська, Хмельницька, Волинська, Чернівецька обл.

Джерело: розраховано авторами.

Отже, в більшості регіонів України (у 14 з 24) рівень заробітної плати не співвідноситься з рівнем інноваційної активності, що свідчить про відсутність взаємозв'язку між даними показниками та неналежний стимулюючий вплив оплати праці на активізацію інноваційної діяльності.

З метою забезпечення дієвого стимулювання інноваційної діяльності та її активізації вбачається можливим перегляд підходів щодо організації оплати інноваційної праці, які повинні бути спрямовані на:

- коригування тарифної системи оплати праці в частині розширення тарифних ставок в межах одного кваліфікаційного розряду задля можливості більшого врахування індивідуальних характеристик конкретного працівника та результатів його праці (якості, продуктивності);

- визначення персонального професійного рейтингу працівника, який має ґрунтуватися на розрахунку інтегрального показника, що враховує наступні критерії: рівень освіти; досвід роботи; підвищення кваліфікації; складність праці (зміст праці, комплексність робіт, самостійність, масштаб керівництва, відповідальність); інноваційну активність (компетентність, ініціативність, здатність залучати до інноваційної діяльності підлеглих, врахування ризиків, працездатність, комунікабельність); результати праці (кількість виконаних робіт, якість робіт, дотримання строків виконання робіт).

Оцінювання означених критеріїв базується на визначенні відповідних коефіцієнтів, в основу яких закладено бальну оцінку рівня диференціювання певних ознак, що характеризують встановлені критерії. Так, наприклад, за таким критерієм як «підвищення кваліфікації» визначається коефіцієнт, який може бути диференційований за такими ознаками: участь у наукових конференціях, проектах; проходження курсів підвищення кваліфікації, стажування; отримання кваліфікаційних сертифікатів; навчання у закладах вищої освіти; отримання документа про другу вищу освіту, тощо, в

залежності від значимості яких за кожною з таких ознак встановлюються певні бали, а їх сума буде визначати значення коефіцієнта за відповідним критерієм.

Такий підхід до організації оплати праці дасть змогу врахувати цінність посад і робіт, що мають потенціал активізації інноваційного розвитку, а також сприятиме підвищенню індивідуалізації заробітної плати працівників в залежності від їх особистісних характеристик і досягнень у сфері інноваційної діяльності.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Тенденції розвитку інноваційної діяльності в Україні свідчать про її спадний характер, що проявляється у зниженні інноваційно активних підприємств, зниженні чисельності працівників, які задіяні у виконанні наукових досліджень і розробок, зниженні показника наукоємності ВВП, що потребує ґрунтовного дослідження й врахування чинників, які здатні забезпечити поступовий перехід від традиційної моделі економіки до інноваційної. Визначальним чинником розвитку інноваційної діяльності в Україні є людський капітал, потенціал якого майже не використовується задля прискорення становлення в країні інноваційно-орієнтованої економіки. Проблема полягає у відсутності зацікавленості зайнятого населення у праці інноваційного змісту через низьку оплату такої праці, використання недосконалих і малоефективних інструментів її мотивації і стимулювання.

Аналітичні розрахунки відносних показників заробітної плати та інноваційної активності за видами економічної діяльності дозволяють констатувати відсутність тісного взаємозв'язку між досліджуваними показниками: в галузях, де зосереджена найбільша кількість інноваційно активних підприємств рівень заробітної плати не суттєво перевищує її середній показник по країні; в галузях, де функціонує незначна кількість інноваційно активних підприємств спостерігається як досить високий рівень заробітної плати, який значно перевищує середній показник по країні, так і рівень заробітної плати, який нижчий від середнього. Кластеризація регіонів України за рівнем заробітної плати та рівнем інноваційного розвитку свідчить про неузгодженість досліджуваних показників у більшості регіонів, що дозволяє зробити висновок про неналежний стимулюючий вплив оплати праці на активізацію інноваційної діяльності. Тому задля активізації інноваційної активності зайнятого населення України вбачається можливим переглянути підходи щодо організації оплати інноваційної праці в напрямі її індивідуалізації залежно від особистих характеристик працівників та їх досягнень.

Подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку організаційно-економічного механізму стимулювання інноваційної активності персоналу, спроможного перетворити інтелектуальний капітал працівників в інтелектуальний капітал підприємства, що забезпечить зростання конкурентоспроможності на мікро- мезо- та макроекономічному рівнях.

Список літератури

1. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія [/ за наук. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2017. 500 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник. 4-те від., оновлене. К.: Знання, 2009. – 390 с.
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : монографія. К. : Знання, 2001. 254 с.
4. Дороніна О. А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні : монографія. Донецьк: ДонНУ, 2013. 395 с.
5. Економічна статистика. Наука, технології та інновації. Експрес-випуск «Впровадження інновацій на промислових підприємствах України» / Державна служба статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 25.04.2019).

6. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації : монографія / М. В. Семикіна, С. Р. Пасека, Л. А. Коваль, Л. Д. Збаржевецька ; за наук. ред. М. В. Семикіної. Черкаси : МАКЛАУТ, 2012. 321 с.
7. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань. *Економічна теорія*. 2007. №2. С. 3–13.
8. Костишина Т. А. Сучасні проблеми оплати праці в контексті конкурентоспроможності національної економіки. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 2, Т. 1 С. 65–69.
9. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: колективна монографія / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень; Програма розвитку ООН в Україні ; за наук. ред. Е. М. Лібанової. К.: 2008. 316 с.
10. Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна». URL: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf (дата звернення 25.04.2019).
11. Петрова І. Л., Шпильова Т. І., Сисоліна Н. П. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: монографія [/ за ред. проф. І. Л. Петрової. К.: Дорадо, 2010. 320 с.
12. Петрова І. Л. Інноваційний сегмент ринку праці: оцінка тенденцій та перспектив. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 1 (32). С. 166–180.
13. Петрова І. Л. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 5. С. 3–7.
14. Постанова Кабінету Міністрів України «Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» від 25.10.2017 р. № 1106. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-%D0%BF> (дата звернення 25.04.2019).
15. Семикіна М. В., Жеребченко Т. І. Компенсаційна політика як важіль активізації інноваційної праці. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика: [зб. наук. пр.]*. 2014. № 2(8). К.: Ін-т соціально-трудових відносин КНЕУ. С. 97-103.
16. Статистичний збірник «Наукова та інноваційна діяльність України». URL : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_nauka_2017.pdf (дата звернення 25.04.2019).
17. Статистичний збірник «Праця України у 2018 році». URL : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/08/zb_pu2018_pdf.pdf (дата звернення 25.04.2019).
18. Указ Президента України «Про стратегію сталого розвитку «Україна - 2020» від 12 січня 2015 року № 5/2015. URL : <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення 25.04.2019).
19. Червінська Л. П., Кальницький М. І. Інноваційна трудова діяльність: сутність та особливості. *Економіка. Фінанси. Право: Щомісячний інформаційно-аналітичний журнал*. 2010. № 9. С. 11-15.
20. The Global Innovation Index 2017. URL : https://www.wipo.int/global_innovation_index (дата звернення 25.04.2019).
21. The annual Bloomberg Innovation Index 2018. URL : <https://www.bloomberg.com/news/articles/> (дата звернення 25.04.2019).
22. The Global Competitiveness Report 2017-2018. URL : <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017-2018.pdf> (дата звернення 25.04.2019).
23. European Innovation Scoreboard 2017. URL : <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/24829> (дата звернення 25.04.2019).
24. The Global Talent Competitiveness Index 2018. URL : <https://gtcistudy.com/wp-content/uploads/2018/01/GTCI-2018-web.r1-1.pdf> (дата звернення 25.04.2019).

References

1. Kolot, A. M. (Eds). (2017). *Hidna pratsya: imperatyvy, ukrayinski realiyi, mekhanizmy zabezpechennya [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanisms of security]*. Kyiv : KNEU [in Ukrainian].
2. Hrishnova, O. A. (2009). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny [Labor economics and social and labor relations]*. Kyiv : Znannia [in Ukrainian].
3. Hrishnova, O. A. (2001). *Lyuds'kyu kapital: formuvannya v systemi osvity i profesynoyi pidhotovky [Human capital: formation in the education and training system]*. V. P. Rozumnyi (Ed.). Kyiv : Znannia [in Ukrainian].
4. Doronina, O. A. (2013). *Teoriia ta praktyka formuvannia bahatorivnevoi kadrovoi polityky v konteksti zabezpechennia hidnoi pratsi v Ukraini [Theory and practice of forming a multi-level personnel policy in the context of decent work in Ukraine]*. Donetsk: DonNU [in Ukrainian].

5. Ekonomichna statystyka. Nauka, tekhnolohii ta innovatsii. Ekspres-vypusk «Vprovadzhennia innovatsii na promyslovykh pidpriemstvakh Ukrainy» [Economic statistics. Science, technology and innovation. Express issue "Innovation introduction at industrial enterprises of Ukraine"]. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
6. Semikina, M.V., Paseka, S.R., Koval', L.A. & Zbarzhevets'ka, L.D. (2012). *Innovatsiina pratsia: diahnostyka problem, vazheli aktyvizatsii* [Innovative work: diagnostics of problems, levers of activation]. M.V.Semikina (Ed.). Cherkasi : MAKLAUT [in Ukrainian].
7. Kolot, A.M. (2007). Innovatsiina pratsia ta intelektualnyi kapital u systemi faktoriv formuvannia ekonomiky znan [Innovative labor and intellectual capital in the system of factors of knowledge economy formation]. *Ekonomichna teoriia – Economic theory*, 2, 3-13 [in Ukrainian].
8. Kostyshyna, T. A. (2011). Suchasni problemy oplaty pratsi v konteksti konkurentospromozhnosti natsionalnoi ekonomiky [Modern problems of remuneration in the context of competitiveness of the national economy]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu - Bulletin of Khmelnytsky National University*, 2, 65-69 [in Ukrainian].
9. Libanova, E.M. (Eds). (2008). *Lyuds'kyi rozvytok v Ukrayini: innovatsiynyy vymir* [Human development in Ukraine: an innovative dimension]. Kyiv [in Ukrainian].
10. Natsionalna dopovid «Tsili staloho rozvytku: Ukraina» [National Sustainable Development Goals: Ukraine report]. *un.org.ua*. Retrieved from: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf [in Ukrainian].
11. Petrova, I.L., Shpylova, T. I., & Sysolina, N. P. (2010). *Innovatsiyna diyalnist: stymuly ta pereshkody* [Innovation: incentives and obstacles]. I.L. Petrova (Ed). Kyiv: Dorado [in Ukrainian].
12. Petrova, I.L. (2018). Innovatsiinyi sehment rynku pratsi: otsinka tendentsii ta perspektyv [The innovative segment of the labor market: an assessment of trends and prospects]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and the social economy*, 1 (32), 166-180 [in Ukrainian].
13. Petrova, I.L. (2013). Rynok innovatsiinoi pratsi: tendentsii formuvannia v Ukraini [Innovative labor market: trends in Ukraine]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of labor*, 5, 3-7 [in Ukrainian].
14. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy «Pro vykonannia Uhody pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony» [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine “On the Implementation of the Association Agreement between Ukraine, of the one part, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, of the other part”] 25.10.2017 r. № 1106. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-%D0%BF> [in Ukrainian].
15. Semykina, M. V., & Zherebchenko, T.I. (2014). Kompensatsiina polityka yak vazhil aktyvizatsii innovatsiinoi pratsi [Compensation policy as a lever for activation of innovative work]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka - Social-labor relations: theory and practice*, 2(8), 97-103 [in Ukrainian].
16. Statystychnyi zbirnyk «Naukova ta innovatsiina diialnist Ukrainy» [Statistical collection «Scientific and innovative activity of Ukraine»]. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_nauka_2017.pdf [in Ukrainian].
17. Statystychnyi zbirnyk «Pratsia Ukrainy u 2018 rotsi» [Statistical collection «Labor of Ukraine in 2018»]. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/08/zb_pu2018_pdf.pdf [in Ukrainian].
18. Ukaz Prezydenta Ukrainy «Pro stratehiiu staloho rozvytku «Ukraina - 2020» [Presidential Decree on Sustainable Development Strategy "Ukraine 2020"] 12.01.2015 r. № 5/2015. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> [in Ukrainian].
19. Chervinska, L.P., & Kalnitskyi, M. I. (2010). Innovatsiina trudova diialnist: sutnist ta osoblyvosti [Innovative work activity: essence and features]. *Ekonomika. Finansy. Pravo – Economy. Finances. Right*, 9, 11-15 [in Ukrainian].
20. European Innovation Scoreboard 2017 (2018). *ec.europa.eu* Retrieved from: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/24829> [in English].
21. The annual Bloomberg Innovation Index 2018 (2018). *www.bloomberg.com*. – Retrieved from: <https://www.bloomberg.com/news/articles/> [in English].
22. The Global Competitiveness Report 2017-2018 (2018). *www3.weforum.org*. – Retrieved from: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017-2018.pdf> [in English].
23. The Global Innovation Index 2017 (2018). *www.wipo.int*. – Retrieved from: https://www.wipo.int/global_innovation_index [in English].
24. The Global Talent Competitiveness Index 2018 (2018). *gtcistudy.com*. – Retrieved from: <https://gtcistudy.com/wp-content/uploads/2018/01/GTCI-2018-web.r1-1.pdf> [in English].

Nataliia Shalimova, Professor, Doctor in Economics (Doctor of Economic Sciences)

Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

Olena Magopets, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

State Financial Support for the Development of Innovation Activities in Ukraine

The purpose of this publication is to investigate the current state of remuneration and to evaluate the degree of its relationship with the results of innovation activities and to determine on this basis the priority areas for improving the organization of remuneration aimed at enhancing innovation.

It is substantiated that the development of innovative activity in Ukraine is complicated by the imbalance between the declared state goals and the real actions for their realization, which hinders the transition of Ukraine from the outdated traditional model of economy to the new - innovative. The inconsistent innovation policy of Ukraine has caused: technological backwardness of Ukraine from the leading countries of the world, structural imbalance of the economy and leveling of the role of the innovation factor in the economic growth of the country.

Human capital is a decisive factor in the development of innovative activity in Ukraine, as the human capital potential, as confirmed by international ratings, is high. Human capital is a catalyst for the implementation of innovations, but the effectiveness of its use in Ukraine is low. The problem is the lack of interest of the employed population in the work of innovative content due to the low remuneration of such work, the use of imperfect and ineffective tools for its motivation and stimulation. It is established that in the Ukrainian economy there is no close correlation between the amount of wages and indicators of innovation activity. It has been proved that in the industries where the largest number of innovative enterprises is concentrated, the wage level does not significantly exceed its national average. In industries where a small number of innovative enterprises operate, there is both a significant excess of the average wage and a rather low level of wages.

The results of the cluster analysis of the regions of Ukraine by the level of wages and the level of innovative development indicate the inconsistency of the studied indicators in most regions, which allows concluding that the incentive effect of remuneration on the development of innovation activity is not adequate.

In order to stimulate the employed population to innovation activity, it is proposed to improve approaches to the organization of remuneration of innovative labor, which are based on determination of the personal professional rating of the employee and adjustment of the tariff system of remuneration in terms of the extension of tariff rates within one qualification category to ensure maximum consideration of individual characteristics of a particular employee and the results of his work.

remuneration, innovative activity, innovation development, wages, human capital, economic activities, regions, clusters, tariff system, personal professional rating

Одержано (Received) 15.05.2019

Прорецензовано (Reviewed) 21.05.2019

Прийнято до друку (Approved) 04.06.2019

УДК 331.101.262

JEL Classification: J11, J24, O15, P25

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2019.2\(35\).90-106](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2019.2(35).90-106)

М.В. Бугаєва, доц., канд. екон. наук

Центральнoукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна

Аналіз перешкод у збереженні та розвитку трудового потенціалу підприємств в контексті поглиблення євроінтеграційних процесів в Україні

У статті висвітлений вплив євроінтеграційних процесів, а також внутрішніх чинників на формування, розвиток та збереження трудового потенціалу України? в цілому, і Кіровоградської області, зокрема, а також підприємств регіону. Визначені сучасні деструктивні процеси і недоліки у формуванні, збереженні та розвитку трудового потенціалу України в контексті поглиблення євроінтеграційних процесів. Здійснений пошук прийнятних шляхів розв'язання цих проблем на рівні підприємств, регіону та країни в цілому. Запропоновано комплексний механізм збереження і розвитку трудового потенціалу підприємства в умовах євроінтеграції.

економіка регіону, євроінтеграційні процеси, населення, трудовий потенціал, соціально-економічний розвиток, регіональні соціально-економічні чинники, соціодемографічні трансформації трудових ресурсів регіону

© М.В. Бугаєва, 2019