

Семикіна Марина Валентинівна	Доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та організації виробництва Кіровоградського національного технічного університету, м. Кіровоград	Тел. 8(0522)390463; SemikinaMV@i.ua Моб. 0993459365
Федунець Анатолій Дмитрович	Кандидат технічних наук, доцент, завідувач кафедри інформатики, прикладної математики та фізики	Тел. 8(0522)390563 FedunecAD@i.ua

Семикіна М.В., Федунець А.Д. **АНАЛІЗ ПЕРЕШКОД У РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ЗМІН**

В процесі аналізу доведено, що зниження інноваційної активності персоналу підприємств слід пов'язувати з комплексом соціодемографічних та соціально-економічних чинників, трансформацією зайнятості, яка не має інноваційного характеру. Визначено негативні тенденції у стимулюванні праці, що руйнують мотивацію до творчості. Розкрито сутність кризових явищ у розвитку науки, сфері освітньо-професійного розвитку населення, які погіршують якість кадрового забезпечення інноваційної діяльності в Україні.

Ключові слова: *інновації, інноваційна активність, стимулювання праці, освітньо-професійний розвиток, мотивація творчості, якість кадрового забезпечення*

Семикіна М.В., Федунець А.Д. **АНАЛИЗ ПРЕПЯТСТВИЙ В РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ПЕРЕМЕН**

В процессе анализа обосновано, что снижение инновационной активности персонала предприятий следует связывать с комплексом социодемографических и социально-экономических факторов, трансформацией занятости, которая не имеет инновационного характера. Определены негативные тенденции в стимулировании труда, разрушающие мотивацию к творчеству. Раскрыта сущность кризисных явлений в развитии науки, сфере образовательно-профессионального развития населения, которые ухудшают качество кадрового обеспечения инновационной деятельности в Украине.

Ключевые слова: *инновации, инновационная активность, стимулирование труда, образовательно-профессиональное развитие, мотивация творчества, качество кадрового обеспечения*

Semikina M., Fedunets A. **THE ANALYSIS OF THE OBSTACLES IN REALIZATION OF INNOVATIVE ACTIVITY OF THE PERSONNEL OF THE ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF GLOBAL CHANGES**

In the course of the analysis has been proved that decrease in innovative activity of the personnel of the enterprises should be connected with a complex the social-demographic and socio-economic factors, transformation of employment which has no innovative character. Negative tendencies in the work incentives which destroy motivation to creativity have been defined. The essence of the crisis phenomena in the science development, sphere of educational and professional development of the population which worsen the quality of staffing of innovative activity in Ukraine is revealed.

Keywords: *innovations, innovative activity, work incentives, educational and professional development, motivation of creativity, quality of staffing.*

АНАЛІЗ ПЕРЕШКОД У РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ЗМІН

Семикіна М.В., Федунець А.Д.

В процесі аналізу доведено, що зниження інноваційної активності персоналу підприємств слід пов'язувати з комплексом соціодемографічних та соціально-економічних чинників, трансформацією зайнятості, яка не має інноваційного характеру. Визначено негативні тенденції у стимулюванні праці, що руйнують мотивацію творчості. Розкрито сутність кризових явищ у розвитку науки, сфері освітньо-професійного розвитку населення, які погіршують якість кадрового забезпечення інноваційної діяльності в Україні.

***Ключові слова:** інновації, інноваційна активність, стимулювання праці, освітньо-професійний розвиток, мотивація творчості, якість кадрового забезпечення*

Постановка проблеми. Глобальні зміни, яких зазнала світова економіка на початку ХХІ-го століття, передусім бурхливий технологічний розвиток, процеси стрімкої інформатизації та інтелектуалізації праці, активне впровадження інновацій, визнання людини-працівника головним носієм інноваційної активності, – поки не стали характерною ознакою економічного життя української держави, незважаючи на обраний шлях ринкових реформ, проголошені пріоритети інноваційного розвитку. Однією із найважливіших перешкод у становленні інноваційної економіки України стають обмежені можливості формування та прояву інноваційної активності працівників підприємств та організацій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Невід'ємною складовою концепцій інноваційного розвитку вбачається створення правових, економічних, соціальних та організаційних засад забезпечення розвитку інтелектуальної складової трудового потенціалу суспільства. Виходячи з позицій формування основ інноваційної економіки, на необхідність реалізації інноваційної активності персоналу підприємств останніми роками звертали увагу у своїх працях Амоша О.І., Бережна І.В., Грішнова О.А., Колот А.М., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Міхуринська К. О., Новікова О.Ф., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Садова У.Я., Семів Л.К., Шаульська Л.В. та інші автори.

Мета статті полягає у дослідженні причин зниження інноваційної активності персоналу українських підприємств в умовах глобальних змін у світовій економіці.

Виклад результатів дослідження. Формування інноваційної активності персоналу підприємств відбувається в Україні як під впливом системи зовнішніх чинників (глобалізація, світова інформатизація, міжнародна конкуренція, вплив світової фінансової кризи тощо), так і під впливом сукупності різноманітних внутрішніх чинників. Серед останніх – нерозвиненість конкурентного середовища в Україні, низький попит на інновації на макроекономічному рівні, відсутність сучасної інноваційної інфраструктури, складність

та несприятливість внутрішньополітичної, соціально-економічної ситуації в країні, обмеженість фінансових можливостей держави щодо розвитку освіти, науки, підтримки інноваційного розвитку підприємств та організацій, кількісно-якісні втрати трудових ресурсного потенціалу, низька якість життя, неефективні стимули до прояву трудової та інноваційної активності тощо [4, с.149-153].

Аналіз українських реалій засвідчує низку негативних явищ у розвитку трудового потенціалу та його інтелектуальної складової [5, с.51], що не сприяє інноваційним зрушенням у розвитку економіки, перешкоджає формуванню якісного кадрового потенціалу, забезпеченню прояву інноваційної активності працівників в усіх сферах трудової діяльності. На формування кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу підприємств вкрай негативно впливають соціодемографічні чинники, зокрема:

- стрімке зменшення населення в Україні внаслідок демографічної кризи (на початок 2013 р. загальна чисельність наявного населення України становила 45,4 млн. осіб, що менше показників 2001 р. більше, ніж на 3 млн. осіб), зростання загальної захворюваності населення України;

- старіння населення в результаті зниження народжуваності та збереження її впродовж тривалого періоду на рівні, що не забезпечує навіть простого відтворення поколінь; скорочення частки молоді серед працівників підприємств, зумовлене старінням нації та трудовими міграціями за межі країни.

Серед соціально-економічних чинників, що суттєво перешкоджають реалізації інноваційної складової трудового потенціалу в Україні слід виокремити:

- стагнацію економічної активності населення; значно нижчі показники зайнятості в Україні порівняно з радянським періодом і більшістю європейських країн, незважаючи на їх позитивну динаміку останніми роками; зменшення кількості найманих працівників;

- наявність високої частки працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (майже третина штатних працівників), особливо небезпечною є праця у промисловості, де кожен третій працівник піддається шкідливому впливу одразу декількох несприятливих чинників – перевищення гранично допустимих норм шуму, ультразвуку, інфразвуку, пилу, вібрації, впливу хімічних речовин тощо [10];

- поширеність важкої фізичної праці у промисловому, сільськогосподарському виробництві, рибному господарстві, будівництві, що призводить, з одного боку, до проблеми високої плинності та «вимивання кадрів», а з іншого – підтримує попит на малокваліфіковану, ручну працю, що передбачає низьку продуктивність такої праці та низький рівень її оплати;

– орієнтація розподілу та перерозподілу робочих місць не на інноваційні, а на екстенсивні фактори, що підтверджує висока частка представників найпростіших професій у складі зайнятого населення (24,7%; серед селян – 51,2%), тоді як професіоналів і фахівців (разом) – тільки 25,5%, кваліфікованих робітників з інструментом – тільки 11,7% [7];

– непривабливість робочих місць у промисловості – сфері діяльності, від якої насамперед має залежати подальший інноваційний розвиток країни (невідповідність оплати праці важкості та складності праці, обмеженість соціальних пакетів, відсутність гідної компенсації несприятливих та небезпечних умов праці);

– значно нижчі, порівняно з країнами світу середньомісячні витрати роботодавців на одного працівника (порівняно з Німеччиною, Італією, Францією ВВП на одну особу у дол. США в Україні в 4,5-5,5 разів менше, у 2,3 рази менше, порівняно з Росією [11, с. 544, 545.], що перешкоджає підвищенню якості робочої сили.

Немає сумнівів, що зазначені тенденції руйнують трудовресурсну базу інноваційних зрушень в економіці. Особливу тривогу викликає постійне зменшення кількості зайнятих у промисловості України на користь зростання зайнятих у сфері послуг (переважно у роздрібній торгівлі), де зміст праці не має інноваційного характеру. Викликає занепокоєння той факт, що у 2010 р. порівняно з 2000-им роком кількість зайнятих на підприємствах, які виробляють транспортні засоби та устаткування, зменшилася на 38%, на машинобудівних підприємствах – на 46%, на підприємствах, що виробляють електричне, оптичне, електронне устаткування, – на 47% (рис. 1).

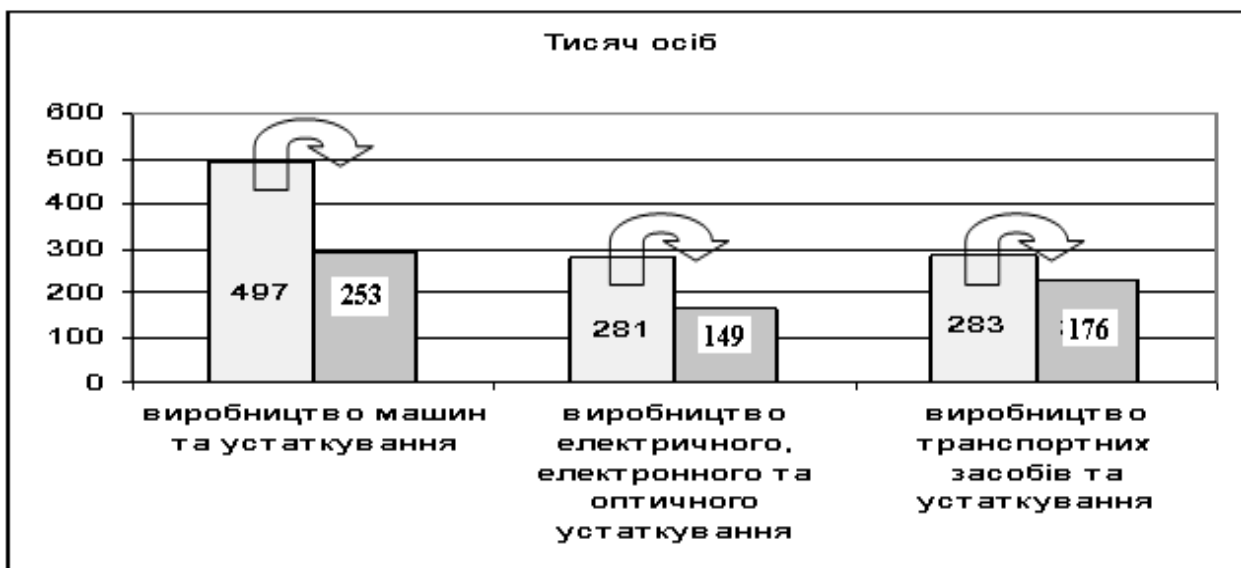


Рис. 1. Динаміка кількості працівників в окремих видах промислової діяльності України [11, с. 372]

Аналіз свідчить, що вектор змін у сфері зайнятості України не є інноваційним, держава

перетворюється у постачальника сировинних та енергоресурсів, а не стає конкурентоспроможним виробником машин, високотехнологічної продукції.

Слід звернути увагу на те, що в Європі промисловість слугує важливим сектором зайнятості. На відміну від України, у промисловості європейських країн працює 16-25% зайнятого населення, у деяких країнах – до 30% зайнятих, до речі, переважно у переробній промисловості [15]. В Україні ж на промисловість припадає менше 17% зайнятих, з них кожен четвертий працює у добувній промисловості, виробництві та розподіленні електроенергії, газу, води, при цьому чисельність таких працівників залишається майже незмінною, тоді як в переробній промисловості зменшується [11, с. 354]. Упродовж 2000-2010 рр. чисельність найманих працівників постійно зростала, передусім, у таких видах діяльності, як торгівля, ремонт автомобілів, готельне та ресторанне господарство (на 9,1%), операції з нерухомим майном (на 19,7%), фінансова діяльність (на 91,9%). Значне скорочення чисельності найманих працівників відбулося у сільському, лісовому господарстві, рибальстві (на 37,5%), що пов'язано з відтоком робочої сили у сферу неформальної зайнятості; у промисловості скорочення чисельності найманих працівників становить понад півтора мільйона (32,2%). Більшою мірою воно торкнулося регіонів, яким притаманна висока концентрація найманої робочої сили на сході України (Луганської, Донецької, Дніпропетровської, Запорізької, Полтавської, Харківської областей).

Важливо підкреслити, що за попередні роки в процесі трансформацій зайнятості в Україні була безповоротно втрачена не тільки значна кількість висококваліфікованих робітників і фахівців промисловості (зокрема носіїв унікальних професій воєнно-промислового комплексу), а й аграріїв, інженерно-технічних фахівців інших галузей, вимушених в роки довготривалої економічної кризи, тривалих затримок у виплатах заробітної плати, шукати інші робочі місця у торгівлі, на товарних ринках. Тривалий час перебування у стані безробіття, робота не за фахом, не тільки призводять до професійної деградації, втрати колишнього інтересу інженерів і робітників до інновацій на виробництві, небажання повернутися на підприємство, а й часто зумовлюють зниження інтересу до суспільного життя, соціальну деградацію особистості.

Негативні наслідки таких явищ не можна не враховувати, оскільки інженери і висококваліфіковані робітники з технічною освітою поряд з вченими вважаються у світі лідерами технологічних інновацій на виробництві. Втрату частини технічно підготовлених фахівців, їх досвіду і знань в процесі непослідовних ринкових реформ, справедливо віднести до вагомих втрат інтелектуального потенціалу українського суспільства, так необхідного для інноваційних зрушень в економіці. Якщо в розвинених країнах явища скорочення найманих працівників у промисловому та сільськогосподарському виробництві на користь сфери

послуг межують з інноваційними процесами (впровадженням нових технологій промислового та сільськогосподарського виробництва, механізацією, автоматизацією праці, поліпшенням умов праці, модернізацією робочих місць тощо), то в Україні у більшості випадків перелив робочої сили у сферу послуг пояснюється важкими та небезпечними умовами праці, низьким розміром заробітної плати.

В умовах цивілізованої ринкової економіки оплата праці та рівень соціальної захищеності найманих працівників мають бути адекватними витраченим трудовим зусиллям, важкості, складності праці, враховувати несприятливі та небезпечні умови трудової діяльності. На жаль, така відповідність сьогодні не притаманна системі стимулювання праці та соціального забезпечення на вітчизняних промислових підприємствах, які мають бути в авангарді інноваційного розвитку країни. Стосовно негативної ролі існуючої політики оплати праці у розвитку інноваційної активності найманих працівників в Україні говорять дані, що засвідчують неконкурентоспроможність оплати праці в Україні та реальну небезпеку «відтоку мозків» – втрати з цієї причини кваліфікованих працівників, здатних до розробки і впровадження інновацій. Якщо у 2010 р. питома вага оплати праці у структурі доходів населення України становила 41,7% [11, с. С. 385], то в країнах ЄС вона коливалася від 60 до 65%. У структурі собівартості продукції частка оплати праці, відповідно, становить 8 – 12% (Україна) і 25–30% (країни ЄС). Мінімальна ставка оплати праці за 1 годину в Україні нижче майже у 17 разів порівняно з країнами ЄС. Незважаючи на те, що частка витрат на оплату праці в загальних операційних витратах на виробництво збільшилася з 0,8% в 1995 р. до 9,1% в 2010 р., цей показник утричі нижчий, ніж в економічно розвинених країнах світу, де він становить 30 – 35%. Як результат, є вражаючою різниця у середньомісячній заробітній платі. Наприклад, за даними журналу EE Times, заробіток інженера в США становить 8275 дол. в місяць, в Японії – 6316 дол., в Європі – 6000 дол. В Україні у липні 2010 р. офіційна середня заробітна плата найманого працівника у промисловості була 253 дол.[15] (рядовий інженер, який має відношення до інновацій, отримує ненабагато більше). Відставання України за розміром середньомісячної заробітної плати стосується не тільки економічно розвинених країн ринкової економіки, а й деяких країн СНД: у 2010 р. цей показник становив у Російській Федерації – 686,0 дол. США, Казахстані – 525,7 дол. США, Білорусі – 413,5 дол. США, в той час, як в Україні – 282,2 дол. США. З цього приводу не можна не погодитися з висновками А.М. Колота, Г.Т. Кулікова про те, що в Україні ресурси або неефективно використовуються або несправедливо розподіляються між найманими працівниками (зарплата), роботодавцями (прибуток) та державою (податок) [6, с.50-55] .

Відмінності між країнами у формуванні стимулів до праці, зокрема творчої, інноваційної за змістом, пов'язані, передусім, із суттєвою різницею у мінімальній заробітній платі. Порівняння розмірів мінімальної заробітної плати в країнах Європи і в Україні пояснює, чому багато українських працівників прагнуть реалізувати свій трудовий потенціал і творчі здібності за межами України. Варто підкреслити, що незважаючи на заходи Уряду щодо підвищення мінімальної заробітної плати упродовж останніх років та скорочення кількості працівників, які отримували заробітну плату на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи, підвищення цін в умовах внутрішньоекономічної та світової глобальної кризи не дало відчутти ці позитивні зрушення на тлі наявного розриву в доходах. У 2010 р. більше половини штатних працівників (53,2%) отримували заробітну плату до 2000 тис. грн., в той час, як її середній розмір по економіці становив 2629 грн. Лише кожен 5-й працівник отримував зарплату від 2-х до 3-х тис. грн. Водночас понад 3 тис. грн. отримували 25,6% працівників, зайнятих переважно на підприємствах із добування паливно-енергетичних корисних копалин, а також у фінансовій діяльності.

Збереження тенденцій бідності населення та глибокої диференціації в доходах зумовлює формування мотивації виживання, проте не сприяє формуванню та підтримці мотивації творчості, мотивації постійного освітньо-професійного розвитку, необхідних для зростання прошарку інноваторів на підприємствах. Уявляється, що окреслена ситуація не тільки заважатиме вступу України до ЄС, а й стане вагомим перешкодою для інноваційного розвитку суспільства, модернізації економіки країни та підвищення її конкурентоспроможності.

Зауважимо, що промислові підприємства України, яким відводиться особливо важливе місце в інноваційних процесах, нині не приваблюють персонал вагомими матеріальними стимулами та надійною соціальною підтримкою. Молодь в таких умовах особливо швидко реагує на недоліки стимулювання праці та соціального забезпечення, надаючи перевагу іншим видам діяльності, далеким від промисловості. Як результат, питома вага молоді від 15 до 34 років серед найманих працівників промисловості становить сьогодні лише 32,2%, що ледь вище, ніж в середньому по країні (31,7%), але менше, ніж в державному управлінні (35,5%), готелях та ресторанах (41,9%), у торгівлі (50,4%), фінансовій діяльності (56,4%) [9, с. 67]. У свою чергу, робочим місцям в торгівлі, ресторанному господарстві притаманна низька інноваційна наповненість та продуктивність, вони поглинають вивільнювану низько- та некваліфіковану робочу силу. Зазначені зміни в структурі зайнятості, окреслені недоліки і деформації в оплаті праці, соціальному забезпеченні найманих працівників промисловості не сприяють підвищенню конкурентоспроможності робочої сили, гальмують інноваційні зміни в економіці України.

Негативно впливають на формування інноваційної активності найманих працівників тенденції збереження досить високого попиту підприємств на представників найпростіших професій, осіб, які не потребують професійної підготовки. Така деформація попиту на українському ринку праці характеризує орієнтацію роботодавців на використання дешевої робочої сили, що виключає можливості матеріалізації ідей прискореного інноваційного розвитку виробництва на основі високої якості людського капіталу та реалізації його інноваційної складової. Між тим немає сумнівів в тому, що піднесення інноваційної активності найманих працівників (незалежно від виду економічної діяльності) потребує, насамперед, якісної освіти, високої кваліфікації, формування компетенцій та готовності до постійного навчання та перенавчання у відповідності з вимогами сучасного виробництва, конкурентного середовища. Виходячи з цих позицій, важливо зберегти і примножити освітній потенціал України, наявність якого підтверджується обстеженнями ООН: у 2011 р. за індексом рівня освіти населення (99,4%) Україна дещо випереджала показники Східної Європи та СНД (99,2%).

Зауважимо, що одночасно зі змінами у структурі зайнятості виникла професійно-кваліфікаційна розбалансованість попиту і пропозиції на ринку праці, що призводить до того, що понад 70-80% випускників навчальних закладів працюють не за фахом, частина з них вимушено займає робочі місця у роздрібній торгівлі, які не потребують вищої освіти. Низький попит на внутрішньому ринку на інновації, розробку нових технологій, у свою чергу, породжує незатребуваність інтелектуального потенціалу багатьох висококваліфікованих фахівців, що обумовлює появу безробіття серед частини фахівців з вищою освітою. При цьому позиція роботодавців, орієнтованих на дешеву робочу силу, повністю суперечить планам впровадження інноваційної моделі економіки. Вважаємо, що більш освічена людина має бути більш вигідна власнику підприємства, ніж неосвічена, адже вона, як правило, більш мобільна, здатна до перенавчання, до опанування новими сферами трудової діяльності, врешті-решт – до розробки нових ідей, прояву творчості.

Негативні тенденції, що охопили сферу освітньо-професійного розвитку населення, погіршують якість кадрового забезпечення інноваційної діяльності в Україні. Зокрема йдеться про такі тенденції:

- руйнівні процеси, які охопили заклади дошкільного виховання, загальноосвітні школи, професійно-технічні та вищі навчальні заклади всіх рівнів акредитації, що зумовлює зростання розбіжностей між сучасними вимогами роботодавців стосовно якості найманих працівників і наявним рівнем кваліфікації претендентів на робочі місця;

- малі обсяги фінансування освіти і науки (фінансування освіти та науки порівняно з 1991 р. зменшилося понад у 4 рази);

- поширення серед учнів та студентів формального ставлення до отримання освіти у зв'язку з інформацією про відсутність гідних робочих місць на ринку праці, відсутність тісного зв'язку між підвищенням рівня освіти і розміром доходів працюючих;
- скорочення серед випускників ВНЗ частки спеціалістів, підготовлених за інженерними спеціальностями на тлі надлишкового зростання підготовки економістів;
- нерівність у доступу до якісної освіти різних верств населення, неоднакових за рівнем доходів;
- відставання української освіти від європейських та світових параметрів якості освіти (згідно оцінкам якості освітньої системи у глобальному рейтингу конкурентоспроможності країн, Україна відстає від багатьох країн, зокрема, вдвічі відстає від Фінляндії, яка лідирує за цим показником).

Справедливо підкреслити, що за роки ринкових перетворень набула значної руйнації система підготовки кадрів на підприємствах. Її відновлення відбувається дуже повільними темпами, що не відповідає завданням підвищення інноваційної активності найманих працівників підприємств та організацій. При цьому, як у промисловості, так в інших галузях економіки України, маємо вкрай низькі показники обсягів підготовки та перепідготовки кадрів. Упродовж останніх років є помітною тенденція – залишається стабільною кількість осіб, які мають змогу отримати нову професію – це не більше 5-6 працівників на рік з кожних 100 штатних працівників. Аналіз засвідчує, що у 2010 р. ситуація не покращилася: навчено новим професіям тільки 2,0% штатних працівників підприємств та установ, вищу освіту у вищих навчальних закладах за направленням підприємств промисловості отримали тільки 12 із кожних 100 працівників (у 2002 р. таких було 16 осіб). Дуже повільно зростає кількість працівників, які підвищили кваліфікацію: у 2002 р. таких було 11,9 %, у 2010 р. – 8,6 %, іншими словами, якщо такими темпами і надалі будуть зростати обсяги навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, то пересічний найманий працівник в Україні матиме можливість підвищити кваліфікацію в середньому один раз на 7 років, а щоб опанувати нову професію – треба чекати своєї черги на виробництві понад 15 років.

Безумовно, така ситуація з навчанням та перенавчанням кадрів на виробництві пов'язана з обмеженими фінансовими можливостями підприємств та держави. Водночас, вкрай рідко роботодавці виявляють ініціативу для налагодження тісних довгострокових зв'язків з центрами зайнятості, навчальними закладами для підготовки, перенавчання фахівців на державній або контрактній основі. Враховуючи світові закономірності прискореного старіння знань (за оцінками експертів, знання старіють вже не за 5, а за 3 роки), щорічного відмирання понад 300 професій у світі та появи понад 500 нових професій, можна передбачити, що в Україні однією з перешкод інноваційних зрушень може стати

низька якість робочої сили на виробництві.

В цих умовах Державна служба статистики України констатує, що інноваційна діяльність підприємств в Україні виявляє тенденцію згортання (у 2010 р. – тільки 11,5% від загальної кількості підприємств виявляли інноваційну активність; у 2000-му році таких було 14,8%). Ці процеси призводять до скорочення кількості фахівців, які займаються науково-дослідною діяльністю: таких у наукових організаціях та установах за категорією «працівники основної діяльності» впродовж 2005–2010 рр. стало менше на 17,3% або 29 тис. осіб. Статистика свідчить, що зменшилася кількість винахідників, авторів раціоналізаторських пропозицій; загальна ж кількість фахівців, що виконують наукові та науково-технічні роботи, зменшилася порівняно з 1995 р. майже удвічі (рис. 2).

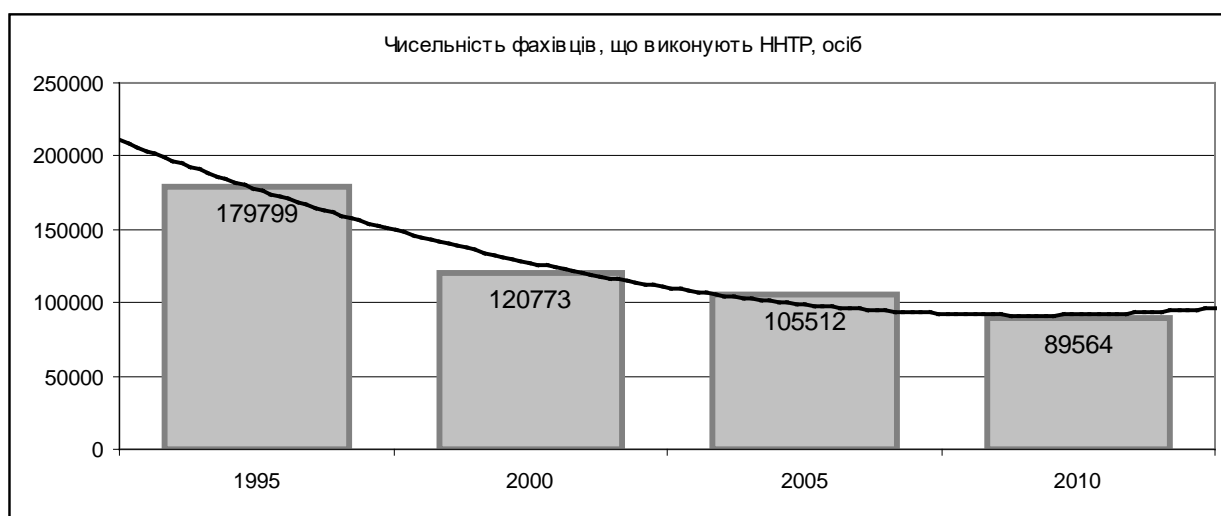


Рис. 2. Чисельність фахівців, що виконують наукові та науково-технічні роботи в Україні (осіб) [8, с.42]

Викликає тривогу той факт, що машинобудування в Україні за темпами винахідницької активності відстає на 14% від середнього промислового рівня використання винахідницьких інновацій. Така деформація видається небезпечною, адже машинобудування як галузь технологічного переозброєння стосується інноваційної бази промисловості в цілому. Інша деформація стосується кола об'єктів інноваційної сфери: понад 45% винахідницьких розробок використовується у найбільш енергоємних та екологічно шкідливих паливній, металургійній, хімічній та нафтохімічній – сировинних галузях. Ще одна деформація – відносне зростання інноваційного винахідництва у галузях з швидким обігом капіталу і високою ефективністю виробництва: легкій, харчовій, деревообробній та целюлозно-паперовій (кількість їх на 100 авторів перевищує середню по промисловості країни).

Незатребуваність творчих здібностей працівників на виробництві посилюється низкою причин: недосконалістю та неефективністю діючої законодавчо-нормативної бази у сфері охорони прав об'єктів промислової власності; недостатнім розвитком інфраструктури сфери

охорони прав промислової власності, відсутністю необхідних інституцій та підприємницьких організацій для прискорення впровадження патентнозахищених розробок і технологій, їх комерціалізації на внутрішньому та зовнішньому ринках; слабкістю державного соціально-економічного захисту винахідництва, матеріальної та моральної захищеності творчої особистості, низьким рівнем заробітної плати фахівців і кваліфікованих робітників, зайнятих інноваційною діяльністю.

Зазначені причини є характерними для усіх видів економічної діяльності, проте вони є найбільш помітними на промислових підприємствах та у наукових установах, де праця має бути безпосередньо пов'язана з розробкою інновацій. Між тим аналіз даних державної статистики свідчить, що прояв інноваційної активності найманих працівників притаманний лише для кожного десятого підприємства, яке займається інноваційною діяльністю. Тільки на кожному третьому з цих підприємств працівники мають безпосереднє відношення до проведення досліджень та розробок (науково-дослідних робіт). Якщо у 2005 р. тільки 1,1% вітчизняних промислових підприємств (або 113) займалися придбанням зовнішніх знань (нових технологій), то у 2010 р. їх частка зменшилася до 0,9%, тільки 7,9% займалися придбанням машин, обладнання та програмного забезпечення [8, с.185].

Тенденції скорочення науково-технічного потенціалу, які мають місце в Україні, є логічним наслідком зазначених деформацій та недоліків, свідчать про неготовність економіки до технологічної конкуренції. Вони можуть призвести до руйнації науково-технічної сфери і, як наслідок, до різкого спаду промислового виробництва, повної інноваційної пасивності вітчизняних підприємств, до втрат інноваційних перспектив. Початок таких руйнівних явищ вже відстежує статистика: останніми роками в Україні зменшилася кількість організацій, які виконують наукові та науково-технічні роботи. Тривожним є те, що швидко скорочується кількість організацій, які представляють підприємницький (заводський) сектор науки: у 2005 р. їх було 837, у 2007 р. – 729, у 2010 р. – 610, отже, їх стало менше на 27,2% [8, с.10]. Зауважимо, що такі тенденції є практично протилежними до світових, адже в багатьох розвинених країнах ринкової економіки інноваційні зрушення базуються саме на інтеграції праці та творчих зусиль вчених і виробників. Більш виразно згадана обставина підтверджується аналізом динаміки кількості науковців, задіяних у процесах економічної розбудови України. За період 1991 – 2010 рр. кількість науковців, зайнятих в економіці України, зменшилась майже втричі (до 31,8% цього показника у 1991р. Отже, складається враження, що велика частина працівників наукової сфери діяльності все більше залишається поза межами інтересів та інноваційних потреб підприємств, що взагалі не відповідає природі ринкової економіки, свідчить про нерозвиненість конкурентного середовища. В умовах втрати відчутних стимулів до науково-

технічної творчості об'єктивно скорочується віддача від співпраці науковців та інженерів у сфері інновацій. Окреслене підтверджується тенденціями скорочення питомої ваги виконаних наукових та науково-технічних робіт у ВВП (рис. 3).

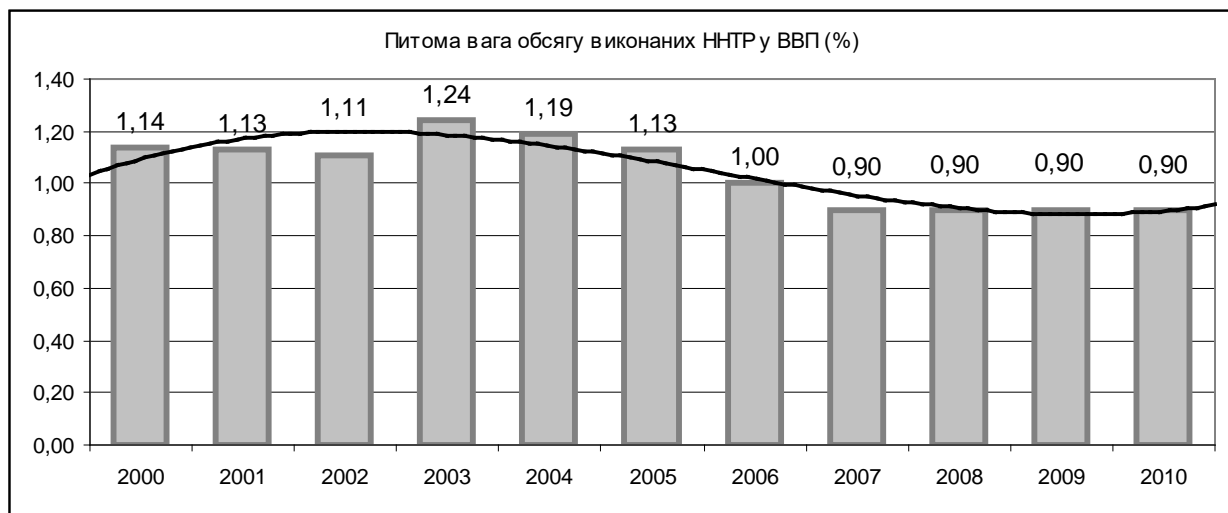


Рис. 3. Частка у ВВП виконаних наукових і науково-технічних робіт (%) [8]

Скорочення частки виконаних наукових та науково-технічних робіт у ВВП пояснюємо, зокрема, екстенсивним характером структури витрат, пов'язаних із інноваційною діяльністю в Україні. Пріоритети інноваційної активності підприємств за структурою витрат свідчать, що витрати спрямовуються не на дослідження, придбання нових технологій, а придбання готових машин. Аналіз засвідчує, що саме на такі цілі майже «традиційно» витрачається біля 69% усіх витрат підприємств, що займаються інноваційною діяльністю. Така структура витрат, безумовно, залишає незатребуваною інноваційну працю багатьох інженерів та науковців, не сприяє позитивним змінам в якості підготовки вітчизняних інженерних кадрів та науковців.

Обґрунтовану тривогу викликає і та обставина, що серед різноманітних джерел фінансування інноваційної активності найманих працівників основне місце належить власним коштам підприємств. Так, у 2010 р. переважна більшість інноваційно активних підприємств (73,6%) розраховували лише на власні можливості у фінансуванні інновацій, тільки 3% підприємств отримали державну фінансову підтримку на інновації. Всі ж інші джерела в загальній системі розподілу коштів на інновації не перевищують 1%. За умов такої «підтримки» вітчизняного виробника навряд чи можна сподіватися на зростання інноваційної активності працюючих на цих підприємствах найманих працівників. Сфера інновацій в Україні залишається непривабливою для інвесторів, передусім, держави. Окреслена ситуація з обмеженим фінансуванням інновацій автоматично позначається на можливостях стимулюванні праці інноваційного змісту. Навіть прогресивно мислячі керівники підприємств, які прагнуть підтримати творців нових ідей та нововведень, часто не

можуть за фінансових обставин забезпечити інноваторам стабільно високий заробіток, пакет необхідних соціальних послуг, необхідні для дослідження устаткування та сприятливі умови праці, сучасне програмне забезпечення тощо.

Висновок. Здійснений аналіз доводить, що в Україні поки не створено економічних, соціальних та організаційно-правових передумов, необхідних для реального підвищення інноваційної активності працівників. Така ситуація перешкоджає формуванню належного кількісно-якісного трудових ресурсного забезпечення інноваційної діяльності, несе загрозу «імітації» інноваційної активності та руйнації творчості персоналу, що гальмуватиме процеси модернізації української економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / [за ред. Л.І. Федулової]. – К. : Основа, 2005. – 552 с.
2. 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.
3. Інноваційний розвиток в Україні: наявний потенціал і ключові проблеми його реалізації [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.uceps.org/additional/analytical_report_NSD55_ukr.pdf
4. Інноваційна праця : діагностика проблем, важелі активізації : монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.
5. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку [колективна монографія] / М. В. Семикіна, В. І. Гунько, С. Р. Пасека / За ред. М. В. Семикіної. – Черкаси : видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 336 с.
6. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / [А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін.] ; заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.
7. Економічна активність населення України 2010 : стат. зб. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 207 с.
8. Наукова та інноваційна діяльність в Україні : Стат. зб. – К. : Держкомстат України, 2010. – 282 с.
9. Праця України 2010. Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 324 с.
10. Соціальні індикатори рівня життя населення. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 220 с.
11. Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 560 с.
12. Електронний ресурс: <http://www.klamas.ru/f/thread.aspdirectlink=128396>
13. Електронний ресурс: <http://ukrstat.gov.ua/>
14. The Global Competitiveness Report. – G., 2005, – P. 503 – 520.
15. Електронний ресурс: <http://www.laborsta.ilo.org/> (база даних Міжнародної організації праці).