Розділ 1

МАКРОЕКОНОМІЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ

УДК 331.05

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Мікловда В.П.
Пітюлич М.І.
Кесарчук Г.С.

На основі соціологічних досліджень в статті зроблена спроба оцінити інноваційний потенціал населення Закарпатської області. Дано конкретні пропозиції щодо створення сприятливого інноваційного середовища в пріоритетних сферах економіки регіону. Запропоновано методичні підходи до розробки регіональної програми інноваційного розвитку людського потенціалу.
Кількість бібліографічних посилань – 3, мова – українська.
Ключові слова: *людський потенціал, інновації, економічні пріоритети, нова якість трудового потенціалу, інвестиції, регіональна політика.*

ВСТУП

Сучасний етап розвитку цивілізації докорінно змінив уявлення про чинники і важелі конкурентоспроможності економіки, співвідношення різних факторів розвитку, роль і місце людини у цивілізаційному процесі. Досвід економічно розвинених країн, а ще більшою мірою тих, яким вкрай необхідно було здійснити економічний «прорив», свідчить про вирішальне значення саме людського капіталу, якості робочої сили та її мотивації до ефективної праці. Принаймні це означає, що роль знань в економічному розвитку постійно зростає, випереджаючи значимість матеріально-речових та природних ресурсів. Йдеться про заміну праці знаннями, і ця тенденція, як свідчить світовий досвід, буде постійно посилюватися, що знаменує перехід від суто емпіричних знань до інтелектуальних. Так, за оцінками Світового банку фізичний капітал у сучасній економіці формує 16% загального обсягу багатства країни, природний – 20, а людський – 70%. У таких країнах, як Японія і Німеччина, частка людського капіталу становить 80% національного багатства. Сьогодні цінності створюються за рахунок підвищення продуктивності праці та використання нововведень. Економічне зростання дедалі більше залежить від здатності генерувати нові знання та застосовувати їх у практичній діяльності.

Безумовно, що проблема інноваційного розвитку людського капіталу має макроекономічне спрямування і значною мірою корелюється із загальною ситуацією в країні. Однак це в жодному разі не принижує роль і значимість регіональної політики інноваційного розвитку людського капіталу, спрямованої на розкриття сутнісних потенцій людини, її творчого, інтелектуального та культурного потенціалу. Такі риси особистості, як здатність до аналізу й узагальнення, формування нових ідей, винахідливість, раціоналізаторство, підприємливість, ризики, ініціативність нестандартність мислення можуть бути реалізовані в контексті глибоких трансформацій, зв'язаних з модернізацією територіальної економіки, її переорієнтації на якісно новий тип економічного зростання.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Усвідомлення цього факту стало основою проведення соціологічного моніторингу економічно активного населення Закарпатської області в 2008-2009 роках Закарпатським регіональним центром соціально-економічних і гуманітарних досліджень НАН України на предмет інноваційного розвитку людського потенціалу. Цільовий розмір вибірки становив 400 осіб, включаючи фермерів, підприємців, працюючих на умовах найму, зайнятих в особистих селянських господарствах та самозайнятих. Дослідження проводилося в усіх районах і містах області. В розрізі природноекономічних зон число респондентів становить: у низинній природно економічній зоні – 156, передгірній –

140, гірській – 104 особи.

За десятибальною шкалою респондентам пропонувалося оцінити реальні можливості займатися змістовною, творчою працею, наявність умов для підвищення фахового рівня, перспективи кар'єрного росту та ефективність інноваційної діяльності, дієвість мотиваційних механізмів, спрямованих на впровадження нових знань у виробництво, стимулювання творчого ставлення до праці тощо. В сукупності окреслене коло проблем створює підґрунтя для розробки концептуальних засад регіональної політики інноваційного розвитку людських ресурсів.

Однією з важливих проблем, що ставилася в процесі дослідження, була проблема трудової мотивації та ставлення людей до праці в умовах економічної трансформації регіонального господарського комплексу. За результатами досліджень з'ясувалося, що в структурі соціальних цінностей домінантна роль належить праці. Більше 76% опитаних налаштовані на отримання позитивних результатів від виконуваної роботи. Саме з активною трудовою діяльністю люди пов'язують підвищення реального рівня життя та соціальних стандартів. Найбільша кількість таких осіб виявлена в передгірній та гірській природноекономічних зонах – 77,9%, у низинній – 73,7%. Свідченням високої трудової активності населення є висока питома вага осіб (90,3%), які виявили готовність працювати задля досягнення поставленої мети.

Таким чином, на тлі глибоких деформацій у сфері трудових відносин, неадекватної оцінки праці, відсутності ефективних механізмів регулювання зайнятості, зниження добробуту значної частини економічно активного населення внаслідок низького платоспроможного попиту фіксується висока трудова активність працездатного населення, його готовність активно включитися в процеси реформ. Саме ця обставина свідчить про наявність соціальної бази для поглиблення ринкових реформ та їх успішної реалізації.

На цьому робиться особливий акцент, оскільки магістральний шлях виходу з економічної кризи лежить у площині підвищення соціальної активності населення шляхом залучення його до активної комерційної і підприємницької діяльності. І сьогодні альтернативи цьому немає. Зроблений висновок підтверджується високою готовністю значної частини економічно активного населення включитися в сферу підприємницької діяльності, про що свідчать дані, наведені в таблиці 1.

Таблиця 1 **Розподіл відповідей на питання: «Чи відчуваєте Ви себе спроможним займатися підприємницькою діяльністю?»**

Варіант відповіді	Осіб	%
1. Вважаю себе неспроможним займатися підприємницькою діяльністю	91	22,8
2. В цілому відчуваю себе спроможним, але потребую поглиблення знань та набуття навичок у цій сфері	127	31,8
3. Так, відчуваю себе цілком спроможним	108	27,0
4. Важко відповісти	74	18,5

Готовність значної частини економічно активного населення включитися в бізнесову діяльність на тлі кризових явищ є позитивним сигналом. Численні дослідження основних тенденцій у сфері трудових відносин та зайнятості показують, що основною формою стагнаційних процесів в економіці області є скорочення сукупного попиту на працю, в першу чергу з боку великих і середніх підприємств. Так, протягом 2009 року спостерігалося зниження майже у півтора рази потреби в робітничих професіях. Аналогічна ситуація і в попиті на висококваліфіковану працю. Вдвічі зменшилась потреба в інженерах, менеджерах та бухгалтерах.

У зв'язку з цим можна припустити, що економічна криза, цілком імовірно, приведе до зміни структури економіки, фундамент якої будуть формувати малі і середні підприємства, а це неминуче трансформується на структурі попиту на працю та секторальному перерозподілі її ресурсів. В умовах обмеженості регіональних факторів економічного зростання амортизатором, здатним пом'якшити наслідки кризи, є розвиток підприємницької ініціативи. В зв'язку з цим у процесі інтерв'ю респондентам були задані питання, які дозволяють з'ясувати наявні бар'єри на шляху започаткування власної справи. Результати оцінки існуючої ситуації відображені в таблиці 2.

Порівняння отриманих результатів з даними за 2000 та 2005 роки показує на певне поліпшення підприємницького середовища. Порівняно з 2000 роком на 15,2 відсотка зменшилося число осіб, які вважають серйозними бар'єрами на шляху започаткування власної справи несприятливе законодавство, на 38,7 відсотка – високі податки та 8,2 – обмежений доступ до отримання кредиту.

Узагальнення отриманих результатів та ранжування факторів, які гальмують розвиток підприємництва, показує на необхідність розв'язання трьох ключових завдань. По-перше, це дерегуляція бізнесу. В Україні 2365 видів робіт, які сьогодні ліцензуються. Саме ця обставина поставила Україну за умовами ведення бізнесу на 145 місце серед 183 країн світу. Для прикладу, в Грузії – 138 ліцензованих робіт, Болгарії – 135, Індії – 4. По-друге, недосконалість податкового законодавства. За станом податкового законодавства ми перебуваємо на 181 місці серед 183 країн світу. По-третє, це реформи у сфері перевірок, діяльності контролюючих органів. Не можна вважати нормальним функціонування в державі 85 контролюючих організацій. У середньому кожне підприємство перевіряється 5 разів на рік, на що витрачається 14 днів [1, с. 2].

Таблиця 2 **Розподіл відповідей на питання: «Що утримує Вас від започаткування власного бізнесу?»***

Варіанти відповідей	2000		2005		2009	
	Кіль-кість опитаних, осіб	%	Кіль-кість опитаних, осіб	%	Кіль-кість опитаних, осіб	%
1. Відсутність початкового капіталу	-	-	-	-	229	57,3
2. Відсутність необхідних знань та навичок	14	14,3	14	15,0	81	20,3
3. Корупція органів влади та контролюючих органів	24	24,5	16	16,0	84	21,0
4. Відсутність власної ідеї	-	-	-	-	12	3,0
5. Несприятливе законодавство	38	38,8	21	21,0	76	19,0
6. Високі податки	61	62,3	38	38,6	106	26,5
7. Я не хочу ризикувати	-	-	-	-	47	11,8
8. Складна процедура реєстрації	-	-	-	-	28	7,0
9. Я вже маю власну справу	-	-	-	-	39	9,8
10. Обмежений доступ та неприваблівні умови отримання кредитів	27	27,5	30	30,0	64	16,0
11. Низькій рівень інформації	-	-	-	-	17	4,3
12. Інше	-	-	-	-	21	5,3

*Сума відповідей перевищує 100% тому, що респондент міг обрати кілька їх варіантів

Попри те, що окреслене коло проблем має чітку макроекономічну спрямованість, їх вирішення має ключове значення для формування сприятливого підприємницького середовища на місцях та виведення економіки з тіні. Саме ця обставина значною мірою формує песимістичні настрої значного числа респондентів щодо перспективи розвитку підприємництва в Україні (табл. 3).

Таблиця 3 **Розподіл відповідей на питання: «Як Ви оцінюєте перспективу розвитку підприємництва в Україні?»**

Варіанти відповідей	Кількість респондентів, осіб	%
1. Найбільшою мірою підприємництво буде розвиватися в тіньовій сфері	126	31,5
2. Лише у віддаленій перспективі підприємництво в Україні набуде цивілізованих форм, буде бурхливо розвиватися	98	24,5
3. За нинішньої державної політики підприємництво реальних перспектив не має	101	25,3
4. У підприємництва в Україні ніяких перспектив розвитку немає і не може бути	18	4,5
5. Ваша особлива думка	5	1,3
6. Важко відповісти	52	13,0

Отримані результати фіксують наявність значного числа опитаних, які скептично оцінюють перспективу розвитку підприємництва в країні. Найбільшою є група осіб (31,5%), які пов'язують діяльність бізнесу з тіньовим сектором. У розрізі природноекономічних зон області відповіді розподілилися таким чином. У низинній природноекономічній зоні кількість опитаних, що пов'язують розвиток підприємництва з тіньовою економікою, становила 42,3 %, передгірній – 20%, гірській – 30,8%. Трохи меншим (25,3%) є число респондентів, які вважають гальмом на шляху розвитку підприємництва неефективну державну політику щодо його підтримки. Значно більша за середньообласний показник кількість таких осіб у гірських районах – 28,8%. І лише кожний четвертий вірить, що у віддаленій перспективі підприємництво набуде цивілізованих форм і здійснюватиме вагомий вплив на економічний розвиток. Найменша кількість респондентів, які вірять у перспективу розвитку підприємництва в Україні, зафіксована

теж у гірській природо-економічній зоні – всього 12,5 відсотка. Отримані дані перебувають у тісній кореляції з реальним станом розвитку малого підприємництва в регіоні і засвідчують їх високу достовірність. Так, наприклад, станом на 1 січня 2009 року кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення в м. Ужгороді перевищувала аналогічний показник у Великоберезнянському у 4,9, Воловецькому – 2,9, Міжгірському – 5,1, Перечинському – 4,5, Рахівському – 4,1, Свалявському – 3,5 рази. Середньорічна кількість найманих працівників по групі гірських районів, а саме Великоберезнянському була менша у 23,6, Воловецькому – 23,0, Міжгірському – 5,6, Перечинському – 14,3, Рахівському – 6,5, Свалявському – 6,2 рази, ніж по м. Ужгород. Відповідно значно нижчим є рівень зайнятості на малих підприємствах гірських населених пунктів. Принаймні це означає, що мале підприємництво не здійснює серйозного впливу на сферу зайнятості, особливо в тих районах, де зберігається гостра напруга на локальних ринках праці. Незадовільними є результати фінансової діяльності підприємств малого бізнесу. В усіх без винятку гірських районах області за результатами фінансової діяльності малі підприємства у 2008 році були збитковими. Очевидно, цим пояснюється висока питома вага респондентів, які з скептицизмом ставляться до перспективи розвитку підприємництва, і кількість осіб (13%), у яких не сформувалася думка щодо перспектив його становлення.

Одним з важливих завдань, які ставилися в процесі моніторингу громадської думки, було виявлення мотиваційної компоненти підприємницької діяльності.

Таблиця 4 **Розподіл відповідей на питання: «Що, на Вашу думку, найчастіше спонукає підприємців займатися підприємницькою діяльністю?»***

Варіанти відповідей	2000		2005		2009	
	Кіль-кість опитаних, осіб	%	Кіль-кість опитаних, осіб	%	Кіль-кість опитаних, осіб	%
1. Прагнення до забезпечення високого рівня власного добробуту	31	31,6	30	30,2	276	69,0
2. Прагнення до самостійності та незалежності в діях	22	22,5	8	7,9	134	33,5
3. Безробіття, неможливість працювати за колишнім місцем роботи	18	18,4	18	17,8	65	16,3
4. Прагнення мати пристойний імідж, соціальний статус у суспільстві	12	12,3	13	13,4	73	18,3
5. Потреба в реалізації своїх здібностей	12	12,3	13	13,4	70	17,5
6. Це властивість характеру, потяг душі	-	-	-	-	67	16,8
7. Прагнення до легкої праці, що дає значні та швидкі результати	-	-	-	-	16	4,0
8. Потреба зробити кар'єру	-	-	-	-	37	9,3
9. Інтерес до економічної творчості, інноваційної діяльності, новинок	-	-	-	-	22	5,5
10. Прагнення влади	-	-	-	-	30	7,5
11. Прагнення принести користь суспільству	-	-	-	-	19	4,8
12. Інше (потреба вижити; нема чого робити; заробити гроші, щоб отримати вищу освіту)	-	-	-	-	16	4,0
13. Важко відповісти	2	2,1	17	17,8	22	5,5

*Сума відповідей перевищує 100% тому, що респондент міг обрати кілька їх варіантів

Моніторинг засвідчив трансформацію громадської думки, поступове формування ринкового світогляду, зміну співвідношення різних мотиваційних чинників, роль і місце підприємництва в реалізації людського капіталу. За результатами дослідження з'ясувалося, що мотиваційне ядро підприємницької діяльності визначає така група мотивів: прагнення до самозабезпечення та високого рівня матеріального добробуту, самостійності та незалежності в діях, досягнення високого іміджу та соціального статусу в суспільстві, потреба в самореалізації. Ці мотиви мають тенденцію до зростання і їх роль в нинішніх умовах посилюється. Пріоритет матеріальної заінтересованості є домінуючим. Як видно з даних, наведених у таблиці 4, у структурі ціннісних орієнтацій, що спонукають до підприємницької діяльності, переважають матеріальні мотиви, а поглиблення розриву між реальним рівнем життя і сформованими його стандартами зумовлює зростання їхньої ролі (з 31,6% у 2000 році до 69,0% у 2009 році). Імовірно, що цим пояснюється також значне зростання числа осіб, які прагнуть до самостійності та незалежності (22,5% у 2000

році, 7,9% у 2005 році та 33,5% у 2009-му році.) Суттєво зросла кількість респондентів, які прагнуть досягти пристойного іміджу та соціального статусу в суспільстві, реалізувати власний потенціал і здібності. Принаймні це є свідченням зростання мотиву престижності і прагнення значного числа підприємців реалізувати свою соціальну роль, що наглядно відбивають результати моніторингу.

З високою імовірністю можна стверджувати, що саме ця верства підприємців формує соціальну базу, яка готова взяти на себе відповідальність за реалізацію ринкових реформ. З другого боку, результати моніторингу засвідчують поступове подолання патерналістських настроїв: про гарантовану, хоча і не велику заробітну плату, нині мріє значно менше людей, ніж у 2000 році.

Зміщення в орієнтаціях населення у бік ініціативності, трудової кар'єри та успіху наштовхуються на відсутність необхідних знань та навичок для ведення підприємницької діяльності. На цю проблему вказав майже кожен третій (31,8% респондентів), а у гірській природноекономічній зоні – 34,3%. Наведене вище є серйозним підґрунтям для активізації системи професійного навчання, яке повинно бути синхронізовано з розвитком різних форм господарювання, становленням підприємництва, інших самодіяльних форм трудової діяльності. Серйозна економічна, фінансова, юридична і професійна підготовка підприємців, фермерів, самозайнятих через різні форми навчання не тільки відповідає структурним потребам економіки області в умовах поглиблення ринкових реформ, але і стимулює ріст зайнятості, перерозподіл економічно активного населення в пріоритетні сфери економіки. Акцентування на необхідності посилення уваги до підвищення професійно-кваліфікаційних характеристик соціально-трудового потенціалу має під собою об'єктивне підґрунтя. За даними органів державної статистики, чисельність працівників, які підвищували свою кваліфікацію, в 2008 році становила 6,0% від загальної кількості працівників. А в таких важливих для області сферах економіки, як лісове господарство, – 3,5, промисловість – 4,2, будівництві – 3,2%. За таких щорічних обсягів навчання кожен працівник у середньому зможе підвищити свою кваліфікацію тільки один раз в 15-16 років. При сьогоднішніх обсягах підвищення кваліфікації лише один раз за свою трудову діяльність зможуть підвищити кваліфікацію працівники лісового господарства, зайняті у сфері відпочинку та розваг, культури та спорту [2, с. 27-28].

Із цього можна зробити висновок, що структура трудової діяльності за формальними кваліфікаційними ознаками суттєво зміщується в площину низьких кваліфікацій, тобто зростає попит на малокваліфіковану працю. Така тенденція містить у собі дві потенційні загрози. По-перше, погіршення кваліфікаційної структури зайнятих уже в недалекій перспективі вступить у суперечність з інноваціями, а вірніше їх несприйняттям, оскільки низька кваліфікація і інновації – речі взаємовиключні. По-друге, невисока кваліфікація працівників корелюється з низькою заробітною платою. А як відомо, у галузях з низьким рівнем оплати праці інвестиції відторгаються.

З огляду на цю ситуацію, в процесі моніторингу ставилося завдання дослідити вплив різних чинників на інноваційну діяльність та поведінку економічно активного населення. Отримані дані відображені в таблиці 5.

Таблиця 5 **Розподіл відповідей на питання: «Що Вас спонукає (спонукало чи може спонукати) до того, щоб застосувати щось нове (нові підходи, матеріали, погляди та технології) у своїй професійній діяльності?»**

Варіанти відповідей	Кількість респондентів, осіб	%
1. Інтерес до всього нового, цікавість	190	47,5
2. Економія моїх зусиль та часу, вища ефективність та доходність такої праці	119	29,8
3. Пошук матеріальної вигоди	77	19,3
4. Прагнення професійного та інтелектуального росту	89	22,3
5. Бажання відрізнятися від інших	19	4,8
6. Намагання відповідати вимогам, що передбачені працедавцем	26	6,5
7. Заохочення з боку оточуючих (друзів, колег по роботі)	12	3,0
8. Намагання зробити кар'єру, відзначитися перед керівництвом, випередити колег чи конкурентів	15	3,8
9. Підтримка та заохочення нових ініціатив керівництвом	22	5,5
10.Побоювання втратити роботу, намагання не залишатися поза технічним прогресом	14	3,5
11.Питання не ставилось	47	11,8

Дані таблиці 5 показують, що в структурі мотивацій переважає інтерес до всього нового (47,5%). На другому місці мотив доходності праці (29,8%) та прагнення до професійного та інтелектуального росту (22,3% опитаних).

Наведене є підставою для висновку, що в області достатньо високий рівень нагромадженого людського капіталу, що мало б розглядатися в якості соціальної бази інноваційного типу його розвитку і саморозвитку, формування ініціативних працівників-лідерів, що відчувають постійну потребу в самовдосконаленні.

Враховуючи високу готовність економічно активного населення до інновацій, в процесі моніторингу ставилося завдання з'ясувати основні чинники, які гальмують інноваційну мотивацію працівників. Результати соціологічного опитування відображені в таблиці 6.

Таблиця 6 **Розподіл відповідей на питання: « Якщо говорити про Вашу професійну діяльність (включаючи навчання), чому не берете участі в інноваційній діяльності, не застосовуєте щось нове (нові підходи, матеріали, погляди та технології) у своїй професійній діяльності та не бажаєте займатися нею взагалі?»**

Варіанти відповідей	Кількість респондентів, осіб	%
1. Ваша професійна діяльність не вимагає від Вас застосування чогось нового	115	28,8
2. Вам нецікаво вивчати та запроваджувати щось нове у своїй роботі	15	3,8
3. Ви вважаєте, що у Вас не та посада, на якій це необхідно	36	9,0
4. Ви вважаєте, що у Вас не той вік, щоб приділяти цьому увагу	17	4,3
5. Ваші ініціативи не підтримають колеги	11	2,8
6. Ваші ініціативи не підтримає керівництво	17	4,3
7. Змінювати щось на Вашій роботі вимагає матеріальних затрат та вільних коштів, яких немає	80	20,0
8. У Вас не вистачає професійних знань та навичок, щоб змінити старі підходи до роботи	7	1,8
a. у сфері технології	13	3,3
b. в управлінській та організаторській сфері	11	2,8
c. у сфері новітніх технологій	26	6,5
d. знань у галузі права, економіки	20	5,0
9. Ваше керівництво не розуміє доцільності перетворень	19	4,8
10.Ця робота тимчасова, і Ви не бажаєте витрачати більше зусиль, ніж це передбачено та оплачується	17	4,3
11.Інше (поки що студент, не бачу можливості; не працюю на таких посадах; мені не потрібно, я в іншому віці; просто так; в декреті; мало працюю у зв 'язку з хворобою)	24	6,0
12.Зараз я не працюю, не навчаюся	29	7,3
13.Я беру участь в інноваційній діяльності	8,2	20,5

Ранжування факторів за важливістю їх впливу на інноваційну діяльність показує, що майже кожен третій респондент (28,8%) вказав на те, що його трудова діяльність не вимагає впровадження інновацій, що може розцінюватися як відсутність на багатьох підприємствах області системної роботи з модернізації виробництва, впровадження високих технологій, інвестиційне оновлення виробництва. На цьому робиться особливий акцент, оскільки саме ці фактори генерують розвиток нових знань працівника, його професійної компетенції та мобільності, здатності до оперативного реагування на нововведення, враховуючи мінливий характер конкурентного середовища. Тобто існує прямий кореляційний зв'язок між оновленням технічної бази виробництва та формуванням працівника нового типу. Цілком очевидно, що вирішення цього складного вузла проблем повинно органічно ув'язуватися з вдосконаленням роботи освітніх закладів регіону, діяльність яких, як показало соціологічне дослідження, не здійснює суттєвого впливу на формування інноваційно активного працівника. Аналіз отриманих результатів, відображений в таблиці 7, підводить до висновку щодо необхідності зміни вектору діяльності освітніх інституцій регіону в площину ефективної підготовки кадрів, що відповідає інноваційним потребам економіки краю. Йдеться про синхронізацію дій освітніх закладів із заходами, зв'язаними з розробкою та впровадженням інновацій на підприємствах і організаціях.

Таблиця 7 **Розподіл відповідей на питання: «На яких з перелічених курсів, семінарів, тренінгів Ви навчалися протягом останніх трьох років та на які плануєте поступити впродовж найближчого року?»**

Варіанти відповідей	Навчалися протягом останніх років	%	Плануєте поступати протягом найближчого часу	%
1. Курси для користувачів комп'ютера	52	13,0	22	5,5
2. Семінари-тренінги, спрямовані на підвищення професійної підготовки	59	14,8	28	7,0
3. Галузеві курси підвищення кваліфікації (післядипломна освіта)	82	20,5	38	9,5
4. Курси водіїв	63	15,8	34	8,5
5. Курси іноземних мов	28	7,0	43	10,8
6. Семінари, зорієнтовані на самовдосконалення особистості	26	6,5	26	6,5
7. Бухгалтерські курси	24	6,0	23	5,8
8. Інші види навчання	27	6,8	18	4,5
9. Інші курси	23	5,8	20	5,0
10. Нічого із зазначеного	159	39,8	152	38,0

При цьому виникає нова проблема, на яку раніше практично не зверталася увага. Її суть полягає в тому, що система навчання, орієнтована тільки на здобуття професійних знань, розминається з інноваційним типом розвитку. Як показують численні дослідження, успіх у фінансовій діяльності лише на 15% є результатом професійної підготовки. Решта 85% - це комунікабельність, вміння спілкуватися з колегами, переконувати їх у правильності власної точки зору, рекламувати свої ідеї, тобто особистих якостей людини [3, с. 89]. За незначним винятком, цього сьогодні, на жаль, не вчать. Хоча цілком очевидно, що володіти престижною професією мало, її треба доповнити високим освітнім і культурним рівнем. Цей факт ігнорувати не слід, оскільки значна частина респондентів, як показало обстеження, самостійно займається розвитком своїх вмінь та навичок. В той же час 46% опитаних вважають, що розмір винагороди за творче ставлення до праці повинен визначатися рівнем кваліфікації, досвіду та культури, 45,5% - проявом ініціативи, вмінням впроваджувати нововведення, активністю, і лише 17% - рівнем освіти. Це зайвий раз підтверджує важливість зробленого вище висновку про необхідність розвитку якісних характеристик людського капіталу як основи його конкурентоспроможності. Це магістральних шлях досягнення економічного зростання та забезпечення сталого розвитку економіки області.

ВИСНОВКИ

Отримані результати дослідження можуть бути використані в процесі реалізації регіональної політики інноваційного розвитку людського капіталу, що повинна розглядатися в якості ключового інструменту формування економіки знань, а відтак досягнення економічного зростання. Йдеться про те, що в посткризовий період поряд із стимулюванням сукупного попиту на працю, поліпшенням інвестиційного клімату, розвитком нових виробництв на передній план висувається проблема не просто досягнення високого рівня зайнятості, але й наповнення її якісно новим змістом. По суті, мова йде про формування працівників нової якості, здатних не тільки використовувати технічні нововведення, але і генерувати їх, здійснювати неперервний пошук і реалізацію інновацій, що закладає підвалини для високої конкурентоспроможності економіки краю. Цілком очевидно, що це не одномоментний акт, а поступовий і тривалий процес, який не може бути запроваджений ніякими політичними актами, оскільки трансформація економічної культури і ринкового світогляду, менталітету населення – процес перманентний. Він вимагає здійснення низки послідовних і виважених кроків, зв'язаних з чітким формуванням цілей і завдань в різних часових лагах, ініціативним пошуком фінансових, технологічних та інтелектуальних ресурсів, координацією дій на всіх рівнях управління, здійсненням дієвого оперативного контролю тощо.

Стосовно нашої області першим кроком у цьому напрямі могло б бути формування відповідних передумов, а точніше – сприятливого середовища для формування економіки знань, зокрема:

- внесення певних коректив в політику формування регіональних економічних пріоритетів, які функціонально стимулюють розвиток сфери докладання праці на базі високих технологій, що відкривають простір для інтелектуальної праці, підвищення інноваційної активності, становлення нового типу економічної культури, тобто характеристик, які формують якісні параметри праці. Пріоритетні сфери – це регіональні інноваційні лідери, які формують ядро інноваційного потенціалу;

- формування економічного механізму стимулювання суб'єктів господарювання різних форм власності, що забезпечують завершений цикл виробництва та поступове обмеження виробничої діяльності підприємств,

зорієнтованих на незавершене виробництво та напівфабрикати. В сировинних і напівфабрикатних галузях виробництва сфера інноваційної діяльності урізана, а мотиваційне поле не сприяє розвитку професійно-кваліфікаційних якостей працівника. До того ж ці підприємства є інвесторами тих країн, куди експортується продукція незавершеного виробництва;

- формування стратегічних підходів щодо перспективи діяльності підприємств, які працюють на давальницькій сировині, на предмет їх можливостей генерувати нововведення, високі технології, ноу-хау, а відповідно стимулювати інноваційну мотивацію зайнятих працівників. Така постановка проблеми невипадкова, оскільки криза показала, що названі виробництва характеризуються високим ризиком втрат капіталу та недостатньою соціальною захищеністю людей;

- врахування в регіональній стратегії розвитку існуючих реалій, які склалися внаслідок адаптації регіонального АПК до ринкових відносин та перетворення селянських домогосподарств у домінуючий структурний сегмент аграрної економіки і фактор економічного зростання, який забезпечує сьогодні 95% виробництва валової продукції сільського господарства. В цьому секторі економіки, за експертними оцінками, зайнято 150 тис. осіб, а це означає, що стосовно господарств населення повинна бути вироблена нова стратегічна політика, оскільки вони відображають регіональну специфіку розвитку аграрного виробництва і, вочевидь, ще тривалий час будуть грати домінуючу роль у сільському господарстві області;

- здійснення низки заходів, спрямованих на наукове забезпечення формування людського потенціалу інноваційного розвитку. Мається на увазі посилення координації діяльності функціонуючих в області інституцій, зв'язаних з підготовкою кваліфікованих кадрів, максимальне наближення їх діяльності до потреб виробництва, запровадження системи стимулювання, кооперації науки і виробництва, а також механізмів регіональної підтримки науково-технічної діяльності, інноваційного перерозподілу робочої сили, всебічне сприяння транскордонному співробітництву в інноваційній сфері, її інформаційному та консалтинговому забезпеченню, розвитку трансферту технологій.

Формування названих вище передумов дозволяє сформулювати ряд пропозицій індикативного характеру:

1. Відправною точкою формування людського потенціалу інноваційного розвитку мала б стати розробка середньострокової програми (до 2015р.) інноваційних пріоритетів, яка б передбачала концентрацію людських, інформаційних та фінансових ресурсів на перспективних для області напрямах науково-технологічного оновлення виробництва та сфери послуг. В першу чергу мова йде про пріоритетні сфери економіки області, де формується її експортний потенціал. Програма інноваційного розвитку повинна визначити напрями розвитку професійної підготовки, перепідготовки, профорієнтації відповідно до змін у технологічному базисі виробництва.

2. Несучу конструкцію регіональної політики розвитку інноваційного потенціалу людського капіталу повинно становити оновлення та створення нових високопродуктивних робочих місць, особливо в галузях економіки, що відносяться до регіональних економічних пріоритетів. Логіка її розроблення повинна включати низку послідовних і взаємозв'язаних заходів:

- вивчення й оцінку існуючої системи робочих місць на предмет їх відповідності сучасним міжнародним стандартам;

- оцінювання доцільності трансформації сфери докладання праці в галузевому та просторовому зрізі на предмет якісних характеристик функціонування робочих місць;

- санацію сфери докладання праці, включаючи ліквідацію екологічно небезпечних та шкідливих для здоров'я людини робочих місць;

- формування механізму інвестиційної підтримки процесу розвитку робочих місць, на яких здійснюється випуск інноваційної продукції, з обґрунтуванням різних джерел фінансування;

- вдосконалення інструментарію заохочення до створення нових робочих місць у приватному секторі економіки та до самозайнятості, особливо на депресивних територіях, шляхом запровадження податкових канікул, пільгового кредитування.

3. Ефективна реалізація інноваційної політики в регіоні вимагає підвищення дієвості інститутів, що забезпечують формування кваліфікованих кадрів. Суть цієї роботи полягає в наступному:

- активізація роботи організаційних структур, що здійснюють інноваційну діяльність – бізнес центрів, інноваційних фірм, венчурного бізнесу, агенцій розвитку, центрів інформаційних технологій, які сприяють впровадженню нової техніки і передових технологій у виробництво;

- стимулювання діяльності лізингових фірм нової техніки, дослідного обладнання та унікального устаткування;

- надання прямих державних субсидій та цільових асигнувань місцевих органів влади суб'єктам підприємницької діяльності, які створюють високотехнологічні робочі місця та нарощують обсяги інноваційної продукції;

- надання податкових преференцій суб'єктам господарювання, діяльність яких спрямована на стимулювання регіонального інноваційного розвитку;

- створення на базі наукового парку Ужгородського національного університету регіональної системи формування, збереження, аналітичної обробки, поширення і впровадження усіх видів науково-технічної інформації стосовно об'єктів інтелектуальної власності та передових технологій. Доцільною є реалізація інноваційного проекту „Кадри XXI століття", спрямованого на підготовку вивільнених та тимчасово непрацюючих осіб, що мають вищу освіту зі спеціальностей, що не користуються попитом на регіональному ринку;

- організація на базі кращих освітніх закладів у районах області мобільних підрозділів, які б здійснювали комп'ютерний всеобуч населення за місцем проживання, особливо осіб старших вікових категорій.

4. Необхідно здійснити поетапне структурне реформування середньої, середньої спеціальної, професійно-технічної та вищої освіти відповідно до потреб інноваційної науково-виробничої діяльності. Завдяки цьому в області буде створена більш гнучка система неперервної освіти і підготовки кадрів з метою розвитку мобільності робочої сили, та система стимулів, які забезпечать заінтересованість суб'єктів господарювання в розвитку сфери докладання праці, яка потребує високих знань та професіоналізму.

5. Враховуючи те, що в сільській місцевості області основною формою зайнятості населення є самозайнятість в особистому господарстві та надання різних послуг, доцільно на базі Закарпатського інституту агропромислового виробництва організувати постійно діючі курси з перепідготовки самозайнятих, з метою підвищення їх професійно-кваліфікаційного рівня та отримання необхідних знань для підвищення ефективності господарювання.

6. Посилити контроль з боку органів державної влади та місцевого самоврядування за підвищенням кваліфікації робітничих кадрів на виробництві за профільними для підприємств професіями, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності робочої сили.

7. Окремою проблемою, зв'язаною з формуванням людського потенціалу інноваційного розвитку, є розробка регіонального механізму стимулювання науково-інноваційної діяльності. Компонентну будову механізму повинні формувати: економічний блок, що передбачає застосування стимулів і пільг для суб'єктів господарювання, які впроваджують інновації та нарощують обсяги виробництва інноваційної продукції, організаційний – функціонально спрямований на розвиток інфраструктури інноваційної діяльності в регіоні та підготовка необхідних висококваліфікованих кадрів; фінансовий блок – підтримка економічно перспективних інноваційних проектів у пріоритетних сферах економіки області – машинобудуванні, лісовій промисловості, рекреації, аграрній сфері.

8. У державній системі професійно-технічної освіти основну увагу доцільно приділити:

збереженню існуючої мережі ПТНЗ та контингенту учнів, приведення переліку професій, за якими ведеться підготовка кваліфікованих кадрів, відповідність до перспективної потреби підприємств, які функціонують у сфері регіональних економічних пріоритетів;

розширенню участі та підвищенню відповідальності підприємницьких структур у фінансуванні професійної підготовки висококваліфікованих працівників;

впровадженню нових інформаційних технологій у навчальний процес та надання фінансової підтримки з місцевих бюджетів та позабюджетних надходжень на реалізацію заходів з комп'ютерної професійно-технічної освіти.

Безперечно, що запропоновані вище заходи неможливо реалізувати одночасно, тому тут повинна бути логічна послідовність, яка б забезпечувала синхронізацію дій, зв'язаних з технічною модернізацією виробництва та інноваційним розвитком людського капіталу, що є основою підвищення його конкурентноздатності.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Тигипко С. Допоможіть малому бізнесу і він витягне країну з кризи / С.Тигипко // РІО. – 2009. – 12 грудня.
2. Праця у Закарпатській області'2006: Статистичний збірник. – Ужгород, 2006. – 112 с.
3. Близнюк В. Человеческий капитал и рынок труда / В.Близнюк // Экономическая теория. – 2008. - №2. – С.89.

Мікловда Василь Петрович, д.е.н., професор, член кореспондент НАН України, завідувач кафедри економіки, менеджменту і маркетингу ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

Пітюлич Михайло Іванович, д.е.н., професор, завідувач кафедри економічної теорії ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

Кесарчук Галина Степанівна, ст. викладач кафедри бухгалтерського обліку ДВНЗ «Ужгородський національний університет»