

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 1

Матеріали

*Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Модернізація України: проблеми та технології успішності
(питання економіки, права, соціології, освіти і культури)”
м. Київ, МАУП, 12 листопада 2015 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2015

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 8 від 30.09.15)*

Редакційна колегія:

А. М. Подоляка (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
О. В. Баєва, д-р біол. наук, проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. Б. Захожай, д-р екон. наук, проф.;
В. І. Литвиненко, канд. юрид. наук., доц.;
В. В. Рябцев, канд. техн. наук; доц.;
Д. Г. Юник, д-р пед. наук, проф.

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 1: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Модернізація України:
проблеми та технології успішності (питання економіки, права, соціології,
освіти і культури)”, 12 листопада 2015 р. / редкол.: А. М. Подоляка (голо-
ва) [та ін.]. — 2015. — 486 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних
конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модерніза-
ції України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто
цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модер-
нізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Ельбрехт О. М. Підготовка менеджерів зовнішньоекономічної діяльності: теорія і практика	71
Баєв В. В. Медицинний туризм в Україні: перспективи розвитку.....	74
Баєва О. В., Мазнева М. В. Система медичного страхування туристів	78
Бахов І. С. Концепція ліберального мультикультуралізму: “за” і “проти” у вирішенні питання полікультурної освіти	86
Бірдус Л. В. Тенденції розвитку сільського зеленого туризму в Україні в умовах європейської інтеграції.....	91
Бойко С. С. Поняття корупції та корупційних дій	97
Білоус А. О. Історичні тенденції розвитку оздоровчо-рекреативного туризму в Україні	100
Головченко В. В. Сільське самоврядування в Україні	104
Гольцов А. Г. Вплив децентралізації на регіональні процеси і сталий розвиток України.....	108
Гордієнко Л. А. Соціальні фінанси як галузь фінансової науки.....	111
Дембовська Л. М., Козіна Я. М. Конотативний аспект композитної номінації в художньому дискурсі.....	113
Дікареєв О. І. Політогемність енергетичної безпеки	117
Дудник В. М. Діяльність громадської організації “новий Маріуполь” як складова волонтерського руху в Україні.....	121
Дуднік А. С. Динамічний алгоритм управління перерозподілом мережевого трафіку в безпроводових інформаційних системах.....	126
Дуднік О. О., Дуднік А. С. Особливості ціннісних орієнтацій випускників шкіл-інтернатів у контексті професійного самовизначення	130
Дяченко М. П., Людвиченко В. О. Про технологію проектування, реалізації та тестування програмних систем.....	133
Єрескова Т. В., Мазурик О. В. Управління інноваційною активністю молоді як складовою її інноваційного потенціалу	136
Згалат-Лозинська Л. О. Кадрові проблеми впровадження інноваційних технологій в Україні.....	141
Карбовська Л. О. Вища освіта — фактор конкурентоспроможності країн на світовому ринку	145

КАДРОВІ ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ

Однією з основних передумов сталого зростання української економіки та досягнення рівня розвинених країн є впровадження інноваційних технологій. Низький сучасний рівень розвитку вітчизняного сектора інноваційних технологій обумовлений як кризовими явищами в країні, так і недостатнім усвідомленням необхідності модернізації економіки та браком кваліфікованих фахівців в сфері впровадження інноваційних технологій.

Окремим аспектам кадрового забезпечення реалізації інноваційних процесів приділяли увагу у своїх працях Б. М. Андрушків, Ю. М. Бажал, І. Б. Висоцька, Ж. А. Говоруха [1] Б. А. Малицький [3], О. С. Попович, Н. Т. Рудь та інші. Водночас невирішеність даних питань зумовлює необхідність подальших їх досліджень.

Мета статті — визначити основні проблеми кадрового забезпечення в процесі впровадження інноваційних технологій в Україні та обґрунтувати можливості їх вирішення.

Викладення основного матеріалу. Практика країн, що успішно розвиваються, свідчить про те, що реальною основою соціально-економічних перетворень є науково-технічний прогрес. В Україні також існують можливості для успішного розвитку інноваційної діяльності, незважаючи на економічні та соціально-політичні проблеми. Одна з цих можливостей — значний потенціал науково-дослідницьких кадрів, які, за умови належного фінансування, можуть в повній мірі реалізувати інноваційний продукт. Більш гостро стоїть проблема в недостатній кількості кваліфікованих інноваційних менеджерів, які здатні постійно вивчати ринки нововведень та кваліфіковано управляти проектами.

Скорочення видатків на наукові розробки зумовлює як моральне старіння виробничих фондів, так і оплату праці наукових кадрів.

За останні 5 років фінансування наукових інноваційних проектів в рамках науково-дослідних організацій скоротилось в 2,5 рази, в т. ч. оплата праці — в 3 рази, кошти для закупівлі обладнання — в 5 разів. Впродовж останніх п'яти років чисельність спеціалістів, зайнятих науково-дослідною, науково-технічною роботою скоротилась на 24 %, в тому числі кандидатів наук — на 25 %, докторів наук — на 7 %, наукових співробітників без наукових ступенів — на 33 %.

Затверджені кошториси наукових установ, які переважно мають державне або галузеве підпорядкування, не дають можливості на високому рівні виконувати затверджені науково-дослідницькі теми, проекти. Нереалізований інтелектуальний капітал знаходить своє застосування за кордоном спочатку на тимчасовій основі — для виконання окремих завдань, а в подальшому — для виконання середньострокових та довгострокових міжнародних проектів в рамках консорціумів. Відплив наукових кадрів був переважно обумовлений зниженням рівня реальної заробітної плати в цьому секторі, низьким рівнем оплати праці молодих науковців, які мають незначні надбавки за науковий ступінь, стаж роботи. Так, надбавка за науковий ступінь кандидата наук становить 15 %, за доктора наук — 25 %. Водночас навіть ці надбавки не забезпечують гідного рівня життя працівників науки та їх сімей. Підвищення рівня мінімальної плати в сукупності з відсутністю механізму перегляду кошторисів призводить до необхідності впровадження в цих установах неповного робочого дня (тижня), наповнення фонду основної заробітної плати за рахунок перерозподілу фонду додаткової заробітної плати. В результаті цього виконавці позабюджетних тем, менеджери та учасники проектів, в т. ч. і міжнародних, не отримують надбавок з складності, що призводить до небажання їх в подальшому виконувати дані види робіт.

Таким чином, головним фактором, що може попередити відтік перспективних науковців за кордон — це їх матеріальне забезпечення, адекватна мотивація відповідно до результатів роботи. Вирішити цю проблему можна шляхом оптимізації кадрового складу наукових установ, навчання інноваційному менеджменту з залученням спеціалістів та через співпрацю з закордонними колегами в рамках міжнародних проектів, реорганізації планово-економічних відділів.

Також є суттєві проблеми у віковій структурі наукових кадрів. Так, питома вага працівників передпенсійного та пенсійного віку постійно зростає та становить близько 40 % усіх працівників. середній вік дослідників збільшився з 47 до 48 років; середній вік доктора наук склав 61 рік, кандидата — перевищив 51 рік. Водночас, середній вік докторів наук, які виїхали з України, склав 55 років, кандидатів — 45 років [2, с. 4]. Водночас прийняття поправок до Закону України “Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи” від 02.03.2015 р. в частині скасування наукових пенсій виявило реальний колапс цієї сфери. Зрозуміло, що оптимізація кадрового складу не може відбутися одномоментно, а низький рівень життя і пенсійного забезпечення зумовлює високий рівень економічної активності наукових пенсіонерів.

Відтак необхідно активно запроваджувати програми наставництва для молодих дослідників. Цьому має сприяти співпраця закладів вищої освіти та науково-дослідних установ, які повинні більш активно залучати випускників ВНЗ для проходження практики, написання магістерських наукових робіт та подальшого працевлаштування. На теперішній час лише 0,8 % магістрів залишаються працювати в наукових установах. Перехід на навчання за

Болонською системою за умови обмеженості доступу до сучасної методичної літератури, особливо у технічній сфері, призводить до недостатності як теоретичних, так і практичних знань випускників. В результаті цього існує значний розрив у досвіді старшого покоління та неготовності випускників ВНЗ сприйняти цей досвід. Незадовільний рівень захисту інтелектуальної власності позбавляє стимулів наукових співробітників, здатних до інноваційної діяльності, та викликає суттєвий опір в ході передачі досвіду.

Слід відзначити, що недостатнє інституційне забезпечення розробленої концепції інноваційного розвитку призводить до того, що навіть прикладні наукові розробки не знаходять свого належного застосування. Так, за даними Державного інституту промислової власності лише 16 % патентів реалізуються на практиці. Низький стан впроваджень свідчить про досить низьку ефективність наукових розробок та зумовлює необхідність більш широкого впровадження на практиці.

Проведений аналіз сучасних реалій в сфері інноваційної діяльності вказує на необхідність зміни підходів до навчання фахівців з менеджменту інноваційної діяльності, які в подальшому зможуть займати посади в інноваційних структурах центральних державних і регіональних органів управління, венчурних фондах, інноваційно-інвестиційних агентствах, інноваційних фінансово-кредитних установах науково-виробничо-технічних комплексах, фінансово-промислових групах, технопарках та бізнес-інкубаторах. Підготовка таких фахівців не може бути здійснена на базі первинної професійної освіти. Лише спеціалісти, які мають досвід практичної наукової діяльності, залучені до міжнародних проектів або до проектів в асоціації з промисловим чи дослідним виробництвом, можуть реально сприйняти та оволодіти економічними та правовими питаннями реалізації інноваційних технологій.

Складність підготовки фахівців з менеджменту інноваційної діяльності полягає в браку також практичних спеціалістів, які б самі реалізовували проекти на практиці та могли навчити це робити інших. Адже такі фахівці повинні вміти фахово оцінювати економічний та інноваційний потенціал продукту, ринків збуту, динаміку розвитку інноваційної діяльності організації, використовуючи методи мікро та макроекономічного прогнозування, бізнес-планування, обґрунтовувати програму впровадження та виробництва інноваційної продукції, її реалізацію; прогнозувати попит, обсяги збуту та частки ринку, обґрунтовувати ціни на інноваційну продукцію з урахуванням тенденцій національних і світових цін; аналізувати і планувати структуру та обсяг випуску та реалізації інноваційної продукції підприємства, враховуючи фактори внутрішнього та зовнішнього середовища. Підготовка висококваліфікованих фахівців з трансферу інноваційних технологій дозволить на повну потужність використати резерви сучасного науково-технічного потенціалу України.

Висновки. В умовах кризового стану економіки недостатнє використання наявного інноваційного потенціалу призводить до зниження конкурентоспроможності національної економіки, нераціонального використання

бюджетних коштів, втрати найбільш цінної наукової еліти нації. Сприяння створенню на рівні Міністерства промислової політики, Національної Академії наук України інституційних передумов для проведення тендерів, виконання та навчання менеджерів для розширення реалізації інноваційних проектів є необхідною передумовою для вирішення даного питання.

Література

1. Говоруха Ж. А. Питання розвитку інноваційної діяльності підприємств України / Ж. А. Говоруха // Актуальні проблеми економіки. — 2007. — № 8. — С. 107–114.
2. Інноваційний розвиток в Україні: наявний потенціал і ключові проблеми його реалізації: аналітична доповідь центру Разумкова // Національна безпека і оборона. — 2004. — № 7. — С. 1–25.
3. Малицкий Б. Соответствие имеющегося инновационного потенциала заданиям перехода к инновационной модели экономики Украины / Б. Малицкий // Економіст. — 2004. — № 5. — С. 18.