

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

Кузнецова Наталія Богданівна

УДК 005.95/96 - 057.4 (043.3)

**УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ**

Спеціальність 08.00.07 – Демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ - 2013

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, м. Київ

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Савченко Василь Антонович,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»,
професор кафедри управління персоналом
та економіки праці

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Назарова Галина Валентинівна,
Харківський національний
економічний університет,
завідувач кафедри управління персоналом
та економіки праці

кандидат економічних наук, доцент
Пасєка Станіслава Раймондівна,
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького,
доцент кафедри менеджменту

Захист відбудеться «10» квітня 2013 р. о 14.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.006.03 ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за адресою: 03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1, ауд. 203.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Дегтярівська, 49-г, ауд. 601.

Автореферат розісланий «06» березня 2013 р.

Вчений секретар спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук, професор

О. С. Федонін

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Прогресивний розвиток економіки України на інноваційних засадах та зміцнення її конкурентних позицій значною мірою залежать від ефективності використання інноваційного кадрового потенціалу та спроможності суспільства спрямувати високий інтелект на вирішення поточних і стратегічних завдань соціально-економічного розвитку. Реалізація цього завдання потребує формування в країні виваженої державної кадрової політики в інноваційній сфері, збалансованого розвитку ринків інтелектуальної праці, інформації та інновацій, створення сприятливого інституційного середовища й ефективного використання знань. Все це зумовлює необхідність удосконалення існуючих підходів до процесів формування, розвитку та якісного відтворення інтелектуального людського капіталу в Україні як вагомих чинників забезпечення її конкурентоспроможності.

Значний внесок у вивчення теоретико-прикладних аспектів формування людських ресурсів інноваційного типу та їх професійного розвитку зробили такі зарубіжні вчені, як М. Армстронг, Д. Белл, Н. Бонтіс, Дж. К. Гелбрейт, Е. Дарендорф, П. Дракер, Е. Канн, Ф. У. Тейлор, К. Томінагі, Е. Тоффлер, Б.-А. Лундвалл та ін. Дослідженню проблемних питань формування механізму професійного розвитку людських ресурсів в умовах глобалізаційних викликів присвячені праці вчених-економістів близького зарубіжжя (О. Васільєв, Ю. Гусєв, М. Горєлов, Р. Ісаєв, Г. Лукічов, Ю. Царєгородцев та ін.) та українських вчених (В. Антонюк, С. Вовканич, І. Гнибіденко, О. Герасименко, О. Грішнова, І. Клочан, В. Колпаков, А. Колот, О. Крушельницька, І. Курило, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Г. Назарова, С. Пасєка, І. Петрова, В. Петюх, В. Савченко, Л. Семів, О. Ткачук, О. Колмакова, О. Куклін, Н. Ничкало, В. Полохало, І. Танюк, Л. Федулова та ін.).

Разом з тим поза увагою залишаються дослідження методологічних аспектів функціонування в Україні дієвого механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу, який поєднував би в собі інструментарій регулювання економічних та соціально-трудова відносин на основі ефективного управління професійними компетенціями.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи ДВНЗ „Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана” (тема „Соціально-трудова відносини в сучасній українській економіці: стан, тенденції розвитку, регулювання”, реєстраційний номер № 0111U002618). Особистий внесок автора полягає у дослідженні проблемних питань функціонування механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу та розробленні системи заходів з його удосконалення.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є поглиблення теоретико-методологічних основ функціонування механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу та наукове обґрунтування його вдосконалення.

Досягнення поставленої мети сприяло вирішенню таких завдань:

– з'ясовано сутність і значення людських ресурсів інноваційного типу, визначено

особливості їх формування в період розвитку інноваційної економіки;

- обґрунтовано значення професійного розвитку, визначено його форми, методи, інструменти реалізації професійних компетенцій для даної категорії людських ресурсів та групи факторів, що його визначають;
- виокремлено компоненти механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу, обґрунтовано їх взаємозв'язок і взаємодію та досліджено головні важелі дієвості його функціонування;
- визначено сучасні тенденції кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки України та ефективність використання людських ресурсів інноваційного типу в регіонах;
- виявлено існуючі проблемні питання функціонування механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу в Україні та сформовано систему заходів з його удосконалення за визначеними напрямками;
- удосконалено інструментарій визначення потреби у фахівцях для інноваційної економіки;
- обґрунтовано теоретико-методичні підходи щодо удосконалення механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу на основі використання нового інструментарію забезпечення дієвості його функціонування в Україні.

Об'єктом дослідження є процес професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та практичні засади удосконалення механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження становлять системний та синергетичний підходи. При вирішенні поставлених завдань використано загальнонаукові методи дослідження, зокрема, з метою обґрунтування теоретичних основ функціонування механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу використано методи порівняння, наукової індукції (супутніх змін), узагальнення, класифікації та систематизації. Основу аналітичного та експериментального дослідження склали такі спеціальні методи: економіко-математичні (економетричний, кореляційний, регресійний), статистичні (зведення, групування), методи оцінок багатовимірного оцінювання, а також методи абстрагування і формалізації.

Наукова новизна одержаних результатів. Найбільш вагомими результатами дисертаційної роботи, що складають наукову новизну і виносяться на захист є такі:

вперше:

- визначено головні важелі забезпечення дієвості функціонування механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу, а саме: формування мережевої інфраструктури знань та розвиток системи соціально-трудова відносин в інноваційній сфері на основі ефективного використання професійних компетенцій висококваліфікованих фахівців;

- розроблено новий інструментарій оцінки формування середовища знань у регіонах, що базується на принципах їх руху, з визначенням показників вхідних та вихідних потоків знань, етапності їх зведення в інтегральний рівень з відповідним

групуванням регіонів, що завершується SWOT-аналізом виявлених у них проблемних зон. Впровадження запропонованої методики забезпечить результативність дії механізму за всіма напрямками професійного розвитку людських ресурсів в інноваційній сфері, що сприятиме активізації процесів продукування знань, їх обміну, поширення і використання;

удосконалено:

- дефініцію терміна „людські ресурси інноваційного типу” як категорію людських ресурсів, зайнятих інноваційною працею і задіяних на різних стадіях інноваційного процесу. На відміну від існуючих трактувань, сутність даної категорії людських ресурсів визначено через систематизацію переліку якісних рис, що формують їх професійні компетенції та є необхідними для продукування нових ідей, створення і впровадження життєздатних інновацій. Дане уточнення забезпечить зосередження уваги на формуванні саме тих якісних рис, що будуть затребуваними ринком інноваційної праці і які необхідно розвивати в процесі професійної підготовки фахівців інноваційної сфери;

- методичний інструментарій оцінки ефективності використання людських ресурсів в регіонах його поглибленням та доповненням оцінкою ефективності використання людських ресурсів інноваційного типу за показниками результативності інноваційної праці та активності їх залучення до інноваційної діяльності, що забезпечило розробку заходів з удосконалення системи управління інтелектуально-інноваційним розвитком регіонів;

- методичні рекомендації щодо алгоритму визначення додаткової потреби промислових підприємств регіону у фахівцях з вищою освітою на середньострокову перспективу шляхом виокремлення з їх складу професіоналів вищих кваліфікаційних рівнів і доповнення розрахунком потреби у них. Це сприятиме формуванню перспективних балансів попиту і пропозиції на висококваліфікованих фахівців з тих професій, що забезпечуватимуть структурну перебудову промисловості регіонів;

дістали подальшого розвитку:

- систематизація факторів впливу на процеси формування та розвитку людських ресурсів інноваційного типу, внаслідок чого за ознакою функціональності їх поєднано у дві групи, які забезпечують передумови розвитку та регулюють професійний розвиток даної категорії людських ресурсів, що дало можливість виявити специфічність їх впливу на дані процеси;

- обґрунтування взаємозв'язку між інвестиціями у людський капітал і продуктивністю праці шляхом побудови економетричної моделі залежності продуктивності праці від рівня витрат на професійну підготовку та рівня середньої заробітної плати на інноваційно-активних промислових підприємствах;

- теоретико-прикладні засади функціонування механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу шляхом розробки комплексу заходів з його удосконалення за визначеними трьома пріоритетними напрямками, а саме: системою управління дослідженнями і розробками; системою управління мотивацією та стимулюванням інноваційної праці; системою управління знаннями.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що основні його положення доведені до рівня фундаментально-прикладних

рекомендацій як напрямів удосконалення діючого механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу в регіональному аспекті. Теоретичні положення і рекомендації дисертації використовуються у навчальному процесі вищих навчальних закладів Черкаської області при викладанні економічних дисциплін, у науковій роботі докторантів, аспірантів, магістрантів та студентів, зокрема Черкаського державного бізнес-коледжу (довідка № 61 від 25.09.2009 р.) та Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького (довідка № 2012/01-11 від 13.09.2011 р.). Наукові розробки та практичні рекомендації автора використані Черкаським обласним центром зайнятості при розробці концепції регіональної кадрової політики та формуванні програм розвитку регіонального ринку праці (довідка № 2744/04 від 23.05.2012 р.). Результати наукового дослідження, що визначають доцільність інвестування у професійний розвиток працівників, були використані у діяльності ПАТ «Смілянський машинобудівний завод» з метою підвищення ефективності використання наявного кадрового потенціалу (довідка № 900 від 05.10.2012 р.).

Особистий внесок здобувача. Викладені у дисертації наукові результати, а саме: теоретичні підходи, розробки, висновки та пропозиції отримано автором самостійно і опубліковано у наукових виданнях.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні й практичні положення роботи апробовані на міжнародних, вітчизняних науково-практичних і науково-методичних конференціях, де отримали позитивну оцінку, зокрема: „Теорія і практика сучасної економіки” (2008 р., м. Черкаси), „Проблеми розвитку фінансової системи України в умовах глобалізації” (2009 р., 2012 р., АРК, м. Сімферополь), Соціально-трудова відносина: теорія та практика” (2010 р., м. Київ), „Проблеми ринку праці і формування трудових ресурсів” (2010 р., Росія, м. Москва), „Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта” (2011 р., м. Харків), „Регіональний розвиток України: проблеми та перспективи” (2011 р., м. Київ), „Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток” (2012 р., м. Київ), „Актуальні питання теорії та практики неперервної ступеневої підготовки фахівців в системі вищої освіти” (2012 р., м. Тернопіль), „Інноваційна теорія Йозефа Шумпетера: сучасне звучання економічних та управлінських ідей” (2012 р., м. Київ), „Актуальні проблеми конкурентоздатності підприємств” (2010 р., АРК, м. Севастополь), „Наукова складова навчального процесу та інноваційні технології його розвитку” (2011 р., м. Київ), „Інноваційний розвиток вищих навчальних закладів України” (2012 р., м. Черкаси).

Публікації. Основні положення, результати та висновки дисертації автором опубліковано у 25 наукових працях (з них – 24 одноосібно) загальним обсягом 8,4 друк. арк., в тому числі 7 статей у наукових фахових виданнях загальним обсягом 3,6 друк. арк., та 18 публікацій у інших виданнях загальним обсягом 4,8 друк. арк.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Основний зміст дисертації викладено на 186 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 24 таблиці на 25 сторінках, 23 рисунки на 23 сторінках і 8 додатків на 71 сторінці. Список використаних джерел містить 215 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертаційної роботи, виділено недостатньо вивчені аспекти проблеми забезпечення дієвості функціонування механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу в Україні, сформульовано мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, відображено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У розділі 1 «Теоретико-методологічні основи формування і розвитку людських ресурсів інноваційного типу» досліджено теоретичні засади формування й розвитку людських ресурсів інноваційного типу в період становлення інноваційної економіки, розкрито сутність професійного розвитку даної категорії людських ресурсів, визначено складові та систематизовано фактори, що його визначають, досліджено характер їх впливу на процеси відтворення інноваційного кадрового потенціалу країни, поглиблено вивчення методологічних підходів до забезпечення дієвості функціонування механізму професійного розвитку висококваліфікованих фахівців інноваційної сфери.

Узагальнення наукових поглядів на сучасні тенденції розвитку світового суспільства дало можливість зробити висновок, що трансформація ролі знання та радикальні зміни у самій його концепції зумовили зростання ролі людей творчих, з високим інтелектуальним потенціалом та інноваційним мисленням, які формують ядро суспільного науково-технологічного прогресу. Щодо інноваційного потенціалу України, то він зберігає стійку тенденцію до подальшого скорочення, що зумовлено проблемою неефективності використання наявного людського інтелектуального капіталу і недієвістю існуючого механізму професійного розвитку висококваліфікованих фахівців в інноваційній сфері. Ці обставини зумовлюють необхідність зі складу людських ресурсів виокремити категорію людських ресурсів інноваційного типу, яку можна застосовувати на макро-, мезо- і макрорівнях та віднести до них винахідників, раціоналізаторів, науковців (дослідників, педагогів), інженерів, топ-менеджерів, висококваліфікованих робітників. У роботі визначено сутність цієї категорії людей як працівників, які здатні генерувати нові знання та відтворювати їх у процесах інноваційної праці, володіють компетенціями, необхідними для продукування нових ідей, створення і впровадження життєздатних інновацій, безперервно навчаються і професійно зростають, прагнуть до вдосконалення та максимальної реалізації власного творчого потенціалу, активно впливають на формування системи менеджменту, забезпечуючи підприємству конкурентні переваги і виконання стратегічних завдань, а державі – прогресивний техніко-технологічний розвиток та економічне зростання.

Деталізація якісних рис, що формують професійні компетенції людських ресурсів інноваційного типу, зумовила можливість поєднання їх у дві групи, що забезпечують розвиток творчої компоненти у формуванні професійних компетенцій та розвиток професійної компоненти. Запропонована класифікація дає можливість зосередити увагу на вивченні саме тих професійних компетенцій людських ресурсів в інноваційній сфері, які формуються в процесі їх розвитку та водночас є малорозвиненими, а саме: знання іноземної мови, високий рівень фахової компетентності, професійна мобільність, комп'ютерна грамотність, спроможність

довести інноваційну ідею до впровадження; самостійність, ініціативність, дослідницька активність та ін.

У результаті дослідження процес професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу обґрунтовано і доповнено знаннєвою компонентою, що дозволило визнати його ключовою технологією системи управління знаннями, визначити його форми (професійне навчання, професійна перепідготовка, підвищення кваліфікації), методи (на робочому місці, поза ним, самонавчання) та інструменти реалізації професійних компетенцій (оцінювання рівня компетенцій, мотивація і стимулювання праці, планування кар'єрного росту, створення інтелектуального кадрового резерву).

Теоретичний аналіз факторів впливу на процеси відтворення та розвитку людських ресурсів інноваційного типу надав можливість їх систематизувати і за функціональною ознакою поєднати у дві взаємозалежні групи: забезпечуючі та регулюючі. Склад першої групи формують фактори, що визначають якість людського розвитку і ті, що мотивують працівників до реалізації власного професійного потенціалу. Фактори якості людського розвитку зумовлені демографічною ситуацією в країні, а тому є типовими для розвитку людських ресурсів і мають вирішальний вплив на процеси їх формування. Мотиваційні ж фактори мають соціально-економічну спрямованість і є особливо важливими для розвитку фахівців високого рівня, оскільки впливають на динамічність процесів відтворення науково-дослідницького трудового потенціалу країни. Наявність дієвої управлінської системи зумовлює регулюючий характер впливу другої групи факторів, до складу яких віднесено: рівні розвитку ринку інновацій, інформації, інституційної системи захисту прав інтелектуальної власності, освіти і науки, дослідницької культури, систем управління дослідженнями і розробками, мотивації та стимулювання інноваційної праці, соціального захисту фахівців інноваційної сфери, управління знаннями.

На основі використання системного та синергетичного підходів механізм професійного розвитку визначено як систему з певною сукупністю її компонентів (освітою, наукою, виробництвом, державою) зі стійкими відносинами та зв'язками між ними, їх взаємодією, що обумовлює потребу поширення соціального і державно-приватного партнерства в інноваційній сфері. Обґрунтовано вплив процесу професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу на формування системи соціально-трудова відносин за визначеними стадіями (формування і відтворення інноваційного кадрового потенціалу; гарантування зайнятості та соціального захисту; сфери безпосереднього докладання інноваційної праці та її оплати), з конкретизацією форм, предмету, методів і засобів їх регулювання.

У контексті забезпечення дієвості механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу встановлено пріоритетність формування мережевої інфраструктури знань у формі науково-освітніх та навчально-науково-виробничих центрів, яка б функціонувала на засадах науково-технічного і науково-освітнього співробітництва та угодах про взаємовигідне партнерство. Результатом такого співробітництва визнано появу нових організаційних форм підприємств з метою спільного проведення науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт,

взаємного обміну виробничим досвідом і науковими досягненнями, підготовки висококваліфікованих фахівців, що повинно регулюватися державою дієвим інструментарієм (нормативно-правовою базою, політикою фінансування, податковою, патентно-ліцензійною, кадровою політикою та ін.).

У результаті дослідження механізм професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу визначено як комплексну регульовану систему взаємоузгоджених соціальних, економічних та організаційних заходів, сформованих на основі стійких відносин і зв'язків між державою та суб'єктами інноваційної діяльності, спрямованих на розвиток інституційного середовища з метою динамічного прирощення, оновлення й ефективного використання знань, ефективного управління соціальними та економічними аспектами діяльності в інноваційній сфері, максимальну реалізацію інтелектуального потенціалу та професійних компетенцій людських ресурсів інноваційного типу для досягнення високого рівня суспільного розвитку і прогресу. Функціонально дана система повинна бути забезпечена розвинутою інфраструктурою знань та ефективним управлінням процесами їх продукування, зберігання, обміну, поширення і використання, сприяти якісному відтворенню та професійній реалізації людських ресурсів інноваційного типу. Процес формування дієвого механізму професійного розвитку інноваційної складової кадрового потенціалу зображено на рис. 1.

У розділі 2 «Оцінка якісного рівня людських ресурсів інноваційного типу та функціонування діючого механізму їх професійного розвитку» здійснено аналіз кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки України та загальних тенденцій функціонування механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу. В результаті проведеного аналізу за період з 2000 по 2011 рр. в Україні виявлено: тенденції скорочення показника кадрової інтелектуалізації економіки (з 0,6% до 0,42%); регресу у кількісній складовій фахівців, зайнятих науковими та науково-технічними роботами (на 29,64%); скорочення у 1,3 разу чисельності дослідників, безпосередньо зайнятих у фундаментальних та прикладних дослідженнях і розробках; збільшення валового обороту науковців за рахунок перевищення коефіцієнту обороту з вибуття над коефіцієнтом обороту з прийому; зменшення чисельності працівників основної діяльності в наукових установах (на 28,4%) при одночасному зростанні чисельності сумісників – виконавців наукових та науково-технічних робіт (на 26,5%); низького рівня залучення фахівців, зайнятих науковою та науково-технічною роботою до виробничої сфери, а також значних втрат держави внаслідок посилення міграційних відтоків висококваліфікованих фахівців.

За результатами оцінки якісної складової кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки України визначено усталені тенденції до загального старіння інтелектуального людського капіталу регіонів та значного розриву між обсягами підготовлених наукових кадрів і рівнем їх зайнятості у науковій сфері, зниження частки підготовлених наукових кадрів, які вчасно закінчують навчання із захистом дисертацій, а також низького рівня залучення фахівців вищих кваліфікаційних рівнів у виробничу сферу, що свідчить про низьку якість підготовки наукових кадрів, проблеми у механізмі їх якісного відтворення та неефективність використання наявного кадрового потенціалу.

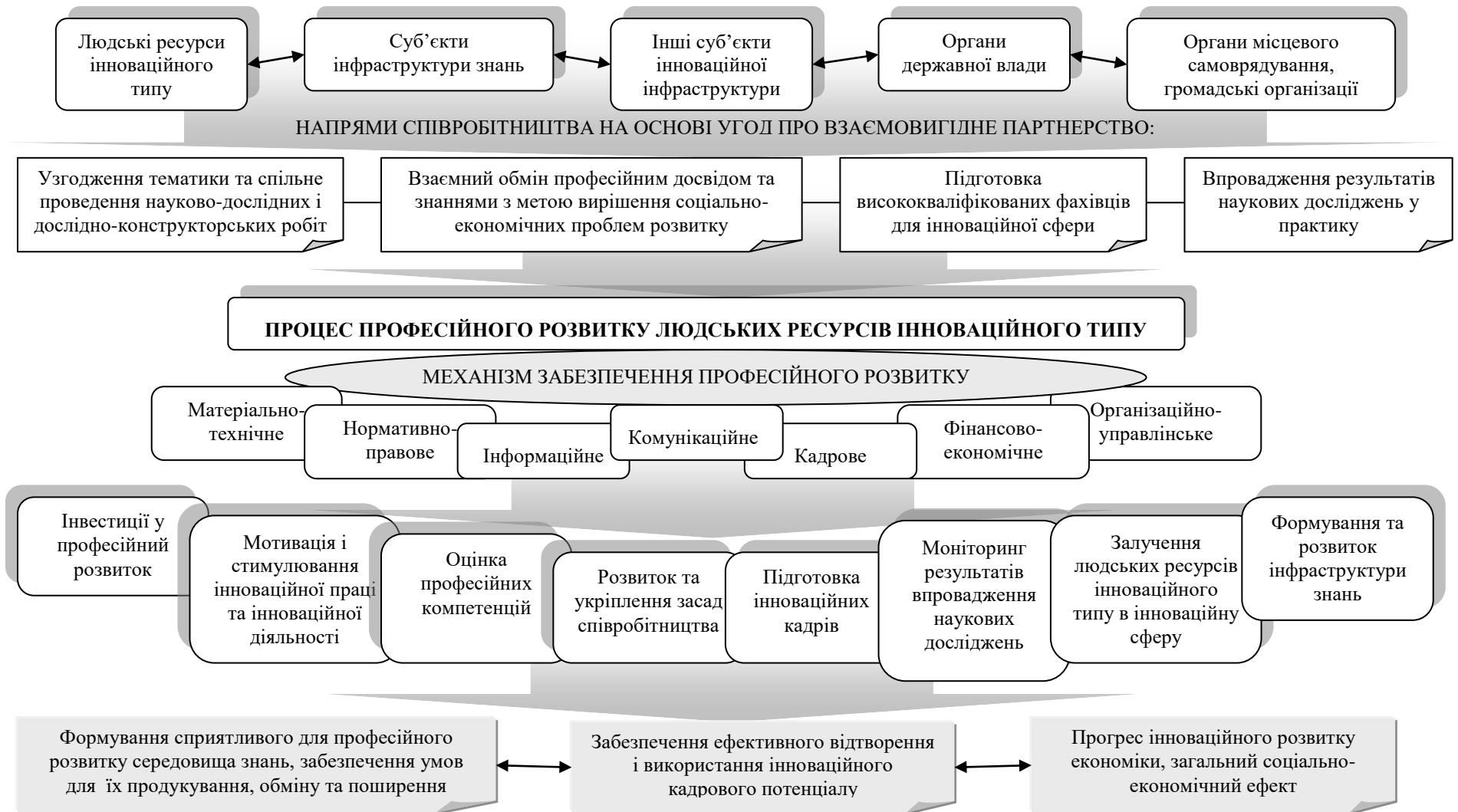


Рис. 1. Схема забезпечення дієвості механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу

Джерело: авторська розробка

З метою отримання більш об'єктивного результату дослідження методичні засади оцінки ефективності використання людських ресурсів в регіонах доповнено показниками результативності інноваційної праці та показниками активності залучення даної категорії людських ресурсів до інноваційної діяльності. До показників результативності інноваційної праці запропоновано віднести: питому вагу реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі промислової продукції; середні обсяги виконаних наукових і науково-технічних робіт одним виконавцем та їх питому вагу у валовому регіональному продукті; коефіцієнт патентної активності регіону (як відношення поданих заяв на видачу охоронних документів до отриманих охоронних документів); коефіцієнт технологічної активності регіону (відношення кількості створених нових технологій до впроваджених). Активність залучення людських ресурсів до інноваційної діяльності проаналізовано за показниками їх активності у дослідницькій та новаторській діяльності; економічної активності фахівців вищих кваліфікаційних рівнів; питомої ваги фахівців вищих кваліфікаційних рівнів, залучених до виконання наукових і науково-технічних робіт.

У роботі виявлено наступні негативні тенденції: зниження питомої ваги виконаних наукових і науково-технічних робіт у валовому регіональному продукті з 1,09% у 2005 р. до 0,96% у 2011 р. та питомої ваги реалізованої інноваційної продукції до 3,8%; зниження показників патентної активності регіонів та їх активності у створенні передових технологій, а також сповільнення дослідницької та винахідницької діяльності вчених і новаторів; тенденції зростання економічної активності фахівців вищих кваліфікаційних рівнів при одночасному зменшенні рівня їх залучення до виконання наукових і науково-технічних робіт, що свідчить про пасивну участь інтелектуальної еліти у формуванні науково-технологічної складової конкурентоспроможності регіонів.

При визначенні загального інтегрального індексу використано егалітарний підхід щодо розрахунку вагових коефіцієнтів його часткових індексів, який передбачає рівну вагу кожного із зазначених показників. Внаслідок розрахованого зведеного інтегрального індексу ефективності використання людських ресурсів інноваційного типу за регіонами у період з 2005 по 2011 рр., найбільший його приріст виявлено у Полтавській, Сумській, Тернопільській та Закарпатській областях, а тенденцію його значного зниження – у Черкаській, Харківській, Одеській, Дніпропетровській, Львівській та Донецькій областях. Окреслена ситуація свідчить про існуючі недоліки в управлінні інтелектуально-інноваційним розвитком регіонів та відсутність сприятливого середовища як в Україні, так і в регіонах для розвитку інтелектуального людського капіталу.

Аналіз функціонування існуючого механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу в Україні дозволив виявити низку проблем, які за причинно-наслідковим характером впливу поєднано у наступні групи дестимуляторів як недоліків у системах управління: дослідженнями і розробками; мотивацією і стимулюванням інноваційної праці; знаннями, що свідчить про його недовіру і потребує удосконалення.

В результаті дослідження виявлено низькі рівні інвестування вітчизняних підприємств у професійний розвиток своїх працівників. Зокрема, у промисловості

частка витрат на професійне навчання штатних працівників у структурі витрат на робочу силу складає 0,2%, в освіті – 1%.

З метою доведення значимості витрат на професійне навчання працівників на прикладі інноваційно-активних промислових підприємств Черкащини побудовано економетричну модель залежності продуктивності праці як результативного показника професійного розвитку працівників від рівнів витрат на їх професійну підготовку (X_1) та середньої заробітної плати (X_2). Дана модель має вигляд:

$$Y = f(x_1, x_2, u), \quad (1.1)$$

де Y – теоретичне значення результативної ознаки; u – стохастична складова, що враховує вплив випадкових чинників на рівень продуктивності праці.

Для побудови самої моделі використано лінійну функцію:

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2. \quad (1.2)$$

Результати аналізу засвідчили значну істотність зв'язку між параметрами X_1 , X_2 та Y , де при критичному значенні коефіцієнта детермінації ($R_{1-\alpha}^2$) = 0,488 фактичні його значення (R^2) у більшості підприємств становили від 0,667 до 0,867, а оцінка за критерієм Стюдента при $t_{0,95}(9) = 1,83$ довела значущість впливу витрат на професійне навчання персоналу (фактичні значення t-критеріїв для більшості підприємств за параметром X_1 становили від 2,05 до 4,05) на формування показника продуктивності праці на підприємствах машинобудівної галузі, яка характеризується високим рівнем наукоємності виробництва.

У розділі 3 «Основні напрями удосконалення механізму професійного розвитку людських ресурсів та їх підготовки в умовах формування інноваційної економіки» запропоновано систему заходів з підвищення ефективності його функціонування і реалізації за трьома пріоритетними напрямками (як груп дестимуляторів), а саме: заходів з удосконалення нормативно-правової і законодавчої бази у галузі кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки на загальнодержавному рівні; підвищення ефективності системи державного фінансового менеджменту у галузі науки та освіти; активізації винахідницької та науково-дослідницької діяльності на рівні держави та підприємства; системи професійного навчання людських ресурсів інноваційного типу на підприємствах та підвищення зацікавленості підприємств у стимулюванні та мотивації працівників до навчання, як важливих інструментів механізму професійного розвитку даної категорії людських ресурсів.

Удосконалено методичні рекомендації щодо визначення потреби у фахівцях з вищою освітою шляхом доповнення розрахунком потреби у фахівцях вищих кваліфікаційних рівнів на середньострокову перспективу, що сприятиме формуванню перспективних балансів попиту на висококваліфіковану робочу силу та її пропозиції на ринку праці. Запропоновані рекомендації знайшли своє відображення у розробленій автором формі розрахункового балансу потреби у професіоналах вищих кваліфікаційних рівнів.

З метою підвищення ефективності процесів продукування та використання знань у регіонах розроблено теоретико-методичну модель оцінки рівня сформованості знанневого середовища за показниками вхідних і вихідних потоків знань у розрізі наукової, інноваційної й новаторської діяльності (рис. 2).

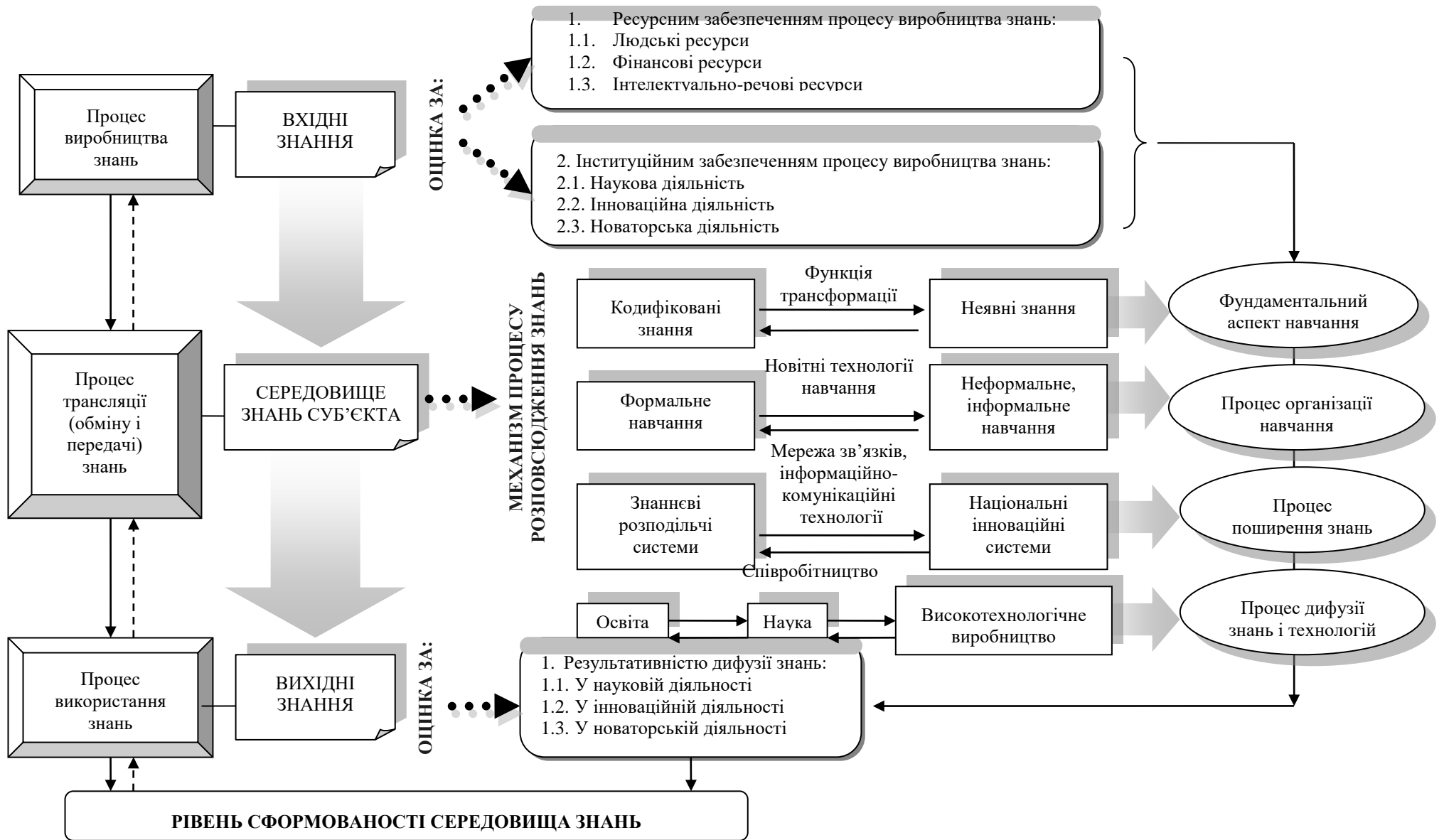


Рис. 2. Модель оцінки формування середовища знань

Джерело: авторська розробка

Потоки вхідних знань запропоновано оцінювати за ресурсною складовою, а саме: показниками використання людських, фінансових та інтелектуально-речових ресурсів, що характеризують рівні інтелектуальної активності фахівців, зайнятих дослідженнями і розробками та участі фінансової складової, а також створені або придбані продукти інтелектуальної діяльності людських ресурсів інноваційного типу, що беруть участь у формуванні вхідних потоків знань (всього 10 показників). Оцінку потоків вихідних знань запропоновано здійснювати за показниками результативності наукової, інноваційної та новаторської діяльності, якими є введені у виробництво нові технологічні процеси, машини, обладнання, технології та безтілесні дифузії як передача знань, технічного досвіду і технологій у формі патентів, ліцензій (всього 12 показників).

Оцінку регіонів за рівнем сформованості у них середовища знань здійснено в такій послідовності:

I етап: обчислено приведені значення кожного показника за видами діяльності окремо за вхідними та вихідними потоками знань за формулою:

$$Y_{ij} = (X_{i \max j} - X_{ij}) : (X_{i \max j} - X_{i \min j}), \quad (1.3)$$

де Y_{ij} – приведені значення i -го показника j -го виду діяльності конкретного регіону;

$X_{i \max j}$ – максимальне значення i -го показника j -го виду діяльності регіону – лідера;

$X_{i \min j}$ – мінімальне значення i -го показника j -го виду діяльності регіону – аутсайдера;

X_{ij} – значення i -го показника j -го виду діяльності конкретного регіону.

II етап: обчислено середній приведені показник за кожним видом діяльності як середнє арифметичне значення за всіма приведеними показниками для кожного регіону за відповідний період часу як за вхідними, так і вихідними потоками знань.

III етап: обчислено інтегральний приведені показник (рейтинговий бал) окремо за вхідними та окремо за вихідними потоками знань в регіональному розрізі шляхом розрахунку середньоарифметичного значення середніх приведених показників за науковою (А), інноваційною (В) та новаторською (С) діяльностями:

$$R_{вх.} = (A_{\text{ср.}} + B_{\text{ср.}} + C_{\text{ср.}}) : 3, \quad (1.4)$$

де $R_{вх.}$ – інтегральний приведені показник (рейтинговий бал) за вхідними потоками знань;

$$R_{вих.} = (AA_{\text{ср.}} + BB_{\text{ср.}} + CC_{\text{ср.}}) : 3, \quad (1.5)$$

де $R_{вих.}$ – інтегральний приведені показник (рейтинговий бал) за вихідними потоками знань.

IV етап: обчислено рівень сформованості середовища знань за регіонами як середньоарифметичне значення суми інтегральних приведених показників за вхідними і вихідними потоками знань:

$$R_{сз_i} = \frac{R_{вх_i} + R_{вих_i}}{2}, \quad (1.6)$$

де $R_{сз_i}$ – рівень сформованості середовища знань у i -му регіоні.

V etan: здійснено дослідження проблемних зон у формуванні середовища знань у кожному регіоні за показниками ресурсного забезпечення та результативності всіх видів діяльності, що завершується SWOT-аналізом з визначенням потенційних загроз і слабких сторін та сильних сторін і перспективних можливостей у підвищенні рівня формування знаннєвого середовища кожного регіону.

В результаті проведеного аналізу здійснено групування областей України на основі розрахованих рівнів сформованості середовища знань та рейтингових балів за показниками вхідних і вихідних знань за 2005, 2010 і 2011 роки, що дало можливість виявити наступні результати: у п'ятірку регіонів-лідерів, де виявлено позитивну тенденцію щодо формування знаннєвого середовища віднесено: Харківську, Сумську, Запорізьку, Донецьку та Дніпропетровську області; негативні тенденції виявлено у Житомирській, Закарпатській, Київській, Кіровоградській, Херсонській, Хмельницькій, Чернігівській та Чернівецькій областях. Дослідження проблемних зон у ресурсному забезпеченні та результативності формування середовища знань за допомогою SWOT-аналізу здійснено на прикладі Черкаської області, в результаті чого виявлено загрози і слабкі сторони Черкащини та визначено її сильні сторони і можливості у підвищенні окресленого рівня на перспективу.

Запропоновані методичні підходи розширюють площину можливостей для побудови регіональної моделі оцінки ефективності формування знаннєвого середовища, що сприятиме підвищенню рівня ефективності використання інтелектуального людського капіталу і конкурентоспроможності економіки регіонів.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, що виявляється в комплексному дослідженні теоретико-методологічних основ функціонування механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу, в результаті якого розроблено новий інструментарій забезпечення його дієвості на основі розвитку знаннєвого інституційного середовища та сформовано систему заходів з його удосконалення. Результати дослідження дозволили зробити наступні висновки:

1. Визначальним фактором розвитку економіки на інноваційних засадах є ефективність використання інтелектуального кадрового потенціалу країни – вчених, науковців, винахідників, які формують нову категорію «людських ресурсів інноваційного типу», що в значній мірі залежить від суспільних можливостей їх професійної реалізації. Динамічність науково-технічного прогресу зумовлює необхідність постійного оновлення знань, удосконалення професійних компетенцій висококваліфікованих фахівців, потребу у безперервному навчанні та вимагає посиленої уваги до процесів їх відтворення і розвитку.

2. Врахування домінантної ролі знань як інноваційного чинника економічного зростання країни дало можливість визначити систему професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу невід'ємною складовою системи управління знаннями, обґрунтувати її елементи й інструментарій професійної реалізації висококваліфікованих фахівців, поглибити і систематизувати перелік якісних рис їх компетенцій.

3. Дослідження особливостей функціонування системи управління знаннями й професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу забезпечило можливість виявити їх сумісну належність до загальнокорпоративної системи управління. Професійний розвиток визнано як одну із ключових технологій системи управління знаннями, що виконує функції зі створення, обміну й поширення знань, а систему управління знаннями – як базову основу формування інституційного знанневого середовища, що фундаментально забезпечує функціонування і визначає результативність системи професійного розвитку висококваліфікованих фахівців в інноваційній сфері.

4. У результаті дослідження факторів, що мають вирішальний вплив на процеси відтворення та розвитку людських ресурсів інноваційного типу визначено характер і наслідки їх впливу, які за функціональною ознакою систематизовано у дві групи: фактори, що визначають якість людського розвитку, впливають на якісний рівень реалізації професійного потенціалу, забезпечуючи передумови розвитку цієї категорії людських ресурсів у суспільстві; фактори, що створюють і регулюють можливості їх професійного розвитку.

5. Використання системного та синергетичного підходів сприяло поглибленню сутнісної характеристики механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу, який в роботі трактується як комплексна регульована система взаємоузгоджених соціальних, економічних та організаційних заходів, сформованих на засадах взаємовигідного партнерства між державою і суб'єктами інноваційної діяльності з метою максимальної реалізації професійних компетенцій людських ресурсів інноваційного типу для досягнення високого рівня суспільного розвитку і прогресу.

6. Ключовими важелями забезпечення дієвості функціонування механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу визначено розвиток інфраструктури знань та державно-приватного партнерства в інноваційній сфері. В результаті дослідження обґрунтовано вплив системи професійного розвитку на формування соціально-трудова відносин в інноваційній сфері, а також форми, предмет, методи і засоби їх регулювання.

7. Аналіз кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки України сприяв виявленню негативних тенденцій у його кількісній складовій. З метою вирішення окресленої проблеми удосконалено методичні рекомендації щодо визначення потреби інноваційно-активних підприємств у фахівцях з вищою освітою на середньострокову перспективу шляхом її доповнення професіоналами вищих кваліфікаційних рівнів, що сприятиме якісному обґрунтуванню потреби у їх підготовці на державному і регіональному рівнях.

8. У результаті аналізу якісного рівня людських ресурсів інноваційного типу виявлено, що він є недостатньо високим внаслідок послаблення регуляторної функції держави, функціональної роз'єднаності освіти і науки з виробничою сферою. З метою підвищення якісного рівня інтелектуального людського капіталу оцінку ефективності його використання доповнено показниками результативності інноваційної праці та активності залучення даної категорії людських ресурсів до інноваційної діяльності, що дало можливість виявити низку причин, які зумовлюють гальмування соціально-економічного розвитку регіонів.

9. У результаті оцінки динаміки та обсягів інвестування підприємств у професійний розвиток своїх працівників виявлено низькі їх рівні, що зумовлює сповільнення процесів оновлення знань, їх обміну і призводить до неналежного використання новостворених знань. Проведене емпіричне дослідження взаємозв'язку між факторами, що визначають активність підприємства щодо реалізації політики професійного розвитку людських ресурсів (витрат на професійне навчання і розміру середньої заробітної плати) й результативними характеристиками його діяльності (продуктивністю праці) на інноваційно-активних підприємствах Черкащини сприяло економічному обґрунтуванню значимості витрат на професійний розвиток працівників та їх суттєвого впливу на формування рівня продуктивності праці для підприємств машинобудівної галузі.

10. Результати дослідження основ функціонування механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу в Україні зумовили розробку комплексу заходів з його удосконалення, що систематизовано у три напрями і визначено як недоліки у системах управління дослідженнями і розробками, мотивацією і стимулюванням інноваційної праці та знаннями.

11. Важливим напрямом удосконалення механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу є формування середовища знань та забезпечення сприятливих умов і можливостей для їх професійної реалізації, що визначає необхідність посилення контролю за ефективністю використання наявного інтелектуального людського капіталу в регіонах. З цією метою розроблено теоретико-методичну модель оцінки рівня сформованості середовища знань за показниками вхідних і вихідних потоків знань, що включає: методику розрахунку цих показників, послідовність проведення їх оцінки, яка завершується дослідженням проблемних зон у формуванні середовища знань в регіонах за показниками ресурсного забезпечення й результативності наукової, інноваційної та новаторської діяльності. Запропонована методика підтвердила свою адекватність за результатами її апробації в регіональному розрізі, а практичне її використання дає можливість сфокусувати новий акцент регіональної політики на ресурсному забезпеченні й результативності діяльності інфраструктури знань з метою підвищення ефективності використання людських ресурсів інноваційного типу.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

У наукових фахових виданнях:

1. Кузнецова Н. Б. Кадри інноваційного типу: сутність, значення та особливості формування в умовах розвитку інноваційної економіки / Н. Б. Кузнецова // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 6(96). – С. 115-121 (0,5 друк. арк.).

2. Кузнецова Н. Б. Бізнес-освіта як фактор підвищення якості та конкурентоспроможності управлінських кадрів в умовах інтеграції освітнього простору / Н. Б. Кузнецова // Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного університету; серія: Економічні науки: вип. 22, у 2-х ч. Ч. 1. – Черкаси: ЧДТУ, 2009. – С. 148-151 (0,5 друк. арк.).

3. Кузнецова Н. Б. Освіта, наука і виробництво як ключові компоненти механізму формування людських ресурсів інноваційного типу / Н. Б. Кузнецова // Україна: аспекти праці, 2009. – № 4. – С. 39-42 (0,5 друк. арк.).

4. Кузнецова Н. Б. Європейський досвід формування середовища спеціалізованих знань та ефективного використання інноваційного кадрового потенціалу / Н. Б. Кузнецова // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»: Зб. наук. праць. – Харків : ХПІ, 2011. – С. 73-77 (0,4 друк. арк.).

5. Кузнецова Н. Б. Конкурентоспроможність Черкащини: оцінка конкурентних позицій та визначення доміант інноваційного розвитку регіону / Н. Б. Кузнецова // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Серія: економіка і менеджмент – 2011. – № 1(9). – С. 225-236 (0,7 друк. арк.).

6. Кузнецова Н. Б. Дестимулюючий вплив державного фінансового менеджменту на сучасний розвиток науково-технічної та освітньої діяльності в Україні / Н. Б. Кузнецова // Культура народів Причорномор'я. – Симферополь: Межвузовський центр „Крым”, 2012. – № 219. – С. 44-47 (0,5 друк. арк.).

7. Кузнецова Н. Б. Методичні підходи до оцінки формування середовища знань у механізмі професійного розвитку інноваційних кадрів: регіональний аспект Н. Б. Кузнецова [Електронний ресурс]: Ефективна економіка. – 2012. – № 5. Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/> (0,5 друк. арк.).

В інших наукових виданнях:

8. Кузнецова Н. Б. Проблеми інвестування у професійну підготовку персоналу на вітчизняних підприємствах та шляхи їх вирішення / Н. Б. Кузнецова // Зб. праць IV (X) Міжнар. наук.-практ. конф. аспірантів і студентів «Проблеми розвитку фінансової системи України в умовах глобалізації», 19-21 березня 2008 р.: тези доповіді. – Симферополь: Центр стабілізації, 2008. – С. 68-69 (0,2 друк. арк.).

9. Кузнецова Н. Б. Проблеми професійного розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах та основні заходи, спрямовані на їх вирішення / Н. Б. Кузнецова // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – Спец. вип. Економіка підприємства: теорія і практика: у 2-х ч. Ч. 1. – К.: КНЕУ, 2008. – С. 343-352 (0,4 друк. арк.).

10. Кузнецова Н. Б. Проблеми формування ринку бізнес-освітніх послуг в Україні / Н. Б. Кузнецова // Зб. мат. IX наук.-практ. конфер. «Теорія і практика сучасної економіки», Черкаси: ЧДТУ, 2008. – С. 176-178 (0,2 друк. арк.).

11. Кузнецова Н. Б. Групова дискусія як форма інтерактивних технологій спілкування / Н. Б. Кузнецова // Тренінгові технології як засіб формування знань та практичних компетенцій: досвід факультетів і кафедр: зб. мат. наук.-метод. конф., 3 – 4 лютого 2009 р.: тези доповіді. – К.: КНЕУ. – Т.1. – С. 254-258 (0,2 друк. арк.).

12. Кузнецова Н. Б. Освіта, наука і виробництво у системі факторів формування інноваційного кадрового потенціалу в Україні / Н. Б. Кузнецова // Проблеми розвитку фінансової системи України в умовах глобалізації: зб. праць V (XI) міжнар. наук.-практ. конф. аспірантів і студентів, 25-28 березня 2009 р.: тези доповіді. – Симферополь: Центр стабілізації, 2009. – с. 80 (0,1 друк. арк.).

13. Кузнецова Н. Б. Демографічні чинники та їх роль у формуванні інноваційного кадрового потенціалу країни / Н. Б. Кузнецова // Сучасний соціокультурний простір 2009: зб. матер. шостої всеукраїнської наук.-практ. конфер., 24-26 вересня 2009 р.: тези доповіді. – К.: ТОВ «ТК Меганом», 2009. – С. 80-82 (0,2 друк. арк.).

14. Кузнецова Н. Б. Інтерактивні освітні технології: проблеми застосування в навчальному процесі / Н. Б. Кузнецова // Зб. мат. наук.-практ. конфер. викладачів, присвяченої 90-річчю Черкаського кооперативного економіко-правового коледжу. – Черкаси: ЧКЕПК, 2010. – С. 56-61 (0,2 друк. арк.).

15. Кузнецова Н. Б. Система управління знаннями як складова конкурентоспроможності підприємства / Н. Б. Кузнецова // Актуальні проблеми конкурентоздатності підприємств: зб. матер. всеукр. наук.-практ. конфер. студентів, аспірантів і молодих вчених, 22-23 квітня 2010 р.: тези доповіді. – Севастополь: СевНТУ, 2010. – С. 110-111 (0,2 друк. арк.).

16. Кузнецова Н. Б. Професійний розвиток людських ресурсів інноваційного типу в умовах глобалізації / Н. Б. Кузнецова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. — Спец. вип. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – Т.1. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 415-423 (0,5 друк. арк.).

17. Кузнецова Н. Б. Роль государства как стратегического партнера в механизме интеграционных процессов между наукой, образованием и производством / Н.Б. Кузнецова // Проблемы рынка труда и формирования трудовых ресурсов: сб. матер. междунар. научно-практ. конфер., 17 декабря 2010 р. – М.: ООО «НИПКЦ Восход-А», 2010. – С. 99-107 (0,5 друк. арк.).

18. Кузнецова Н. Б. Використання проблемних лекцій у навчальному процесі вищої школи / Н. Б. Кузнецова // Зб. мат. наук.-метод. конф., 3-4 лютого 2011 р. – Т.1. – К.: КНЕУ. – С. 254-258 (0,2 друк. арк.).

19. Кузнецова Н. Б. Ефективні формати партнерства у механізмі професійного розвитку інноваційних кадрів / Н.Б. Кузнецова // Зб. мат. III Міжнар. наук.-практ. конфер., 06-09 квітня 2011 р.: тези доповіді. – Харків: НТУ «КПШ», 2011 р. – С. 37-39 (0,1 друк. арк.).

20. Кузнецова Н. Б. Концептуальні підходи до формування державної кадрової політики в контексті інтелектуально-інноваційного розвитку регіонів / Н. Б. Кузнецова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип. Регіональний розвиток України: проблеми та перспективи: Ч. 1. – К.: КНЕУ, 2011. – С. 313-322 (0,4 друк. арк.).

21. Кузнецова Н. Б. Професійна компетентність викладача вищого навчального закладу та чинники, що її визначають / Н. Б. Кузнецова // Інноваційний розвиток вищих навчальних закладів України: II наук.-практ. конфер., 10-11 січня 2012 р.: тези доповіді. – Черкаси, 2012. – С. 157-173 (0,5 друк. арк.).

22. Кузнецова Н. Б. Фінансові аспекти розвитку науки та освіти в Україні / Н. Б. Кузнецова // XIV міжнар. наук.-практ. конф. аспірантів і студентів, 21-23 березня 2012 р.: тези доповіді. – Сімферополь: Центр стабілізації, 2012. – С. 103 (0,1 друк. арк.).

23. Кузнецова Н. Б. Проблеми формування механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу та напрями його удосконалення / Н. Б. Кузнецова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. – Т.1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 641-649 (0,5 друк. арк.).

24. Кузнецова Н. Б. Новий імператив навчання як фактор забезпечення якісної підготовки висококваліфікованих фахівців / Н. Б. Кузнецова // Актуальні питання

теорії та практики неперервної ступеневої підготовки фахівців в системі вищої освіти: Міжнар. наук.-практ. конф., 13-14 листопада 2012 р.: тези доповіді. – Тернопіль, 2012. – С. 237-239. (0,1 друк. арк.).

25. Савченко В. А., Кузнецова Н. Б. Інноваційні напрями удосконалення механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу / В. А. Савченко, Н. Б. Кузнецова // Інноваційна теорія Йозефа Шумпетера: сучасне звучання економічних та управлінських ідей: Міжнар. наук.-практ. конф. КНУ ім. Т. Шевченка, 29-30 листопада 2012 р.: тези доповіді [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.econom.univ.kiev.ua/conferen_innov_theory_schumpeter. (0,2 друк. арк. *Особистий внесок здобувача: розроблено систему заходів з удосконалення механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу; 0,1 друк. арк.*)

АНОТАЦІЯ

Кузнецова Н.Б. Удосконалення механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 - Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, 2013.

У дисертаційній роботі здійснено комплексне дослідження теоретико-методологічних основ функціонування механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу та запропоновано основні напрями його удосконалення.

Поглиблено теоретичні засади формування і професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу в період переходу національної економіки на інноваційний шлях розвитку. Оцінено ефективність функціонування існуючого механізму професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу. Визначено основні напрями його удосконалення та інструменти забезпечення дієвості функціонування.

Розроблено новий інструментарій рейтингової оцінки рівня сформованості середовища знань у регіонах за показниками вхідних і вихідних потоків знань і трьома видами діяльності: науковою, інноваційною та новаторською. Удосконалено алгоритм визначення додаткової потреби промислових підприємств регіону у фахівцях з вищою освітою на середньострокову перспективу шляхом виокремлення з їх складу професіоналів вищих кваліфікаційних рівнів і доповнення розрахунком потреби у них.

Ключові слова: людські ресурси інноваційного типу, механізм професійного розвитку, професійне навчання, професійні компетенції, інноваційна праця, інфраструктура знань, середовище знань, управління знаннями.

АННОТАЦИЯ

Кузнецова Н.Б. Усовершенствование механизма профессионального развития человеческих ресурсов инновационного типа. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – Демография, экономика труда, социальная экономика и

политика. – ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана», Киев, 2013.

В диссертации проведено комплексное исследование теоретико-методологических основ функционирования механизма профессионального развития человеческих ресурсов инновационного типа, а также определены основные направления его усовершенствования.

В работе обоснованы особенности формирования человеческих ресурсов инновационного типа в период перехода экономики Украины на инновационный путь развития. Систематизация качественных характеристик, формирующих профессиональные компетенции данной категории человеческих ресурсов, способствовала определению их сущности как высококвалифицированных специалистов инновационной сферы, владеющих профессиональными компетенциями, необходимыми для продуцирования новых идей, создания и внедрения жизнеспособных инноваций, непрерывно обучающихся, стремящихся к профессиональному усовершенствованию и максимальной реализации собственного творческого потенциала с целью обеспечения предприятию высокого уровня конкурентоспособности, а государству – технико-технологического прогресса в развитии.

Обоснованы значение и раскрыта сущность профессионального развития, определены его формы, методы и инструменты реализации профессиональных компетенций для специалистов инновационной сферы.

Факторы, влияющие на процессы формирования и развития данной категории человеческих ресурсов, систематизировано в две группы: обеспечивающие и регулирующие, а также исследован характер их влияния на процесс профессионального развития.

Обоснованы особенности использования системного и синергетического подходов к исследованию функционирования механизма профессионального развития человеческих ресурсов инновационного типа, что обеспечило определение значимости развития инфраструктуры знаний как важного рычага обеспечения действенности его функционирования, а также ее ключевых составляющих, механизма взаимоотношений между ними и инструментов государственного регулирования их деятельности.

В диссертации усовершенствована методика оценки эффективности использования человеческих ресурсов путем дополнения ее показателями результативности инновационного труда и активности привлечения высококвалифицированных специалистов в инновационную деятельность.

В работе построена эконометрическая модель зависимости производительности труда работников на инновационно-активных предприятиях от уровня расходов на профессиональное обучение и средней заработной платы. В результате регрессионного анализа была доказана значимость расходов на профессиональное обучение для роста производительности труда, в частности на предприятиях машиностроения.

Для обеспечения действенности функционирования существующего механизма профессионального развития человеческих ресурсов инновационного типа в Украине разработан инструментарий рейтинговой оценки уровня

формирования среды знаний в регионах по показателям входных и выходных потоков знаний и тремя видами деятельности: научной, инновационной и новаторской. Усовершенствован алгоритм определения дополнительной потребности промышленных предприятий регионов в специалистах с высшим образованием путем извлечения с их состава профессионалов высших квалифицированных уровней, расчетом коэффициента насыщенности ими и дополнительной потребности в их численности, что обеспечит активное привлечение этих специалистов в инновационную деятельность предприятий регионов.

Ключевые слова: человеческие ресурсы инновационного типа, механизм профессионального развития, профессиональное обучение, профессиональные компетенции, инновационный труд; инфраструктура знаний, среда знаний, управление знаниями.

ABSTRACT

Kuznetsova N.B. The improving of the mechanism of the professional development of the innovation type human resources. - Manuscript.

The thesis for a candidate degree in Economics, specialty 08.00.07 “Demography, Labour Economics, Social Economy and Policy”. – SHEE „Vadym Hetman Kyiv National Economic University”, Kyiv, 1013.

In this thesis work a complex examining of the theoretical and methodological basis of the mechanism of the professional development of the innovation type human resources running has been done and the main directions of its improving have been proposed.

The author has been deep in the theoretical moments of formation and professional development of the innovation type human resources in the period of the national economy transition to the innovation developing way. The author has estimated the effectiveness of the existing professional development mechanism of the certain human resources category; the main directions of its improving and the instruments of its supplying have been found.

The new set of rating estimation instruments of the knowledge environment forming level in the regions according to the indexes of the incoming and out coming flows of knowledge and according to the three types of activity such as scientific, innovative and innovatory ones has been worked out. The algorithm of additional demands determining of region industrial enterprises in specialists with higher education for the middle time perspectives with the cutting out the higher qualified professionals from their membership and with the adding of their demands calculation.

Keywords: innovation type human resources, professional development mechanism, professional training, profession competences, innovation labour, knowledge infrastructure, knowledge surrounding, knowledge management.