

боку, має свої особливі характеристики, з іншого – у них є потенціал підвищувати ефективність своєї діяльності, розвивати організованість, силу волі, творчість, ініціативу та підприємливість. Це в свою чергу вимагає вдосконалення методів, стилю та технологій в управлінні, які повинні змінюватися і відповідати об'єктивним умовам соціального клімату в колективах, бажанням та можливостям працівників, змінам внутрішнього й зовнішнього середовища діяльності підприємства, тобто розвиватися.

Результативність управлінської праці керівників і спеціалістів не можна уявити у вигляді виробленої на робочому місці продукції. Результат діяльності працівників апарату управління входить до загальних результатів діяльності підприємства. Проте запропонована А.Я. Кібановим [6, с.267] методика оцінки результатів індивідуальної управлінської праці дозволяє оцінити вплив індивідуальної праці кожного керівника і кожного спеціаліста на кінцеві результати діяльності підприємства.

Дана оцінка результатів індивідуальної управлінської праці проводиться на основі комплексного показника, який можна отримати шляхом об'єднання двох індивідуальних оцінок.

Перша оцінка – це добуток кількісних значень ступеня розвитку професійних і особистісних якостей працівника (П) та рівня кваліфікації (К). Друга оцінка – показники, які характеризують виконувану роботу, тобто дозволяють співставити результати праці (Р) з врахуванням рівня складності виконуваних ними функцій (С). Комплексний показник (Д) є сумою першої та другої оцінки.

Кожен елемент комплексного показника оцінки результатів індивідуальної управлінської праці характеризується своїм набором значень і має відповідну шкалу для кількісного їх визначення. При розрахунку комплексного показника значення кожного елемента виражається в долях одиниці.

Для розрахунку величини ступеня розвитку професійних і особистісних якостей керівників і спеціалістів ДП НДГ «Родниківка» (П) ми провели оцінку ступеня прояву кожної з ознак з врахуванням їх значимості в загальній оцінці ділових якостей, який визначений експертним шляхом окремо для керівників і спеціалістів.

Кожна ознака професійних і особистісних якостей має три рівні прояву і оцінюється по принципу відхилення від середнього значення. При відповідності конкретної ознаки середньому рівню її кількісна оцінка рівна 1, вище середнього – 1,25, нижче середнього – 0,75.

Оцінка по всій сукупності ознак, які визначають професійні і особистісні якості чи то керівників (Пкер.), чи спеціалістів (Псп), проводиться шляхом сумування оцінок ознак помножених на їх значимість в загальній оцінці ділових якостей. Комплексна оцінка результатів праці Д проводиться на основі врахування всіх розглянутих вище показників оцінки – професійних і особистісних якостей, рівня кваліфікації, складності виконуваних робіт і результатів праці

За підсумками комплексної оцінки управлінської праці керівників і спеціалістів ДП НДГ «Родниківка» можна зробити висновок про те, що лише 30% керівників якісно виконують свої обов'язки та відповідають займаним посадам. Якість роботи спеціалістів є нижчою за якість роботи керівників, про що свідчить те, що лише 12% спеціалістів отримали вищий бал за якість своєї роботи.

Для визначення поточної економічної і соціальної ефективності роботи керівників і спеціалістів та виявлення резервів підвищення ефективності їх роботи підприємству необхідно систематично здійснювати оцінку управлінської праці. В ДП НДГ «Родниківка» Уманського району Черкаської області така робота з керівними кадрами не проводиться, що свідчить про недосконалість організаційної роботи на підприємстві.

**Висновки та пропозиції.** Нами запропоновано заходи по вдосконаленню системи оцінки діяльності керівників і спеціалістів ДП НДГ «Родниківка» Уманського району Черкаської області:

1. Один раз на рік проводити оцінку особистісного потенціалу керівників і спеціалістів. Аналіз результатів такої оцінки дасть змогу оцінити поточний стан розвитку персоналу та виявити можливості для підвищення ефективності діяльності працівників апарату управління.

2. Впроваджувати комплексну оцінку управлінської праці керівників і спеціалістів, яка дає змогу оцінити одразу кілька характеристик керівника або спеціаліста, а саме: ступінь розвитку професійних і особистісних якостей; рівень кваліфікації; результати праці та рівень складності виконуваних робіт.

3. Один раз на 3-5 років проводити атестацію керівників і спеціалістів відповідно до розроблених нами та поданих в додатках атестаційних документах.

4. Ширше використовувати нетрадиційні методи оцінки керівників і спеціалістів в ДП НДГ «Родниківка», зокрема, психологічні методи оцінки, які є різновидом нетрадиційної оцінки персоналу і які дозволяють оцінити наявність і ступінь розвитку певних характеристик у керівника або спеціаліста.

Підприємства змушені розвиватися, змінюватися, щоб відповідати сучасним вимогам, які формуються під впливом мінливого навколишнього середовища. Оскільки гнучкість і здатність змінюватися перетворюються на ключові фактори успіху, а люди є джерелом і водночас основною перешкодою змін, у найважливішій функції управлінської діяльності перетворюються організаційний розвиток, оцінка існуючого рівня управлінської праці і його потенціалу та активне управління змінами всіх сфер діяльності підприємства, а особливо – зміною поведінки управлінського персоналу.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. /С.В. Шекшня // Управленческо – практическое пособие. – М.: ЗАО «Бизнес-школа» Интел – Синтез», 1998. – 352 с.
2. Єгоршин А.П. Управление персоналом: Навчальний посібник для вузів. – 4-е вид., випр. – Н.Новгород: НІМБ, 2003. – 720 с.
3. Денисова А. Оцінка персоналу: «Бути чи не бути?» / А. Денисова // Управління персоналом. – 2006. – №21. – С. 60-63.
4. Чачава А., Оцінка персоналу – гарна можливість встановити зворотній зв'язок зі співробітниками / А.Чачава, В. Андрієв, Г. Александрова // Управління персоналом. – 2006. – №19. – С. 18-25.
5. Виноградський М.Д. Управління персоналом: Навчальний посібник. -К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
6. Управление персоналом организации. Практикум: Учебное пособие / Под ред. д. е. н., проф. А.Л. Кибанова. – М.: ИНФРА- М, 2002. – 296с.

УДК 330.342

#### НАУКОВА ТА ОСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

*Заяць Г.С., к.е.н., старший викладач кафедри управління персоналом Міжрегіональної Академії управління персоналом (Україна)*

#### **Заяць Г.С. Наукова та освітня діяльність у забезпеченні інтелектуалізації національної економіки**

У статті розглядаються актуальні проблеми сучасної наукової та освітньої діяльності у забезпеченні інтелектуалізації національної економіки. Встановлено, що серед цих проблем найбільш актуальними є проблеми організації підготовки кадрів високої кваліфікації, спроможних забезпечити інтелектуалізацію національної економіки. Виявлено, що в складних соціально-економічних умовах країна

інтенсивно втрачає власний інтелектуальний капітал, на формування якого витрачено значні державні кошти. З метою посилення впливу наукової та освітньої діяльності на процес інтелектуалізації національної економіки необхідно: прискорити розроблення державних програм розвитку наукової та освітньої діяльності в державі, активізувати створення нових робочих місць у наукоємних сферах діяльності, створити умови для обмеження міграційного відпливу висококваліфікованих працівників.

**Ключові слова:** наука, освітня діяльність, інтелектуалізація, економічна система.

**Zaiac G.S. Научная и образовательная деятельность в обеспечении интеллектуализации национальной экономики**

В статье рассмотрены актуальные проблемы современной научной и образовательной деятельности в обеспечении интеллектуализации национальной экономики. Установлено, что среди этих проблем наиболее актуальными являются проблемы организации подготовки кадров высокой квалификации, способных обеспечить интеллектуализацию национальной экономики. В современных сложных социально-экономических условиях страна интенсивно теряет интеллектуальный капитал, на формирование которого расходованы значительные государственные средства. С целью усиления влияния научной и образовательной деятельности на процесс интеллектуализации национальной экономики необходимо:

**Ключевые слова:** наука, образовательная деятельность, интеллектуализация, экономическая система.

**Zaiats H. Scientific and educational activities to ensure intellectualization of the national economy.**

The article deals with issues of the modern scientific and educational activities to ensure intellectualization of the national economy. Established, that among these, the most urgent problems is training qualified specialists, able to provide intellectualization of the national economy. Revealed, that in difficult socio-economic conditions the country rapidly loose their intellectual capital, the formation of which was spent considerable public funds. In order to increase the impact of research and education on the process of intellectualization of the national economy is necessary to: accelerate the development of state programs of research and education in the state, intensify job creation in high-tech areas, to create conditions to limit the migration outflow of highly skilled workers.

**Keywords:** science, educational activity, intellectualization, the economic system.

**Вступ.** Економічна система України знаходиться в несприятливих умовах розвитку, обтяжених значним державним боргом, прискоренням інфляційних процесів, ускладненням ведення бізнесу. Проте це не знижує актуальності завдань, пов'язаних з формуванням сучасної інноваційної економіки, орієнтованої на активну інтелектуалізацію праці, запровадження передових управлінських і освітніх технологій, новітніх маркетингових систем. Поряд із загальною інтелектуалізацією праці в усіх секторах економіки повинна істотно зрости інноваційна активність суб'єктів підприємництва як через збільшення обсягів випуску нової високотехнологічної конкурентоспроможної продукції, так і створення нових інноваційних структур.

Для досягнення вагомих результатів загальний процес інтелектуалізації національної економіки повинен відповідати завданням і новітнім напрямам активного інвестиційно-інноваційного оновлення, структурної модернізації економіки, що забезпечить: конкурентоспроможність вітчизняної промислової та агропромислової продукції на світових ринках, значне зростання наукоємних секторів економіки; розвиток системи інноваційних робочих місць та продукуючого підприємництва; обмеження проявів депресивності на значній території країни, насамперед сільській; зниження необгрунтованої диференціації показників рівня і якості життя населення; активізація розвитку фінансово-промислової інтеграції як засобу економічного стимулювання та створення нових форм організації праці та виробництва.

Виходячи з цих завдань, необхідно на державному рівні забезпечити розроблення і реалізацію відповідних програм розвитку академічної, галузевої та вузівської науки, а також наукоємних секторів економіки на основі їх пріоритетного інвестування, модернізації робочих місць з використанням для цих цілей кредитних ресурсів держави та приватних інвесторів. Одним з пріоритетних напрямів повинно стати економічне стимулювання комерціалізації наукових розробок, залучення до цієї сфери діяльності талановитої молоді.

Зазначена наукова проблематика знайшла ґрунтовне опрацювання в працях відомих вчених В.І. Куценко, В.М. Лича Я.В. Остафійчука, О.Ф. Новікової, В.М. Новікова та інших. Проте окремі її аспекти, зокрема визначення перспективних напрямів впливу наукової та освітньої діяльності на процес інтелектуалізації національної економіки потребують додаткових досліджень.

Мета статті полягає у визначенні функціональної ролі наукової діяльності в процесі інтелектуалізації національної економіки та обґрунтуванні необхідності зміцнення потенціалу науки і освіти України.

**Виклад основного матеріалу.** У цьому контексті важливе значення має збереження наявного потенціалу науки, адже серед галузей соціогуманітарної сфери вона фінансується найгірше. За оцінками В.І. Куценко, якщо в країні на науку спрямовують менше, ніж 2 % ВВП, починається руйнація науки, економіки, суспільства [1, с. 79]. За існуючими оцінками, видатки державного бюджету на розвиток науки у 5,5 рази менші, ніж на державний апарат управління [2, с. 18]. Критичний стан фінансування вітчизняної науки ускладнює вирішення завдань переходу до інноваційного типу розвитку економіки, формування високопрофесійного наукового потенціалу, необхідного для реалізації довгострокових соціально-економічних реформ.

Незважаючи на ці негативні тенденції, позитивним є те, що загальна динаміка чисельності аспірантів та докторантів в Україні має висхідний характер (табл. 1), підтверджуючи престижність цього виду діяльності серед молоді, її намагання реалізувати творчий потенціал у трудовій діяльності

Таблиця 1

Динаміка чисельності аспірантів та докторантів в Україні, 2000–2013 рр., осіб \*

Показники	Роки								
	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Аспіранти	23 295	29 866	32 497	33 344	34 115	34 653	34 192	33 640	31482
Докторанти	1131	1315	1418	1476	1463	1561	1631	1814	1831

Джерело: за даними [3, с. 4-5].

Чисельність аспірантів протягом 2000–2012 рр. зростає з 23,3 до 33,6 тис. або в 1,4 рази, докторантів – відповідно з 1,1 до 1,8 тис. осіб, або в 1,6 рази. При цьому загальна кількість організацій, що виконують наукові й науково-технічні роботи, значно скоротилась (табл. 2). У 2000 р. співвідношення між обсягами виконуваних фундаментальних і прикладних досліджень, а також прикладних розробок та науково-технічних послуг становило 1,6 : 2,6 : 6,6 : 1; 2012-го – 2,2 : 1,7 : 4,5 : 1, тобто при домінуванні в цій структурі прикладних розробок істотно зростає частка фундаментальних досліджень.

Упродовж 2000–2012 рр. загальна чисельність працівників, зайнятих у науковій сфері, скоротилась більше, ніж на одну третину; при одночасному збільшенні в економіці України частки докторів наук з 10,3 до 15,6 тис., або на 50,8 %; кандидатів наук – з 58,7 до 88,1 тис. або на 50,1 % (табл. 2). Існують різні експертні оцінки втрат країни від еміграції за кордон освітян, науковців і за деякими з них вони перевищують щорічно 1 млрд дол. США.

Необхідно звернути увагу на те, що за показниками випуску та ВДВ на одну зайняту особу освіта і наука істотно поступаються середнім значенням в економіці і становлять до них відповідно 40 та 65 %. Проте за рівнем забезпечення науковими кадрами (на 10 тис. зайнятого населення) Україна зберігає провідні позиції серед європейських держав. На основі комплексної оцінки основних показників розвитку наукової сфери можна зробити такі висновки.

По-перше, в структурі наукових кадрів країни невисокою є питома вага висококваліфікованих фахівців, що безпосередньо

виконують науково-дослідні та науково-технічні розробки, на тлі погіршення їх вікового складу;

по-друге, спостерігається зменшення питомої ваги випускників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, що обирають науково-технічну діяльність; зберігається міграційний вплив науковців, насамперед обдарованих молодих людей;

по-третє, сформовано істотні деформації у підготовці наукових кадрів вищої кваліфікації – кандидатів та докторів наук, внаслідок чого домінують представники соціогуманітарних спеціальностей на тлі низької частки науковців технічних спеціальностей;

по-четверте, внаслідок падіння престижності наукової діяльності та проблемності залучення обдарованої молоді до наукової діяльності у найближчій перспективі може постати проблема збереження критичного рівня науковців, необхідного для розвитку економіки країни на інноваційних засадах

Таблиця 2

Динаміка чисельності наукових кадрів та кількості науково-дослідних організацій в економіці України, 2000–2013 рр. \*

Рік	Науково-дослідні організації		Науковці		У тому числі			
	од.	% від попереднього року	осіб	% від попереднього року	доктори наук		кандидати наук	
					осіб	% від попереднього року	осіб	% від попереднього року
2000	1490	-	120 773	-	10 339	-	58 741	-
2001	1479	99,3	113 341	93,8	10 603	102,6	60 647	1
2002	1477	99,9	107 447	94,8	11 008	103,8	62 673	103,3
2003	1487	100,7	104 841	97,6	11 259	102,3	64 372	102,7
2004	1505	101,2	106 603	101,7	11 573	102,8	65 839	102,3
2005	1510	100,3	105 512	99,0	12 014	103,8	68 291	103,7
2006	1452	96,2	100 245	95,0	12 488	103,9	71 893	105,3
2007	1404	96,7	96 820	96,6	12 845	102,9	74 191	103,2
2008	1378	98,1	94 138	97,2	13 432	104,6	77 763	104,8
2009	1340	97,2	92 403	98,2	13 866	103,2	81 169	104,4
2010	1303	97,2	89 564	96,9	14 418	104,0	84 000	103,5
2011	1255	96,3	85 000	94,9	14 895	103,3	84 979	101,2
2012	1208	96,3	82 000	96,5	15592	104,7	88 057	103,6
2013	1143	94,6	80500	98,2			88900	100,9

\* Джерело: за даними [4, с. 40; 5, с. 53, 59; 6, с.10, 31, 59, 63].

Таким чином, актуалізується завдання підвищення престижності освітянської та наукової діяльності на основі розроблення ефективних цільових програм інтеграції вітчизняної освіти й науки в європейський простір, прискорення процесу створення потужних дослідницьких університетів, а також поживлення інформаційної політики. Про недосконалість сучасного механізму кадрового забезпечення освітньої галузі України свідчить той факт, що певна частка випускників одержують незадоволені на ринку праці професії та спеціальності, внаслідок чого вони вимушені працевлаштовуватись не за одержаним фахом або поповнювати категорію безробітного населення в очікуванні прийнятного для себе варіанта працевлаштування. Такий підхід до вирішення кадрових проблем ми вважаємо непродуктивним, оскільки він спричиняє значні економічні збитки державі.

На тлі цих проблем слід відзначити сформовану позитивну тенденцію до зростання обсягів перепідготовки кадрів та освоєння нових професій, що відповідає світовій тенденції поширення освіти протягом життя (табл. 3). У зв'язку із змінами освітнього простору 2000 року Європейською комісією прийнято відповідний меморандум „Навчання впродовж життя”, що передбачає: демократизацію освіти; комплексне поєднання роботи з освітньою підготовкою; істотне підвищення значення самоосвіти та самовиховання; значне посилення універсальності освіти, її індивідуалізацію; урізноманітнення навчальних методик. У 2012 р. в економіці країни підвищено кваліфікацію 1016,5 тис. осіб та навчено новим професіям 218,0 тис. осіб, що відповідно на 9,9 та 9,8 % більше, ніж 2009 року. Проте далеко не всім працівникам вдалося реалізувати набутий потенціал кваліфікації, оскільки місткість відповідного сегменту ринку праці залишається низькою. Не використовуючи своєчасно набуті знання і навички, працівники по суті включаються у процес знецінення людського капіталу.

У цьому сенсі важливо підкреслити, що завдяки державним зусиллям країна тривалий час зберігає достатньо високу якість зайнятої робочої сили при її надзвичайно низькій вартості, що породжує конфліктність у цій сфері, низьку продуктивність трудової діяльності та невдоволення найманих працівників умовами праці. Переважна більшість науковців оцінює цю тенденцію як негативну, що стримує інтелектуалізацію національної економіки, однак існують думки, що така ситуація забезпечує інвестиційну привабливість української економіки.

Виходячи з основних структурних параметрів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, істотні зрушення відбулися в розрізі професійних груп, а саме: зменшилась частка робітників та істотно зросла – професіоналів і фахівців. При цьому 2012 року в освітній сфері підвищило кваліфікацію 181,8 тис. осіб, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 132,3, сфері культури та спорту, відпочинку та розваг – 8,9 тис. осіб. У сфері освіти навчено новим професіям 2,3 тис. осіб, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 1,2, сфері культури та спорту, відпочинку та розваг – 0,3 тис. осіб. Як позитивні зміни, слід відзначити інтенсивний розвиток освіти протягом життя саме в цій сфері, оскільки від неї залежить рівень і якість професійної підготовки кадрів для інших видів економічної діяльності

Таблиця 3

Динаміка підготовки та підвищення кваліфікації кадрів в Україні, 2009-2013 рр., тис. осіб \*

Показник	Навчено новим професіям				Підвищили кваліфікацію				
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2013
Усього	209,3	216,5	230,0	218,4	890,4	943,9	978,4	1016,5	1020,9
Освіта	1,8	2,3	2,1	2,3	156,9	162,0	177,7	181,8	180,4
Охорона здоров'я, соціальна допомога	1,3	1,2	1,3	1,2	120,8	118,8	121,8	132,3	131,7
Культура та спорт, відпочинок і розваги	0,5	0,7	0,3	0,3	8,1	8,4	9,2	8,9	6,2

\* Джерело: за даними [7].

Не зважаючи на позитивну динаміку чисельності осіб, які підвищили кваліфікацію чи пройшли перенавчання з освоєння нових професій, слід зазначити, що їх частка в економіці країни залишається надзвичайно низькою – лише 11,5 %. У цьому контексті необхідно зазначити, що протягом 2000–2012 рр. в економіці країни чисельність зайнятих з вищою освітою скоротилась майже на 24 %; натомість зросла частка зайнятих осіб із загальною середньою освітою чи без освіти, перевищивши 2012 року 50,0 % проти 35,9 % – 2000 р. Найвища частка працівників з повною вищою освітою у м. Києві (47 %), найнижча – Луганській області (27,1 %).

У регіональному розрізі впродовж останніх років лідерами з опанування нових професій були Донецька, Луганська, Дніпропетровська області. Якщо 2012 року середній показник освоєння нових професій в Україні становив 2,0 %, то в названих областях – відповідно 3,6, 3,0 і 3,0 %. Найнижчі значення аналогічних показників були характерні для Чернігівської (0,9 %), Львівської (1,0), Волинської (1,1 %) областей. Якщо загальноукраїнський показник частки працівників, що підвищували кваліфікацію, перебував на рівні 9,5 %, то в Донецькій, Дніпропетровській і Луганській областях – відповідно 13,5, 11,4 і 11,7 %. Найменше підвищення кваліфікації кадрів було характерне для економіки Черкаської (7,1 %), Чернігівської (7,2) та Вінницької (7,3 %) областей.

Слід зазначити, що у сфері післядипломної освіти в країні є багато нерозв'язаних проблем, пов'язаних з тим, що наразі зростання ролі висококваліфікованих фахівців у розвитку економіки потребує підвищення їх як професійного, так і соціального статусу. Серед інших проблем слід виокремити такі, як нерідко формальний характер цієї освіти чи застарілість знань; низька еластичність попиту та пропозиції в цьому сегменті ринку освітніх послуг; відсутність альтернативних варіантів її розвитку, без урахування конкретних пропозицій з боку викладачів; висока концентрація закладів, на базі яких розвивається післядипломна освіта (здебільшого в столиці та обласних центрах); відсутність дієвих регуляторів генерування нових ініціатив і творчих рішень у зазначеній сфері.

Важливим елементом залишається регулювання режиму зайнятості, що дає змогу пристосуватись до економічних негараздів, насамперед можливого зниження попиту на освітні послуги. Проведений нами аналіз показав, що до 2000 р. в освітній сфері таке своєрідне пристосування здійснювалось на основі надання працівникам неоплачуваних відпусток з ініціативи адміністрації, а надалі переважала практика скороченого робочого дня (тижня) з відповідним зниженням заробітної плати. Позитивною тенденцією є скорочення загальної чисельності таких працівників: якщо 2000 року частка осіб, що перебували в адміністративних відпустках, становила 1,5 % від зайнятих в освіті, то 2012 року – 0,2 %, тобто менше у 7,5 разу; чисельність працюючих у режимі неповного робочого дня зменшилась відповідно з 2,4 до 0,2 %, тобто у 12 разів. На наш погляд, такі методи регулювання кадрового складу через зміни фонду робочого часу не можуть розглядатись як прийнятні протягом тривалого часу.

Спостерігається слабкість державного контролю за дотриманням норм законодавства щодо захисту трудових прав працівників освітянської галузі, про що свідчить практика звільнень з порушенням установлених норм і правил, відсутність належних умов для професійної діяльності чи необгрунтоване зниження оплати праці, практика несвочасних виплат заробітної плати або взагалі неоплачуваної праці. Проте в освітній сфері зберігається один з найнижчих рівнів неформальної зайнятості. Водночас унаслідок змін вікового складу населення країни, а також процесів його старіння погіршується структура зайнятості за віковою ознакою, відбувається стрімке збільшення чисельності працюючих пенсіонерів, що можна простежити через зміну співвідношень між працюючими пенсіонерами та молоддю.

Сучасна державна політика щодо регулювання кадрових переміщень повинна орієнтуватись на те, щоб забезпечити зворотність трудових поїздок за кордон на основі укладання відповідних угод між державними структурами, що займаються проблемами працевлаштування, конкретно особою та фінансовими організаціями, які здійснюють фінансовий супровід таких переміщень (надання позик, перекази доходів, працюючих за кордоном). Особливу увагу слід приділяти випускникам вищих навчальних закладів, котрі навчалися за бюджетні кошти за спеціальностями, що користуються підвищеним попитом на світовому ринку праці. Необхідно враховувати, що за даними Всесвітнього банку, в Україні віддача від освіти становить лише 5,2 %, тобто значно нижча, ніж в інших постсоціалістичних державах.

У випадках постійної еміграції такі випускники повинні повністю відшкодувати витрачені з бюджету кошти (як практикують окремі університети Росії). Доводиться визнати, що наміри молоді щодо працевлаштування за межами країни можна послабити лише за умов, коли державні органи управління приділятимуть належну увагу створенню умов для реалізації творчих можливостей обдарованої молоді, зокрема через поширення практики надання премій, грантів та інших заохочувальних заходів. На наш погляд, необхідно активно використовувати альтернативні варіанти зменшення зовнішніх трудових поїздок, насамперед нелегального характеру, на основі розвитку в країні продукуючих форм підприємництва, а також регульованої внутрішньодержавної трудової міграції як засобу вирішення кадрових проблем освіти, охорони здоров'я, науки і культури. Йдеться про державні програми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, регіональні програми розвитку охорони здоров'я та освіти, які б передбачали дієвий механізм перерозподілу кадрового потенціалу з трудонадлишкових територій та галузей соціогуманітарної сфери у трудодефіцитні. Вважаємо, що вирішення житлових проблем цих працівників як життєво необхідних могло б бути основою добровільного переселення з наступним працевлаштуванням саме в ці галузі.

Розвиток сучасного менеджменту соціогуманітарної сфери, системи післядипломної освіти повинен відбуватись таким чином, щоб успішно досягти кінцевих цілей – якісного надання соціальних послуг та підвищення конкурентоспроможності працівників цих галузей. Необхідність досягнення цих якісних змін обумовлена не тільки загальним зростанням кількості та урізноманітненням структури закладів, але й активними процесами інтернаціоналізації соціогуманітарного простору. У зв'язку з цим слід модернізувати систему підготовки управлінських кадрів (серед них, за існуючими оцінками, майже одна четверта частина не має вищої освіти) через введення в законодавчому порядку вимог щодо наявності вищої або спеціальної управлінської освіти.

Необхідно на державному рівні розробити і запровадити ефективну систему підвищення кваліфікації управлінських кадрів для галузей соціогуманітарної сфери. Доведено, що лише високоорганізований менеджмент може забезпечити реальний доступ до кредитних ресурсів чи грантів. З цією метою доцільно розробити і закріпити в нормативних документах систему оцінних показників щодо менеджменту, його цільових зобов'язань і наслідків за невідповідність дій поставленим завданням. Введення обов'язкових звітів управлінських кадрів (у колективні договори) перед працівниками галузей соціогуманітарної сфери дасть змогу забезпечити публічність і прозорість їх дій. Перспективним напрямом розвитку менеджменту є створення освітніх кластерів на основі інтеграції освітніх закладів з науковими організаціями, підприємницькими структурами з використанням інноваційних технологій.

**Висновки та пропозиції.** Важливого значення для інтелектуалізації національної економіки набуває залучення новітніх управлінських технологій, спрямованих на плідну співпрацю органів влади та інвесторів, виробників і споживачів освітніх послуг; поширення муніципального партнерства з метою використання ресурсів приватних підприємств для розвитку освітньої інфраструктури. Подальший розвиток наукової та освітньої діяльності, менеджменту соціогуманітарної сфери повинен зосереджуватись на засадах самоорганізації і саморозвитку, тобто регіони країни мають власними зусиллями самостійно формувати необхідні джерела для розвитку цієї сфери на основі активного залучення місцевих ресурсів, задовольняти запити і потреби населення на програмно-цільових засадах. Беззаперечними є переваги стратегічного планування, що дає змогу поступово перейти на узгоджений план плідної співпраці місцевої влади, громадських організацій та підприємницьких структур у забезпеченні необхідного рівня інтелектуалізації економіки країни.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Данилишин Б. М. Интеллектуальные ресурсы в экономическом росте: пути улучшения их использования [монография] / Б. М. Данилишин, В. И. Куценко // Экономика Украины. – 2006. – № 1. – С. 71 – 79.
2. Положенко Д. Основные направления социальной политики на современном этапе развития экономики Украины / Д. Положенко // Экономика Украины. – 2011. – № 7. – С. 83 – 89.

3. Підготовка наукових кадрів у 2013 році: стат. бюл. – К. : Державний комітет статистики, 2014 – 33 с.
4. Праця України у 2013 році : стат. зб. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – 336 с.
5. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2010 році : стат. зб. – К. : Державна служба статистики, 2011. – 272 с.
6. Статистичний щорічник України за 2009 рік / [за ред. О. Г. Осауленка]. – К. : Державна служба статистики України, 2010. – 567 с.
7. Статистичний щорічник України за 2012 рік / [за ред. О. Г. Осауленка]. – К. : Державна служба статистики, 2013. – 566 с.

УДК:330.341.1:658

## ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПОНЕНТІВ ТА ВИДІВ ПОТЕНЦІАЛУ РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА

*Зборовська О.М.* д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки підприємства та міжнародного бізнесу Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля (Україна).

**Зборовська О.М. Характеристика компонентів та видів потенціалу ресурсозбереження підприємства.**

В статті доведено, що виділення частини потенціалу ресурсозбереження в загальному потенціалі промислового підприємства є нагальною проблемою, що має потребу в істотних дослідженнях з погляду можливості формалізації. У зв'язку з цим можна затверджувати про можливість використання методів опосередкованої формалізації. Досліджено структуру потенціалу ресурсозбереження. Визначено, що структура потенціалу ресурсозбереження може бути представлена єдністю трьох його складових: ресурсної, результативної і внутрішньої. Удосконалено класифікацію потенціалу ресурсозбереження за рахунок двох параметрів: абсолютний та відносний потенціал. Наведено складові частини потенціалу ресурсозбереження підприємства.

Визначено, що проблема вивчення економічної сутності потенціалу ресурсозбереження, є складною, багатоаспектною і має потребу в подальшому розвитку. Отримані ж у ході дослідження результати є основою для повної характеристики потенціалу ресурсозбереження як об'єкта керування.

**Ключові слова:** ресурсозбереження; потенціал; структура; класифікація.

**Зборовская О.М. Характеристика компонентов и видов потенциала ресурсосбережения предприятия.**

В статье доказано, что выделение части потенциала ресурсосбережения в общем потенциале промышленного предприятия является насущной проблемой, которая нуждается в существенных исследованиях, с точки зрения возможности формализации. В связи с этим можно утверждать о возможности использования методов опосредованной формализации. Исследована структура потенциала ресурсосбережения. Определено, что структура потенциала ресурсосбережения может быть представлена единством трех его составляющих: ресурсной, результативной и внутренней. Усовершенствована классификация потенциала ресурсосбережения за счет двух параметров: абсолютный и относительный потенциал. Приведены составные части потенциала ресурсосбережения предприятия. Определено, что проблема изучения экономической сущности потенциала ресурсосбережения, является сложной, многоаспектной и нуждается в дальнейшем развитии. Полученные же в ходе исследования результаты являются основой для полной характеристики потенциала ресурсосбережения как объекта управления.

**Ключевые слова:** ресурсосбережение; потенциал; структура; классификация.

**Zborovska O. Description of components and species of enterprise resource saving potential.**

The article have proved that the allocation of resource saving potential part in the total potential of industrial enterprise is an urgent problem that needs significant researches in terms of formalization opportunities. In this connection, it may approve the possibility of methods using of indirect formalization. The has been investigated. It has been determined that the structure of resource saving potential can be represented by the unity of its three components: resource, productive and internal. Classification of resource saving potential has been improved, saving by two parameters: the absolute and relative potential. The components of the resource saving potential of the enterprise has been shown.

It has been determined that the studying problem of the economic substance of the resource saving potential, is complex, multifaceted and needs further development. The same results which have been obtained during research are the basis for a complete description of the resource saving potential as an object of control.

**Keywords:** resource saving; potential; structure; classification

**Вступ.** Реалії функціонування окремих напрямів підприємницької діяльності в Україні, свідчать про недостатньо високий ступінь стійкості національної економіки і її схильності до розбалансування, що обумовлено як внутрішніми проблемами, так і наявністю зовнішнього впливу. Зазначена ситуація погіршується тим, що практично всі ресурси екстенсивного росту вичерпані. Таким чином, сьогодні існує об'єктивна необхідність у прискоренні процесу переходу до нової моделі розвитку - інноваційної, що дозволяє не тільки ефективно ліквідувати кризові явища в економіці, але і забезпечити відчутне її зростання у найближчій перспективі. Для цього необхідно виявити структурні компоненти потенціалу ресурсозбереження підприємства. Потенціал ресурсозбереження розглядається в контексті інтеграції факторів усіх сфер діяльності підприємства.

**Аналіз останніх досліджень.** У вітчизняній та зарубіжній економічній літературі накопичено значний досвід дослідження наукових проблем, пов'язаних з управлінням потенціалом на підприємстві. Серед них слід виділити праці таких науковців як Комаров М., Окорочова Л., Оксанич О., Радюк О. та інших. Основна увага науковцями у їх працях приділяється науково-практичному інструментарію оцінки ресурсного потенціалу підприємства [3; 7-9]. Однак все ще чекають вирішення питання обґрунтування структури, класифікації потенціалу ресурсозбереження. Тому метою статті є вивчення наявних напрацювань та розкриття сутності, структури, складових частин потенціалу ресурсозбереження підприємства.

**Викладення основного матеріалу.** Структура загального потенціалу підприємства визначається:

- наявними обсягами і якістю ресурсів (чисельністю зайнятих, основними виробничими і невикористаними фондами, оборотними фондами чи матеріальними запасами, фінансами і нематеріальними ресурсами - патентами, ліцензіями, інформацією, технологією);
- здатністю персоналу (фахівців, робітників, допоміжного персоналу) до створення визначеної продукції, іншими словами - його освітнім, кваліфікаційним, психофізіологічним і мотиваційним потенціалом;
- здатністю менеджменту оптимально використовувати наявні ресурси підприємства (підготовкою, талантом і професійною адаптацією менеджерів, умінням створювати й оновлювати організаційні структури підприємства);
- інноваційною здатністю (тобто здатністю підприємства до відновлення виробництва, зміни технології, інших інновацій);
- інформаційними характеристиками (тобто здатністю накопичувати, обробляти і систематизувати інформацію для її використання);
- фінансовими характеристиками (кредитоспроможністю підприємства, внутрішньою і зовнішньою заборгованістю тощо).

Між потенціалом ресурсозбереження та іншими складовими загального потенціалу підприємства існують складні діалектичні зв'язки. Виділення частини потенціалу ресурсозбереження в загальному потенціалі промислового підприємства є нагальною проблемою, що має потребу в істотних дослідженнях з погляду можливості формалізації. У зв'язку з цим можна затверджувати про можливість використання методів опосередкованої формалізації.