

ситуація і в Україні, і в світі була значно гіршою, ніж на сьогоднішній день. Вони відмічають також, що у інвесторів вичерпався кредит довіри до реформ

ІННОВАЦІЙНЕ ОНОВЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД

*Пилипенко Ю.І., ДВНЗ «НГУ», м. Дніпропетровськ
Пилипенко Г.М., ДВНЗ «НГУ», м. Дніпропетровськ
Андрейчикова А.М., ДВНЗ «НГУ», м. Дніпропетровськ*

Інноваційний розвиток національної економіки є запорукою її поступу до постіндустріального суспільства і досягнення високих і стабільних темпів економічного зростання. Однак, незважаючи на загальне зростання інвестиційних вкладень в економіку України, питома вага інновацій складала тільки 14-16% від загального обсягу інвестицій, у той час, коли у розвинутих країнах світу інноваційне інвестування стійко трималося на рівні 50-60%. Це свідчить про відсутність у національній економіці дієвих механізмів ініціювання інноваційного розвитку. Якщо раніше ми розраховували на інноваційний прорив, ініційований державою за рахунок цілеспрямованого впливу на технологічну складову інструментами структурної та промислової політики, то сьогодні залишається все менше надії на ефективний результат подібних заходів. Потрібен комплексний підхід і розуміння того, що вирішення економічних проблем неможливе виключно економічними методами.

Втілення нових технологій завжди є складним процесом, який супроводжується високими витратами і характеризується невизначеністю результатів. У таких умовах нововведення впроваджуються тільки завдяки досить сильному тиску зовнішніх обставин: довготривалих і глибоких рецесійних спадів середньострокового циклу, змін у конкурентному середовищі, вичерпання традиційних джерел отримання надприбутків тощо. Унаслідок цього зацікавленість господарюючих суб'єктів здійснювати інновації значною мірою залежить від чинників, які формують інституціональне середовище підприємницької діяльності. Мотив максимізації прибутку залишається вирішальним при будь-якому впровадженні нової техніки. Однак, зводити іноваційність тільки до ринкових форм не вважається коректним. Напрацювання у області соціології, антропології і соціальної психології переконливо доводять, що економічна діяльність індивідів не є діяльністю, націленою виключно на отримання власної вигоди. Більш того, вона є тільки одним із багатьох існуючих варіантів вибору індивідуальних дій і може мати місце тільки за наявності певних умов, а саме: повноти інформації, рівноправності, свободи вибору тощо. Паралельно з даними процесами необхідна активна ідеологічна підтримка структурних перетворень. Застосовуючи фактори соціально-економічного і психологічного характеру, держава повинна формувати соціокультурне середовище здійснення інновацій.

Заходами, за допомогою яких формується таке середовище є фінансова допомога вченим, винахідникам і малим фірмам, які працюють над створенням і впровадженням інноваційного продукту у вигляді надання новаторам грантів, позик, субсидій, гарантованих кредитів, забезпечення дослідників та інженерів відповідним обладнанням, приміщеннями та сервісом, експертного кредитування та інше.

Інституціональне середовище виступає як першооснова розповсюдження НТП і сама по собі ринкова економіка не може забезпечити його поступальний розвиток. Політична й правова сфери, ментальні риси підприємництва, система економічної влади вносять свій вагомий вплив у розвиток технологічної структури економіки. Тому при побудові національних стратегій інноваційного розвитку не можна не враховувати специфіку інституціональної структури суспільства, а також припинювати значення регулюючої функції держави у створенні передумов для нагромадження і реалізації науково-технічного потенціалу, у стимулюванні та забезпеченні інноваційної активності самостійних господарюючих суб'єктів.

ТИПИ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

*Волошина С.В., КЕІ ДВНЗ «КНУ», м. Кривий Ріг
Литвиненко Е.О., КЕІ ДВНЗ «КНУ», м. Кривий Ріг*

Перехід України до економіки знань, яка ґрунтується на концепції людського капіталу, потребує обґрунтування механізму управління людським капіталом підприємств. У довгостроковому періоді такий механізм має базуватися на ідентифікації типу стратегії управління людським капіталом, що відбувається за цілями перспективного розвитку підприємства (змістом загальної стратегії) та очікуваною зміною критеріальних показників. Останні відбираються як найбільш значущі із збалансованої системи оцінювання людського капіталу.

Стратегія управління людським капіталом має відповідати перспективним завданням розвитку підприємств і бути спрямованою на підвищення конкурентоспроможності персоналу та ефективності його використання.

Обґрунтовані нами основні типи стратегії управління людським капіталом підприємства виходячи з видів загальних стратегій представлені в табл. 1.

Застосування вище наведених показників дозволить ідентифікувати не тільки тип чинної стратегії управління людським капіталом підприємства, але й встановити вимоги до її розробки у майбутніх періодах.

Останні враховують як життєвий цикл підприємства, так і їх ринкові позиції. Кількісними критеріями типізації виступатимуть бажані зміни основних показників системи збалансованого оцінювання людського капіталу підприємства.