

власних ресурсів була в 2005-2006 роках і становила відповідно 87,7% та 84,6% загального обсягу витрат. В середньому за 2004-2013 роки ця частка становить 69,8%. Найменше фінансування інноваційної діяльності здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету. Найбільша частка була в 2008 році – 2,8%, а найменша в 2013 році в розмірі 0,3% загального обсягу витрат, що стало абсолютним мінімумом за аналізований період. Надходження від іноземних інвесторів мають досить мінливий характер, адже абсолютний максимум 30% загального обсягу витрат був в 2010 році, а вже наступного 2011 року ця частка становила абсолютний мінімум аналізованого періоду – 0,4%, в 2013 році ця частка зросла до 13,1%. Значними за обсягами фінансування є інші джерела. Зокрема, найменша їх частка становила 9,1% загального обсягу витрат у 2005 році, найбільша – 45,6% у 2011 році, у 2013 році ця частка склала 13,7%.

Найважливішим завданням сучасної інноваційної політики в Україні є активізація інноваційно-інвестиційної діяльності та створення цілісної системи її фінансового забезпечення, яка має ґрунтуватися на широкомасштабному залученні та максимально ефективному використанні фінансових ресурсів із різноманітними джерелами походження.

Список літератури:

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 18.09.1991 № 1560-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.
2. Микитюк П.П. Інноваційна діяльність: навчальний посібник / П.П. Микитюк, Б.Г. Сенів. – К. : ЦУЛ, 2009. – 392 с.
3. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>.
4. Люта О.В. Мезонінний капітал як джерело фінансування інноваційного розвитку підприємства / О.В. Люта, Н.Г. Пігуль, Н.А. Дехтяр // Інноваційний розвиток економіки: процеси та явища : монографія / за ред. В. Я. Швеця, М.С. Пашкевич; М-во освіти і науки України, Національний гірничий університет. – Д. : НГУ, 2013. – 612 с. (С. 353-361).

ІННОВАЦІЇ У ФІНАНСОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Міщук Г.Ю., к.е.н., доц., докторант кафедри управління персоналом та економіки праці,

*ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана»,
м. Київ, Україна*

Використання трудового потенціалу в Україні в нових економічних умовах, в яких можливості бюджетного фінансування загальнодержавних програм є не просто обмеженими, а справді кризовими, висуває з небаченою раніше актуальністю потребу докорінної зміни підходів у цій сфері. В Україні варто активніше використовувати такі поки що інноваційні форми фінансового забезпечення реалізації трудового

потенціалу, як міжнародну технічну допомогу (далі - МТД) та грантові програми, результативність участі в яких поки що є низькою, соціальні інвестиції, а також ваучери різного призначення – на навчання персоналу, а особливо - інноваційні ваучери.

Кошти у вигляді грантів та МТД, що надається зарубіжними інвесторами та спонсорськими організаціями є найбільш доступним та перспективним джерелом покриття потреби у фінансових ресурсах. Важливою перевагою надання таких коштів є також і те, що вони надаються на відмінних умовах від сформованої в Україні практики субсидування та дотацій, що викликає гостру критику у зв'язку зі зловживаннями щодо непрозорості умов надання та нецільового використання коштів. Найчастіше МТД передбачає співучасть у фінансуванні проектів за рахунок внесків підприємств або громад, що претендують на допомогу, що значно збільшує мотиви досягнення позитивних результатів реалізації проектів.

У сфері використання трудового потенціалу такими інноваційними методами покриття потреб територіальних громад у забезпеченні зайнятості та формування довгострокових умов для її підтримки у вигляді розвитку інституційної складової, позитивним прикладом використання коштів іноземних фінансових донорів є діяльність Антикризової гуманітарної програми Міжнародного фонду «Відродження». За час її реалізації у 2009 – 2011 рр. фонд профінансував 432 проекти з фінансуванням понад 15млн.грн., підписав 22 Меморандуми про подальшу співпрацю з органами влади різного рівня, бізнес-корпораціями, благодійними фондами і міжнародними програмами допомоги для України [2].

Особливо важливим при цьому є те, що фінансуються переважно не традиційні види діяльності, ефект яких є швидким, але не завжди тривалим. Завдяки грантовому фінансуванню на умовах співучасті грантоотримувачів профінансовано проекти, безпосередньо дотичні до збільшення використання трудового потенціалу: 15 молодіжних центрів праці та віртуальних центрів працевлаштування для осіб з особливими потребами, 15 соціальних підприємств, які працевлаштовують сиріт на базі ПТУ чи запроваджують унікальні соціальні послуги. Інші створюють нові послуги для розширення можливостей праці в результаті створених умов та інфраструктури їх надання: створено понад 50 осередків громадської активності, в тому числі у вигляді міжрегіональних мереж, більше 200 організацій підвищили якість надання соціальних та соціокультурних послуг, що також позитивно впливає на комфорт населення та можливості задоволення потреб та формування позитивних мотивів зайнятості [2].

Оскільки кожен з проектів реалізувався за умови 70-80%-го фінансування з боку донорів, а решта коштів мала бути профінансована зацікавленими в отриманні допомоги суб'єктами, вважаємо, що такі інноваційні форми залучення громад та окремих підприємств до вирішення соціальних проблем, що стримують реалізацію трудового потенціалу, дозволяють отримати також позитивний ефект у вигляді зростання довіри співінвесторів, а отже і формування соціального капіталу, без якого подальші управлінські дії місцевої ради можуть реалізуватись значно ефективніше.

Враховуючи, що це результати діяльності лише одного міжнародного фонду за неповні два роки, зрозуміло, що використання інноваційних способів пошуку та залучення фінансових ресурсів може бути значно ефективнішим, чим традиційні важелі фінансової підтримки створення нових робочих місць за рахунок місцевих та Державного бюджету.

Інша інноваційна форма інвестування - корпоративні соціальні інвестиції, є визнаним чинником покращення економічних результатів діяльності інвестора внаслідок зростання взаємних вигод учасників цього процесу.

Соціальні інвестиції, хоч за означенням мають призначення вирішення соціальних проблем громад, але вони не зводиться до благодійності. Зокрема, за визначенням, що пропонується Українським форумом благодійників, «повноцінними соціальними інвестиціями можуть вважатися усвідомлені дії компанії, спрямовані на поліпшення якості життя місцевого населення і на приріст соціального капіталу, до якого включають соціальні комунікації, ступінь довіри між людьми, соціальну солідарність, готовність прийти на допомогу і готовність до спільної роботи на загальне благо» [4].

Використання соціальних інвестицій як у власний персонал, так і у зовнішніх комунікаціях, забезпечує підприємствам відчутні соціальні та економічні зиски, найпомітнішими з яких є формування позитивного іміджу та зростання внаслідок цього продажів продукції. У використанні трудового потенціалу переваги соціального інвестування є очевидними: формування стійкої зайнятості на соціально відповідальних підприємствах, удосконалення соціальних пакетів персоналу та збільшення обсягів соціальних послуг населенню, що дозволяє раціональніше використовувати власні доходи та інше.

Поєднання фінансової допомоги та інноваційних способів її надання в Україні має великий потенціал для розвитку. Найбільш перспективним з них вбачається використання ваучерної системи адресного цільового фінансування, яка поки що має фрагментарне застосування тільки у вигляді освітніх ваучерів. Попри їх важливість для забезпечення використання потенціалу тих категорій населення, освітні характеристики яких уже є недостатніми для сучасних вимог ринку праці, доцільно також запровадити обіг іншого типу ваучерів – інноваційних.

Хоч їх обіг ще не врегульований на законодавчому рівні, але прототип їх використання застосовувався вже й в Україні. Зокрема, Програмою UNITER з підтримки організаційної спроможності ОГС (Організацій громадянського суспільства), одним з фундаторів якої була відома організація USAID, у 2013 році був оголошений конкурс з наданням крім освітніх ваучерів, ще й ваучерів (грантів) з організаційного розвитку ОГС. До основних очікуваних результатів використання ваучерів грантодавці віднесли: «розробка або покращення системи організації роботи ОГС (врядування та менеджмент; планування, моніторинг та звітність; управління програмами та проектами та ін.); впровадження нових або покращення існуючих сервісів ОГС (наприклад, нових підходів до надання соціальних послуг, нових методів фандрейзингу)» [3].

Інноваційні ваучери як найбільш прогресивна форма фінансування розвитку підприємств, застосовується, як правило, в межах державно-приватного партнерства для покриття потреб малих та середніх підприємств у фінансуванні розробок інноваційного характеру, для яких не вистачає власних фінансових ресурсів. Враховуючи умови надання - цільовий характер, самостійний вибір замовником послуги організації-виконавця на засадах конкуренції, але з числа затвердженого місцевими / регіональними органами влади переліку, що обмежує можливості фінансових зловживань та недобросовісного використання бюджетних коштів, інноваційні ваучери є дієвим інструментом активізації використання сформованого в регіоні інтелектуального потенціалу, дифузії наукового та виробничого потенціалу із збільшенням та покращенням умов зайнятості внаслідок економічного розвитку підприємств, що скористались такою формою фінансової підтримки.

Разом з тим, попри те, що інноваційні ваучери відомі серед інноваційних форм фінансового забезпечення розвитку бізнесу досить давно – вперше застосовані в Нідерландах у 1997 році, а нині активно використовуються і в інших країнах ЄС (Кіпр, Німеччина, Бельгія, Австрія, Греція, Іспанія, Угорщина, Словенія із середнім максимумом фінансування до 20 тис.євро) [1], в Україні вони досі є інноваційним, недостатньо вивченим інструментом. Разом з тим, їх введення в Україні, як і активізація інших форм інновацій у фінансовому забезпеченні розвитку підприємництва, в тому числі зайнятості та удосконалення умов праці, є необхідною, зважаючи на викладені вище переваги кожного з інструментів.

В умовах децентралізації функцій управління, що є однією з ключових вимог суспільства, доцільним є стимулювання впровадження зазначених інновацій у соціально-трудові відносини в Україні. При цьому хоча б на початковому етапі необхідним є популяризація кращих європейських та вітчизняних практик, забезпечення відповідної консультативної підтримки та допомоги в організації впровадження інновацій.

Список літератури:

1. Інноваційні ваучери: зарубіжний досвід. Офіційний сайт НДІ Правового забезпечення інноваційного розвитку. Національна академія правових наук України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ndipzir.org.ua/archives/3517>.

2. Краплич Р. Залучаючи соціальні інвестиції для регіонів і громад / Центри місцевої активності України. Проект Інституту соціокультурного менеджменту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lacenter.org.ua/2013-09-10-08-52-50/64-2013-09-10-08-51-24/766-2011-07-15-09-24-53.html>.

3. Правила та умови використання ваучерів (грантів) з організаційного розвитку ОГС для участі в навчальних заходах (академіях, школах, курсах, тренінгах, семінарах) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://isar.net.ua/wp-content/uploads/2011/11/ISAR-Ednannia_Policy-on-participation-at-the-CD-events_sept-2012.pdf.

4. Соціальні інвестиції у громаду. Офіційний сайт Українського форуму благодійників. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ufb.org.ua/sector-blagodijnosti/blagodijnist-v-gromadi/instrumenti-blagodijnosti-u-gromadi/investuvannja-u-gromadu.htm>.