

3. Митний кодекс України [Електронний ресурс] / Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 44–45, № 46–47, № 48, ст. 552). – Режим доступу <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4495-17>.
4. Податковий кодекс України [Електронний ресурс] / Відомості Верховної Ради України. – 2011, № 13–14, № 15–16, № 17, ст. 112). – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
5. Терещенко С.С. Основи ризик-менеджменту в митній справі та зовнішньоекономічній діяльності / С. С. Терещенко. – Одеса : АТ «Пласке», 2012. – 503 с.

*О. О. Зеркіна,  
старший викладач кафедри економіки  
та міжнародних економічних відносин,  
Міжнародний гуманітарний університет*

### **УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-СТРУКТУРНИХ ФОРМ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ**

Сучасний ринок робочої сили в Україні характеризується наростаючим дефіцитом кваліфікованих працівників, які не тільки відповідають рівню і специфіці конкретного виробництва, а й активно його розвивають. Аналіз ринку праці [1, с. 265] дозволяє виявити ряд негативних тенденцій:

- скорочення загальної чисельності населення і його старіння;
- наростання структурних диспропорцій на ринку праці, пов'язаних з дефіцитом кадрів за певними професіями та кваліфікаціями, в першу чергу, робочих та інженерних;
- дефіцит осіб, з необхідними для розвитку інноваційного сектору економіки кваліфікаціями і компетенціями.

В інноваційній економіці значні зміни відчувають організаційні моделі та форми праці. Вони зачіпають як поведінку працівників, так і функціонування підприємств. У цій сфері, до найбільш явних тенденцій, виявлених нами при проведенні дослідження, можна віднести наступні процеси:

- суміщення працівником різних трудових функцій і навіть професій, формування комплексної, багатоопераційної праці;
- підвищення ініціативності, самостійності та відповідальності працівника, який звільняється від детальної регламентації, наділяється все більш широкими повноваженнями щодо прийняття рішень і стимулюється до самоконтролю своєї діяльності;
- створення автономних команд і кооперація праці, що забезпечує самостійність, взаємозамінність, згуртованість, взаємне навчання працівників, оптимальну комбінацію їхнього досвіду, професіоналізму, здібностей і відповідальності;
- розширення соціальних функцій і соціальної відповідальності організації, що задає неформальні норми загального контролю та самоконтролю працівників, підвищує значущість суб'єктивних факторів і механізмів виробництва, створює елементи навчальної організації;

- поширення «осередково-мережевого», «стільникового» принципу побудови організації з метою скорочення її ієрархічних рівнів;
- формування «горизонтальної мережі» на основі створення в організації автономних команд, які можуть розвиватися в більш широкій мережі, охоплюючи міжфірмові та міжгалузеві взаємодії і формуючи якісно нову архітектуру організації ділового життя в регіоні;
- формування партнерських відносин і різних форм співпраці між структурними підрозділами організації, між працівниками підприємства та його керівниками.

Аналіз практики використання результатів інноваційної діяльності показує, що основна причина їх неефективної комерціалізації полягає в недостатньому кадровому забезпеченні процесу управління інноваційною діяльністю, у відсутності професійного менеджменту і професійних навичок комплексного вирішення комерційних і технічних питань створення нового продукту, а також його виробництва та просування на ринок [2, с. 328]. Гостро не вистачає, насамперед, організаторів інноваційної діяльності та керівників, які розуміють механізми створення, впровадження та відтворення нововведень. Просування результатів наукових досліджень і розробок на ринок наукомісткої продукції може забезпечити тільки органічна взаємодія фахівців з управління інноваційними процесами, які розуміють сутність технологій, з вченими, технологами, інженерами і конструкторами, що розбираються в специфіці інноваційної діяльності. Інноваційна економіка вимагає не просто збільшення кількості освічених працівників і вузьких фахівців, а фахівців якісно нового типу, що володіють фундаментальними знаннями та інноваційним типом мислення, а також підготовлені для інноваційної та науково-технічної діяльності управлінські кадри.

Становлення інноваційної економіки та об'єктивна потреба інноваційного розвитку вимагають розробки нової концепції підготовки кадрів, в основі якої, на нашу думку, повинні бути покладені такі принципи:

- підготовка висококваліфікованих, високоінтелектуальних фахівців, які поєднують необхідні знання, кваліфікації та компетенції, а також системних менеджерів інноваційної діяльності;
- становлення, самореалізація і розвиток творчої активності працівника;
- націленість на постійну генерацію нововведень і вишукування методів та шляхів їх практичної реалізації;
- підготовка кадрів та їх навчання є складовою частиною виробничого процесу, витрати на підготовку кадрів слід розглядати як довгострокові інвестиції, необхідні для розвитку підприємства і регіону;
- створення системи безперервного навчання та підвищення кваліфікації кадрів, інтегрованої в систему виробництва інноваційної продукції;
- навчання управлінню соціально-економічними аспектами процесу створення та реалізації інноваційних розробок;
- співпраця навчальних і наукових закладів регіону з підприємствами, які реалізують інноваційні проекти, в галузі підготовки кадрів та реалізації науково-технічних розробок.

Для подолання дефіциту кваліфікованих трудових ресурсів для інноваційної економіки необхідно вжити заходів, спрямованих на оптимізацію чисель-

ності і раціоналізацію структури зайнятих в економіці регіону (враховуючи відповідність кваліфікації працівників потребам роботодавців), перерозподіл трудових ресурсів на користь наукомістких секторів економіки, раціональне використання трудових ресурсів. Необхідно здійснити перехід від оперативного вирішення виникаючих кадрових проблем пов'язаних із задоволенням поточної потреби роботодавців, до системної роботи по випереджаючому кадровому забезпеченню. У даному напрямку нами виділені наступні завдання, що вимагають пріоритетного вирішення:

1. Сформувати дієву систему моніторингу, аналізу та прогнозування ринку трудових ресурсів регіону.

2. Підвищити ефективність процесу формування, розподілу та залучення трудових ресурсів.

3. Підвищити ефективність заходів, спрямованих на сприяння зайнятості населення.

4. Забезпечити необхідну якість робочих місць.

5. Розвинути систему соціального партнерства на регіональному ринку праці.

Рішення поставлених завдань потребує реформування політики в галузі підготовки науково-педагогічних, наукових, інженерних кадрів, а також фахівців і кваліфікованих робітничих кадрів. Вона повинна базуватися на системній координації діяльності різних відомств і структур, які відповідають за реалізацію програм підготовки, підвищення кваліфікації та атестації кадрів. Для ефективного розвитку системи підготовки, підвищення кваліфікації та атестації кадрів найважливішою проблемою є забезпечення відповідності змістовного та організаційного компонентів освітньої системи реальним потребам розвитку високотехнологічних секторів економіки і науки, подолання локальності, дискретності, і переважно теоретичної спрямованості освітніх програм. Рішення даної проблеми пропонується здійснити шляхом трансформації існуючих форм підготовки і традиційних освітніх структур в гнучкі інтегровані освітні системи (ГІОС). Під ГІОС слід розуміти освітні структури, які мають можливість оперативного реагувати на динамічно мінливі потреби економічного розвитку, використовуючи різні типи, форми і види інтеграції [3, с. 158]. Оперативне реагування виражається:

- у зміні напрямів підготовки та рівнів освітніх програм;

- у зміні форм, змісту і термінів освоєння освітніх програм відповідно до потреб замовників освітніх послуг;

- використанні передових освітніх технологій в процесах підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, та ін.

Гнучкість освітньої системи повинна проявлятися в організації структури освітньої системи, в гнучкості навчального процесу та освітніх програм, що дозволить всім учасникам освітнього процесу (школярам, абітурієнтам, студентам, викладачам, аспірантам, науковим співробітникам, фахівцям) реалізувати необхідні їм освітні маршрути. Гнучкість освітньої системи проявляється також у наборі додаткових послуг, які надаються системою споживачам освітніх послуг у формі різних рівнів роботи з ними: довузівської, вузівської та післявузівської. ГІОС можуть набувати різних форм залежно від поставлених цілей і

розв'язуваних завдань, що дозволить забезпечити інноваційний розвиток вищих навчальних закладів в області організації освітнього процесу, науково-інноваційної діяльності та співпраці з роботодавцями.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Чернявська О.В. Ринок праці [текст] : нав. посіб. – [2-ге вид. перероб. та доп.] / О.В. Чернявська. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – С. 265.
2. Зинов В. Г. Менеджмент инноваций: кадровое обеспечение / В. Г. Зинов ; Акад. нар. хозва при Правительстве Рос. Федерации. – М. : Дело, 2005. – С. 328.
3. Мищенко С.В., Дворецкий С.И., Калинин В.Ф. Интегрированные научно-образовательные центры как важнейший ресурс формирования региональных кластерных систем в сфере образования, науки и инноваций // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2008. Т.1. – №1 (11). Серия : Гуманитарные науки. – С. 158.

*А. В. Кобилянська,  
кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту,  
Міжнародний гуманітарний університет*

## СУЧАСНІ ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СВІТОВОГО ГОСПОДАРСТВА

На даному етапі розвитку світового господарства процеси економічної глобалізації є чи не панівною формою економічного життя. Цей процес є комплексним, складним та таким, що ставить відповідні вимоги до економік країн незалежно від рівня їх інтеграції в світову економіку.

Механізмам глобалізації економіки світу, чинникам та потенційним наслідкам цього процесу присвячено безліч робіт зарубіжних та вітчизняних авторів, серед яких варто виділити: І. Валлерстайна, С. Каплана, З. Луцишин, Є. Новицького, Г. Реймонда, А. Рум'янцева, С. Сіденко, Дж. Стігліца, А. Філіпенка, Ф. Фукуяму, Й. Шумпетера та ін.

В сучасній літературі існують різні точки зору щодо зворотності процесів глобалізації, яка (зворотність) суто з економічної точки зору є небажаною, адже від економічної глобалізації мали б вигравати всі економіки світу, передусім внаслідок спеціалізації на виробництві відносно дешевших, з точки зору витрат, товарів та послуг, оптимізації виробничого процесу та інших функцій підприємницької діяльності.

Проте, як і передбачалось противниками глобалізації загалом та економічної її сфери зокрема, зростаюча взаємозалежність економік та економічних процесів в цьому випадку призводить до появи системних криз. Тому окремі автори доводять, що глобалізація не є сталим процесом.

На мою думку, інтеграція економік світу в окремі блоки різного рівня та спрямованості дії може бути безперервним процесом, припускати можливість переформатування внаслідок тих чи інших обставин, викликаних, наприклад, змінами в результативності економічної діяльності, а тому і в її інтересах. Втім,