

7. Pro zasady derzhavnoi rehuliatornoï polityky u sferi hospodarskoi diïalnosti: Zakon Ukrainy vid 11 veresnia 2003 roku № 1160-IV. (2004). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 9, art. 79 [in Ukrainian].

Вапнярчук Наталія Миколаївна

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України
ORCID: 0000-0003-2764-3826

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

У роботі акцентовано увагу на проблемах професійного розвитку працівників у нашій державі. Зазначено, що професійний розвиток працівників продукує свій безпосередній вплив як на окремі підприємства, так і на державу в цілому у сфері інноваційних трансформацій. Зроблено висновок, що поступове впровадження європейських стандартів та вимог, адаптація закордонного правового регулювання до вітчизняних реалій та особливостей правової системи надасть змогу підвищити економічний потенціал, інноваційну складову та конкурентоспроможність України на світовому ринку, а також наблизити перспективи поступового входження нашої держави до складу Європейського Союзу.

Ключові слова: працівник, професійний розвиток, держава, інновації, економіка.

Vapniarchuk Nataliia

PhD, Senior Researcher of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of NALS of Ukraine
ORCID: 0000-0003-2764-3826

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE STATE

The paper focuses on the problems of professional development of employees in our country. It is noted that the professional development of employees produces its direct impact on both individual enterprises and the state as a whole in the field of innovative transformations. It is concluded that the gradual introduction of European standards and requirements, adaptation of foreign legal regulation to domestic realities and features of the legal system will increase Ukraine's economic potential, innovative component and competitiveness on the world market, as well as bring the prospects of our country's gradual accession to the European Union.

Keywords: employee, professional development, state, innovations, economy.

Сьогодні професійний розвиток працівників в Україні, в період політичних та економічних змін, набуває особливої значущості. Упровадження на підприємствах автоматизації, комп'ютерних і комунікаційних технологій веде до витіснення з процесу виробництва низькокваліфікованих працівників і носіїв застарілих вузьких професій, викликає появу нових інтегрованих професій. За таких умов економіка вимагає підготовки висококваліфікованих працівників професій широкого профілю.

Економіка України потребує реалізації інноваційних методів професійного навчання економічно активного населення. Як справедливо наголошує О. І. Процевський, праця людини споконвіку об'єктивно є інноваційною. Саме цей факт вимагає від роботодавців, керівників і організаторів трудового процесу бути у стані постійного пошуку векторів модернізації праці, пріоритетів діяльності людини, нових технологій. Якщо інновація означає нововведення, новоутворення, нове явище, то потрібні нові підходи до стимулювання й розвитку трудової діяльності. Завжди було, є й у доступному майбутньому головною рушійною, а тому й інноваційною силою розвитку виробництва, буде людський потенціал, який об'єктивно й природно потребує стимулювання творчої активності [1, с. 10–11]. Так, у сучасних умовах формальна освіта втрачає свою монополію, оскільки не дає стовідсоткової гарантії інтеграції на ринку праці. Суспільні зміни, науково-технічний прогрес, економічна та політична динаміка в світі і в Україні спонукають до пошуку нових підходів та моделей

освіти, які створюють умови для безперервного процесу навчання. Все частіше актуальним стає неформальне навчання, яке пропонує більш гнучкий підхід до освітнього процесу, забезпечуючи активну участь тих, хто навчається, у формуванні навчальних програм.

Відтак, звертаючись до інноваційного розвитку нашої держави та впливу професійного розвитку працівників на вказані процеси, відзначимо, що інноваційний потенціал держави – це сукупність не тільки науково-технологічних і фінансово-економічних, а й виробничих, соціальних і культурно-освітніх можливостей країни (галузі, регіону, підприємства тощо), необхідних для забезпечення інноваційного розвитку економіки. Загальновизнаним світовою практикою критерієм визначення пріоритетів інноваційного розвитку та їх державної підтримки є належність до певного технологічного укладу, який є сукупністю технологій, характерних для певного рівня розвитку виробництва.

У Національній тристоронній угоді про зайнятість та робочі місця від 01 червня 2012 р., закріплено, що підвищення рівня зайнятості та компетентності – ключ до посилення соціального захисту населення шляхом зростання економіки [2]. В умовах розвитку інтеграційних процесів української економіки на основі реалізації стратегії «інноваційний прорив», спрямованої на запровадження інноваційних технологій, відбуватимуться структурні зміни в економіці держави, отже, якісні зрушення на національному ринку праці. Нові робочі місця покликані не лише забезпечити нову якість економічного зростання, а й підвищити продуктивність праці і сприяти збільшенню надходжень до фондів соціального страхування. Структурні зміни у сфері зайнятості населення супроводжуватимуться професійно-кваліфікаційним перерозподілом робочої сили на цьому ринку. Цей процес пов'язують зі здійсненням заходів, спрямованих, зокрема, на (а) зменшення кількісно-якісних диспропорцій між попитом на робочу силу та її пропозицією, (б) підвищення якості робочої сили, яка відповідала б потребам розвитку економіки й соціальної сфери, (в) зменшення дефіциту кваліфікованих робітників, (г) стимулювання створення робочих місць в інноваційно-орієнтованих видах діяльності й підвищення мобільності робочої сили.

Проблеми професійного розвитку працівників у контексті інноваційного розвитку держави містять аналогічні позиції із європейськими, однак, все ж таки, мають певну специфіку. Однією з найгостріших проблем, пов'язаних із реалізацією переходу України на інноваційний шлях розвитку, може стати кадрова проблема. Ефективність використання людського капіталу, в особливості його інтелектуальної складової, є важливим завданням управління науково-технічною сферою. Проведення ефективної інноваційної стратегії передбачає підвищення вимог до управлінських кадрів, введення жорстких механізмів відповідальності за досягнення цільових показників і ясних критеріїв мотивації. Слід визнати, що неефективність сформованої на теренах нашої держави системи управління господарством й корумпованість бюрократії несумісні з вимогами інноваційної економіки. Переходу на інноваційний шлях розвитку перешкоджає, в першу чергу, безпосереднє внутрішньодержавне реформаційне середовище, а також економічна система, що включає до себе непереборні адміністративні бар'єри на шляху поширення нових технологій, засновані на непрофесійному застосуванні й довільному тлумаченні норм чинного правового регулювання.

Враховуючи вищевикладене, обґрунтовано доведеним видасться те, що професійний розвиток працівників продукує свій безпосередній вплив як на окремі підприємства, так і на державу в цілому у сфері інноваційних трансформацій. Поза всіляким сумнівом, поступове впровадження європейських стандартів та вимог, адаптація закордонного правового регулювання до вітчизняних реалій та особливостей правової системи надасть змогу підвищити економічний потенціал, інноваційну складову та конкурентоспроможність України на світовому ринку, а також наблизити перспективи поступового входження нашої держави до складу Європейського Союзу.

До основних проблем професійного розвитку працівників України слід віднести такі, як 1) недостатня конкурентоспроможність економіки країни; 2) необхідність підвищення мобільності людських ресурсів; 3) швидке старіння населення; 4) наявність воєнізованого конфлікту на території країни; 5) загострення кон-

куренції на світовому рівні; 6) неефективність сформованої на теренах нашої держави системи управління господарством; 7) корумпованість бюрократії; 8) внутрішньодержавне реформаційне середовище та інші.

ЛІТЕРАТУРА

1. Процевський О. І. *Методологічні засади трудового права*: моногр. Харків: ХНАДУ, 2014. 259 с.
2. Національна тристороння угода про зайнятість та робочі місця «Підвищення рівня зайнятості – ключ до посилення соціального захисту населення шляхом зростання економіки» від 01.06.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001739-12>

REFERENCES

1. Protsevskiy O. I. (2014). *Metodolohichni zasady trudovoho prava*. Kharkiv: KhNADU [in Ukrainian].
2. Natsionalna trystoronnia uhoda pro zainiatist ta robochi mistsia «Pidvyshchennia rivnia zainiatosti – kliuch do posylennia sotsialnoho zakhystu naselennia shliakhom zrostannia ekonomiky» vid 01.06.2012 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001739-12> [in Ukrainian].

Глібко Сергій Васильович

*директор НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПРН України, доцент кафедри господарського права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

СИСТЕМНІСТЬ ІННОВАЦІЙНИХ СТРУКТУР ТА ЇХ ВЗАЄМОДІЯ В ДОНЕЦЬКОМУ РЕГІОНІ

У роботі розглянуті питання формування регіональної інноваційної системи про відсутність більшості елементів та засобів господарсько-правового регулювання економіки Донецького регіону.

Ключові слова: регіональна інноваційна система, інноваційні організації, наукові установи, бізнес-інкубатори.