

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

виробів – 1353,7 млн. дол., машинобудування – 1090,4 млн. дол., хімічну та нафтохімічну промисловість – 952,8 млн. дол., виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції – 713,2 млн. дол. [4, 460].

У фінансових установах акумульовано 7154,8 млн. дол. (20,0%) прямих інвестицій, на підприємствах торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку – 3718,4 млн. дол. (10,4%), в організаціях, що здійснюють операції з нерухомим майном, оренду, інжиніринг та надання послуг підприємцям, – 3570,7 млн. дол. (10,0%).

Загальний обсяг прямих іноземних інвестицій, враховуючи позичковий капітал, на 1 січня 2009р. становив 40957,4 млн. дол.

У 2008 році з України в економіку інших країн світу спрямовано 85,5 млн. дол. прямих інвестицій. Інвестування здійснювалось переважно у вигляді грошових внесків, частка яких у загальному обсязі складає 97,9% [4, 459].

Обсяг прямих інвестицій з України в економіку країн світу з урахуванням його переоцінки, утрат (55,6 млн. дол.), курсової різниці (мінус 28,7 млн. дол.) на 1 січня 2009р. склав 6198,6 млн. дол., у т.ч. у країни ЄС – 5949,0 млн. дол. (96,0% загального обсягу), у країни СНД – 195,7 млн. дол. (3,1%), в інші країни світу – 53,9 млн. дол. (0,9%).

Прямі інвестиції з України здійснено до 51 країни світу, переважна їхня частка спрямована до Кіпру. Сума кредитів та позик, наданих українськими резидентами підприємствам прямого інвестування, на 1 січня 2009р. становила 123,3 млн. дол. Загальний обсяг прямих інвестицій в економіку інших країн світу, враховуючи позичковий капітал, становив 6321,9 млн. дол. США.

Недосконалість законодавчої бази, відсутність досвіду і практики проведення позик, нерозвиненість інфраструктури ринку цінних паперів, недостатні правові гарантії для інвесторів стримують акумулювання інвестицій.

Залученню іноземних інвестицій в економіку України перешкоджають часті зміни законодавства та відсутність надійних гарантії захисту для іноземних інвесторів, занадто високий рівень ставок оподаткування, повільні темпи приватизації. Серйозність проблеми вимагає прийняття рішень, розрахованих на перспективу, розробки відповідної стратегії, активізації структурних зрушень в економіці, створення умов для збільшення інвестицій.

Сучасна економічна ситуація вимагає створення сприятливого інвестиційного клімату. Для цього необхідно:

- забезпечити довготерміновий і передбачуваний характер економічної політики, спрямованої на досягнення політичної стабільності в державі, макроекономічної стабілізації, запровадження ефективних економічних форм державного регулювання у стратегічно важливих секторах економіки, збереження керованості фінансовою ситуацією, зменшення внутрішньої та зовнішньої заборгованості, зниження вартості обслуговування кредитних ресурсів, підтримки вітчизняних експортерів;

- лібералізувати умови пересування капіталів і товарів;

- створити умови виробництва і торгівлі, які б відповідали світовим стандартам, і правові гарантії захисту права власності.

Позитивними факторами формування інвестиційного клімату в Україні, що сприятимуть цьому процесу, є відносно багатий природний потенціал, кваліфікована робоча сила, велика ємність внутрішнього ринку. Тобто необхідно ефективно використовувати наявний природний й виробничий потенціал і кваліфіковані трудові ресурси.

В цілому слід зазначити, що зарубіжні країни, як і Україна, в сучасних кризових умовах потребують залучення іноземних інвестицій, використання яких сприяє формуванню національних інвестиційних ринків, макроекономічній стабілізації й робить можливим вирішення окремих соціально-економічних проблем країни та її регіонів.

### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Азроянц Эдуард Арсеньевич. Глобализация: катастрофа или путь к развитию? : Современ. тенденции мирового развития и полит. амбиции / Эдуард Азроянц. - М. : Новый век, 2002. - 414
2. Глобализация и экономическое развитие: национальный аспект / [Ю. В. Макогон, В. В. Дергачева, Е. А. Пашко, П. А. Фильянов] - Донецк : ДонНУ, 2006. - 260 с.
3. Губський Б. В. Інвестиційні процеси в глобальному середовищі. — К., 1998. — С. 389.
4. Семкова Л.В. Міжнародна економічна діяльність країн в умовах глобального інвестиційного співробітництва / Семкова Л.В. // Проблеми і перспективи розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. - Сборник научных трудов. 1 часть. Донецк: ДонНУ, 2009. – С. 458-462
5. Суэтин, А. А. Финансовый кризис: оправдано ли вмешательство государства? / А. А. Суэтин // Аудитор. -2009. - № 3. – С. 54 – 63.
6. <http://www.ukrstat.gov.ua>

### РЕЗЮМЕ

В даній статті зазначено, що іноземні інвестиції є важливим чинником успішного розвитку України та її інтеграції до світового виробництва. Міжнародне інвестування посідає одне з провідних місць у структурі пріоритетів економіки України. Доведено, що основною метою інвестиційної діяльності суб'єкта господарювання є забезпечення найбільш ефективних шляхів реалізації інвестиційної стратегії на окремих етапах їх розвитку.

**Ключові слова:** Іноземні інвестиції, глобалізація, міжнародне інвестування, міжнародна торгівля, лібералізація.

### РЕЗЮМЕ

В данной статье указано, что иностранные инвестиции являются важным фактором успешного развития Украины и ее интеграции в мировое производство. Международное инвестирование занимает одно из ведущих мест в структуре приоритетов экономики Украины. Доказано, что основной целью инвестиционной деятельности субъекта хозяйствования является обеспечение наиболее эффективных путей реализации инвестиционной стратегии на отдельных этапах их развития.

**Ключевые слова:** Иностранные инвестиции, глобализация, международное инвестирование, международная торговля, либерализация.

### SUMMARY

In given article it is specified, that foreign investments is an important factor of successful development of Ukraine and its integration into world production. The international investment occupies one of leading places in structure of priorities of economy of Ukraine. It is proved, that a main objective of investment activity of the subject of managing is maintenance of the most effective ways of realization of investment strategy at separate stages of their development.

**Keywords:** Foreign investments, globalization, the international investment, international trade, liberalization.

## РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ СУЧАСНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

**Перепада Ф.Л.**, асистент кафедри менеджменту Маріупольського державного гуманітарного університету

Поняття кадрової політики носить досить гнучкий характер та може застосовуватись як визначення кількох різних за змістом та механізмом реалізації процесів, пов'язаних з організацією роботи з людськими ресурсами підприємства, розвитком кадрового потенціалу та управлінням діловою активністю персоналу. Кадрова політика як форма реалізації корпоративних інтересів виявляє собою комплекс заходів спрямованих на формування адекватної моделі управління людськими ресурсами підприємства у довгостроковий період із метою найповнішої реалізації потенціалу організації та досягнення її місії. Головними факторами які визначають ефективність кадрової стратегії є насамперед економічна ефективність роботи персоналу, індивідуальні та колективні показники праці, динаміка інноваційних та науково-дослідних процесів, соціально-психологічний мікроклімат та рівень корпоративної етики. Серед багатьох аспектів, формуючих окремі

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ**

положення та напрями кадрової політики підприємства слід виділити необхідність формування кадрової стратегії як головного плану заходів щодо врегулювання положень кадрової політики. Важливішим пріоритетом кадрової стратегії є забезпечення ефективності та економічності праці за умов забезпечення конкурентоспроможності операційного процесу організації та його результатів. Управління ефективністю праці дозволяє формувати об'єктивну картину того, що відбувається в організації, колективі або групі і виявляти тенденції необхідні для прийняття управлінських рішень лінійними менеджерами.

**Актуальність теми** даної статті полягає в необхідності систематизації інформації щодо особливостей формування та реалізації сучасної кадрової політики промислових підприємств за умов протистояння світовій фінансовій кризі та використанням світового досвіду управління трудовими ресурсами організації. Проблема вибору методів та напрямів кадрової політики стає все більш актуальною за умов науково-технологічного та соціально-політичного аспекту розвитку світового господарства.

**Мета** даної статті – на основі проведення системного аналізу сучасних інструментів реалізації кадрової політики промислових підприємств виділити та оцінити переваги та недоліки кадрових стратегій управління персоналом та перспективних напрямів розвитку форм сучасної кадрової політики підприємств, її значення для розвитку регіональної соціально-економічної сфери.

Необхідність висвітлення окремих процесів та особливостей формування сучасної кадрової політики обумовила вирішення низки конкретних **задач**:

- визначення напрямів та методів кадрової політики в сучасних економічних умовах функціонування підприємств промислової галузі;
- дослідження проблем вибору ефективної кадрової стратегії за умов зовнішньої та вертикальної інтеграції сучасних промислових підприємств в національне та світове економічне середовище;
- розкриття значення соціальної відповідальності як необхідного інструменту сучасної кадрової політики підприємств.

**Інформаційна база.** Досліджуючи сучасні тенденції розвитку методів управління персоналом організації автор спирався на авторитетну думку відомих вітчизняних та зарубіжних спеціалістів, таких як Бритченко Г.І., Крушельницька О.В., Балабанова Л.В., Сардак О.В., Голтвенко В.О., Армстронг М., Бодди Д., Пейтон Р. , та інших. Сучасні проблеми формування кадрової політики є актуальними у світовій практиці та виступають об'єктами багатьох науково-практичних досліджень на меті яких є досягнення відповідності сучасних методів управління людським потенціалом підприємств тим соціально-економічним умовам в яких відбувається процес їх функціонування. Розвиток інформаційних та технологічних методів роботи призводить до підвищення вимог до професійної та загальної кваліфікації робітників, значно ускладнює процес реалізації кадрової стратегії в умовах ринкової конкуренції. Кадрова політика промислових підприємств є основою формування соціальної сфери регіонів що мають великий промисловий потенціал та значно впливають на тенденції регіонального ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Вітчизняна промисловість, що важко перенесла вплив світової фінансової кризи поступово відновлює показники своєї діяльності про що свідчать дані державного комітету статистики. Так, за перше півріччя 2010 року спостерігається відновлення масштабів діяльності крупних вітчизняних підприємств сфери машинобудівництва та металургії. Дані наведені у таблиці 1.

Таблиця 1.

**Темпи зростання випуску продукції промислового виробництва.[2]**

Галузь	2008	2009	I півріччя 2010
Металургійне виробництво	89,4%	102,1%	121,7%
Випуск чавуну, сталі, феросплавів	87,1%	76,6%	122%
Випуск труб	90,3%	65,7%	116,6%
Виробництво готових металевих виробів	104,5%	61,5%	117,8%
Машинобудування	108,6%	54,9%	129%

Сучасні тенденції стану ринку праці в Україні свідчать про зменшення кількості безробітних на початку 2010 році у порівнянні із аналогічним періодом 2009 року на 340 тисяч осіб, що значно покращує стан сфери соціального захисту населення. Серед основних галузей що найбільше постраждали від впливу світової фінансової кризи перш за все слід відзначити такі важливі для української економіки сфери як металургія, машинобудівництво, хімічна промисловість. Проте через інерційність ринку праці тенденції покращення його стану значно відстають від економічних показників розвитку галузі на період від одного до двох років, тому соціальна сфера, що постраждала найбільше від фінансової кризи вочевидь лише к 2011 року зможе вийти на показники економічного росту промисловості, що спостерігаються на початку 2010 року. Створення нових робочих місць — це першочергове завдання, що має бути вирішено на регіональному рівні задля забезпечення високих соціальних стандартів життя проте через високу вартість самого робочого місця, що може досягати 500 тисяч гривень в металургійній промисловості, цей процес вимагає значних капітальних вкладень і є важко реалізуєним в після кризовий період.

Однак для певних регіонів України металургійна промисловість є однією із базових галузей що не лише забезпечує соціальні стандарти життя населення за рахунок заробітної платні, але й створює робочі місця у суміжних галузях, наприклад торгівлі, громадському харчуванні, житлово-комунальному господарстві, тощо. Тому значення кадрової політики промислових підприємств є великим в контексті забезпечення соціального балансу в регіоні та вимагає чітких, виважених кроків щодо регулювання стану ринку людських ресурсів. На таблиці 2 представлено порівняльну характеристику рівня заробітної платні за найбільш промислово розвинутими регіонами України.

Таблиця 2.

**Порівняльна характеристика змін середньої заробітної платні за найбільш розвинутими промисловими регіонами України, грн./чол.[2]**

Показник	2008	2009	I півріччя 2010
Середньостатистична з/п по Україні	1790	1877	2012
Донецька обл.	2014	2088	2303
Київська обл.	1837	1958	2046
Дніпропетровська обл.	1871	1940	2149
Промислова галузь	2017	2117	2387

За даними державного комітету статистики найбільш промислово розвинуті області України мають показники середньої заробітної платні на рівні що перевищує загальнодержавний, а галузевий показник рівня середньостатистичної заробітної платні в розрахунку на одного працівника промислової сфери значно перевищує регіональний. Враховуючи те, що саме в промислово розвинутих регіонах кількість населення діяльності якого пов'язана із промисловим виробництвом має найбільшу питому вагу у структурі регіонального ринку зайнятості, що коливається на рівні 22-25%, слід зазначити що саме кадрова політика підприємств промисловості є гарантом регіональної соціально-економічної безпеки.

Сучасна кадрова політика промислового підприємства є результатом синтезу багатьох стратегічних напрямів роботи з людськими ресурсами організації та складається з кількох важливих елементів серед яких можна виділити наступні:

- визначення потреби в людських ресурсах та методів її задоволення, прогнозування та планування відповідних заходів;

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

- відбір кваліфікованих кадрів за принципом дотримання найбільшої відповідності між пропозицією на ринку робочої сили та нагальними потребами підприємства;
- коригування процесів руху персоналу підприємства, ротації та управління його діловою активністю;
- забезпечення гідних умов реалізації трудового потенціалу колективу в межах, регулюємих чинним трудовим законодавством;
- формування стратегічних напрямів в роботі із кадровим резервом підприємства, забезпечення високого рівня науково-практичного потенціалу працівників та створення конкурентоспроможного соціального мікроклімату в колективі;
- проведення обліку та аналізу поточного стану персоналу підприємства та забезпечення форм ефективного контролю за результатами його діяльності;
- створення та дотримання об'єктивної процедури оцінювання, атестації персоналу підприємства, управління діловою кар'єрою працівників та їх організаційним та професійним розвитком.

Кадрова політика відзначає головні напрями роботи підприємства та лежить в основі всіх організаційних процесів що відбуваються в його внутрішньому середовищі. Саме через напрями реалізації кадрової політики підприємство досягає поставленої мети через дотримання головних принципів роботи, таких як об'єктивність, справедливість, послідовність, дотримання законодавства та корпоративних інтересів. Саме тому важливим фактором, що обумовлює стратегічні та тактичні напрями в реалізації кадрової політики підприємства виступають динаміка та форми процесів що проходять в зовнішньому середовищі організації, такі як економічний стан держави, внутрішня та зовнішня політична ситуація, природний та демографічний фактори, тому що в умовах коли кожна установа, підприємство та організація є повністю інтегрованими в єдину соціально-економічну систему держави та виступають як її складові елементи, розробка та реалізація кадрової політики є абсолютно неможливою без коригування на зовнішні фактори впливу її функціонального середовища.

В основі розробки кадрової політики будь якого підприємства лежить система стратегічних пріоритетів, що формується на базі його визначеної організаційної стратегії розвитку та системи цілей. В основі останньої лежать організаційні пріоритети, насамперед маркетингові та операційні цілі, розподіл та раціональне використання наявних організаційних ресурсів, в першу чергу людських, адже саме вони найтіснішим чином взаємодіють з усіма іншими видами ресурсів що володіє організація, а також принципи та методи корпоративної культури, що встановлюють форми та методи реалізації засад кадрової політики в межах окремої соціальної групи працівників підприємства.

Саме визначення головних організаційних пріоритетів в цілому забезпечує процес формування кадрової стратегії сучасних підприємств, в якій можна розділити два основних напрями:

- перший напрям кадрової стратегії - формування стійкого та ефективного кадрового резерву підприємства на основі впровадження методів професійного розвитку та внутрішнього навчання персоналу підприємства, з метою використання подальшого надбаного людського капіталу для задоволення майбутніх потреб в трудових ресурсах організації;
- другий напрям — маркетингова стратегія використання людського ресурсу як одного із видів ресурсів що постійно є в наявності на ринку, та без значних затрат з боку організації може бути оновлений або замінений в межах коливаючихся організаційних пріоритетів.

Використання першого типу кадрових стратегій підприємства носить більш соціальний характер адже забезпечує не лише професійне зростання працівників але і збереження таких важливих соціально-організаційних факторів як корпоративний дух, організаційна культура та соціальна вмотивованість колективу. Проте реалізація подібної стратегії кадрової політики потребує значних витрат з боку підприємства та несе в собі певні ризики, пов'язані як із рентабельністю капіталовкладень в трудові ресурси так і з доцільністю, а можливо і наявністю потреби в використанні отриманих надбань в майбутньому, адже, особливо в довгостроковій перспективі, вимоги до персоналу та умови його використання можуть перетерпіти значних незапланованих змін, що в свою чергу зменшить економічну ефективність реалізації подібної стратегії. Саме тому корпоративні стратегії розвитку персоналу підприємства є найбільш використовуваними на великих за кадровим складом та кількістю операційних процесів підприємствах, де вартість одиниці людського капіталу має більш вагоме значення через складність її відтворення.

Другий тип кадрових стратегій має більш прагматичний характер та орієнтований в першу чергу на тактичні цілі, що вирішує організація в сфері управління людськими ресурсами. Використання стратегій даного типу є найбільш ефективним за умов наявності великої пропозиції кваліфікованих кадрів на ринку праці та відносно невеликими затратами по залученню якісно надійного людського капіталу до роботи організації. Проте використання подібних методів не дає можливості створювати довгострокові корпоративні програми розвитку та управління людськими ресурсами через нестабільність на високу плінність кадрів, збільшує ризик витоку цінної організаційної інформації та ускладнює період адаптації працівників, що призводить до зменшення віддачі та ефективності праці.

Питання ефективності використання трудових ресурсів організації та забезпечення якісного процесу управління персоналом підприємства лежить в основі методів вдосконалення напрямів сучасної кадрової політики вітчизняних підприємств в тому числі і в промисловій галузі. Одним із найбільш успішних прикладів реалізації кадрової політики в вітчизняній промисловості можна навести приклад Маріупольського металургійного комбінату "Азовсталь", який протягом останніх років успішно впроваджує передові стратегії управління людськими ресурсами з використанням сучасного світового досвіду в цій сфері.

Одним із напрямів підвищення ефективності роботи з трудовими ресурсами підприємства було заплановане впровадження "агресивно" кадрової політики в сфері планування чисельності персоналу. Наслідком чого стало впровадження нових стандартів та вимог щодо організації колективної та індивідуальної роботи що забезпечувало б підвищення вмотивованості та самовідданості працівників та сприяло б їх професійному та діловому зростанню. Так річна економія фонду оплати праці протягом року за умов впровадження нових методів планування кадрової чисельності персоналу склала 20 млн. гривень. Також слід відмітити намагання великих промислових підприємств навіть за умов кризи сприяти розвитку соціальної сфери регіону про що свідчать збереження на рівні 68% фінансування соціальних програм та впровадження системи працевлаштування випускників маріупольських ВУЗів на комбінат у 2010 році.

**Висновки.** Впровадження сучасних методів кадрової політики промислових підприємств вимагає проведення комплексного аналізу соціально-економічного розвитку місцевості на який зосереджена діяльність підприємства та впровадження різних форм державної підтримки зайнятості що має сприяти запобіганню зростання показників безробіття та зниження рівня соціальних стандартів життя населення. Тому кадрова політика промислових підприємств має бути соціально-орієнтованою та реалізовуватися за підтримки державних органів влади, що спонукає до створення загальнодержавної концепції розвитку ринку праці в Україні та впровадження реформ що мають стимулювати соціальну відповідальність та активність підприємств вітчизняної промисловості.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Армстронг М.; [пер.с англ.] - СПб.:Питер, 2009. – 848 с. - (Серия "Классика МВА")
2. Державний комітет статистики України [електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Офіційний сайт ВАТ «МК «Азовсталь» [електронний ресурс] – Режим доступу: <http://azovstal.metinvestholding.com>
4. Система розкриття інформації на фондовому ринку України [електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua>
5. Металургія України [електронний ресурс] - Режим доступу: <http://metallurgy.at.ua>
6. Голтвенко В.А. Оценка уровня качества работы персонала на промышленном предприятии // «Проблемы повышения эффективности функционирования предприятий различных форм собственности». Сборник научных трудов. / Голтвенко В.А., Беликова Т.Ю. - НАН Украины, ИЭП. - Донецк, 2004. Том 3. - С. 335-339.
7. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Учеб. пособие для вузов / Друкер Питер Ф.; [пер. с англ.] - М., 2000. – 706 с.

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

### РЕЗЮМЕ

Статтю присвячено розгляду актуальної проблеми впровадження методів управління кадровим потенціалом промислових підприємств, аналізу якісної та кількісної участі персоналу підприємства в його операційній діяльності та планування розвитку людських ресурсів підприємства. Проблема формування сучасної кадрової політики промислового підприємства у кризовий період вимагає дотримання балансу між економічними та соціальними програмами розвитку та оптимізацією роботи його кадрового складу.

**Ключові слова:** людські ресурси, управління персоналом, кадрова політика, кадровий потенціал підприємства.

### РЕЗЮМЕ

Статья посвящена рассмотрению актуальной проблемы внедрения методов управления кадровым потенциалом промышленных предприятий, анализу качественного и количественного участия персонала предприятия в его операционной деятельности и планировании развития людских ресурсов предприятия. Проблема формирования современной кадровой политики промышленного предприятия в кризисный период требует выдерживания баланса между экономическими и социальными программами развития и оптимизации его кадрового состава.

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы, управление персоналом, кадровая политика, кадровый потенциал предприятия.

### SUMMARY

The article deals with the actual problems of implementation methods for personnel management of industrial enterprises, analysis of qualitative and quantitative participation of personnel in its business operations and planning for human resource management. The problem of development of the modern personnel policy of the industrial enterprise requires a balance between economic and social directions and the staffing optimization.

**Key words:** human resources, personnel management, personnel policy, staff capacity.

## ІННОВАЦІЙНІ ГОСПОДАРЮЮЧІ СУБ'ЄКТИ, ЯК ФОРМА ВПРОВАДЖЕННЯ ОБ'ЄКТІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Прозоров В.В., Донецький національний університет

Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується стрімким формуванням міжнародного ринку високотехнологічної продукції й послуг на основі широкомасштабної появи нових технологій, а також наявністю різних кризових явищ які роблять значні перешкоди, цьому процесу. У рішенні завдань виходу світової економіки із кризи й забезпечення її динамічно-стійкого розвитку головна роль належить інноваціям, інноваційній діяльності, здатним забезпечити безперервне відновлення технічної й технологічної бази виробництва, освоєння й випуск нової конкурентоспроможної продукції, ефективне проникнення на світові ринки товарів і послуг для багатьох країн, і в тому числі для України. Це вимагає реформування всіх сфер громадського життя, і насамперед, економіки.

Нинішня глобальна фінансово-економічна криза, одним із сутнісних проявів якої є злам світової системи оцінки активів і грошей, вочевидь, призведе й до істотних змін у відносинах інтелектуальної власності, які відіграватимуть дедалі помітнішу роль в економічному зростанні.

Продукти інтелектуальної діяльності усе більш чітко набувають рис товару, проте товару специфічного. До поняття інтелектуальної власності неможливо застосувати класичну матеріально-правову тріаду: володіння, користування, розпорядження. Специфіка інтелектуальної власності полягає в тому, що її об'єкти нематеріальні, а термін дії – обмежений.

Світовий досвід засвідчує, що у промислово розвинутих країнах нині інтелектуальне виробництво забезпечує понад 60 % реального збільшення продукції, а в перспективі забезпечуватиме до 90 %. Будуючись переважно на відносинах інтелектуальної власності, інформаційна або знаннева економіка водночас перебудовує ці відносини, докорінно змінює вимоги до них. Якщо раніше дослідники обговорювали вплив інтелектуальної власності на швидкість та ефективність інноваційних процесів в тій чи іншій економічній системі, то сьогодні об'єктом інновацій має стати сама інтелектуальна власність.

На даний момент актуальним завданням на практиці є комерціалізація інтелектуальної власності, тобто перетворення її в товар. Від успішного вирішення цієї проблеми залежить можливість досягнення кінцевих позитивних результатів інвестиційної та інноваційної діяльності.

Теоретично-методологічні засади дослідження інноваційного розвитку країн закладено в роботах зарубіжних та вітчизняних вчених: В. Аркіна, С. Глазьева, Л. Григор'єва, Р. Гринберга, Л. Ємельяненко, А. Нєкіпєлова, Ю. Козака, П. Кругмана, Ю. Макогона, В. Полтеровича, П. Самуельсона, Дж. Ю. Стігліца, Б. Смітєнко, І. Терона, І. Хаджинова, А. Фельдмана, Л. Федулової та інших. Серед іноземних авторів дослідженнями в сфері інтелектуальної власності проводили А. Гофлер, С. Хантінгтон, Е. Маскін, Дж. Бєсен, Й. Шумєтер та інші. Проте недостатньо висвітленими залишаються питання ролі інтелектуальної власності та авторського права у розтині інноваційного підприємства, а також суперечностей підходів економічної теорії до сутності та походження продуктів інтелектуальної власності.

*Метою роботи* є дослідити розвиток інноваційного підприємства в умовах кризи та проаналізувати сучасний стан ринку інтелектуального капіталу і визначити пріоритетні напрями розвитку сфери інтелектуальної власності.

Інновацію доцільно розглядати як процес, що об'єднує в собі науку, техніку, підприємство й менеджмент в єдину систему нововведень із специфічними властивостями і закономірностями. До останніх слід віднести високу затратність нововведень, значний рівень ризику та відсотка невдач, висока прибутковість у разі успіху, пускова ланцюжкова реакція, дискретний характер інноваційного процесу. Цей процес може бути представлений як послідовність чотирьох фаз: зародження, освоєння, поширення, зрілості. Так, фаза зародження науково-технічної ідеї характеризується двома властивостями: мати новизну та постійну ринкову потребу в продукті або технології, в яких матеріалізується сама ідея. [1, С. 261]

За цих умов особливу роль відіграє кваліфікований і творчий підхід до управління інноваційним процесом. Він полягає в одержанні і комерціалізації винаходу, нових технологій, продуктів, рішень виробничого, фінансового або управлінського характеру та інших результатів інтелектуальної діяльності. З погляду підприємництва економічна природа інновацій полягає у зміні доходу від ресурсів, а під кутом зору споживання вона уособлює зміну цінності задоволення потреби споживача, допомагаючи йому використовувати новий продукт або технологію для формування чи підвищення конкурентоздатності його бізнесу. Тим самим інновація виступає діловим генератором підприємництва, дає науково-технічний, економічний та ринковий ефект.

Отже, інноваційний процес вибирає в себе взаємозв'язок та взаємовідносини між генераторами та споживачами об'єктів інтелектуальної власності, між інтелектуальними продуктами і платоспроможним попитом, між науковими ідеями та суспільними потребами. Цей процес спрямований на стикування наукової розробки з реальним ринковим попитом. [3, С. 423]

Механізм інноваційного підприємства є способом організації інновацій, сукупності спонукальних мотивів, економічних форм і методів управління системою нововведень, що складається під впливом ринкової кон'юнктури та державного регулювання. Головним спонукальним мотивом запровадження інновацій стає не потенційний прибуток як результат досягнення конкурентних переваг, мінімізації витрат, а можливість створити новий ринок або нову нішу на ринку, тобто новий попит за рахунок появи на ринку принципово нових продуктів або диференціації існуючих продуктів. Економічні форми і методи управління інноваційним процесом визначаються значною мірою впливом держави.