



УДК 331.101

**С.Р. Пасека****ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА  
КАК УСЛОВИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ  
ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ****S.R. Paseka****PROBLEMS OF USING INTELLECTUAL POTENTIAL AS CONDITION  
OF UKRAINIAN ENTERPRISES' INNOVATIVE DEVELOPMENT**

---

Определена значимость интеллектуального потенциала общества для экономического развития Украины, показана роль мотивации в формировании и использовании интеллектуального потенциала предприятий Украины. Выделены мотивационные факторы, побуждающие к лучшей работе интеллектуальных работников, представлены результаты мотивационного мониторинга в Черкасском регионе, обоснована необходимость рационального использования интеллектуальных способностей работников.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ; МОТИВАЦИЯ; ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ТРУД; МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА; ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ.

This paper determines the importance of the society's intellectual potential for the economic development of Ukraine and shows the role of motivation in forming and using the intellectual potential of Ukrainian enterprises. The author distinguishes motivational factors to encourage knowledge workers to do a better job, presents the results of the motivational monitoring in the Cherkassy region and identifies the need for the rational use of employees' intellectual abilities.

INTELLECTUAL POTENTIAL; MOTIVATION; INTELLECTUAL LABOR; MOTIVATIONAL FACTORS OF INTELLECTUAL POTENTIAL; INNOVATIVE DEVELOPMENT.

---

Конкурентные позиции страны и ее прогрессивное развитие во многом зависят от способности активизировать проявление интеллектуальных способностей каждого работающего человека, обеспечивать усвоение новых знаний и их практическую реализацию в создании самых современных услуг, товаров, технологий. В этих условиях приоритеты управления национальной экономикой объективно смещаются в сторону повышенного внимания к процессам интеллектуализации занятости населения, которые открывают качественно новые возможности для эффективного использования интеллектуального потенциала занятого населения. Украине сегодня присущи острые противоречия между потребностями модернизации отечественного производства и реальным состоянием использования в экономике интеллектуального потенциала занятого населения. Наблюдаются неполное, неэффективное, нерациональное использование интеллектуаль-

ных способностей и приобретенных знаний работающих, деформация стимулов к образовательно-профессиональному развитию, ухудшение качества образования, что негативно сказывается на возможностях инновационных сдвигов. Это обуславливает необходимость активизировать включение внутренних источников экономического подъема, прежде всего, за счет мотивации интеллектуального потенциала занятого населения как важной составляющей интеллектуального потенциала национальной экономики.

В формировании научных представлений об интеллектуальном потенциале весомый вклад сделали Дж. Грейсон, П. Друкер, М. Портер, Й. Шумпетер, Б. Твисс, Х. Хекхаузен, Т. Шульц, Г. Беккер, Л. Едвинсон, М. Мэлон, Ч. Хансену, В. Иноземцев и другие зарубежные ученые.

Среди украинских исследователей аспекты формирования, развития и использования в экономике интеллектуальной составляющей

щей социально-трудового потенциала общества с разной степенью глубины изучали А. Амоша, С. Бандур, И. Бережная, Н. Гавкалова, В. Геец, Е. Гришнова, А. Колот, А. Комарова, И. Каленюк, Э. Либанова, Л. Лисогор, К. Михуринская, В. Новиков, А. Новикова, В. Оникиенко, И. Петрова, Н. Романюк, У. Садовая, Л. Федулова, А. Чухно, Л. Шаульская и др. Вместе с тем проблемы развития занятого населения, ориентированного на экономику знаний, не теряют своей актуальности для Украины. Принципы перехода к современному информационному обществу заставляют искать новые грани возможностей деятельности человека, которые через свои потенциальные характеристики способны оказывать значительно большее влияние на экономическое развитие.

В ведущих странах мира развитие интеллекта личности и интеллектуальных возможностей общества в целом, качество образования и науки являются приоритетными направлениями экономической политики. По данным ЮНЕСКО, в 20 странах, где работает 95 % ученых, доход на душу населения ежегодно возрастает на 200 долл. США; в других, где работает только 5 %, увеличение происходит только на 10 долл. США за год [4]. В современной Украине ученые и политики постоянно отмечают необходимость активного формирования интеллектуальных возможностей страны. Интеграция украинской экономики в международные структуры требует кардинальных изменений в мотивации интеллектуального и трудового потенциала персонала предприятий. Ведь именно интеллектуальный труд открывает перспективы внедрения новых технологий, увеличения объемов ВВП, улучшения благосостояния и духовного комфорта граждан.

С. Мочерный определяет интеллект общества как совокупность способностей и творческих дарований людей, их образовательно-квалификационный уровень. Интеллект — это способность усваивать новые знания, информацию и использовать их для развития науки, культуры, создания и внедрения новой техники, выработки оптимальных решений в сферах общественной жизни. Это, безусловно, относится к движущей силе социально-экономических трансформаций [7, с. 24].

По мере того, как в обществе осознается и признается доминирующая роль интеллектуального потенциала, создаются условия для растущей интеллектуализации трудовой деятельности, возрастает потребность в овладении знаниями, разработке новых знаний, активному их привлечению в создании новых видов продукции, товаров, услуг. Высокотехнологичные предприятия нуждаются не столько в капиталовложениях, сколько в работниках с развитым интеллектом. Эффективное предпринимательство становится невозможным без повседневного практического использования интеллекта как фактора ускорения научно-технического прогресса. Причем, вектор применения интеллекта должен быть направлен на сочетание природосберегающих технологических и социокультурных инноваций на принципиально иной основе развития человеческой цивилизации, другой ментальности, духовности, культуры социума, повышении качества и обеспечения конкурентоспособности продукции, совершенствования организации управления и роста благосостояния членов общества. Исходя из современного понимания вызовов времени, должно состояться формирование нового видения назначения интеллектуального потенциала общества, его социогуманистической ответственности, возможностей сбалансированного развития и реализации.

Для Украины закономерно стремление перехода к информационному обществу. Причиной этому является положительная ретроспективная оценка интеллектуально-трудовых возможностей украинского народа, которая выражалась в способности генерировать идеи, которые осуществляли переворот в общих мировоззренческих принципах человечества. Практика показывает, что многие выходцы из Украины — эмигранты в новой стране с благоприятными условиями становились выдающимися учеными, успешными личностями, чего они не могли достичь на родине (например, нобелевские лауреаты выходцы из Украины Р. Гоффман, П. Капица, И. Мечников, С. Кузнец и др.) [12]. За годы независимости в сложных макроэкономических условиях многие граждане Украины также демонстрировали свои высокие интеллектуальные способности, которые проявлялись даже в неблагоприятной среде. Таким



образом, есть все основания говорить о сложившемся высоком интеллектуально-трудовом потенциале населения Украины, но который не следует переоценивать в силу заметных ценностных деформаций и низкой самооценки стоимости рабочей силы. Однако по нашему убеждению, в сложных условиях экономического развития Украины и потребности эффективной реализации ее эндогенного потенциала именно интеллектуально-трудовая компонента должна быть основным фактором инновационных изменений.

Наличие в стране интеллектуальной элиты является важной движущей силой инновационных изменений, способной вызывать мощное воздействие на общественное мнение через научно обоснованные утверждения и, что главное, результативной в генерировании новых идей. Такие идеи должны комплексно касаться всех сфер общественной жизни с нацеленностью на улучшение качества жизни человека. Формированию интеллектуальной элиты должно предшествовать явление так называемой интеллектуальной монополии. Это единственный вид монополии в мировом бизнесе, что определяется и поощряется как на национальном, так и на международном уровнях, поскольку создание максимально благоприятных условий для развития интеллектуальной элиты в стране предоставляет возможности развития инновационной экономики [11, с. 85].

В современных условиях виртуализации информационного пространства не обязательной является концентрация интеллектуальной элиты в ограниченных пространственно-временных координатах с получением преимуществ синергетических эффектов социального капитала. Рассредоточение представителей-интеллектуалов позволит локализовать научные центры и даст возможность исследовать проблемы регионального характера, требующих учета местной специфики, а также даст возможность сформировать своеобразную конкурентную среду научных школ, будет дополнительным мотиватором качественных научных исследований.

Методологической основой обоснования исследования потенциала населения Украины в контексте обеспечения инновационных изменений является положение социально-психологической теории инновационного

развития, которое рассматривает человеческий капитал как ключевой фактор экономического развития вообще. Прикладным аспектом приоритетов мобилизации, накопления и воспроизводства интеллектуального потенциала должны быть проблемные проявления сферы социально-трудовых отношений и перспектив их развития (в разновременных разрезе) с направленностью на создание благоприятных предпосылок использования потенциальных характеристик населения. Проблемные проявления детерминируют различия в приоритетах улучшения использования интеллектуального потенциала занятого населения для оптимизации стимулирующего его влияния на инновационное развитие национальной экономики. Одновременно основным срезом эффективизации использования интеллектуально-трудовых возможностей населения, занятого в экономике Украины, теперь является их воспроизводство с учетом длительных процессов потерь интеллектуальных, демографических (в том числе миграционных), потерь человеческого и социального капитала и т. п. Что касается социального капитала, особенно деструктивно снижение общественного доверия, в том числе к органам государственной власти). Если текущие тенденции демотивации продуктивной трудовой деятельности будут сохраняться, а качественные параметры подготовки системой образования специалистов и рабочих не будут отвечать новым потребностям инновационной экономики, то говорить об эффективном использовании интеллектуально-трудового потенциала как двигателя инновационных изменений станет нецелесообразно, поскольку такой потенциал будет терять свои сильные стороны.

На рис. 1 нами предложена концептуальная схема, иллюстрирующая роль в развитии интеллектуального потенциала общества для наращивании результатов экономической деятельности страны. Благодаря объединению интеллектуально и творчески развитых личностей в коллективы работников и обеспечению высокой мотивации (на разных экономических уровнях) к постоянному образовательному и профессиональному развитию, эффективной работе, инновационной активности, возможно достичь синергетический эффект интеллектуального взаимодействия работающих.

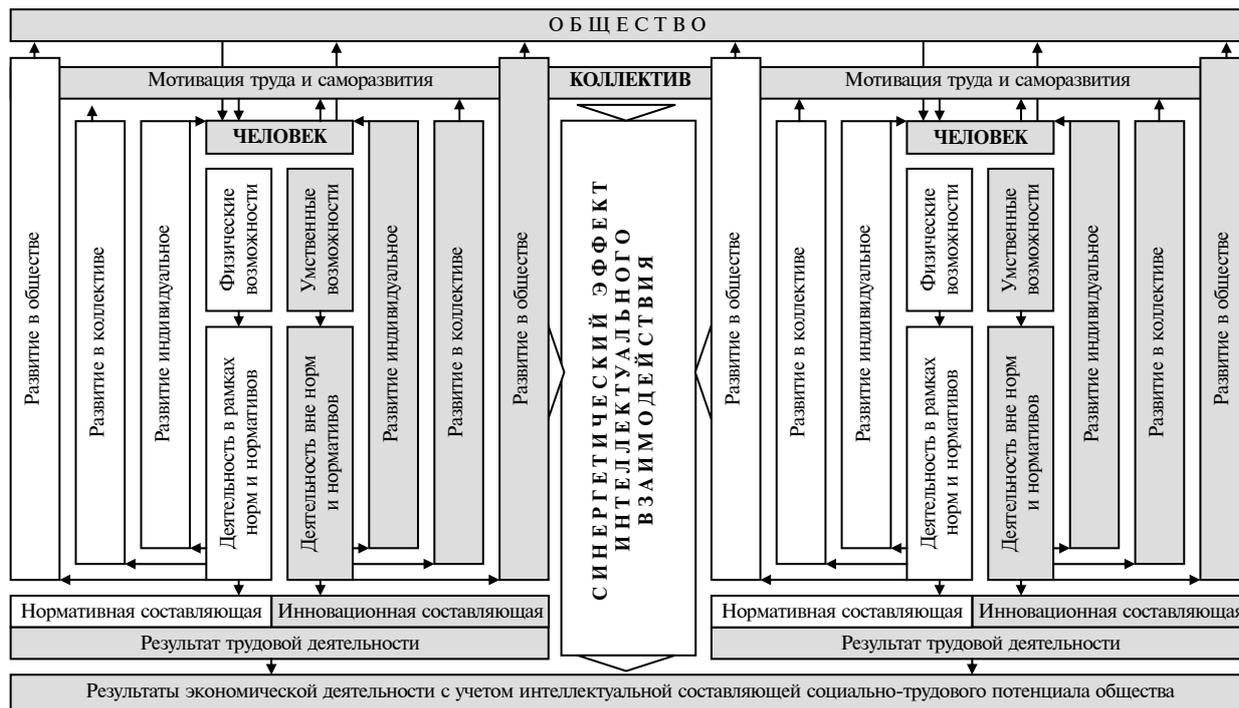


Рис. 1. Роль интеллектуального потенциала общества в наращивании результатов экономической деятельности страны

А он обеспечит ускоренные темпы выполнения задач, проявление творчества, разработку инноваций, будет способствовать как экономическим и инновационным сдвигам в развитии предприятий, так и росту могущества государства, ее конкурентоспособности на мировых рынках.

Развивая представления об условном разделении труда на  $\alpha$ -труд и  $\beta$ -труд (труд репродуктивный и труд инновационный, творческий), обоснованные российским ученым Б. Генкиным [1], на примере данной схемы можно показать, что должная мотивация и инвестиции в развитие людей, их физические и умственные способности и возможности, постоянное обучение и переобучение, повышение квалификации, позволит увеличивать в результатах трудовой деятельности именно долю  $\beta$ -труда, источником которой становится активная интеллектуальная деятельность и проявление творчества. Содержание интеллекта как составляющей трудового потенциала общества раскрывается через способность людей, носителей интеллекта, выполнять свои социальные и экономические (в том числе трудовые) функции, а именно:

- способствовать изменению структуры и объемов, как производства, так и потребления товаров и услуг;
- осуществлять собственное саморазвитие, воспроизводство интеллектуальных сил, способностей, самосовершенствование вместе с воспроизведением и совершенствованием всех других факторов производства;
- определять количественные и качественные параметры конкурентоспособности товаров и услуг с целью личного и общественного развития;
- осуществлять эффективное использование и перераспределение ресурсов с целью усиления гармонии в структуре «человек – природа – вселенная» и ее оптимизацию;
- формировать адекватную каждому моменту времени систему управления хозяйственными процессами с соответствующей коррекцией на основе объективных требований с учетом приоритетности стратегических задач социально-экономического развития общества.

Возможности слабой или сильной экономической мотивации к творческой деятельности, безусловно, закладываются на макро-



уровне и опыте развитых стран. Реализация стратегий инновационного развития это ярко подтверждает. К общеизвестным стратегиям, направленным на построение «экономики знаний», следует отнести Лиссабонскую стратегию Европейского союза, которая предусматривает финансирование науки в объеме не менее 3 % от ВВП. Объем бюджетного финансирования науки в Украине ниже законодательно установленных норм (1,7 % ВВП) и составляет лишь 0,4–0,5 % ВВП. Считаем, что именно это закладывает основы падения престижа труда ученых, исследователей, снижает в целом значимость научного познания для национальной экономики и общества.

Как отмечает А.М. Колот, экономика знаний – это экономика, основой которой являются высокопроизводительные, конкурентоспособные рабочие места, на которых работают высококвалифицированные, инновационно-ориентированные работники. В ней внедряются информационные, коммуникационные и другие современные прогрессивные технологии и производится высокотехнологичная, наукоемкая и конкурентоспособная продукция. Высшее образование должно обеспечить конкурентные преимущества, которые можно сформировать и развивать при наличии новой экономики, ориентированной на знания, на интеллект нации. Для развития такой экономики и обеспечения ее устойчивого развития необходимы специалисты новой формации, обладающие мощным интеллектуальным потенциалом, знаниями, навыками, компетенциями, в совокупности составляющими основу человеческого капитала, который формируется в значительной степени в сфере образования. Актуальна в системе обучения стимуляция интеллектуальных возможностей. Необходимо создать надлежащее психологическое окружение, способствовать развитию интеллектуального потенциала на всех уровнях. Именно психологический фактор определяет мотивы и стимулы человека к эффективному труду, к развитию умственных способностей [5, с. 5].

Мотивация эффективной занятости интеллектуального потенциала предприятий, как отмечает М.В. Семикина, – это сложный, многоуровневый и многовекторный процесс взаимодействия объективно-субъективных факторов, связанных как с особенностями созна-

ния населения (или отдельного человека), так и с рычагами внешнего воздействия, регулирующими процессы трудоустройства высококвалифицированных работников, трудовое поведение и производительность интеллектуальной деятельности [10, с. 6]. Здесь важно сосредоточить внимание на состоянии мотивации работников к интеллектуальному саморазвитию и проявлению творчества в трудовом процессе. Мотивация выступает, во-первых, как процесс внешнего воздействия (прежде всего, со стороны государства, работодателей, рынка труда) на трудовое поведение, трудовое сознание, ценностные ориентиры занятого населения. Во-вторых, мотивация населения зависит от особенностей внутренних потребностей, интересов, мотивов, ментальности и восприятия воздействий внешней среды. Следовательно, важным является результативность как внешних стимулов, так и особенности формирования мотивов работников к использованию и развитию собственного интеллектуального потенциала.

Мотивации со стороны государства, к сожалению, являются неэффективными, результативность мотивации работников является крайне низкой, что несет опасность дальнейших потерь для конкурентоспособности отечественных работников, инновационного и экономического развития страны в целом. Слабость стимулов в сфере интеллектуальной занятости для бедной страны опасна не только разрушением интеллектуального потенциала, но и тем, что так называемые стимулы могут превращаться в антистимулы, за которыми стоят нежелательные последствия. Например, низкая оплата труда воспринимается частью ученых и педагогов как социальная помощь, и это толкает их параллельно более эффективно работать в теневой экономике. Низкий размер материальных поощрений и слабая моральная поддержка исследователей ведут, в свою очередь, к сознательному снижению производительности творческих усилий, имитации научной деятельности по основному месту работы, поиску дополнительной занятости (часто не по специальности) [2, с. 70].

Самым слабым звеном в мотивации занятого населения к развитию и использованию интеллектуального потенциала считаем существующие противоречия в сфере оплаты

труда. Это прежде всего межотраслевые, межрегиональные диспропорции в оплате труда, низкий размер минимальной, средней заработной платы, что приводит к бедности подавляющего большинства работников, необоснованная дифференциация доходов, что ограничивает возможности качественного человеческого развития, усугубляет социальное и имущественное неравенство, отсутствие ощутимой связи получаемого заработка со сложностью работы, уровнем образованности, квалификации. Для большинства работающих получаемого дохода хватает только на первичные потребности воспроизводства трудового потенциала, ограничиваются даже возможности качественного питания. По заключению экспертов, рядовой украинец тратит на питание более 50 % заработка, потребляя в сутки около 2500 ккал, тогда как жители развитых стран – примерно 3300–3800 ккал [6]. Потребности более высокого порядка, связанные с интеллектуальным развитием и творческой самореализацией, в таких условиях часто становятся недоступными, что существенно снижает сознательный интерес к развитию творческих способностей, обогащение интеллекта. Бедность ра-

ботников через семью наследуют дети, получая, в свою очередь, ограниченные возможности для развития творческих способностей и накопления знаний.

Наихудшим для интеллектуального потенциала становится то, что недооценка трудовых усилий разрушает мотивацию к эффективному труду, саморазвитию, проявлению творчества, разрушает веру, что честным трудом и наращиванием знаний можно обеспечить собственное благополучие. Последнее заставляет многих думать о поисках лучшей жизни за рубежом. Сравнивая возможности обеспечить трудовой доход в Украине и странах с более развитой рыночной экономикой, несложно сделать вывод, что за ту же работу, соответствующие знания и навыки можно получать большую заработную плату и соответственно иметь лучшие условия для самореализации, образовательного-профессионального развития. Сравнив минимальную заработную плату в Украине и европейских странах, видим, что она в 4 раза ниже, чем в Польше, в 10 раз ниже, чем в Греции и почти в 20 раз меньше, чем в Бельгии, Нидерландах и Люксембурге (рис. 2).

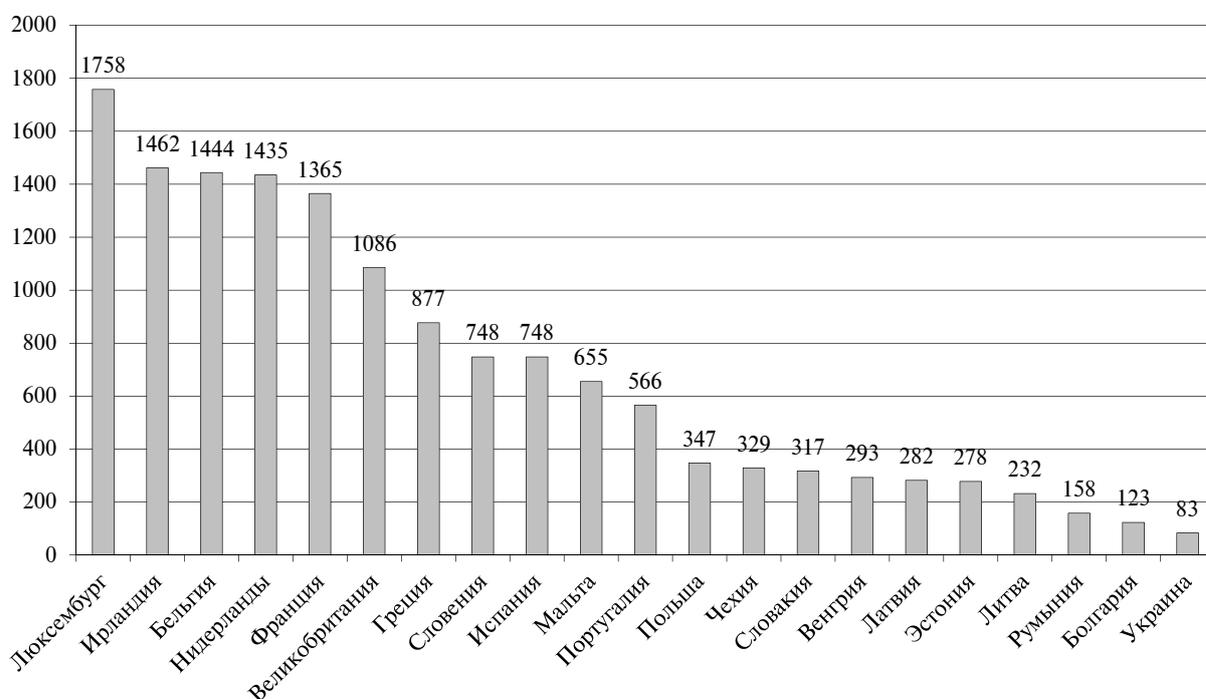


Рис. 2. Сравнение размеров минимальной заработной платы в странах Европы и Украине [4]



Официальные статистические данные свидетельствуют о замедлении роста заработных плат в течение 2009–2011 гг. Так, по данным Государственного комитета статистики, ежегодно происходит рост среднемесячной заработной платы. В течение 2007–2011 гг. среднемесячная заработная плата в Украине увеличилась почти вдвое – с 1351 грн. (около 130 евро) до 2633 грн., хотя более половины штатных работников (53,2 %) получали заработную плату до 2000 тыс. грн. Только каждый пятый работник получал зарплату от 2 до 3 тыс. грн. Более 3 тыс. грн. получали 25,6 % работников, занятых преимущественно на предприятиях по добыче топливно-энергетических полезных ископаемых, а также в финансовой деятельности. При этом реальная зарплата у большинства работников, занимающихся интеллектуальным трудом, остается очень низкой [8]. Но учитывая инфляцию в 2014 г., можно сказать, что реальная зарплата населения Украины уменьшилась в два раза.

Результатом неудовлетворительной мотивации труда в легальном (официальном) секторе экономики стало появление мотивации к деятельности в сфере теневой занятости. За последние 10 лет, по данным официальной статистики, сокращается экономически активное население трудоспособного возраста и одновременно стремительно возрастает численность экономически неактивного населения трудоспособного возраста (с 7562,4 до 8051,7 тыс. чел.) [8]. Тенизация занятости становится существенным препятствием в дальнейшем использовании интеллектуального потенциала занятого населения в интересах всего общества.

Неэффективную мотивацию занятого населения к использованию и развитию интеллектуального потенциала мы связываем прежде всего с совокупностью таких недостатков государственной политики, как:

- неэффективность и непродуманность политики занятости населения на рынке труда, вследствие чего происходит сокращение интеллектоемких рабочих мест, растет невостребованность интеллектуального потенциала высококвалифицированных специалистов и ученых в национальной экономике;
- отсутствие эффективного материального стимулирования занятых интеллектуальным трудом;
- слабость социальной политики, направленной на поддержку и социальную защиту творческих личностей;

– несовершенство и неэффективность действующей законодательно-нормативной базы в сфере охраны прав объектов промышленной собственности;

– слаборазвитая инфраструктура сферы охраны прав промышленной собственности, отсутствие необходимых институтов и предпринимательских организаций для ускорения внедрения патентнозащищенных разработок и технологий, их коммерциализации на рынках.

При этом целесообразно усилить не только ответственность государства, но и работодателей, предприятий и организаций по инвестированию в развитие интеллектуального потенциала.

Изучение научных источников и практический опыт деятельности предприятий Черкасской области (ПАО «Азот», НПК «Фотоприбор», «Зоря-Маїс Насіння», ЗАО «Графія Україна», ЗАО «Юрія», ОАО «Черкасыстройматериалы», ООО «Мир сладостей», ОАО «Темп», ПрАТ «Урожай», Черкасский национальный университет им. Богдана Хмельницкого) показывает, что в Украине отсутствует индивидуальный подход к оценке творческого вклада каждого, распространена уравниловка в оплате труда и премировании, имеет место излишняя регламентация занятости работников интеллектуального содержания, административное давление, незащищенность и нарушение авторских прав, сложность и высокая стоимость процедур патентования. Все это разрушает изобретательство и рационализаторство, кроме того, указывает на отсутствие цивилизованного инновационного менеджмента и недооценку мирового опыта в применении мотивационных теорий.

Существующие проблемы в обеспечении плодотворной интеллектуальной деятельности среди работников предприятий и учреждений, активизация новаторства в Украине в значительной степени связаны с учетом особенностей творческого труда и специфики их работы. Выбор приемлемых методов мотивационного воздействия должно основываться на изучении актуальных потребностей работников и состояния их удовлетворения. В связи с этим, был проведен мотивационный мониторинг, который ставил целью определить приоритетные факторы на примере 740 работников предприятий и учреждений Черкасской области. Обработка результатов опроса показала, что ведущее место среди мотивационных рычагов влияния принадлежит, прежде всего, достойной оплате труда (см. таблицу).

**Факторы, наиболее мотивирующие развитие и использование интеллектуального потенциала**

Мотивационный фактор	Рейтинг
Достойная оплата труда	1
Благоприятные условия труда, современное оснащение рабочего места	2
Благоприятный социально-психологический климат в коллективе	3
Компетентность и пример руководителя (творческая активность)	4
Индивидуальный подход к сотрудникам, оценка работ, творческого вклада проектов	5
Надлежащая организация работы, четкие сроки выполнения задач	6
Демократический стиль руководства, учет специфики творчества	7
Интерес к содержанию труда, возможности творческой самореализации	8
Возможности непрерывного обучения, повышения квалификации	9

Примечание. Составлено по итогам проведения мотивационного мониторинга.

Для 2/3 респондентов в этом рейтинге возможности непрерывного обучения, повышения квалификации оказались на последнем месте, а на предпоследнем – интерес к содержанию труда, возможности творческой самореализации.

Аналогичные исследования в странах с высоким уровнем жизни свидетельствуют о другом: интерес к творческой самореализации у работников интеллектуальной сферы является лидирующим [5, с. 6].

Учитывая такой рейтинг ценностей в представлениях украинских работников, становится понятно, что в условиях распространенной бедности срабатывает постулат мотивационных теорий: мотивы к творчеству и обогащения знаний становятся более значимыми, как правило, по мере удовлетворения первичных материальных потребностей.

Касаясь вопроса воспроизводства интеллектуального потенциала занятого населения в системе инновационного развития экономики Украины, следует отметить актуализацию потребности эффективного повышения квалификации с изучением новых технологий в профессии. Возникает необходимость целевой поддержки инновационных проектов. Форм такой поддержки мировой опыт показывает достаточно. В отечественных реализациях наиболее часто декларируется программно-целевое финансирование, однако фактичность выделения средств на реализацию таких программ является крайне низ-

кой, что заставляет отходить от приоритетности данного варианта стимулирования реализации интеллектуально-трудового потенциала продуктивной инновационной деятельностью. Учитывая то, что за счет государственного бюджета или государственных внебюджетных фондов помощь направлена на приоритетные, стратегически важные для государства направления исследований (преимущественно фундаментального характера, а также инфраструктурные проекты, закупку передовых иностранных технологий, лицензий и патентов, участие в международных научно-технических программах), неудовлетворительное использование таких средств является свидетельством крайне неэффективной государственной инновационной политики, тем более не учитывает эндогенные потенциальные возможности национальной экономики [9].

В итоге следует отметить, что интеллектуальный потенциал занятого населения – это совокупность знаний, интеллектуальных способностей и возможностей населения, занятого трудовой деятельностью в экономике страны, которая способна обеспечивать активизацию инновационной деятельности, экономического роста и качественного человеческого развития для обеспечения общественного прогресса. Но в Украине отсутствуют базовые социально-экономические условия для формирования высокой мотивации занятого населения к развитию и использованию интел-



лектуального потенциала. Обеспечение инновационного развития экономики Украины реализацией интеллектуального потенциала должно осуществляться на основе формирования общей инновационной культуры населения. Этого можно достичь системно и последовательно через влияние, в первую очередь, на молодежь. Создание возможностей реализации инновационных идей через систему мотивации самообразования, развитие знаниевых трансфертов профессионального характера между поколениями должны стать тем толчком активизации инновационной деятельности, который выведет экономику Украины на более высокий уровень с четкими признаками информационного общества. Одновременно необходимо повышение инновационной культуры общества через развитие

таких общегосударственных социальных проектов, как государственный реестр избирателя, электронная отчетность, электронное правительство (с предоставлением, например, услуг онлайн-справок) и т. д. Такие проекты значительно изменят мировоззренческие основы общества, обеспечив отход от чисто индустриальных взглядов с переориентацией на новые возможности развития и труда. Создание таких условий должно происходить на всех уровнях экономики средствами государственной поддержки отечественного производства и предпринимательства, способствовать качественному человеческому развитию на основе развития образования, науки, здравоохранения, повышения социальных стандартов жизни населения, реформирования оплаты труда и доходов.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Генкин Б.М.** Экономика и социология труда : учеб. пособие. 7-е изд. М.: Норма, 2007. 448 с.
2. **Семикіна М.В., Гунько В.І. Пасека С.Р.** Интеллектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку та ін.: [колективна монографія] / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. 336 с.
3. **Гук Н.А.** Посилення інтелектуалізації праці та тенденції її структурних зрушень в Україні // Актуальні проблеми економіки. 2011. № 2(116). С. 125–130.
4. Eurostat (на 1 липня 2011 р.). URL: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistic](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistic)
5. **Колот А.М.** Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. 2007. № 4. С. 4–9.
6. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. 328 с.
7. **Мочерний С., Устенко О.** Людина та закони її розвитку // Економіка України. 2004. № 10. С. 17–26.
8. Основні показники ринку праці (2000–2010 рр.) / Державний комітет статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. **Прошаликіна А.М.** Фінансове забезпечення інноваційної діяльності в Україні / Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського. URL: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vchu/N177/N177p048-056.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vchu/N177/N177p048-056.pdf)
10. **Семикіна М.В., Іщенко Н.А.** Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: [монографія]. Кіровоград: КОД, 2012. 214 с.
11. **Шевчук О.А.** Монополія знань як основний чинник економічного зростання в умовах розвитку глобалізації // Економіка розвитку. Науковий журнал Харківського національного економічного університету. Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. № 2(62). С. 81–86.
12. Энциклопедия украинской диаспоры. В 3 т. / гл. ред. В. Маркусь; научное сообщество им. Шевченка в Америке. Нью-Йорк—Чикаго, 2009.

### REFERENCES

1. **Genkin B.M.** Ekonomika i sotsiologija truda : ucheb. posobie. 7-e izd. M.: Norma, 2007. 448 s. (rus)
2. **Semikina M.V., Gun'ko V.I. Paseka S.R.** Intelektual'niy potentsial: sotsial'ni vimiри vikoristannia ta rozvitku ta in.: [kolektivna monografiia]. Za nauk. red. d-ra ekon. nauk, prof. M.V. Semikinoi. Cherkasi: TOV «MAKLAUT», 2012. 336 s. (ukr)
3. **Guk N.A.** Posilennia intelektualizatsii pratsi ta tendentsi її strukturnikh zrushen' v Ukraïni. *Aktual'ni problemi ekonomiki*. 2011. № 2(116). S. 125–130. (ukr)
4. Eurostat (na 1 lipnia 2011 r.). URL: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/in](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/in)

dex.php/Minimum\_wage\_statistic (ukr)

5. **Kolot A.M.** Innovatsiina pratsia ta intelektual'nii kapital u sistemi faktoriv formuvannia ekonomiki znan'. *Ukraïna: aspekti pratsi*. 2007. № 4. S. 4–9. (ukr)

6. Liuds'kii rozvitok regioniv Ukraïni: analiz ta prognos (kolektivna monografiia). Za red. E. M. Libanovoi. Київ: In-t demografii ta sotsial'nikh doslidzhen' NAN Ukraïni, 2007. 328 s. (ukr)

7. **Mochernii S., Ustenko O.** Liudina ta zakoni ii rozvitku. *Ekonomika Ukraïni*. 2004. № 10. S. 17–26.

8. Osnovni pokazniki rinku pratsi (2000–2010 rr.). Derzhavnii komitet statistiki Ukraïni. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (ukr)

9. **Proshchalikina A.M.** Finansove zabezpechennia innovatsiinoï diial'nosti v Ukraïni. Natsional'na

biblioteka Ukraïni imeni V.I. Vernads'kogo. URL: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vchu/N177/N177p048-056.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vchu/N177/N177p048-056.pdf) (ukr)

10. **Semikina M.V., Ishchenko N.A.** Motivatsiia effektivnoi zainiatosti: poshuk optimal'noi strategii: [monografiia]. Kirovograd: KOD, 2012. 214 s. (ukr)

11. **Shevchuk O.A.** Monopoliia znan' iak osnovnii chinnik ekonomichnogo zrostannia v umovakh rozvitku globalizatsii. *Ekonomika rozvitku. Naukovii zhurnal Kharkiv'skogo natsional'nogo ekonomichnogo universitetu*. Kharkiv: Vid. KhNEU, 2012. № 2(62). S. 81–86. (ukr)

12. Entsiklopediia ukrainskoi diaspory. V 3 t. Gl. red. V. Markus'; nauchnoe soobshchestvo im. Shevchenka v Amerike. N'iu-Iork–Chikago, 2009. (rus)

---

**ПАСЕКА Станислава Раймондовна** – заведующий кафедрой Черкасского национального университета им. Богдана Хмельницкого, доктор экономических наук.

18000, бульвар Шевченко, д. 81, г. Черкассы, Украина. E-mail: [apaseka@ukr.net](mailto:apaseka@ukr.net)

**PASEKA Stanislava R.** – Cherkasy Nayional University Bogdan Khmel'nitsky.

18000. Shevtchenko blv. 81. Cherkasy. Ukraine. E-mail: [apaseka@ukr.net](mailto:apaseka@ukr.net)

---