УДК 314.1:005.95/.96

КАДРОВА ПРОБЛЕМА ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Студ. В.О. Алєєв, гр. БЕП 1-15
Науковий керівник к.е.н., доцент Фокіна-Мезенцева К.В.
Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Мета – розкриття основних проблем інноваційної політикі держави в умовах глобалізації та міграції кваліфікованих кадрів.

Завдання – визначення напрямків регіональної науково-технічної та інноваційної політики задля вирішення кадрових проблем в умовах глобалізації.

Об'єкт і предмет дослідження. Об’єкт дослідження – організація процесу вирішення кадрових проблем. Предмет дослідження – теоретичні, методологічні та прикладні аспекти системи економічних відносин,що виникають при міграції кваліфікованих кадрів в умовах глобалізації.

Результати дослідження. Відомо, що США, Японія, країни південно-східної Азії та інші країни сучасного «економічного дива», зробили свій стрибок на провідні позиції світового ринку, перш за все, через розвиток інноваційної діяльності та мобілізацію інтелектуальних ресурсів. Вимоги гео-економічної конкурентоспроможності, обумовлені глобалізацією економіки, висувають на перший план необхідність глибокої структурної перебудови економіки на основі інновацій, максимального використання територіального ресурсного потенціалу. Завдання регіональної науково-технічної та інноваційної політики, традиційно формулюються як:

- створення ефективної системи державно-громадського управління науково-технічною та інноваційною діяльністю на регіональному рівні;
- створення ефективних механізмів підтримки науково-технічної та інноваційної діяльності регіонального рівня;
- концентрація фінансових і інтелектуальних ресурсів на реалізацію пріоритетних напрямів науково-технічної та інноваційної діяльності.

В умовах нестабільності економіки, а в Україні - ще й політичної кризи вище перелічені завдання повинні бути переглянуті. Однією з ефективних технік захисту бізнесу в умовах нової економічної реальності – є збереження ключових активів при, здається повному руйнуванні бізнесу. Це дозволить оперативно відновити бізнес на початку висхідної фази хвилі циклу Кондратьєва, одночасно позбутися від неефективних активів і мінімізувати збитки.

Для того, щоб сформувати нові механізми господарювання, які є орієнтованими на ринкову економіку, потрібно проводити постійні та безперервні зміни, пристосовуючи всі сторони, відділи підприємства до мінливої ситуації. Відповідно до цього слід постійно вдосконалювати кадрову політику підприємства, досліджувати та впроваджувати ефективні

методи та способи управління, формувати кадрову політику як провідну стратегічного управління [1].

В інноваційній сфері до ключових активів слід віднести, перш за все, інженерні та науково-дослідні кадри. У науці більше, ніж в будь-якій іншій сфері діяльності, успіх залежить від індивідуальних здібностей працівників, мотивації, ступеня їх підготовки і так далі. Аналіз існуючого стану в даній сфері вказує на наявність несприятливих тенденцій.

Відповідно до даних дослідження, проведеного в рамках проекту Міжнародної організації з міграції у 2014 – 2015 роках, за кордоном перебувають для здійснення трудової діяльності 688 тис. громадян України. Крім того, ще 310 тис. осіб віднесено до категорії потенційних зовнішніх трудових мігрантів, тобто осіб, що погодяться виїхати з України за певних умов [2].

Відсутність належного фінансування проектів і розробок в минулому вже призвело до кількісного зменшення і якісного погіршення кадрового потенціалу, котре характеризується наступними факторами:

- відтік наукових кадрів вищої кваліфікації за кордон;
- зменшення припливу молоді в науку і наукове обслуговування. Наукова робота перестала бути престижною, та й саме існування на заробітну плату наукового співробітника стає просто неможливим;
- скорочення кількості працівників у фундаментальній науці майже в 2 рази, а в прикладних науково-дослідних, дослідно-конструкторських закладах і у вузівській науці - в 4,5 рази.

Вельми відчутним є інтенсивний виїзд за кордон співробітників для роботи за контрактами. Здебільшого це висококваліфіковані фахівці і віці до 40-45 років. Заповнити або компенсувати їх відтік, навіть тимчасовий, в сформованих на сьогоднішній день умовах, надзвичайно складно.

За результатами опитування, проведеного в Україні Соціологічною групою «Рейтинг» у вересні 2017 року, визначено, що 35 % респондентів віком від 18 років хотіли б поїхати за кордон на постійне місце проживання, 61 % не виявили такого бажання, ще 4 % – не визначилися із відповіддю. У регіональному розрізі найбільше осіб, хто бажав би змінити місце проживання, походять із західних регіонів країни (41 %), на півдні таких 34 %, у центрі – 33 %, на сході – 33 %. Серед молоді (18 – 35 років) кількість тих, хто має бажання переїхати на постійне місце проживання за кордон, – 54 %. Натомість серед старшого покоління таких лише 19 % [3]. Дещо більше тих, хто висловлює бажання емігрувати серед осіб з вищою освітою та більш заможних Багато фінансових консультантів в умовах кризи радять в першу чергу скорочувати персонал, щоб утримати підприємство на плаву, звільнившись від зайвих витрат. Проте все частіше роботодавці, цінуючи цінні кадри, "вирощенні" або тяжко залучені, не бажають їх звільняти. Законодавство надає роботодавцю для збереження робочих місць декілька варіантів на вибір: припинення роботи співробітників (або зміщення на інші посади) під час простою, надання відпустки без збереження зарплати, запровадження підсумованого обліку робочого часу або режиму неповного робочого часу.

І якщо з науково-дослідними кадрами ситуація не виглядає настільки критичною - все ще знаходяться ентузіасти, згодні працювати на застарілому обладнанні, отримуючи мізерну зарплатню (підробляючи, як правило, при цьому на стороні), вести дослідження і розробки, то з керівниками підрозділів і організацій в цілому, справа йде гірше. Більшість з них, зайняли свої посади в 70-80-ті роки, і вони не бажають, або не можуть пристосовуватися до сучасних умов. Будучи кваліфікованими фахівцями в конкретній науково-технічній сфері, що не мають належного рівня теоретичної управлінської підготовки, не являються менеджерами в сучасному розумінні цього слова і, само-собою, першими можуть бути втрачені для інноваційної сфери в нових умовах.

Висновки. Глобалізаційні процеси вимагають створення нових умов господарювання в Україні, та призвели до трансформації науковоінноваційної сфери, необхідності її адаптації до радикальних змін в економіці. Розумна інноваційна політика держави може вивести економіку з кризи, про що свідчить досвід багатьох економічно розвинених країн.

Ключові слова: глобалізація, інноваційна політика, міграція, наукові кадри

ЛІТЕРАТУРА

1. Погребняк А.Ю., Ліннік І.М. Інноваційні методи вдосконалення кадрової політики на підприємстві // А.Ю. Погребняк, І.М.Ліннік. – Сучасні проблеми економіки і підприємництво. Вип.20, 2017. – с.108-116.

2. Asylum and managed migration // Eurostat, 2017. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ec.europa.eu/eurostat/web/asylum-and-managed-migration/data/database

3. Динаміка міграційних настроїв Українців / Соціологічна група «Рейтинг», 2017. 60 с.

4. Маслак О.О., Жежуха В.Й., Григоренко О.В. Основні проблеми інноваційної діяльності промислових підприємств регіону // О.О. Маслак, В.Й. Жежуха, О.В. Григоренко – Регіональная економіка , №2, 2008. – с.161-169.