

Зокрема, слід створити незалежну службу оцінки якості освіти, яка б оцінювала відповідність набутої якості освіти затвердженим вимогам і нормативним показникам.

Тобто подальший розвиток освітніх інвестицій має ґрунтуватися на підвищенні їх ефективності з метою забезпечення належної якості освітніх послуг та можливостей рівного доступу населення до їх отримання впродовж усього життя. Як зазначає І. В. Бушмарін, «роль грамотно підготовлених трудових ресурсів у еволюції економіки й суспільства в цілому стає виключно значимою. Пов'язано це з тим, що в міру розширення й поглиблення науково-технічної основи економіки, освоєння високоскладних технологій і поширення мікрокомп'ютерної техніки, а також входження громадського виробництва в інформаційну стадію, воно вже не може обходитися без масової творчої діяльності. Вперше в історії продуктивні сили виявилися на такому рівні, за якого їх еволюція стає можливою лише в умовах творчої активності працівників пригніченої частини професій і видів діяльності. Для цього потрібен усебічний, і передусім творчий, розвиток людини на всіх стадіях виховання, шкільного й вузівського навчання, прищеплення інтересу до наукових досліджень і творчому підходу до трудової діяльності. Підвищення інтелектуального потенціалу трудових ресурсів – один із головних напрямів соціальної еволюції сучасного суспільства, що набуває величезного загальнодержавного та глобального значення»¹. Підводячи підсумок, можемо констатувати: «без знань немає робочої сили, немає інтелектуальних ресурсів і людського капіталу».

2.7. Правові механізми залучення інтелектуальних ресурсів до інноваційної діяльності

Економічні відносини та явища, виникаючи і розвиваючись за відповідними закономірностями, впливають на інші соціальні взаємозв'язки, ускладнюючи їх. Вони можуть існувати тривалий час за повної чи часткової відсутності правового оформлення. Визнання чи невизнання державою економічних відносин шляхом їх закріплення в нормативно-правових актах у цілому не затримує розвиток останніх, однак додає питань щодо

¹ Бушмарін, І. В. Пути повышения творческого потенциала трудовых ресурсов: опыт экономически развитых стран [Текст] / И. В. Бушмарин // Труд за рубежом. – 2004. – № 2. – С. 113.

їх правильної правової кваліфікації і захисту прав учасників таких відносин у разі їх порушення.

Прикладом економічних відносин, потребуючих правової регламентації, є відносини із залучення та використання людського капіталу, який в умовах запровадження інноваційно спрямованої економіки набуває особливого значення, оскільки саме людський капітал є головним виробничим ресурсом економіки цього типу.

Теорія людського капіталу детально висвітлена в економічній науці. Зокрема, нею визначено, що людський капітал – це сформована в результаті інвестицій і накопичена людиною певна сукупність здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері, сприяють її розвитку і росту продуктивності праці і тим самим впливають на збільшення заробітків (доходів) людини¹.

Генезис поняття людського капіталу налічує кілька десятиліть.

Спочатку під людським капіталом розуміли лише сукупність інвестицій в людину, що підвищує її здатність до праці, – освіта й професійні навички, а також доходи та комунікативність. Надалі поняття людського капіталу істотно розширилося. Згідно з останніми дослідженнями експертів Світового банку до людського капіталу входять споживчі витрати – витрати на харчування, одяг, житло, освіту, охорону здоров'я, культурні потреби, а також витрати держави на вказані цілі.

На сьогодні людський капітал в широкому значенні – це інтенсивний виробничий фактор економічного розвитку, розвитку суспільства і сім'ї, до складу якого входять освічені трудові ресурси, знання, інструментарій інтелектуальної та управлінської праці, середовище проживання і трудова діяльність, покликані забезпечувати ефективно і раціонально функціонування людського капіталу.

За рівнем економіки виокремлюють три види людського капіталу:

мікрорівень – індивідуальний людський капітал;

мезорівень – людський капітал фірми;

макрорівень – представлений місцевими і національним людським капіталом.

Капітал окремої людини можна визначити як сукупність невід'ємних людських рис, таких як здоров'я, навички, знання, інтелектуальні здібності, творчий потенціал, мораль, винахідливість, сміливість, співчуття і т. ін.

¹ Маврина, Н. А. Сущность человеческого капитала и особенности инвестиций в него [Текст] / Н. А. Маврина // Вестн. Челябинск. гос. ун-та. – 2008. – №29 (130). – С. 12.

Людський капітал фірми визначається як сукупність певних якостей людини, що дозволяють фірмі отримувати певний дохід. Серед таких якостей можна виділити: кваліфікацію співробітника, досвід роботи, рівень здоров'я і т. д.

Людський капітал нації складається з індивідуальних капіталів мешканців країни або з місцевих капіталів відповідно до принципу, що не враховує суто індивідуальні характеристики людини. Серед характеристик, що враховуються при визначенні людського капіталу місцевого рівня, можна виділити такі: знання, навички, здоров'я та ін.¹

Таким чином, економічною наукою накопичено великий обсяг знань про теорію людського капіталу та закономірності його відтворення. Однак нині варто розглядати відносини із залучення та використання людського капіталу як основного виробничого ресурсу інноваційної економіки у правовому просторі.

Зокрема, варто зацентувати увагу на людському капіталі не як на економічному явищі, а як на правовому об'єкті, з приводу якого виникають різноманітні правовідносини.

У сучасному інформаційному суспільстві за умов масового використання інформаційно-комунікаційних технологій і глобалізації соціально-економічних відносин формуються тенденції, які засвідчили відсталість чинного законодавства від потреб інноваційної економіки, декларативний та суперечливий характер його норм, непослідовність державної політики в інноваційній сфері.

Необхідність впровадження правових механізмів, які б забезпечили якісне й своєчасне відтворення людського капіталу, – на разі постає одним із актуальних питань розвитку інноваційних процесів у національній економіці. Його мета – надати належне правове оформлення використанню людського капіталу і здійснення державної підтримки у цьому напрямі.

Тendenції включення людського капіталу до правової сфери в Україні представлені практикою застосування запозиченої праці, трансферів професійних спортсменів на правах оренди.

Застосування в Україні запозиченої праці – поширення угод між суб'єктами господарювання про надання персоналу в оренду для використання його праці іншим суб'єктом господарювання. Передача працівника у розпорядження іншого суб'єкта господарювання (роботодавця) може відбуватися у формі тимчасової оренди персоналу для коротко-

¹ Васильев, И. В. Классификация человеческого капитала и инвестиций в него [Текст] / И. В. Васильев // Балт. экон. журн. – 2010. – №2(4). – С. 10–11.

строкових або довгострокових проектів (лізинг персоналу), аутсорсингу та аутстафінгу.

Проблеми правового регулювання трансферу спортсменів, зокрема, на правах оренди у професійному спорті, зумовлені відсутністю законодавчої регламентації відповідних відносин. Відносини переходу спортсменів на правах оренди від одного спортивного клубу до іншого в Україні врегульовуються лише регламентами відповідних спортивних організацій, зокрема щодо футболу діє Регламент Федерації футболу України зі статусу і трансферу футболістів¹.

Трансфер спортсмена – відносини, сторонами яких виступають організації, що приймають та передають спортсмена, та сам спортсмен. Змістом цих правовідносин є припинення трудових відносин спортсмена з організацією, що його передає, та укладення трудового договору з організацією, що його приймає.

Трансфер на правах оренди – це перехід футболіста з клубу походження до нового клубу на визначений строк.

Як правило, трансфер спортсмена оформлюється змішаним цивільно-правовим договором між спортивними клубами з обов'язком приймаючого клубу виплатити компенсацію за навчання, підготовку та вдосконалення майстерності спортсмена.

Аналіз запозиченої праці та трансферів спортсменів свідчить про те, що ці явища виникли з метою використання особистих якостей особи, її творчого потенціалу, здатності до праці, до вдосконалення, інших професійних і ділових рис характеру, що становлять у своїй сукупності індивідуальний людський капітал.

Отже, становлення людського капіталу як об'єкта правових відносин вже відбувається.

При наданні людському капіталу статусу об'єкта права виникає низка питань, що потребують вирішення. Серед них окреме місце посідають проблеми термінологічного характеру та проблеми закріплення механізмів державної підтримки відтворення людського капіталу.

Вважаємо, що термін «людський капітал» через свій суто економічний зміст потребує встановлення відповідника у праві. Таким відповідником може стати поняття «інтелектуальні ресурси», яке означає, що:

– володіючи інтелектом, люди реагують на зовнішній вплив свідомо, а не механічно, процес взаємодії між працівниками та керівництвом має двосторонній характер;

¹ Регламент Федерації футболу України зі статусу і трансферу футболістів від 19 липня 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ffu.org.ua/files/ndocs_6.pdf.

– володіючи інтелектом, працівники здатні до постійного самовдосконалення і розвитку й таким чином є джерелом тривалого підвищення ефективності діяльності підприємства;

– люди обирають конкретний вид діяльності (виробничу, розумову, фізичну), усвідомлюючи при цьому цілі, яких хочуть досягти.

В інноваційній сфері людський капітал об'єктивно може бути виражений через категорію «інтелектуальні ресурси інноваційної діяльності». До складу цього поняття входять такі категорії: 1) наукові і науково-педагогічні працівники, які здійснюють наукову і науково-технічну діяльність відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»¹ від 13.12.1991 р. № 1977; 2) фахівці з питань менеджменту інноваційної діяльності; 3) державні службовці органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо формування та реалізації державної політики у сфері інноваційної діяльності²; інші особи, зайняті в інноваційній сфері.

До осіб, зайнятих в інноваційній сфері, з нашого погляду, варто віднести: а) працівників, які працюють на посадах, не віднесених до посад наукових працівників, та результатом трудової діяльності яких є створення об'єктів права інтелектуальної власності або інноваційного продукту; б) фізичних осіб – підприємців незалежно від виду здійснюваної ними діяльності за умови створення об'єктів права інтелектуальної власності, що є результатом проведення науково-дослідних, дослідно-конструкторських та технологічних робіт, або інноваційного продукту; в) фізичних осіб, які не зареєстровані як підприємці, незалежно від їх професії та місця роботи за умови створення у позаробочий час об'єктів права інтелектуальної власності, що є результатом проведення науково-дослідних, дослідно-конструкторських та технологічних робіт, або інноваційного продукту; г) творчі колективи, що діють на підставі договору про просте товариство за умови створення ними у позаробочий час об'єктів права інтелектуальної власності, що є результатом проведення науково-дослідних, дослідно-конструкторських та технологічних робіт, або інноваційного продукту³.

¹ Про наукову і науково-технічну діяльність [Текст] : Закон України від 13.12.1991 № 1977 // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 12. – Ст. 165.

² Про схвалення Концепції розвитку національної інноваційної системи [Електронний ресурс] : розпорядження КМ України від 17.06.2009 № 680-р. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>.

³ Кохан, В. П. До питання про правовий статус наукових працівників у проєкті Інноваційного кодексу [Текст] / В. П. Кохан // Проєкт Інноваційного кодексу України як новий етап розвитку нормотворення в інноваційній сфері : матеріали наук.-практ. конф., м. Харків, 14 черв. 2011 р. / редкол.: С. М. Прилипка, Ю. Є. Атаманова, Д. В. Задахайло. – Х. : ФІНН, 2011. – С.103–104.

З нашого погляду, одним із механізмів державної підтримки розвитку інтелектуальних ресурсів країни може бути запровадження нового напрямку державної економічної політики.

У статті 10 ГК України закріплені основні напрями економічної політики держави, в тому числі інвестиційна політика, яка «спрямована на створення суб'єктам господарювання необхідних умов для залучення і концентрації коштів на потреби розширеного відтворення основних засобів виробництва, переважно у галузях, розвиток яких визначено як пріоритети структурно-галузевої політики, а також забезпечення ефективного і відповідального використання цих коштів та здійснення контролю за ним»¹.

Аналіз наведеної норми свідчить про підтримку державою відтворення фізичного капіталу підприємства, однак положення про інвестування розвитку та відтворення людського капіталу відсутні.

В умовах проголошення інноваційної спрямованості господарювання, як уже зазначалося, вирішальна роль належить кваліфікованим працівникам, які володіють знаннями і здатні їх генерувати. Саме тому визнання державою необхідності інвестування в інтелектуальні ресурси країни й створення умов для залучення і концентрації коштів на потреби відтворення інтелектуальних ресурсів від мікрорівня до макрорівня – один із правових механізмів забезпечення інвестування інноваційного розвитку економіки.

Крім визнання інвестування в інтелектуальні ресурси напрямом економічної політики держави і внесення відповідних змін до господарського законодавства України, роль держави в інвестуванні людського капіталу інноваційної діяльності також полягає у такому.

Державою устанавлюється нормативне забезпечення сектору науки і освіти, забезпечується здійснення підготовки високопрофесійних кадрів через систему державних вищих навчальних закладів, магістратури, а також аспірантури і докторантури. До того ж, держава регулює порядок здійснення інвестиційної діяльності шляхом реєстрації, ліцензування, встановлення вимог та обмежень, визначення економічних нормативів і застосування заходів впливу.

Одним із завдань, які ставляться перед державою, є передбачити потреби у фахівцях, які поки відсутні, прогнозуючи нові види діяльності, і зорієнтувати на їх підготовку провідні вищі навчальні заклади. Робото-

¹ Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. №436-IV [Текст] : за станом на 1 берез. 2014 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 18. – Ст. 144.

давці при пошуку спеціалістів відповідного профілю орієнтуються на поточні потреби бізнесу і виробництва, однак часто стикаються з браком фахівців за новітніми галузями науки і техніки через стрімкий розвиток наукомістких технологій. Минає час, поки усвідомлення необхідності в спеціалістах окремого напрямку приводить до забезпечення державою механізму їх підготовки.

Отже, в умовах інноваційної економіки функція прогнозування набуває особливого значення, оскільки для ефективного здійснення інноваційної діяльності усіма суб'єктами господарювання незалежно від форми власності підготовка та освіта необхідних фахівців повинна здійснюватися на випередження – не для поточних завдань виробництва, а для майбутніх.

Залежно від виду інтелектуального забезпечення необхідно виділити низку напрямів державного інвестування інтелектуальних ресурсів інноваційної діяльності. Це вкладання коштів в:

- підготовку кваліфікованих фахівців з питань менеджменту інноваційної діяльності, в тому числі державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування у різних галузях інноваційної діяльності;
- організацію та проведення наукових конференцій, семінарів, форумів та інших наукових заходів, створення центрів наукової та інноваційної інформації;
- створення системи безперервного професійного розвитку працівників, адекватне заохочення творчих пошуків керівників і висококваліфікованого персоналу;
- підтримка прагнень працівників до постійного оновлення знань, високої особистої зацікавленості в ефективному запровадженні нових проєктів і технологій, забезпеченні ефективної праці;
- забезпечення співпраці науково-дослідних установ, вищих навчальних закладів і підприємств, які реалізують інноваційні проєкти;
- розширення взаємодії провідних національних і зарубіжних науково-дослідних установ, вищих навчальних закладів шляхом створення спільних програм обміну фахівцями, виконання спільних програм інноваційного розвитку;
- забезпечення сталого обсягу наукового знання, існуючого в державі, його відтворення і примноження;
- створення умов для зниження рівня наукової еміграції та забезпечення підтримки соціальних зв'язків фахівців з державою у випадку їх виїзду за кордон на постійне місце проживання.

При інвестуванні в інтелектуальні ресурси актуалізується питання якості інтелектуальних ресурсів, зокрема, на рівні суб'єктів господарювання – науково-виробничих об'єднань та інших інноваційних підприємств. Для визначення якості інтелектуальних ресурсів в інноваційній сфері можуть бути застосовані такі показники, як:

- частка працівників з вищою освітою;
- коефіцієнт відповідності освіти займаній посаді;
- продуктивність праці;
- частка працівників, зайнятих інноваційною діяльністю;
- частка залучених іноземних працівників;
- частка працівників з науковим ступенем;
- рівень інноваційної культури;
- питома вага інноваційної продукції;
- мотиваційний чинник.

Значення наведених показників у тому, що на їх підставі можна встановити внесок інтелектуальних ресурсів в інноваційний розвиток, тобто виявити, як саме розподіляються ролі людського та фізичного капіталу в забезпеченні інноваційної діяльності підприємства. Визначення питомої ваги інтелектуальних ресурсів у забезпеченні інноваційного розвитку дозволить виявити слабкі місця чинної системи інноваційної діяльності та сформулювати ефективну інноваційну стратегію підприємства.

Таким чином, якість інтелектуальних ресурсів підприємства:

- виражається у продуктивності праці та обчислюється часом, витраченим на навчання і підготовку працівника;
- відображає загальний освітній рівень кадрового персоналу, рівень його професійних знань і навичок, тривалість і умови роботи за фахом;
- зумовлюється загальним рівнем культури та інтелектуальних здібностей працівників, системою цінностей, морально-етичними та волевими якостями, громадянською активністю та іншими соціально набутими якостями характеру.

На сьогодні актуальним є питання співвідношення інвестицій в людський капітал та інвестицій у фізичний капітал.

«Інвестиції в людський капітал у деякому відношенні подібні до інвестицій у фізичний капітал. Інвестування в людський і фізичний капітал має багато спільного. І той, і інший капітал накопичується в результаті додатка економічних ресурсів, які могли б бути використані для виробництва й поточного споживання інших предметів і послуг; і той, і інший капітал при інвестуванні дозволяють одержувати протягом тривалого часу

прибуток; нарешті, і той, і інший обмежені сторонами життя: машини зношуються, люди вмирають»¹.

Подібно до фізичного капіталу, людський капітал формується за допомогою інвестицій, має властивість накопичуватися, підданий моральному й фізичному зношуванню, має обмежений термін служби, приносить своєму власникові дохід протягом тривалого періоду часу, здійснює послуги, що мають вартість. На відміну від фізичного капіталу, людський капітал невіддільний від його носія – конкретної особистості².

Особливості інвестицій в інтелектуальні ресурси полягають у тому, що їх об'єктами виступають знання, досвід, кваліфікація, мотивація персоналу, організаційні можливості, канали комунікації організації, в той час як об'єктами традиційних інвестицій є новостворені і модернізовані основні фонди та оборотні кошти, цінні папери, цільові грошові вклади, науково-технічна продукція, інші об'єкти власності, майнові права та права інтелектуальної власності.

До того ж, інвестиції в інтелектуальні ресурси спрямовуються на придбання таких активів, якими можуть володіти не ті, хто їх купує. Так, людський капітал належить працівникам, яких наймають власники підприємств, інтелектуальний капітал, виражений в інтелектуальній власності та правах на неї, належить підприємству, а структурний капітал, виражений у вигляді корпоративної культури, може належати всьому колективу в цілому. Традиційні інвестиції спрямовуються на придбання елементів фізичного капіталу, що перебувають у власності тих, хто їх придбав, і використовуються у виробничих цілях найманими працівниками.

Особливості інвестування в інтелектуальні ресурси також пов'язані з ефектом мережевої взаємодії. Це означає, що ефективність інвестицій в інтелектуальні ресурси збільшується пропорційно до розповсюдження об'єктів інвестування, тобто пропорційно до зниження ступеня рідкісності того чи іншого об'єкта, в який вкладаються кошти.

Аналіз вітчизняного інвестиційного законодавства свідчить, що людський капітал (зокрема, інтелектуальні ресурси інноваційної діяльності) не виокремлюється законодавцем як об'єкт інвестиційної діяльності. Однак це не означає неможливість інвестування у ці ресурси. Перелік об'єктів інвестиційної діяльності визначений законом як невичерпний. Так, згідно

¹ Bell, D. The Third Technological Revolution & Its Possible Socio-Economic Consequences [Текст] / D. Bell. – Tokyo, 1990. – P. 25.

² Никифорова, В. Г. Інвестування в людський капітал: механізми та інструментарій [Текст] / В. Г. Никифорова // Бізнесінформ. – 2013. – №4. – С. 275.

зі ст. 4 Закону України «Про інвестиційну діяльність»¹ від 18.09.1991 р. № 1560 об'єктами інвестиційної діяльності можуть бути будь-яке майно, в тому числі основні фонди і оборотні кошти в усіх галузях та сферах народного господарства, цінні папери, цільові грошові вклади, науково-технічна продукція, інтелектуальні цінності, інші об'єкти власності, а також майнові права.

Вважаємо за необхідне доповнити ч. 1 ст. 4 цього Закону положенням такого змісту: «Людський капітал є об'єктом інвестиційної діяльності з урахуванням особливостей, визначених законом». Потребам часу відповідає розробка і прийняття окремого нормативно-правового акта, присвяченого інвестуванню в людський капітал. У ньому повинні бути визначені поняття «людського капіталу як об'єкта інвестування», загальні умови і порядок здійснення такого інвестування, а також його суб'єкти і види. Законодавче упорядкування вказаних питань сприятиме розвитку інвестування в людський капітал і підвищить його інноваційний потенціал до використання і генерування нових ідей, підходів і рішень у виробництві, що позитивно вплине на інноваційну економічну сферу.

З метою дослідження інвестиційної привабливості інтелектуальних ресурсів спершу необхідно надати визначення інвестицій в інтелектуальні ресурси. Поняття інвестицій має як економічне, так і правове змістовне наповнення. З економічної точки зору вони є капіталом, а інвестиційна діяльність – процесом розміщення капіталу. Підхід правової науки до інвестицій має інший акцент – право власності. Інвестиціями тут визнаються всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (доход) або досягається соціальний ефект (ч. 1 ст. 1 Закону України «Про інвестиційну діяльність»). Відповідно інвестиційна діяльність розглядається як сукупність практичних дій громадян, юридичних осіб і держави щодо реалізації інвестицій (ч. 1 ст. 2 Закону).

Інвестиції в інтелектуальні ресурси інноваційної діяльності – це цільові витрати на підтримку і розвиток активів інтелектуальних ресурсів, виражені у грошовій, майновій або інтелектуальній формах.

У широкому значенні інвестиції в людський капітал – це будь-які дії, що сприяють розвитку його активів. До основних активів інте-

¹ Про інвестиційну діяльність [Текст] : Закон України від 18.09.1991 № 1560 // Відом. Верхов. Ради України. – 1991. – №47. – Ст. 646.

лектуальних ресурсів інноваційної діяльності належать: знання, здобуті шляхом загальної і вищої освіти, навчання в аспірантурі і докторантурі, самовдосконалення, а також вміння і компетентність; ділові і моральні риси, зокрема здатність до саморозвитку; професійна мотивація; володіння інформацією (інформованість); здоров'я; мобільність.

Інвестиції в інтелектуальні ресурси інноваційної діяльності можна класифікувати за видом активу, тобто цільовими витратами на:

- підвищення кваліфікації, підготовку і перепідготовку кадрів;
- професійне самовдосконалення, іншу додаткову освіту;
- полівалентність персоналу – здатність працівників виконувати широке коло робіт, не обмежених однією спеціалізацією;
- виховання ділових і моральних якостей, серед яких цінними є вміння підтримувати нормальні стосунки в колективі і налагоджувати ділові контакти, інтелектуальна мобільність, корпоративність, духовна стабільність;
- формування і зміцнення професійної мотивації;
- інформаційну мобільність – здатність до оволодіння інформацією з метою її подальшого використання;
- охорону здоров'я;
- переміщення фахівців та членів їхніх сімей, зумовлені специфікою інноваційного виробництва.

На рівні підприємства можна виокремити низку видів інвестицій в людський капітал:

- інвестиції в навчання співробітників (навчання в освітніх установах, внутрішню бізнес-освіту), які призводять до вдосконалення підготовки маркетингових матеріалів (презентацій, докладного опису послуг та реалізації проектів, технічних пропозицій і т. д.);
- інвестиції у підвищення універсальності робочих груп, що має наслідком збільшення продуктивності праці персоналу;
- інвестиції у підвищення рівня задоволеності персоналу (шляхом створення сприятливого клімату в колективі, заохочення результатів роботи співробітників; доступність інформації, підготовка та навчання, просування по службі, можливість брати участь у прийнятті рішень; удосконалення обладнання робочого місця, охорони праці та її безпеки), що сприяють підвищенню продуктивності праці і вдосконаленню методики виконання договорів в інноваційній сфері;
- інші інвестиції.

Інноваційна спрямованість стратегії і тактики розвитку виробництва висуває нові вимоги до кадрового персоналу підприємства і його людського капіталу.

Вітчизняними підприємствами на сьогоднішній день найбільш затребувана інноваційна стратегія «перенесення», яка характеризується тим, що для освоєння виробництва нової продукції за кордоном купуються ліцензії на новітні високоефективні наукові та виробничо-технологічні розробки. У межах цієї стратегії численні інвестиції у придбання і впровадження інноваційної технології на практиці можуть виявитися не такими ефективними, порівняно з теоретичними та прогнозними розрахунками, і, в першу чергу, це може бути зумовлено низьким рівнем розвитку людського капіталу підприємства, неготовністю чи нездатністю персоналу зрозуміти нову технологію і ефективно її використовувати. Враховуючи цей факт, важливо постійно оцінювати готовність персоналу до інноваційних перетворень, аналізуючи наявність у нього необхідного запасу людського капіталу, мотивації до його застосування, а також контролюючи відсутність причин для опору змінам, впровадженням на підприємстві.

Інноваційний потенціал людського капіталу має важливе значення з огляду на те, що входить до структури інноваційного потенціалу підприємства. У науці під інноваційним потенціалом людського капіталу розуміють здатність сприймати, використовувати і генерувати нові ідеї, підходи і рішення, практики у процесі трудової діяльності в ситуації невизначеності, що забезпечують досягнення економічного і соціального ефекту. На підставі цього інноваційний потенціал підприємства можна охарактеризувати як його готовність та спроможність до використання інноваційних можливостей, він охоплює ресурси, кошти, запаси, які можуть бути використані фізичними і юридичними особами в процесі інноваційного розвитку.

Міру готовності персоналу використовувати свій людський капітал для реалізації комплексу завдань, що забезпечують функціонування підприємства в умовах впровадження інноваційної технології, а також здатність виконувати інноваційні перетворення у науковій літературі запропоновано називати інноваційною готовністю людського капіталу¹. Підвищення рівня інноваційної готовності людського капіталу приводить до

¹ Ванин, Е. В. Повышение эффективности внедрения инноваций на предприятии путем инвестирования средств в человеческий капитал [Текст] : автореф. дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями)» / Е. В. Ванин. – Н. Новгород, 2011. – С. 3.

зростання ефективності впровадження інноваційної технології на підприємстві, що зумовлює актуальність інвестування коштів в інновації з урахуванням оцінки готовності людського капіталу до їх упровадження.

З нашого погляду, інноваційна готовність людського капіталу – це не що інше, як власне інноваційний потенціал, що відображає здатність кадрового персоналу підприємства застосувати на практиці наявні інноваційні можливості.

З метою підвищення рівня інноваційної готовності людського капіталу підприємства Є. В. Ваніним запропоновано основні напрями інвестування коштів в людський капітал, якими автор визначив:

1) кількісний склад персоналу: у випадку невідповідності фактичного складу персоналу необхідній кількості для застосування нової технології – інвестування коштів в набір, наймання, звільнення персоналу;

2) базові знання і навички персоналу:

– інвестування у пошук, добір та наймання персоналу з необхідним базовим рівнем освіти;

– інвестування в освіту працівників, необхідну для впровадження інновацій;

– інвестування в підвищення кваліфікації працівників з метою пояснення сутності технологій та змін;

3) професійний досвід, знання та якості:

– інвестування коштів у пошук спеціалістів з необхідними професійними знаннями і якостями, залучення їх до роботи як працівників або консультантів;

– інвестування у стажування та відрядження працівників і керівників до аналогічних підприємств або підприємств, що є розробниками впроваджуваної технології;

– інвестування в підвищення кваліфікації, необхідне для отримання додаткових професійних навичок і знань;

4) зменшення опору змінам і мотивація персоналу:

– інвестування в різні заходи, спрямовані на зменшення опору персоналу інноваційним перетворенням;

– інвестування в грошові і не грошові методи мотивації персоналу до праці;

– проведення різноманітних тренінгів у сфері інновацій з метою стимулювання та їх пояснення;

5) система комунікацій та обміну досвідом:

- інвестування у розвиток системи комунікації персоналу, забезпечення обміну досвідом, створення відповідних умов;
- інвестування у забезпечення своєчасного доступу до будь-якої необхідної інформації;
- інвестування в управління конфліктами, запрошення психологів та спеціалістів¹.

Аналіз сутності інноваційного потенціалу людського капіталу підприємства свідчить, що він являє собою явище зі складною організованою системою, до якої входить чотири складові:

1) сутнісна складова – передбачає наявність або відсутність знань про сутність нововведень, які планується впроваджувати на підприємстві, виконує інформативну та систематизуючі функції;

2) мотиваційна складова – дозволяє виявити мотиви, які керують працівниками під час організації нововведень, тому її функцією є спонукання персоналу до активного здійснення інноваційної діяльності;

3) комунікативна складова – виражає і відображає рух відносин у процесі впровадження інновацій, характеризує функції взаємодії між працівниками; показує ступінь залучення працівника до інноваційної діяльності та визначає її якість;

4) практична складова – означає володіння технологією розробки і впровадження інновації на підприємстві. При цьому особливого значення набувають творчі підходи працівників до виконання професійних обов'язків, які в інноваційній діяльності посідають чільне місце.

Особливості людського капіталу, про які мова йшла вище і які відрізняють його від капіталу фізичного, зумовлюють досить високий ступінь ризику його інвестування як для підприємства, так і для держави.

Для підприємства існує велика ймовірність, що кошти, вкладені в професійний розвиток працівників, не матимуть очікуваного економічного ефекту через низку об'єктивних обставин.

Для держави інвестиційні ризики полягають у тому, що вкладені нею кошти у підготовку кваліфікованих кадрів в галузі науки та інновацій, забезпечення їх безперервної освіти, співробітництво провідних наукових та інноваційних центрів можуть не повернутися у зв'язку з еміграцією фахівців за кордон, науковою еміграцією – полишенням особами сфери

¹ Ванин, Е. В. Повышение эффективности внедрения инноваций на предприятии путем инвестирования средств в человеческий капитал [Текст] : автореф. дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями)» / Е. В. Ванин. – Н. Новгород, 2011. – С. 15.

науки та інновацій, а також відсутністю запланованих досягнень від підтримки наукового співробітництва.

Розглянемо детальніше ризики інвестування в інтелектуальні ресурси для підприємства.

Інвестування в людський капітал має комплексний вплив на всі стадії його відтворення. Так, якщо інвестування в освіту та професійний розвиток людини сприяє якісному і кількісному формуванню і накопиченню людського капіталу, інвестування в мобільність і полівалентність персоналу дозволяє досягти найбільш ефективних умов його використання, то інвестиції в охорону здоров'я виконують функції збільшення тривалості періоду високопродуктивного використання людського капіталу. Саме тому найбільш ефективним для підприємства є комплексне, обґрунтоване та своєчасне вкладення коштів у різні види інвестування в людський капітал.

1. Найбільш важливим і економічно виправданим для підприємства видом інвестицій у людський капітал є інвестування в освіту, професійний розвиток та перепідготовку персоналу. Зазначений вид інвестування має найвищий рівень соціально-економічної ефективності як для підприємства, так і безпосередньо для працівника. Однак, інвестуючи кошти в професійний та особистий розвиток персоналу, підприємство отримує найбільший ступінь ризику, який пов'язаний з високою ймовірністю звільнення працівника відразу після навчання або через невеликий час, що минув з моменту його навчання, що в першу чергу викликано зростанням вартості працівника на ринку праці та підвищенням попиту на його працю.

Ще однією складовою ризику при здійсненні інвестування в освіту та професійну підготовку персоналу є ймовірність низького рівня засвоєння нових знань і навичок працівниками в процесі навчання або в результаті високої складності викладання матеріалу, або недостатньої освітньої і професійної підготовки працівників, або у зв'язку з відсутністю у них зацікавленості у власному професійному розвитку в запропонованому напрямі. Однак навіть якщо припустити, що працівник повністю засвоїв матеріал і отримав достатній обсяг необхідних теоретичних знань і практичних навичок, проте якщо він не має можливості найближчим часом застосувати їх у практичній діяльності, існує дуже висока ймовірність того, що підприємство повністю або частково втратить інвестовані кошти в професійний розвиток такого працівника. Набуті працівником знання та навички без їх систематичного застосування у практичній діяльності з часом забуваються і морально застарівають, що потребує від підприємства додаткового вкладення коштів.

При цьому актуалізується питання контролю рівня засвоєння працівниками нових знань і навичок в процесі навчання за допомогою правових засобів. Одним із дієвих засобів контролю можуть стати процедури атестації відповідності працівників займаним посадам, які проводяться підприємством згідно із законодавством про працю, а також перевірка набутих знань працівників за допомогою тестової форми контролю або інших засобів.

Ще одним фактором ризику розглядуваного виду інвестування необхідно назвати необґрунтоване навчання працівників за програмами, набуті знання і вміння за якими не можуть бути повністю або частково використані в умовах цього підприємства або взагалі не мають практичного застосування. У цьому випадку навіть успішне закінчення такого навчання не дозволить підприємству отримати пряму економічну віддачу від вкладених у навчання персоналу коштів.

Зазначений фактор ризику пов'язаний з одним із найважливіших питань розвитку ринку праці – узгодження між собою освітніх систем, запроваджених у країні, і ринку праці. Системи освіти, зокрема, у сфері інноваційної діяльності мають відповідати потребам ринку праці, для виявлення яких необхідно періодично формувати прогнози швидкості затребуваності професій. Приміром, фахівці Московської школи управління «Сколково» підготували «Атлас 100 нових професій и 30 професій, які знищить автоматизація»¹. В атласі детально за 19 основними галузями і технологічними напрямками (від медицини та біотехнологій до будівництва та індустрії дитячих товарів) проаналізовані ключові зміни і нові технології, які приведуть до появи нових професій в інтервалі до і після 2020 року, а також визначена низка професій, які зникнуть через відсутність попиту.

2. Наступним пріоритетним для підприємства видом вкладення коштів у людський капітал є інвестування в інноваційну та творчу діяльність персоналу шляхом створення відповідних мотиваційних умов, стимулів і зацікавленості працівників в інноваційній спрямованості своєї праці. Основними факторами ризику при здійсненні цього виду інвестування в людський капітал є відсутність у працівників бажання змінювати установлену організацію та зміст праці, і невідповідність вимог, що висуваються підприємством до якості праці, та сформованого рівня її оплати на підприємстві.

¹ Куда не стоит идти учиться: 30 вымирающих профессий [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://money.ru.msn.com/reviews/calc/362317/full/>. – Заголовок з екрана.

3. Третьою за значенням інвестиційною складовою для підприємства є інвестування в мобільність і полівалентність персоналу, покликане скоротити необґрунтовану надлишкову чисельність персоналу і значно збільшити його взаємозамінність й професійну функціональність. Основним ризиком цього виду інвестування, як і у попереднього виду, є відсутність у працівників бажання здобувати додаткові знання, змінювати зміст праці в результаті невідповідності вимог до якості праці та рівня її оплати на підприємстві. Сюди також відноситься відсутність можливості кар'єрного росту працівника, якого навчають.

4. Вкладення коштів в охорону здоров'я є одним із найменш вигідних видів інвестування в людський капітал для підприємства, однак найбільш привабливим для його працівників. Цей вид інвестування створює умови для поліпшення фізичного і морального стану здоров'я та якості життя працівників підприємства, скорочення й усунення фактів захворюваності та травматизму, що дозволяє поліпшити добробут як окремої людини, так і нації у цілому.

Інвестування в охорону здоров'я в сучасних економічних умовах може здійснюватися переважно економічно успішними і соціально відповідальними підприємствами шляхом оплати медичних страховок, спортивних абонементів і систематичного проведення медичних оглядів. У цьому випадку ризик для підприємства полягає в ймовірності захворювання працівника незалежно від того, інвестувалися підприємством кошти в охорону його здоров'я чи ні.

5. Найменш пріоритетним для підприємства є інвестування в професійну мотивацію персоналу до розвитку, оскільки воно не може гарантувати максимально швидкої віддачі, до того ж існує ризик втрати вкладених коштів, якщо мотивація не дасть очікуваного ефекту. У разі якщо працівники зацікавлені у професійному розвитку, ефективність інвестування буде залежати від того, наскільки вони зможуть реалізувати свої професійні амбіції та застосувати отримані знання і навички на практиці самостійно або за рахунок підтримки підприємства.

Таким чином, обираючи той чи інший вид інвестування в людський капітал, підприємству варто не стільки керуватися бажанням отримати максимальний прибуток за короткий час, скільки враховувати можливість працівників щодо власного професійного розвитку. Разом з тим, підприємство також має враховувати можливі фактори ризику та своєчасно розробляти і впроваджувати заходи щодо їх мінімізації та усунення при здійсненні кожного виду інвестування в людський капітал.

За умов запровадження інноваційного способу господарювання для України однією з найбільш гострих є проблема формування працівників нового типу, адаптивних вимогам інноваційного розвитку, створення необхідних умов щодо максимального використання творчих здібностей кожної людини¹. Нестача кваліфікованих кадрів у галузі інновацій, дефіцит професіоналів усіх рівнів гальмує розвиток інноваційного ринку.

Л. П. Червінська виокремлює дві основні групи працівників – носіїв інноваційної праці. «Це виробничий персонал, керівники і спеціалісти, інженерно-технологічні кадри та рядові працівники підприємств і організацій, які безпосередньо задіяні у виробничих процесах, ... а також можуть бути генераторами, розробниками нових ідей і технологій; наукові працівники науково-дослідних установ та навчальних закладів, конструкторських бюро, проектних інститутів, науково-виробничих об'єднань, технопарків, які займаються науковими дослідженнями і продукують нові ідеї, наукові розробки»².

Якщо правовий статус наукових працівників характеризується визначеністю стосовно їх трудових прав та обов'язків, добре досліджений правовою наукою, то по-іншому виглядає ситуація з законодавчою регламентацією інноваційної праці осіб, які здійснюють її на виробництві шляхом створення і реалізації інновацій.

У юридичній літературі основними критеріями віднесення працівників до категорії науковців визначені: наявність відповідної кваліфікації, що включає в себе вищу освіту та (або) науковий ступінь (вчене звання); напрям виконуваної роботи – наукова та (або) науково-технічна діяльність; професійне зайняття таким видом діяльності. Зокрема, Г. О. Барабаш вважає, що «до наукової також відноситься діяльність, яка здійснюється інженерами, технологами, іншими професіоналами за умови, якщо вона носила науковий характер і підтверджена довідкою відповідного підприємства, установи чи організації»³.

З огляду на те, що сьогодні інноваційна праця як явище із великим змістовним навантаженням вийшла за межі економічної науки і впливає на суспільні відносини у цілому, доцільно запровадити юридичні харак-

¹ Лук'яненко, Н. Д. Управління розвитком інноваційної праці: теорія та практика [Текст] : монографія / Н. Д. Лук'яненко, С. Ю. Бунтовський. – Донецьк, 2011. – С. 13.

² Червінська, Л. П. Інноваційна трудова діяльність: сутність та особливості [Текст] / Л. П. Червінська, М. І. Кальницький // Економіка, фінанси, право. – 2010. – №9. – С. 14.

³ Барабаш, Г. О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Барабаш Галина Олександрівна. – Х., 2005. – С. 36.

теристики і критерії цієї категорії задля переведення існування інноваційної праці у правову площину.

Задля цього необхідно сформувані правові критерії віднесення працівників до суб'єктів інноваційної праці та визначити процедури підтвердження ними професійних якостей, потрібних для ефективного здійснення підприємством інноваційної діяльності.

Вихідними положеннями для формування правових критеріїв віднесення працівників до суб'єктів інноваційної праці служать положення про поняття та ознаки інноваційного підприємства.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 р. №40 інноваційне підприємство – підприємство (об'єднання підприємств), що розробляє, виробляє і реалізує інноваційні продукти і (або) продукцію чи послуги, обсяг яких у грошовому вимірі перевищує 70 відсотків його загального обсягу продукції і (або) послуг¹.

Отже, законодавчо встановлено лише один кількісний критерій віднесення підприємств до інноваційних, однак система критеріїв визначення інноваційності підприємств являє комплекс кількісних і якісних показників.

До кількісних критеріїв належать:

- частка витрат на науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи в загальному обсязі витрат підприємства;
- частка інноваційної продукції в обсязі продукції, виробленої підприємством;
- індекс доходності інноваційної діяльності.

Основними якісними критеріями, що характеризують рівень інноваційності підприємства, є:

- переважання на підприємстві технологічних інновацій (продуктових, процесних) відносно обсягу організаційних і маркетингових інновацій;
- віднесення підприємства до одного з двох типів: 1) які здійснюють розробку об'єктів інтелектуальної власності і реалізують їх з часткою інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції не менше 50% і 2) підприємств, які впроваджують придбані об'єкти інтелектуальної власності.

Аналіз ознак інноваційних підприємств дозволяє стверджувати, що критеріями віднесення працівників до суб'єктів інноваційної праці можуть бути запропоновані:

¹ Про інноваційну діяльність [Текст] : Закон України від 04.07.2002 №40 // Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – №36. – Ст. 266.

- здійснення підприємством інноваційної діяльності за пріоритетними напрямками інноваційної діяльності (згідно з однойменним Законом¹);
- більше ніж 70 відсотків обсягу продукції підприємства (у грошовому вимірі) за звітний податковий період є інноваційними продуктами і (або) інноваційною продукцією;
- трудова функція працівників полягає у створенні інновацій, тобто розробці, впровадженні у виробництво та реалізації інноваційного продукту.

Важливого значення в розрізі забезпечення інноваційного підприємства кваліфікованими кадрами набувають процедури перевірки відповідності працівників виконуваній роботі та підтвердження професійних якостей, потрібних для ефективного здійснення підприємством інноваційної діяльності.

Питання про необхідні для виконання трудової функції якості є одним із головних. Будь-яка професія, робота мають свої особливості, тому в кожному конкретному випадку до працівників висувають вимоги з огляду на ці особливості, однак це не виключає можливості узагальнення загальних критеріїв їх оцінки.

На цей час для оцінки відповідності працівників вимогам посади або роботи застосовуються атестація та ділова оцінка персоналу. Ці явища пов'язані спільністю цілей і загальною спрямованістю цих процедур. Однак між ними є й відмінності.

На відміну від атестації працівників, оцінка персоналу не передбачена в нормативному порядку законодавцем, а встановлюється внутрішніми рішеннями й локальними актами підприємства, характеризується меншою формалізованістю, й виступає активним методом управління кадрами.

Оскільки оцінка персоналу не обмежена рамками атестації, її критерії оцінки не є незмінними, а обираються залежно від вирішення конкретних завдань (кар'єрний ріст, підвищення оплати праці або звільнення), а також від категорій і посад працівників. Критерії можуть бути виражені у вигляді кількісних, фінансових, часових показників, якісної оцінки тощо й диференціюються залежно від складності й характеру праці. Тому для об'єктивного оцінювання оперують сукупністю, комплексом декількох показників.

Якщо результати атестації працівників є юридично обов'язковими, то наслідки оцінки персоналу, здійсненої у межах підприємства, не мають

¹Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні [Текст] : Закон України від 08.09.2011 № 3715 // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – № 19–20. – С. 799. – Ст. 166.

значення результатів атестації: в разі незадовільної оцінки професійного рівня працівника його не може бути звільнено, а лише запропоновано іншу посаду за його згодою.

Невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі знаходить свій прояв у процесі здійснення трудової діяльності й виражається у недостатній кваліфікації працівника. Недостатня кваліфікація може виявлятися у відсутності в працівника теоретичних і практичних знань, навичок і вмій, що позбавляє його можливості належним чином виконувати трудові обов'язки на займаній посаді (при виконанні дорученої роботи).

Якщо роботодавець належним чином не забезпечив підвищення кваліфікації чи перепідготовку працівників (не створив належні умови праці), у вину останнім неможливо поставити недостатню кваліфікацію.

На сьогодні правова база, регулююча відносини з атестаційної процедури працівників, не відповідає вимогам нового трудового законодавства, оскільки є відомчою або галузевою й не поширюється на провідну категорію працівників. Універсальним нормативно-правовим актом, який присвячено розглядуваним проблемам і який має найширшу дію, є Положення про проведення атестації керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств та організацій промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту і зв'язку, затверджене постановою Держкому Ради Міністрів СРСР з науки і техніки та Держкому з питань праці та заробітної плати від 05.10.1973 р. №420/267¹. Цей акт має комплексний характер і хоча продовжує діяти в частині, що не суперечить чинному національному законодавству, але, звичайно, не в змозі більше бути підставою для атестаційних відносин внаслідок своєї неактуальності.

У такому випадку виходом є звернення до локального нормативно-правового регулювання праці.

Умови праці, які постійно й інтенсивно змінюються за сучасних умов ринкових перетворень, вимагають швидкого й точного реагування на соціально-трудова процеси. Локальна правова регламентація забезпечує можливість якнайшвидшого врахування таких змін, оскільки однією з характерних є її динамічність.

¹ О проведении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи [Текст] : постановление Совмина СССР от 26.07.1973 № 531 // СП СССР. – 1973. – № 18. – Ст. 103.

Однак установлення атестації локальними актами можливе лише із застереженням застосування її наслідків тільки у бік непогіршення правового становища працівників, передбаченого законодавством про працю.

Таким чином, процедури атестації та оцінки працівників, працюючих на інноваційних підприємствах, повинні бути закріплені як на законодавчому, так і локальному рівнях правового регулювання. З цією метою пропонуємо центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері інновацій, розробити і прийняти Положення про атестацію працівників інноваційних підприємств, у якому доцільно висвітлити такі моменти:

1) категорії осіб, які підлягатимуть атестаційним процедурам, у сфері інноваційної діяльності;

2) критерії відповідності працівника виконуваній роботі або займаній посаді. Можна запропонувати: а) загальний обсяг запропонованої роботи, б) дотримання строків її виконання, в) якість виконання доручення роботодавця і г) відповідність працівника професійно-кваліфікаційним вимогам.

Оцінка ефективності трудової діяльності працівників інноваційного підприємства може здійснюватися за низкою показників, серед яких варто виділити: а) кількість створених об'єктів інтелектуальної власності, б) відсоток їх впровадження у виробництво, в) відсоток працівників, задіяних в реалізації інновацій;

3) порядок здійснення атестації працівників;

4) види і строки проведення атестації. Встановлення строків атестаційних процедур – це гарантія і впевненість для працівників, що вони працюватимуть протягом відповідного строку й за цей час зможуть виявити ініціативу, набути нових знань, підвищити свій рівень кваліфікації або набути нову, досягти певних результатів у роботі. До того ж регулярність її проведення забезпечує системність і періодичність оцінки ділової кваліфікації й професійної майстерності, що, у свою чергу, позитивно впливає на процес організації праці на конкретному підприємстві;

5) результати атестаційної процедури – рішення про відповідність або невідповідність працівника виконуваній роботі або займаній посаді і його наслідки.

На рівні підприємства також можуть бути прийняті локальні акти про атестацію та оцінку працівників, що сприятиме ефективному підбору й розстановці кваліфікованих кадрів.

Проходження атестації є значущим не лише для кадрової політики підприємства, а й для самого працівника, оскільки внаслідок цього його

статус на підприємстві може істотно змінитись. Зміни можуть полягати у переведенні на іншу посаду, збільшенні чи зменшенні повноважень, розмірі заробітної плати та ін.

Зміст інноваційної праці охоплює собою працю окремих категорій громадян, які у процесі трудової діяльності здійснюють розробку і впровадження у виробництво наукових (науково-технічних) результатів з метою їх комерціалізації. Отже, інноваційною визнається праця осіб, безпосередньо задіяних в інноваційному циклі науково-технічної продукції на будь-якій його стадії. Це вузьке розуміння інноваційної праці.

Однією з визначальних особливостей праці в інноваційній сфері є її творчий характер, що виявляється у постійному виробництві нових і вдосконаленні існуючих ідей, рішень, технологій тощо. Ця творча компонента становить собою сутність інноваційної діяльності, а також якнайкраще характеризує працю осіб, які її здійснюють.

На думку Л. А. Коваль, застосування терміна «інноваційна праця» необхідне для характеристики трудової діяльності персоналу, яка за змістом поряд із репродуктивною компонентою містить творчу компоненту, спрямовується на створення на основі науково-технічного прогресу нових продуктів, послуг та інших споживчих вартостей, їх впровадження, використання, комерціалізацію у різних сферах із метою одержання певного корисного ефекту (економічного, соціального, науково-технічного, екологічного тощо) та задоволення суспільних потреб¹.

Інноваційна праця персоналу розглядається як трудова діяльність творчого змісту, яка спрямовується на використання результатів наукових досліджень і проведення розробок нових ідей для поширення та оновлення номенклатури, поліпшення якості продукції (товарів, послуг), удосконалення технології їх виготовлення з наступним запровадженням у виробництво та ефективною реалізацією на внутрішньому і зовнішньому ринках².

Вищим ступенем абстрактності володіє висновок С. Ю. Бунтовського, Н. Д. Лук'янченко, які стверджують, що інноваційна праця – це трудова

¹ Коваль, Л. А. Соціально-економічні важелі активізації інноваційної праці на промислових підприємствах [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л. А. Коваль. – К., 2002. – С. 6.

² Там само.

діяльність, для якої характерна висока частка знаннєвої, інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовольнити суспільні потреби з більш корисним ефектом. На їх думку, це поняття «уособлює глибокі зміни в елементах процесу праці, у змісті праці, її насиченість новими компонентами і концентрацію цих компонентів»¹.

Деякі фахівці виокремлюють категорію «інноваційна активність» як багаторівневу категорію, яка відображає здатність та активне прагнення найманих працівників до розробки і впровадження інновацій у відповідності з ринковим попитом на основі набуття новітніх знань, постійного професійного самовдосконалення та розвитку². Аналіз наукових поглядів на інноваційну активність дозволяє стверджувати, що вона є початковою стадією інноваційної праці, завдання якої полягає у формуванні інноваційної поведінки працівника і спонукає його до створення інновацій.

Однак ми вважаємо, що інноваційна активність виступає лише ознакою інноваційної праці і не має самостійного значення у змісті цього поняття.

Погоджуємося з А. М. Колотом у тому, що інноваційність притаманна якщо не всім, то більшості видів трудової діяльності, вона є або може бути у всіх процесах. Цей висновок названий автор логічно виводить з визначення інновацій як «нових знань у вигляді досконалих чи принципово нових ідей, проєктів, результатів наукових досліджень тощо; змін творчого характеру, дещо нове у сфері діяльності людини; результат творчого процесу у вигляді нових споживчих вартостей; реалізації нових ідей у діяльності людини, яка сприяє задоволенню потреб і приносить економічну вигоду тим, хто ці ідеї продукує, поширює і запроваджує»³.

У широкому розумінні інноваційною може бути визнана будь-яка праця, при здійсненні якої застосовуються нові або удосконалені ідеї, методи, технологічні рішення, або мають місце інші творчі моменти, що полегшують трудову діяльність та зменшують фінансово-економічні втрати підприємства.

¹ Лук'яненко, Н. Д. Управління розвитком інноваційної праці: теорія та практика [Текст] : монографія / Н. Д. Лук'яненко, С. Ю. Бунтовський. – Донецьк, 2011. – С. 31.

² Збаржевецька, Л. Д. Підвищення інноваційної активності найманих працівників в Україні [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л. Д. Збаржевецька. – К., 2010. – С. 5.

³ Колот, А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань [Текст] / А. М. Колот // Екон. теорія. – 2007. – № 2. – С. 6, 7.

Про вузьке розуміння цього терміна мова йшла вище: це трудова діяльність окремих категорій працівників (наукові кадри, виробничий персонал інноваційних підприємств та деякі інші), об'єктом якої є створення інновації, що полягає у розробці, впровадженні у виробництво та реалізації інноваційного продукту. Вона є невід'ємною від її носія, має індивідуальний, суб'єктивний і переважно творчий характер. Це трудова діяльність, яка крім регламентованої складової праці містить й інноваційну складову, що перетворює її на якісно новий вид трудової діяльності – інноваційну працю. Отже, поряд із фізичною та розумовою працею виокремлюється і праця інноваційна.

До ознак інноваційної праці у вузькому значенні відносимо:

1) творчий характер, що виявляється у постійному виробництві нових і вдосконаленні існуючих ідей, рішень, технологій тощо. Ця творча компонента становить собою сутність інноваційної діяльності, а також якнайкраще характеризує працю осіб, що її здійснюють;

2) інноваційну активність, яка базується на творчих та інтелектуальних здібностях і ступінь якої неоднаковий у працівників. Вона показує стан готовності персоналу до виконання своїх трудових обов'язків і залежить більшою мірою від особистих якостей індивіда;

3) суб'єктивний, індивідуальний характер, зумовлений здатністю людини до творчості та інтелектом, що не вичерпуються із часом і виступають об'єктом інвестування;

4) ризиковий та слабо прогнозований характер кінцевого результату.

Інноваційна праця, в першу чергу, – сукупність економічних відносин, що розвиваються за власними закономірностями і здатні здійснювати взаємний вплив на інші суспільні відносини. Наведені особливості інноваційної праці зумовлюють появу нових видів трудової діяльності, які потребують правового упорядкування.

Започаткування в державі окремих рис інноваційної економіки є досить успішним, що змушує багатьох правників говорити про появу нетипової (нестандартної) трудової зайнятості як трудової діяльності громадян, заснованої на таких трудових правовідносинах, у яких відсутня або змінена будь-яка з істотних ознак традиційних трудових правовідносин: особиста, організаційна або майнова. Сюди належать види запозиченої праці, телеробота.

Вважаємо, що у такому разі необхідно вести мову про широке розуміння інноваційної праці як якісно нових видів і форм трудової діяльності, виникаючих внаслідок використання інноваційного потенціалу, які

істотно відрізняються за своїм змістом та характером від традиційної (розумової, фізичної) праці. У правовому аспекті інноваційна праця є нетиповою або нестандартною зайнятістю.

Поява нових форм праці, які відрізняються від наявних своєю організацією, гнучкістю, застосуванням інформаційно-телекомунікаційних технологій та збільшенням значимості творчої компоненти праці, змусила фахівців об'єднати їх усі під назвою «нестандартна зайнятість» на протигагу зайнятості стандартній. У літературі вона також іменується нетиповою, нетрадиційною зайнятістю, або нетиповою трудовою діяльністю.

Стандартною або типовою вважається повна зайнятість – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором (ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI)¹. Це – наймана праця на умовах повного робочого часу на основі безстрокового трудового договору. При зміні хоча б однієї з перелічених умов доцільно вести мову про нестандартну зайнятість.

Явище нетипової зайнятості добре відоме чинному законодавству, ним регулюється, зокрема, самозайнятість, праця на умовах строкових трудових договорів або неповного робочого часу, праця за цивільно-правовими договорами тощо. Ці види зайнятості досліджувалися наукою трудового права й отримали належне правове забезпечення. Однак ними зміст категорії нестандартної зайнятості не вичерпується.

Сьогодні на ринку праці виникли нові форми нестандартної праці, не регламентовані чинним трудовим законодавством. У літературі виділяють низку чинників, що продукують підвищення попиту на нетипову зайнятість: 1) структурні зрушення в процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, що притаманне постіндустріальній економіці (економіці знань); 2) посилення глобальної конкуренції; 3) значне розширення сектору послуг; 4) небувалі масштаби застосування інформаційних та комунікаційних технологій; 5) наростання гнучкості ринку праці й виробництва.

Зміни в структурі пропозиції робочої сили стимулюються дією таких чинників: 1) зростаюче залучення жінок, молоді, у тому числі студентів, до активного економічного життя; 2) підвищення добробуту домогосподарств; 3) комп'ютеризація та зростання технічного оснащення домогос-

¹ Про зайнятість населення [Текст] : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 63. – Ст. 256.

подарств; 4) поступове перетворення «людини економічної» на «людину творчу»; 5) підвищення значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей та їх життєдіяльності загалом¹.

Правове регулювання праці здійснюється за принципом її диференціації, наслідком якої є розвиток нетипової трудової діяльності. Серед різноманітних ознак, властивих такій зайнятості, виділимо окремі її юридичні риси, як-от: 1) у теоретичному плані в основу нестандартної зайнятості покладено нетипові трудові правовідносини; 2) сторони таких трудових правовідносин погоджують між собою умови праці, не передбачені законодавством про працю; 3) між сторонами відсутній письмовий трудовий договір або укладений нетрадиційний трудовий договір, який відрізняється від усталеного за конструкцією і змістом; 4) працівник виконує роботу не за місцем розташування роботодавця; 5) високий ступінь правової індивідуалізації трудових відносин.

Найпоширенішими видами нестандартної зайнятості на сьогодні є заповичена праця та дистанційна зайнятість (телеробота). На противагу постійній зайнятості, яка ґрунтується на стандартних трудових правовідносинах і передбачає, що будь-який працівник повинен бути найманий напряму роботодавцем на невизначений строк, указані форми нетипової трудової діяльності належать до зайнятості непостійної (нестійкої). Панування концепції постійної зайнятості в міжнародному трудовому праві останнім часом сильно підірване через швидкий розквіт нетипових трудових відносин, які до цього часу через свою нечисленність не мали суттєвого соціально-економічного впливу та ігнорувалися державами.

Кількісне і якісне зростання нетипових форм праці відбулося в Західній Європі та Сполучених Штатах Америки в 70-х рр. минулого століття, але визнання правом існування нестандартних трудових відносин відбулося лише в кінці 1990-х на початку 2000-х рр. у нормативних актах Міжнародної організації праці (приміром, Конвенції № 181 «Про приватні агентства зайнятості»). У 2008 р. було прийнято Директиву ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЄС.

При заповиченій (залученій) праці працівник, залишаючись оформленим в одного роботодавця, передається в розпорядження іншого. За сучасних умов у межах заповиченої праці виокремлюють аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу.

Аутсорсинг – це передання окремих (непрофільних) функцій підприємства зовнішній компанії (аутсорсеру), яка є спеціалістом у цій галузі, для

¹ Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики [Текст] : кол. моногр. / ред.-координатор М. В. Туленков. – К. : ШК ДСЗУ, 2010. – С. 20.

обслуговування на тривалий строк. В Україні найчастіше зустрічається аутсорсинг бізнес-процесів, що передбачає передачу стандартизованих поточних операцій (приміром, обробка телефонних дзвінків клієнтів у спеціалізованих call-центрах, розміщених зазвичай у місцях із більш дешевою робочою силою). Крім цього, розрізняють виробничий аутсорсинг (виробництво продукції або її складових), ІТ-аутсорсинг (розробка, впровадження і супровід інформаційних систем), аутсорсинг управління знаннями (аналітична обробка даних, формування та управління базами знань)¹.

Аутстафінг – це виведення працівників зі штату роботодавця-користувача і оформлення їх у штат іншого роботодавця (провайдера), при цьому працівники залишаються працювати на попередньому робочому місці і виконувати попередні обов'язки, а обов'язки роботодавця стосовно них виконує вже провайдер. Провайдерами при аутстафінгу є приватні агентства зайнятості, кадрові агентства. Юридично це виглядає так.

Між працівником та агентством зайнятості укладається трудовий договір, виникають трудові відносини, в яких агентство є формальним роботодавцем працівника. Працівник направляється виконувати обов'язки до фактичного роботодавця, трудові відносини між ними не виникають, а прийняття на роботу, звільнення, виплату заробітної плати, вирахування та сплату податків здійснює агентство зайнятості. Між приватним агентством зайнятості та фактичним роботодавцем укладається цивільно-правовий договір про надання послуг.

Лізинг персоналу – вид запозиченої праці, за якого працівники відповідної кваліфікації та профілю тимчасово залучаються до виконання певних видів завдань (проектів) іншої компанії (фактичного роботодавця).

Згідно з проведеними дослідженнями в Україні частіше на аутсорсинг передають: ІТ-послуги (40,5%), логістику (35,1%), ресурсне забезпечення виробничих процесів (27%), маркетингові послуги (21,6%), рекрутмент (18,9%), бухгалтерський облік (13,5%), розрахунок заробітних плат (13,5%), обробку й систематизацію інформації (8,1%), аутсорсинг медичних представників (8,1%), облік кадрів та кадровий супровід (5,4%), адміністративні функції (2,7%)².

¹ Новак, И. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контрстратегии профсоюзов [Електронний ресурс] / Б. Оверковський, И. Новак. – 22 с. – Режим доступу: <http://www.fes.kiev.ua>. – Заголовок з екрана. – С. 3.

² Україна: Аналіз востребованности и оценка качества услуг аутсорсинга [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrd.com.ua/index.php/news/626-2012-09-03-12-07-04>. – Заголовок з екрана.

Співвідношення використання видів запозиченої праці в Україні можна простежити за такими даними. Найбільш затребуваними є послуги з надання тимчасового персоналу для короткострокових проектів – 48,4%, послуги з надання персоналу на довгострокові проекти посідають 35,5%, послуги з аутстафінгу – 29%, а послуги з аутсорсингу – 12,9%¹.

Незважаючи на швидке розповсюдження запозиченої праці, в Україні немає узгодженості поглядів соціально-трудова суб'єктів на цю проблему. Якщо роботодавці сприймають запозичену працю позитивно, то профспілки бачать у ній загрозу трудовим правам працівників. Що стосується самих працівників, то для них залучена праця часто залишається єдиним можливим виходом у ситуації браку коштів та необхідності забезпечувати сім'ю.

Для підприємств залучення працівників пояснюється такими перевагами:

1) використання робочої сили на умовах запозичення дозволяє підприємствам швидко замінювати працівників, які відсутні з тих чи інших причин (відпустки, відрядження, хвороба тощо);

2) запозичення дозволяє мати потрібну кількість працівників для оперативного виконання виробничих завдань (термінових, непередбачуваних, пов'язаних із сезонністю тощо);

3) така форма залучення до роботи дає змогу гнучко змінювати кількісний і якісний склад працівників за різких коливань економічної кон'юнктури, наприклад, пік продажу товарів, обслуговування міжнародних спортивних змагань, форумів, фестивалів тощо;

4) запозичення персоналу на умовах, узгоджених з агентством зайнятості, дозволяє не в усіх, але в багатьох випадках оптимізувати витрати на персонал²;

5) оскільки залучені працівники не оформлюються до штату, можна досягти більш високих показників праці – підвищити її продуктивність шляхом виведення працівників зі штату;

6) роботодавець не обтяжений обов'язком сплачувати соціальні внески за працівника до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

¹ Україна: Аналіз востребованности и оценка качества услуг аутсорсинга [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrd.com.ua/index.php/news/626-2012-09-03-12-07-04>. – Заголовок з екрана.

² Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики [Текст] : кол. моногр. / ред.-координатор М. В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – С. 30.

Профспілки України наголошують (приміром, профспілка металургів і гірників України), що працівники, зайняті на умовах запозиченої праці, мають гірші умови праці, зокрема нижчу заробітну плату, ніж основні працівники. Інші недоліки такі:

1) запозичені працівники позбавлені гарантії постійної зайнятості, оскільки в будь-який момент, незалежно від якості виконаної ними роботи, можуть бути переведені на інше підприємство або звільнені;

2) тимчасовий характер праці позбавляє запозичених працівників багатьох винагород, що пов'язані з тривалістю роботи на одному місці, наприклад, виплат за стаж, соціальне страхування та інше. Такі працівники не отримують лікарняних, допомоги по вагітності та пологах та відпустки по догляду за дитиною. Проведення регулярних медичних оглядів та надання путівок санаторно-курортного лікування теж залишається під питанням;

3) працівник, який фактично відпрацював певний строк на шкідливих і небезпечних роботах, втрачає право на пільгову пенсію, адже юридично він оформлений у штаті кадрового агентства, де немає шкідливих умов праці;

4) запозичені працівники не мають права вступити до профспілки, не беруть участі в колективному регулюванні трудових відносин на підприємстві. Вони позбавлені права на колективний захист своїх трудових прав¹.

Головною проблемою запозиченої праці з точки зору профспілок є порушення трудових прав залучених працівників, оскільки норми законодавства про працю, які встановлюють трудові гарантії при прийнятті на роботу та звільненні з неї, не виконуються, а самі працівники не охоплюються системою загальнообов'язкового соціального страхування і втрачають право отримати гідне соціальне забезпечення в разі настання відповідних соціальних ризиків.

До речі, новим Законом України «Про зайнятість населення» вперше зроблено спробу правового закріплення запозиченої праці в національному законодавстві. Зауважимо, що норми Закону прописані таким чином, аби охопити забезпечення персоналу як у формі аутсорсингу, так і формі аутстафінгу.

Так, у ч. 1 ст. 36 Закону йдеться про діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні, та інших

¹ Трошина, Т. Нетипові форми зайнятості: ризики для працівників та необхідність правового регулювання [Електронний ресурс] / Тетяна Трошина. – Режим доступу: http://nspplugansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnjatosti_riziki_dlja_pracivnikiv_ta_neobkhhidnist_ppravovogo_reguljuvannja/1-1-0-20. – Заголовок з екрана.

суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців. При аутстафінгу також здійснюється наймання працівників одним роботодавцем та подальше направлення їх для виконання роботи в іншій компанії, яка виступає фактичним роботодавцем.

Іншим поширеним видом нестандартної зайнятості є телеробота або дистанційна зайнятість. Для неї характерними є дві ознаки: виконання роботи не за місцем розташування роботодавця і застосування при цьому інформаційно-комунікаційних технологій. На думку деяких дослідників, телеробота – це нова організаційна форма надомної праці, що являє собою роботу висококваліфікованих фахівців, які для виконання функціональних обов'язків використовують сучасні інформаційні та телекомунікаційні технології¹. На відміну від телероботи, традиційна надомна праця – переважно ручна праця невисокої кваліфікації з використанням найпростішого обладнання.

За визначенням Конвенції МОП № 177 про надомну працю термін «надомна праця» означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує: 1) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; 2) за винагороду; 3) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень².

За даними досліджень, на сьогодні у світі налічується більше 75 млн телеробітників, із них у США – більше 50 млн, у Європі – більше 20 млн, у Росії – більше 3 млн чоловік, причому їх чисельність постійно зростає³. Масове поширення дистанційної зайнятості зумовило прийняття нормативного акта на рівні Європейського Союзу – Рамкової угоди про телероботу від 16.07.2002 р.

¹ Гаврюшенко, Г. В. Надомна форма організації праці – шлях до підвищення рівня зайнятості осіб з інвалідністю [Текст] / Г. В. Гаврюшенко // Демографія та соціально-економіка. – 2008. – №2. – С. 171.

² Конвенція МОП про надомну працю від 20.06.1996 № 177 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_327. – Заголовок з екрана.

³ Бородин, И. И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) [Текст] / И. И. Бородин // Трудовое право. – 2008. – №5. – С. 13.

В Україні поки що не ведеться статистика чисельності осіб, що працюють дистанційно, але їх кількість досить значна і продовжує зростати.

Наразі телеробота особливо популярна серед тих категорій громадян, які з об'єктивних причин не можуть або не бажають працювати на умовах повної зайнятості. Це студенти, жінки, інваліди, особи, які доглядають за хворим членом сім'ї, тощо.

Аналіз нестандартної зайнятості в Україні та світі доводить необхідність її правового регулювання з метою визначення прав і обов'язків її суб'єктів, а також відповідальності останніх у разі наявності підстав до цього.

Однак в Україні до цього часу бракує правової регламентації нетипової трудової зайнятості. Несвоєчасність законодавчого оформлення економічних досягнень, зокрема нових видів економічної діяльності, призводить до втрати бізнесом можливості працювати у правовому просторі, втрати надходжень до державного бюджету та збільшення частки тіньового сектору економіки. Тому сьогодні нагальним завданням держави повинна бути законодавча підтримка економічних процесів і вчасне на них реагування.

Законодавче визнання окремих видів нестандартної зайнятості (запозичена праця) – це перший крок у вдосконаленні законодавства про працю. У цьому напрямі державі належить здійснити низку заходів для заповнення прогалини правового регулювання нетипової трудової діяльності. Тим більше, дослідження цих процесів в Україні засвідчили їх актуальність і масовість. Зволікання з вирішенням цієї проблеми може посилити напругу в соціально-трудовій сфері та негативно позначитися на ринку праці.

2.8. Правове забезпечення формування кадрового потенціалу як складова інноваційного розвитку

В Україні за період з моменту здобуття нею незалежності по наш час, незважаючи на соціальні, економічні та політичні негаразди, було створено та забезпечується формування кадрового потенціалу держави, зокрема у сфері державної служби, що здійснюється на принципах, що характерні для незалежної, демократичної, соціальної, правової держави. Водночас