

For today in Ukraine is observing the mass movement of population for work to others countries. It is caused by the row of negative internal factors: economic crisis, political instability, low level of life, desire to self-realization and ect. However, statistical information that is given by government organs doesn't represent the real state of situation. Accordingly from the side of government organs of power there isn't the substantial reacting for reduction of negative consequences. For the time being Ukrainian labor migrants are going to work to Germany, Russia, Czech Republic and other countries, but the major migration stream is directed to Poland. Therefore it is very important to investigate the modern tendencies of migratory streams of Ukrainians to Poland and offer measures for to stay and reduction of exodus of population from Ukraine.

In the article are considered dynamics and methods of employment of Ukrainians to Poland. The structure of migrants is certain of sphere of activity and are educed the most needed professions for Ukrainians by the Polish employers. There are certain the temporal borders of staying migrants in Poland and their reasons of departure: short-term migrants (earnings of money are for opening their own business), long-term migrants (desire to remain to live in other country). The evaluation of influence of modern tendencies of migratory processes is executed not only to the home market of labor but also to Poland. There are exposed the basic factors and negative consequences of external labor migration. On the basis of statistical information and available in Ukraine legal base that regulates migration, reasonable measures are worked out in relation to the improvement of home migratory politics in modern crisis position with the aim of reduction of migratory streams.

For reduction of migratory processes it is necessary to use administrative instruments and provide to work socio-economic mechanism. It is necessary to pay attention to removal and prevention of available causes and effects of labor migration through the improvement of current legislation, introduction of the effective system monitoring of migrants.

migration, labor migration, external labor migration, illegal migration, migration policy

Одержано (Received) 09.12.2018

Прорецензовано (Reviewed) 18.12.2018

Прийнято до друку (Approved) 20.12.2018

УДК 331.5:332.1

JEL Classification: O15, R11, R23

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2018.1\(34\).114-123](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2018.1(34).114-123)

Н.С. Красножон, канд. екон. наук

Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна

Аналіз відповідності кадрового забезпечення регіонів потребам інноваційної економіки

У статті проведено аналіз відповідності кадрового забезпечення регіонів потребам інноваційного розвитку економіки України. Запропоновано складові оцінювання у сферах активізації взаємодії влади, освіти, науки, бізнесу, інноваційної зайнятості, підготовки фахівців інноваційного типу, забезпечення результативності інноваційної діяльності. Проведено інтегральну оцінку стану кадрового забезпечення за регіонами України в умовах інноваційних змін. Визначено напрями поліпшення кадрового забезпечення національної економіки відповідно до потреб інноваційного розвитку.

кадрове забезпечення, інноваційний розвиток, регіон, інноваційна зайнятість, підготовка фахівців, результат інноваційної діяльності

Н.С. Красножон, канд. екон. наук

Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна

Анализ соответствия кадрового обеспечения регионов потребностям инновационной экономики

В статье проведен анализ соответствия кадрового обеспечения регионов потребностям инновационного развития экономики Украины. Предложены составляющие оценки в сферах активизации взаимодействия власти, образования, науки, бизнеса, инновационной занятости, подготовки специалистов инновационного типа, обеспечения результативности инновационной деятельности. Осуществлена интегральная оценка состояния кадрового обеспечения по регионам Украины в условиях инновационных изменений. Определены направления улучшения кадрового обеспечения национальной экономики в соответствии с потребностями инновационного развития.

кадровое обеспечение, инновационное развитие, регион, инновационная занятость, подготовка специалистов, результат инновационной деятельности

Постановка проблеми та її актуальність. Як свідчить світовий досвід, саме активізація використання інновацій регіонами країни дозволяє досягти високої технологічної незалежності компаній, забезпечує зростання їх ефективності і конкурентоспроможності, що сприяє економічному розвитку як на регіональному, так і на національному рівні та дозволяє досягти істотного підвищення доходів і якості життя населення [4]. При цьому спроможність територій забезпечувати високі темпи інноваційного розвитку залежить від наявності кадрів інноваційного типу, які складають ядро кадрового потенціалу інноваційно-орієнтованого підприємства.

Сучасна економіка вимагає не простого збільшення кількості освічених працівників, а фахівців якісно нового типу, не вузьких фахівців, а таких, що володіють фундаментальними знаннями, інноваційним типом мислення, здатні ефективно використовувати нові інформаційні технології, готові до роботи в колективі [10].

Цілком слушним є твердження, що за сучасних умов знання стають вирішальними і перетворюються на джерело багатства, яке можна накопичувати і застосовувати як головний фактор інноваційного розвитку та конкурентоспроможності країни та її регіонів [14].

Таким чином, на перший план виступають проблеми не тільки забезпечення відповідності кількісних кадрових потреб територій у розрізі професій і спеціальностей (хоча в умовах стрімкого погіршення демографічної і міграційної ситуації в державі і їх значущість суттєво зростає), але й принципової зміни підходи до забезпечення якості кадрового потенціалу та його здатності до ефективної праці в умовах інноваційних змін в економіці, технологіях, суспільних процесах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні та практично-прикладні аспекти забезпечення кадрових потреб в умовах інноваційного розвитку національної економіки досліджують такі вітчизняні вчені, як: О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук [1], І.Л. Жук [2], В.С. Загорський [3], Н.С. Куцай [4], А.О. Левченко [5], О.М. Левченко, О.В. Ткачук, І.О. Царенко [6], Н. Рудь [8], М.В. Семикіна [9], Л.В. Синиця, К.М. Буряк [10], О.І. Трохимець [11], Г.О. Холодний [13], О.В. Сторожук, О.В. Заярнюк [14] та ін.

Зокрема, О.А. Грішнова та Г.Ю. Міщук досліджують сутність, види, особливості реалізації соціальних інновацій у трудовій сфері [1]. І.Л. Жук вивчає новітні тенденції розвитку видів та форм інноваційної зайнятості [2]. Предметом досліджень Н.С. Куцай є сучасний стан, проблеми та перспективи кадрового забезпечення інноваційного розвитку регіону [4]. А.О. Левченко визначає стан і тенденції розвитку людських ресурсів в Україні у вимірі міжнародних порівнянь [5]. Автори досліджень [6] та [14] акцентують увагу на питаннях кадрового забезпечення розвитку інноваційно-інтегрованих структур в Україні. Н. Рудь характеризує концептуальні основи кадрового забезпечення інноваційних процесів у регіонах [8]. М.В. Семикіна досліджує соціально-економічні перешкоди на шляху підвищення якості трудових ресурсів регіону [9]. Л.В. Синиця та К.М. Буряк зосереджують увагу на вивченні передумов моделювання кадрового забезпечення інноваційного розвитку підприємств [10].

Проведений аналіз свідчить, що, незважаючи на значну увагу з боку вітчизняних дослідників до різних аспектів кадрового забезпечення національної економіки, подальших наукових досліджень потребують питання комплексного оцінювання стану кадрового забезпечення у розрізі територій, виявлення регіональних асиметрій та пошуку шляхів їх подолання в умовах інноваційного розвитку.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз відповідності кадрового забезпечення регіонів потребам інноваційної економіки та обґрунтування напрямів розвитку кадрового потенціалу для інноваційно-інтегрованих структур.

Виклад основного матеріалу. Основними етапами проведення аналізу є визначення його мети, основних складових та конкретних показників оцінювання, обрання методу оцінки, безпосереднє здійснення оцінювання, формулювання висновків та рекомендацій щодо поліпшення стану досліджуваного явища чи процесу.

За сучасних умов вважаємо за доцільне виокремити чотири основні складові відповідності кадрового забезпечення регіонів потребам інноваційного розвитку економіки (рис. 1). Зважаючи на наявність вітчизняної статистичної бази, безпосередньому кількісному виміру підлягають три з них: сфера підготовки фахівців інноваційного типу, сфера інноваційної зайнятості та сфера забезпечення результативності інноваційної діяльності.

Реалізація науково-освітніх програм підготовки кадрів для науково-інноваційної сфери забезпечить інтеграцію різних ресурсів, залучення представників реального сектора економіки в якості експертів і консультантів у розробку програм та їх реалізацію, що дозволить: сформуванати ринок освітніх послуг із підготовки фахівців за пріоритетними напрямками розвитку економіки регіону; вирішити проблеми підготовки та перепідготовки кадрів для підприємств регіону та сусідніх регіонів; створити систему кадрового супроводу розвитку науково-інноваційної сфери регіону [8].

До складових оцінювання рівня компетентностей фахівців інноваційного типу можна віднести: змістовно-професійну компоненту (визначення ступеня володіння навичками щодо оцінювання обсягу опанованих знань, умінь, ступеню успішності використання професійних знань, умінь); мотиваційно-ціннісну компоненту (дослідження сформованості відповідних якостей, таких як фіксація прояву ініціативності, активності, власної думки, залучення додаткової інформації, а також рівня мотивації, дотримання відповідних правил поведінки); рефлексивну компоненту (оцінка особистості та рівня реалізації певної поведінки, виконання дій, спілкування і взаємодії з колегами, керівництвом підприємства) [13].

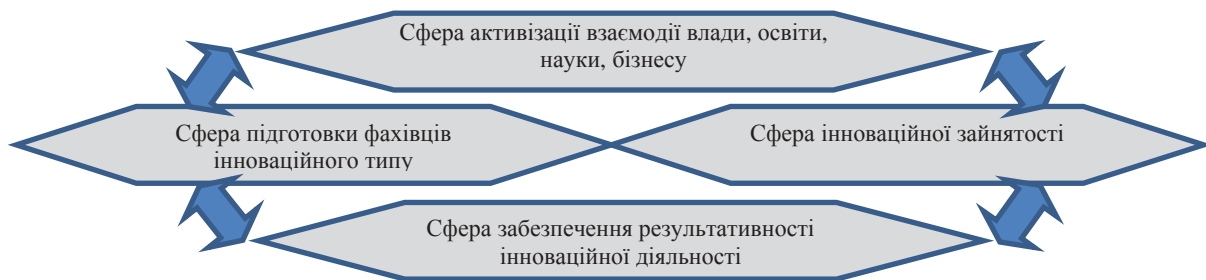


Рисунок 1 – Складові оцінювання відповідності кадрового забезпечення регіонів потребам інноваційного розвитку економіки в Україні

Джерело: складено автором

Базуючись на міжнародній та вітчизняній методології статистичних досліджень, проведемо аналіз ключових показників кадрового забезпечення регіонів відповідно до потреб інноваційного розвитку економіки України за такими показниками:

P_1 – чисельність студентів закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення;

P_2 – чисельність аспірантів та докторантів на 100 тис. осіб наявного населення;

P_3 – кількість виконавців наукових досліджень і розробок у розрахунку на 1000 осіб зайнятого населення у віці 15-70 років;

P_4 – питома вага працюючих на інноваційно активних підприємствах, %;

P_5 – рівень інноваційної активності підприємств промисловості, %;

P_6 – обсяг реалізованої інноваційної продукції, % до обсягу реалізації;

P_7 – сумарний індекс інновацій, %.

За першим з наведених показників регіони України у 2017 році характеризувалися наступним рейтингом (рис. 2).

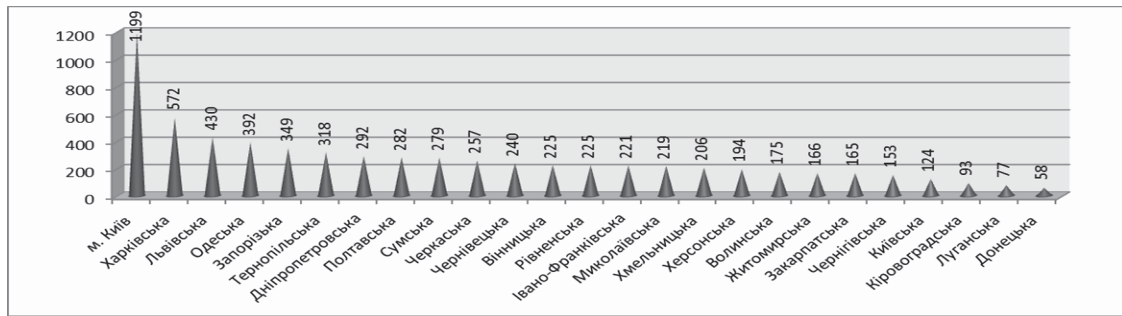


Рисунок 2 – Рейтинг регіонів України за чисельністю студентів закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, 2017 рік

Джерело: побудовано і розраховано автором за даними [11, с. 30, 129]

На першому місці знаходилося м. Київ із чисельністю студентів закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення у кількості 1199 осіб, на останньому – Донецька обл. (58 осіб). Тобто різниця між максимальним і мінімальним значеннями склала понад 20 разів.

Стосовно чисельності аспірантів та докторантів на 100 тис. осіб наявного населення у 2017 році (рис. 3), лідером також є м. Київ (335 осіб), тоді як у 19 регіонах із 25 цей показник не перевищував 50 осіб.

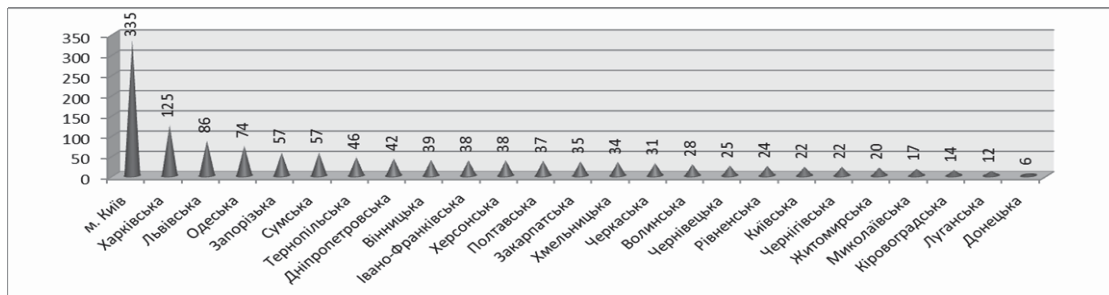


Рисунок 3 – Рейтинг регіонів України за чисельністю аспірантів та докторантів на 100 тис. осіб наявного населення, 2017 рік

Джерело: побудовано і розраховано автором за даними [11, с. 30; 7, с. 19, 25]

Кількість виконавців наукових досліджень і розробок у розрахунку на 1000 осіб зайнятого населення у віці 15-70 років (за даними Євростату у 2015 році) в Україні складала 7,5 осіб, тоді як у Польщі і Болгарії – по 10,0 осіб, у Словаччині – 12,0 осіб, в Естонії – 16,1 осіб, в Литві – 16,7 осіб, в Угорщині – 13,5 осіб, в Іспанії – 19,1 осіб, у Чехії – 20,3 осіб, у Словенії – 22,9 осіб, в Німеччині – 23,4 осіб [11, с. 76].

Розрахований аналогічний показник за регіонами України у 2017 році свідчить, що у 2017 році значення по Україні в цілому знизилася до 6,06 осіб. При цьому спостерігається суттєва диференціація за регіонами – від 32,23 особи у м. Києві до 0,3 особи у Донецькій області. Також, тільки три із наявних 25 регіонів мають значення, більше за середньодержавне (м. Київ, Харківська та Дніпропетровська області), а 14 територій мають значення менше, ніж дві особи виконавців наукових досліджень і розробок у розрахунку на 1000 осіб зайнятого населення (рис. 4).

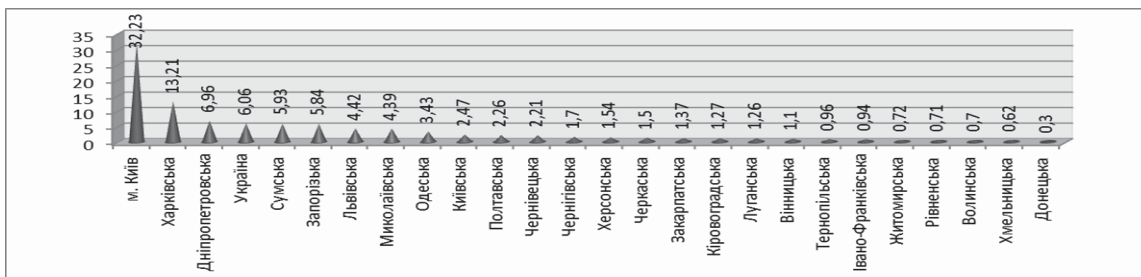


Рисунок 4 – Рейтинг регіонів України за кількістю працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, на 1000 осіб зайнятого населення, 2017 рік

Джерело: побудовано і розраховано автором за даними [11, с. 52; 7, с. 35]

Питома вага працюючих на інноваційно активних підприємствах (рис. 5) коливалася від 58,6% у Запорізькій обл. до 16,9% у Чернівецькій обл.

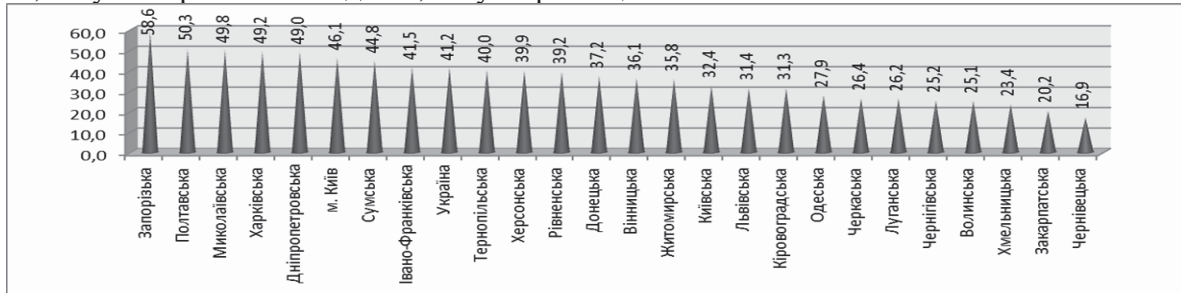


Рисунок 5 – Рейтинг регіонів України за питомою вагою працюючих на інноваційно активних підприємствах у 2014-2016 рр., % до загальної кількості працюючих обстежених підприємств, 2017 рік

Джерело: побудовано автором за даними [7, с. 117]

Найвищий рівень інноваційної активності підприємств промисловості (рис. 6) зафіксовано у Харківській обл. (28,1%), найнижчий – у Хмельницькій обл. (5,7%).

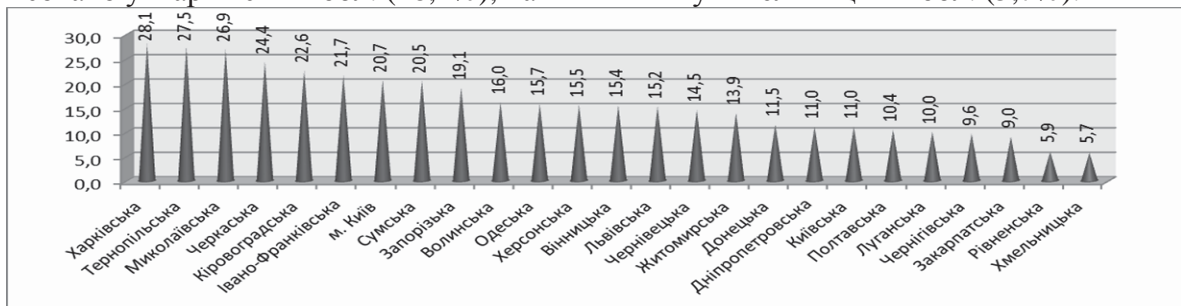


Рисунок 6 – Рейтинг регіонів України за рівнем інноваційної активності підприємств промисловості, %

Джерело: побудовано автором за даними [7, с. 86]

За обсягом реалізованої інноваційної продукції (рис. 7) лідувала Запорізька обл. (2,4%), натомість у 15 регіонах країни цей показник був менше 1,0%.

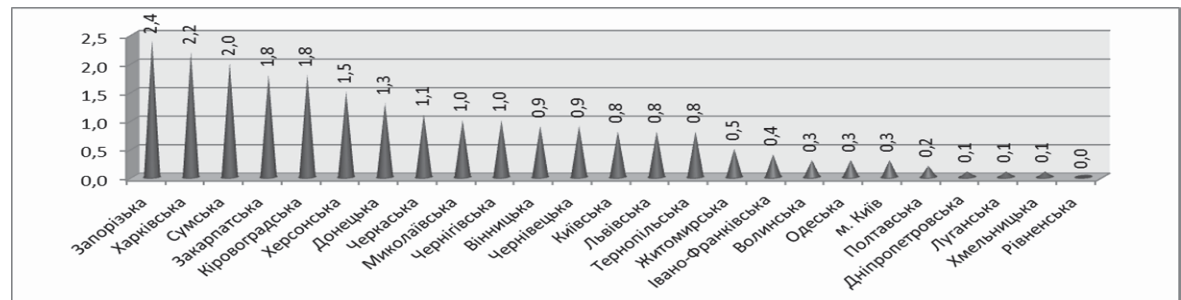


Рисунок 7 – Рейтинг регіонів України за обсягом реалізованої інноваційної продукції, %

Джерело: побудовано автором за даними [7, с. 102]

За сумарним індексом інновацій (рис. 8) перше місце займала Харківська обл. (64,1%), останнє – Чернівецька обл. (10,2%).

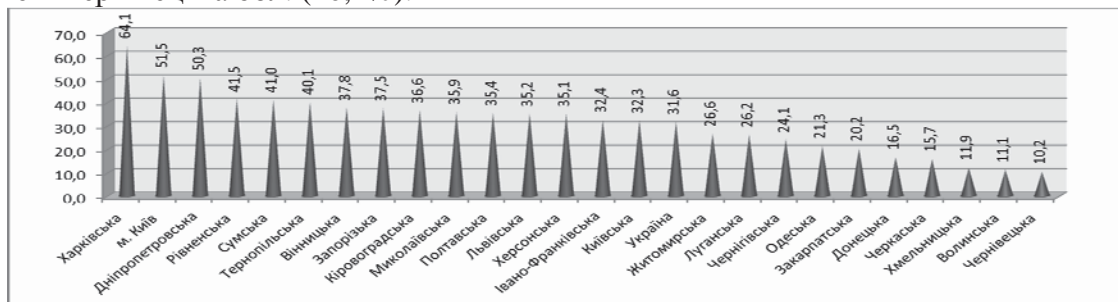


Рисунок 8 – Рейтинг регіонів України за сумарним індексом інновацій (CII) у 2014-2016 рр., %

Джерело: побудовано автором за даними [7, с. 145]

Узагальнення результатів проведеного дослідження проведемо за допомогою методу інтегрального оцінювання, який дозволяє здійснити комплексну оцінку за низкою показників. Слід відзначити, що всі вищенаведені показники можуть бути віднесені до «стимуляторів», однак мають різні одиниці виміру, що зумовлює необхідність їх стандартизації. З цією метою використаємо метод стандартизації ознакових множин на основі відношень (формула 1):

$$z_{ij} = \frac{x_{ij}}{x_i^{\max}}, \quad (1)$$

де z_{ij} – стандартизоване значення i -го показника у j -го об'єкта;

x_{ij} – значення i -го показника у j -го об'єкта;

x_i^{\max} – максимальне значення показника.

Інтегральний показник відповідності кадрового забезпечення потребам інноваційної економіки для кожного з регіонів визначаємо за формулою (2):

$$P_{\text{инт}} = (P_1^{\text{cm}} + P_2^{\text{cm}} + P_3^{\text{cm}} + P_4^{\text{cm}} + P_5^{\text{cm}} + P_6^{\text{cm}} + P_7^{\text{cm}}) / 7, \quad (1)$$

де $P_{\text{инт}}$ – інтегральний індекс для регіону;

$P_1^{\text{cm}} \dots P_7^{\text{cm}}$ – стандартизовані значення для регіону за показниками 1 – 7.

Розрахункові значення інтегрального показника відповідності кадрового забезпечення потребам інноваційної економіки за регіонами України у 2017 р. наведено у табл. 1.

Таблиця 1 – Результати розрахунку інтегрального показника відповідності кадрового забезпечення потребам інноваційної економіки за регіонами України у 2017 р.

Регіони	P_1^{cm}	P_2^{cm}	P_3^{cm}	P_4^{cm}	P_5^{cm}	P_6^{cm}	P_7^{cm}	$P_{\text{инт}}$
Вінницька	0,188	0,116	0,034	0,616	0,548	0,375	0,590	0,352
Волинська	0,146	0,084	0,022	0,428	0,569	0,125	0,173	0,221
Дніпропетровська	0,244	0,125	0,216	0,836	0,391	0,042	0,785	0,377
Донецька	0,048	0,018	0,009	0,635	0,409	0,542	0,257	0,274
Житомирська	0,138	0,060	0,022	0,611	0,495	0,208	0,415	0,278
Закарпатська	0,138	0,104	0,043	0,345	0,320	0,750	0,315	0,288
Запорізька	0,291	0,170	0,181	1,000	0,680	1,000	0,585	0,558
Івано-Франківська	0,184	0,113	0,029	0,708	0,772	0,167	0,505	0,354
Київська	0,103	0,066	0,077	0,553	0,391	0,333	0,504	0,290
Кіровоградська	0,078	0,042	0,039	0,534	0,804	0,750	0,571	0,403
Луганська	0,064	0,036	0,039	0,447	0,356	0,042	0,409	0,199
Львівська	0,359	0,257	0,137	0,536	0,541	0,333	0,549	0,387
Миколаївська	0,183	0,051	0,136	0,850	0,957	0,417	0,560	0,450
Одеська	0,327	0,221	0,106	0,476	0,559	0,125	0,332	0,307
Полтавська	0,235	0,110	0,070	0,858	0,370	0,083	0,552	0,326
Рівненська	0,188	0,072	0,022	0,669	0,210	0,000	0,647	0,258
Сумська	0,233	0,170	0,184	0,765	0,730	0,833	0,640	0,508
Тернопільська	0,265	0,137	0,030	0,683	0,979	0,333	0,626	0,436
Харківська	0,477	0,373	0,410	0,840	1,000	0,917	1,000	0,717
Херсонська	0,162	0,113	0,048	0,681	0,552	0,625	0,548	0,390
Хмельницька	0,172	0,101	0,019	0,399	0,203	0,042	0,186	0,160
Черкаська	0,214	0,093	0,047	0,451	0,868	0,458	0,245	0,339
Чернівецька	0,200	0,075	0,069	0,288	0,516	0,375	0,159	0,240
Чернігівська	0,128	0,066	0,053	0,430	0,342	0,417	0,376	0,259
м. Київ	1,000	1,000	1,000	0,787	0,737	0,125	0,803	0,779

Джерело: розраховано автором

Отже, рейтинг регіонів України за значеннями інтегрального показника відповідності кадрового забезпечення потребам інноваційної економіки має наступний вигляд (рис. 9): лідерами є такі регіони, як м. Київ (0,779), Харківська обл. (0,717), Запорізька обл. (0,558), Сумська обл. (0,508) та Миколаївська обл. (0,450). Водночас, найнижчі значення мали місце у Хмельницькій обл. (0,160), Луганській обл. (0,199), Волинській обл. (0,221).

Отримані значення інтегральних показників за регіонами України можуть слугувати базовою основою під час формування стратегій соціально-економічного розвитку відповідних територій, а також розробки загальнодержавної стратегії розвитку кадрового потенціалу в умовах формування інноваційної моделі економіки.

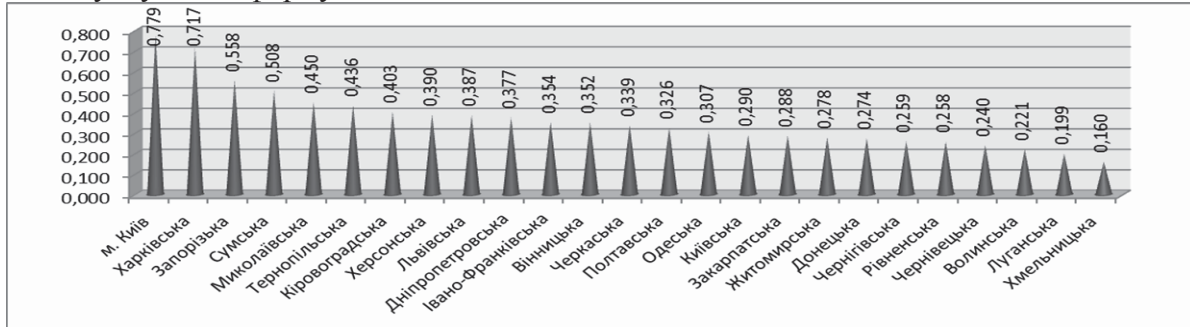


Рисунок 9 – Рейтинг регіонів України за інтегральним показником відповідності кадрового забезпечення потребам інноваційної економіки

Джерело: побудовано автором

В цілому, напрями поліпшення кадрового забезпечення регіонів відповідно до потреб інноваційної економіки можуть бути зведені до наступних (табл. 2):

Таблиця 2 – Напрями поліпшення кадрового забезпечення регіонів відповідно до потреб інноваційної економіки

Сфери застосування	Напрями поліпшення кадрового забезпечення
Сфера підготовки фахівців інноваційного типу	Впровадження освітньо-професійних програм підготовки фахівців у сфері інтелектуальної діяльності та управління інноваціями
	Сприяння закордонному стажуванню викладацького складу закладів вищої освіти з подальшим залученням до проведення навчальних занять і наукових заходів
	Розширення технологій дистанційного навчання в системі навчання й підвищення кваліфікації фахівців
	Забезпечення трансферу освітньо-професійних знань у навчальному процесі
	Зростання інноваційної практично-орієнтованої складової у структурі навчальних планів і програм
	Трансформація змісту професійної підготовки в контексті нових вимог до знань, умінь та навичок персоналу, появи нових професій, поширення дистанційних форм зайнятості
	Активізація та поширення створення бізнес-інкубаторів на базі ЗВО за підтримки крупних компаній, створення, середовища co-working, IT-hub та інші форми підлаштування навчання відповідно до вимог сучасного ринку праці
Сфера інноваційної зайнятості	Сприяння підвищенню зацікавленості працівників в сфері інновацій у результатах своєї праці
	Застосування концептуальних положень менеджменту знань (сприяння трансферу професійних знань, реалізація моделі «потрійної петлі» знань, формалізація «невних» знань)
	Розвиток нових організаційних форм зайнятості та інновацій в її ресурсному забезпеченні
	Використання переваг віртуального середовища дистанційної зайнятості, що передбачає широке застосування інформаційних і комунікаційних технологій, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та у спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компаній

Продовження таблиці 2

Сфера активізації взаємодії влади, освіти, науки, бізнесу	Запровадження практики опитування органів влади й місцевого самоврядування, бізнес-структур щодо актуальних питань, яким слід приділити увагу під час навчання й підвищення кваліфікації фахівців
	Формування системи моніторингу попиту і пропозиції трудових ресурсів на регіональному рівні з можливістю оперативного відстеження на рівні галузей і господарських суб'єктів
	Виявлення пріоритетних напрямів підготовки професійних кадрів на основі реальної потреби господарських суб'єктів і перспектив розвитку регіону
	Удосконалення системи безперервної підготовки кадрів із врахуванням необхідності формування в свідомості молодого покоління культури інноваційного мислення
	Сприяння організації спеціальної системи підготовки кадрів на самих інноваційних підприємствах і галузях економіки (корпоративне навчання)
	Сприяння формуванню на базі закладів вищої освіти потужних дослідницьких центрів
	Забезпечення активного соціального діалогу, спільних заходів з боку представників влади, бізнесу та профспілок у регулюванні доходів, зайнятості, забезпеченні реальної соціальної захищеності
Сфера забезпечення результативності інноваційної діяльності	Створення механізмів формування і стимулювання попиту на інновації
	Удосконалення механізму використання інновацій
	Проведення інвентаризації наявних інноваційних проектів і визначення їх черговості фінансування й упровадження залежно від регіональної зацікавленості
	Підтримка на регіональному рівні формування та розвитку малого і середнього підприємництва, зусилля яких направлені на інноваційну діяльність
	Оптимізація фінансування інноваційних проектів за рахунок коштів місцевих бюджетів
	Розвиток регіональної інноваційної інфраструктури
	Сприяння створенню в регіоні інноваційно-інтегрованих структур різних типів
	Інтеграція національної та регіональних інноваційних систем до глобалізованого світового економічного простору

Джерело: систематизовано та доповнено автором на основі [1; 2; 3; 4; 5; 6; 8; 9; 12].

Реалізація зазначених напрямів поліпшення кадрового забезпечення регіонів відповідно до потреб інноваційної економіки дозволить підвищити ефективність функціонування інноваційно-інтегрованих структур, сприятиме сталому соціально-економічному розвитку територій та держави в цілому.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, аналіз відповідності кадрового забезпечення регіонів потребам інноваційної економіки свідчить про значні територіальні асиметрії. Проведена інтегральна оцінка стану кадрового забезпечення за регіонами України в умовах інноваційних змін за показниками чисельності студентів закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації у розрахунку на 10 тисяч осіб наявного населення, чисельності аспірантів та докторантів на 100 тисяч осіб наявного населення, кількості виконавців наукових досліджень і розробок у розрахунку на 1000 осіб зайнятого населення у віці 15-70 років, питомої ваги працюючих на інноваційно активних підприємствах, рівня інноваційної активності підприємств промисловості, обсягу реалізованої інноваційної продукції та сумарного індексу інновацій дозволила визначити регіони з найвищими та найнижчими значеннями. Так, регіонами-лідерами є м. Київ, Харківська обл., Запорізька обл., Сумська обл. та Миколаївська обл., а найнижчі значення мали місце у Хмельницькій обл., Луганській обл., Волинській обл.

До напрямів поліпшення кадрового забезпечення національної економіки відповідно до потреб інноваційного розвитку слід віднести впровадження освітньо-професійних програм підготовки фахівців у сфері інтелектуальної діяльності та управління інноваціями, забезпечення трансферу освітньо-професійних знань під час організації навчального процесу, формування системи моніторингу попиту і пропозиції трудових ресурсів на регіональному рівні з можливістю оперативного відстеження на рівні галузей і господарських суб'єктів, сприяння формуванню на базі закладів вищої освіти потужних дослідницьких центрів, сприяння підвищенню зацікавленості працівників в сфері інновацій у

результатах своєї праці, сприяння створенню в регіоні інноваційно-інтегрованих структур різних типів тощо.

Перспективи подальших наукових пошуків у даному напрямі полягають у доцільності розробки диференційованих заходів щодо поліпшення кадрового забезпечення для різних регіонів держави відповідно до потреб інноваційного розвитку, реалізації комплексної стратегії розвитку кадрового потенціалу країни, запровадження сучасних підходів до організації підготовки фахівців, спроможних до високопродуктивної праці в умовах інноваційних змін.

Список літератури

1. Грیشнова О.А. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні [Текст] / О.А. Грیشнова, Г.Ю. Міщук // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – №2. – С. 167-178.
2. Жук І.Л. Новітні тенденції розвитку видів та форм інноваційної зайнятості [Текст] / І.Л. Жук // Причорноморські економічні студії. – 2017. – Вип. 23. – С. 149-154.
3. Загорський В.С. Кадрове забезпечення модернізації в Україні системи місцевого та регіонального врядування на основі адаптації європейських моделей [Електронний ресурс] / В.С. Загорський. // Демократичне врядування. – 2013. – Вип. 12. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2013_12_4.
4. Куцай Н.С. Стан, проблеми та перспективи кадрового забезпечення інноваційного розвитку регіону [Текст] / Н.С. Куцай // Економічний простір. – 2017. – №119. – С. 86-94.
5. Левченко А.О. Стан і тенденції розвитку людських ресурсів в Україні у вимірі міжнародних порівнянь [Текст] / А.О. Левченко // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту КНТЕУ. – 2018. – Вип. I-II (69-70). – С. 24-30.
6. Левченко О.М. Соціально-економічні передумови забезпечення національної безпеки в умовах глобалізації [Текст] / О.М. Левченко, О.В. Ткачук, І.О. Царенко // Економіка і регіон. Науковий вісник Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка. – Полтава, 2018. – №1(68). – С. 37-46.
7. Наукова та інноваційна діяльність України у 2017 році. Статистичний збірник [Текст] / Державний комітет статистики України. – К., 2018. – 178 с.
8. Рудь Н. Концептуальні основи кадрового забезпечення інноваційних процесів у регіонах [Текст] / Н. Рудь // Україна: аспекти праці. – 2011. – №8. – С. 44-51.
9. Семикіна М.В. Соціально-економічні перешкоди на шляху підвищення якості трудових ресурсів регіону [Текст] / М.В. Семикіна, М.В. Пустовіт // Бізнес Інформ. – 2012. – №6. – С. 42-47.
10. Синиця Л.В. Передумови моделювання кадрового забезпечення інноваційного розвитку підприємств [Текст] / Л.В. Синиця, К.М. Буряк // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – Вип. 43. – С. 185-188.
11. Статистичний щорічник України за 2017 рік [Текст] / Державний комітет статистики України. – К., 2018. – 572 с.
12. Трохимець О.І. Регулювання конкурентоспроможності вищої освіти України в контексті сучасних тенденцій, зокрема соціального партнерства [Текст] / О.І. Трохимець, О.В. Ткачук // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2018. – № 2. – С. 75-82.
13. Холодний Г.О. Використання компетентнісного підходу в системі кадрового забезпечення товарної інноваційної політики підприємств [Текст] / Г.О. Холодний // Бізнес Інформ. – 2015. – №3. – С. 252-257.
14. Storozhuk, O. Staffing for the Innovative-Integrated Structures [Text] / O. Storozhuk, O. Zaiarniuk // Бізнес Інформ. – 2017. – №9. – С. 80-86.

References

1. Hrishnova, O.A., & Mishchuk, H.Yu. (2013). Sotsialni innovatsii u trudovii sferi: sutnist, vydy, osoblyvosti realizatsii v Ukraini [Social innovations in the labor sphere: essence, types, peculiarities of realization in Ukraine]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and social economics*, 2, 167-178 [in Ukrainian].
2. Zhuk, I.L. (2017). Novitni tendentsii rozvytku vydiv ta form innovatsiinoi zainiatosti [Recent trends in the development of types and forms of innovative employment]. *Prychornomorski ekonomichni studii – Prychornomorsk Economic Studies*, 23, 149-154 [in Ukrainian].
3. Zahorskyi, V.S. (2013). Kadrove zabezpechennia modernizatsii v Ukraini systemy mistsevoho ta rehionalnoho vriaduvannia na osnovi adaptatsii yevropeiskykh modelei [Personnel provision of modernization of local and regional government in Ukraine on the basis of adaptation of European models]. *Demokratychnе vriaduvannia – Democratic Governance*, 12. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2013_12_4 [in Ukrainian].
4. Kutsai, N.S. (2017). Stan, problemy ta perspektyvy kadrovoho zabezpechennia innovatsiinoho rozvytku rehionu [Status, problems and perspectives of staffing of innovation development of the region]. *Ekonomichnyi prostir – Economic space*, 119, 86-94 [in Ukrainian].

5. Levchenko, A.O. (2018). Stan i tendentsii rozvytku liudskykh resursiv v Ukraini u vymiri mizhnarodnykh porivnian [Status and trends of human resources development in Ukraine in the dimension of international comparisons]. *Visnyk Chernivets'koho torhovelno-ekonomichnoho instytutu KNTEU – Bulletin of the Chernivtsi Trade and Economic Institute of KNTEU, I-II (69-70)*, 24-30 [in Ukrainian].
6. Levchenko, O.M., Tkachuk, O.V., & Tsarenko, I.O. (2018). Sotsialno-ekonomichni peredumovy zabezpechennia natsionalnoi bezpeky v umovakh hlobalizatsii [Socio-economic prerequisites for ensuring national security in the conditions of globalization]. *Ekonomika i rehion. Naukovyi visnyk Poltavskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu imeni Yurii Kondratiuka – Economy and region. Scientific herald of Yuri Kondratyuk Poltava National Technical University, Poltava, 1(68)*, 37-46 [in Ukrainian].
7. Naukova ta innovatsiina diialnist Ukrainy. Statystychnyi zbirnyk [Scientific and innovation activity of Ukraine. Statistical Collection]. (2018). *Derzhavnyi komitet statystyky Ukrainy*. Kyiv [in Ukrainian].
8. Rud, N. (2011). Kontseptualni osnovy kadrovoho zabezpechennia innovatsiinykh protsesiv u rehionakh [Conceptual bases of staffing of innovative processes in the regions]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of labor*, 8, 44-51 [in Ukrainian].
9. Semykina, M.V., & Pustovit, M.V. (2012). Sotsialno-ekonomichni pereshkody na shliakhu pidvyshchennia yakosti trudoresursnoho zabezpechennia rehionu [Socio-economic obstacles to improving the quality of labor supply of the region]. *Biznes Inform – Business Inform*, 6, 42-47 [in Ukrainian].
10. Synytsia, L.V., & Buriak, K.M. (2013). Peredumovy modeliuвання kadrovoho zabezpechennia innovatsiinoho rozvytku pidpriemstv [Prerequisites for modeling personnel support for innovative enterprise development]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti – Bulletin of the Economy of Transport and Industry*, 43, 185-188 [in Ukrainian].
11. Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy [Statistical Yearbook of Ukraine]. (2018). *Derzhavnyi komitet statystyky Ukrainy – State Statistics Committee of Ukraine*. Kyiv [in Ukrainian].
12. Trokhymets, O.I., & Tkachuk, O.V. (2018). Rehuliuвання konkurentospromozhnosti vyshchoi osvity Ukrainy v konteksti suchasnykh tendentsii, zokrema sotsialnoho partnerstva [Regulating the competitiveness of higher education in Ukraine in the context of current trends, in particular social partnership]. *Derzhava ta rehiony. Serii: Ekonomika ta pidpriemnytstvo – State and Regions. Series: Economics and Business*, 2, 75-82 [in Ukrainian].
13. Kholodnyi, H.O. (2015). Vykorystannia kompetentnisnoho pidkhodu v systemi kadrovoho zabezpechennia tovarnoi innovatsiinoi polityky pidpriemstv [Use of a competent approach in the personnel supply system of commodity innovation policy of enterprises]. *Biznes Inform – Business Inform*, 3, 252-257 [in Ukrainian].
14. Storozhuk, O., & Zaiarniuk, O. (2017). Staffing for the Innovative-Integrated Structures. *Biznes Inform – Business Inform*, 9, 80-86 [in English].

Nataliia Krasnojon, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)
Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

Analysis of the Compliance of the Regions' Staffing to the Needs of the Innovative Economy

In the article the analysis of the compliance of the regions' staffing to the needs of the innovative development of the economy in Ukraine is conducted. The components of evaluation in the spheres of activation of the interaction of power, education, science, business, innovative employment, training of the innovative type of specialists, ensuring the effectiveness of innovation activity are offered.

An integral evaluation of the status of the regions' staffing of Ukraine in the conditions of innovative changes was conducted by the indicator of the number of students of the higher education institutions of III-IV accreditation levels, calculated per 10 thousand persons of the existing population, the number of the postgraduate students and doctoral students per 100 thousand persons of the existing population, the number of performers of scientific research and development per 1000 persons of the employed population, aged of 15-70, the share of employees, are employed at the innovative enterprises, the level of innovation activity of the industrial enterprises, the volume of sales of the innovative products and the total innovation index.

The directions of improvement of staffing of the national economy according to the needs of the innovative development are developed. To such directions are assigned the implementation of educational and professional training programs in the field of intellectual activity and innovation management, the provision of transfer of the educational and professional knowledge during the organization of the educational process, the forming of a system for the monitoring of the demand and supply of labor resources at the regional level with the possibility of the operational monitoring at the industry's level and economic entities, identification of the priority directions of training of professional personnel on the basis of the real needs of economic entities and the prospects of the region's development, promotion to the forming of the powerful research centers on the basis of higher education institutions, promotion to the increasing of employees' interest in the field of innovation in the results of their work, promotion to the creation in the region of innovative-integrated structures of different types, etc.

staffing, innovation development, region, innovative employment, training of specialists, result of innovation activity

Одержано (Received) 14.11.2018

Прорецензовано (Reviewed) 15.12.2018

Прийнято до друку (Approved) 20.12.2018