

4. Друкер П. Як забезпечити успіх у бізнесі: новаторство і підприємництво / пер. з англ. В. С. Гуля. – К. : Україна, 1994. – 319 с.
5. Макаров В. Л. Экономика знаний: уроки для России // Вестник РАН. – 2003. – Т. 73 – № 5. – С. 450-456.
6. Философский словарь / под ред. М. М. Розенталя. – Изд. 3-е. – М. : Политиздат, 1972. – 496 с.

Седляр М. О. Взаимосвязь знаний и инноваций в современной экономике.

В статье рассматривается, каким образом происходит трансформация общественных знаний в инновации. Данный процесс рассматривается с двух позиций: в узком и широком смысле. Определены условия, при которых знания трансформируются в инновации.

Ключевые слова: *знания, инновации, экономическое развитие, инновации, основанные на знаниях.*

Sedlyar M. O. Interaction of knowledge and innovation in modern economy.

The article considers how the transformation is public knowledge in innovation. This process is considered from two perspectives: the narrow and broad sense. There are conditions under which knowledge transformed into innovations.

Keywords: *knowledge, innovation, economic development, knowledge-based innovation*

Твердомед Г. М.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова

ВПЛИВ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ НА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

У поданій статті розглянуто трудову міграцію з точки зору її впливу на соціально-економічний розвиток країни. Виявлено та охарактеризовано позитивні та негативні наслідки міграції висококваліфікованої робочої сили.

Ключові слова: *інноваційний розвиток, людський капітал, робоча сила, еміграція, імміграція, міграція, висококваліфіковані кадри.*

Проблемність нинішньої ситуації в Україні полягає в тому, що висококваліфіковані вітчизняні кадри дедалі частіше залишають країну у пошуках кращого життя, а це в свою чергу негативно впливає на інноваційний розвиток економіки України.

Вагомий внесок у дослідження теорії і практики міжнародної трудової міграції, нормативно-правових аспектів регулювання міграційних процесів в умовах перехідної економіки зробили провідні вітчизняні вчені Д. Богиня, В. Будкін, О. Власюк, В. Геєць, М. Долішній, І. Кравченко, Е. Лібанова, О. Малиновська, С. Пирожков, А. Поручник, А. Румянцев, Л. Семів, С. Сіденко, А. Філіпенко, О. Хомра. Серед зарубіжних вчених, які присвятили свої наукові праці проблемам міжнародної трудової міграції, слід виокремити таких науковців, як Р. Адамс, Г. Бекер, Г. Брюкер, А. Вертуріні, В. Лопез, П. Мартін, А. Реджістер, П. Сталкер, О. Старк, Дж. Тейлор, Г. Фаїні, К. Хансен, А. Шарп. Активно працюють над дослідженням теоретичних і практичних аспектів міжнародної міграції робочої сили в пострадянських країнах російські вчені С. Глінкіна, В. Івантер, А. Кіреєв, Н. Кулікова, Л. Максаков,

Г. Овчінников, С. Панарін, К. Семьонов.

Цілі статті полягають у визначенні аспектів впливу міграції висококваліфікованої робочої сили на інноваційний розвиток економіки України.

Сучасні міжнародні економічні відносини нерозривно пов'язані з такими поняттями, як міграція, імміграція, еміграція, рееміграція населення. Міжнародна (зовнішня) міграція існує в різних формах: трудової, сімейної, туристичної тощо. Провідна роль у міжнародних економічних відносинах належить трудовій міграції, так званій міжнародній міграції робочої сили.

Міжнародна міграція робочої сили посилюється в умовах формування економічних зв'язків у світовому господарстві. Під цим поняттям в економічній науці розуміють переміщення найманих працівників через кордони в пошуках роботи. Це стихійний процес розподілу трудових ресурсів між національними ланками світового господарства. Економічною основою його є відчуження безпосередніх виробників від засобів виробництва, взаємозв'язаність країн та нерівномірність їх соціально-економічного розвитку [1, с. 24].

В результаті міграції робочої сили сформувався світовий ринок праці, пропозиція робочої сили на якому залежить від ситуації на внутрішніх ринках праці країн – експортерів і країн – імпортерів робочої сили.

Ринок робочої сили виконує такі функції:

а) здійснює остаточне визначення вартості робочої сили, впливає на відхилення ціни на цей специфічний товар від вартості (залежно від співвідношення попиту і пропозиції);

б) регулює попит і пропозицію робочої сили;

в) зводить продавців робочої сили з її покупцями;

г) забезпечує конкуренцію між найманими працівниками, спонукаючи їх до підвищення свого загальноосвітнього і кваліфікаційно-професійного рівня, одночасно знижуючи ціну робочої сили;

д) забезпечує конкуренцію між підприємцями, спонукаючи їх підвищувати якість умов праці та рівень часткової оплати праці;

е) сприяє зростанню збалансованості між трудовими ресурсами і робочими місцями, досягненню ефективної зайнятості;

є) прискорює міграційні процеси в національному та інтернаціональному масштабах, вирівнює умови відтворення робочої сили;

ж) сприяє виявленню шляхів та розробці заходів соціального захисту робочої сили.

Сучасний світовий ринок праці, що є складовою ринку робочої сили, характеризують три основні моделі трудових відносин: європейська, англо-саксонська і китайська. Вони відображають характер соціально-трудова відносин у різних країнах світу.

Для європейської (континентальної) моделі характерний високий рівень правової захищеності працівника, жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць, регіонально-галузеве регулювання рівня оплати праці та її диференціації.

Англо-саксонська модель характеризується свободою роботодавця у відносинах

найму і звільнення, перевагою колективно-договірного регулювання на рівні підприємства і фірми, що сприяє динамічним змінам на ринку праці, чутливому реагуванню на потребу зміни кількості робочих місць.

Китайська модель поєднує жорстке регулювання трудових відносин у державному секторі з повною відсутністю правового регулювання у приватному секторі.

Ці моделі значною мірою відображають ситуацію, що склалася на ринках робочої сили у різних регіонах світу, а їхні відмінності обумовлюють розміри та легальність міграційних процесів.

Маючи давню історію, міжнародна трудова міграція на сучасному етапі набула певних особливостей, найсуттєвішими з яких є:

- зростання масштабів міграції;
- збільшення питомої ваги мігрантів у загальній кількості працездатного населення країн;
- розширення еміграції з країн Східної Європи та країн, що утворилися на території экс-СРСР;
- формування нових центрів залучення робочої сили;
- зростання нелегальної імміграції;
- посилення “відпливу інтелекту”;
- ротаційний характер міграції.

На початок 90-х років у світі нараховувалося понад 25 млн. працівників-мігрантів, що становило близько 1% усіх трудових ресурсів. Причому зростання кількості іммігрантів триває, незважаючи на заходи багатьох країн з обмеження міграції [2, с. 79].

Розширення міграції спричинило появу в країнах імміграції двох ринків праці – для робітників – громадян даної країни та для іноземних робітників. Другий з цих ринків формується значною мірою за рахунок нелегальної міграції [2, с. 82]. Проте, незважаючи на всі зусилля, заборонити нелегальну міграцію повністю не вдалося жодній з країн. Нелегальні іммігранти використовуються на низькооплачуваних роботах та на роботах зі шкідливими умовами праці без соціального захисту, що суперечить національним законодавствам та міжнародним конвенціям. В більшості розвинутих країнах Заходу вже склалося коло професій, які характерні лише для мігрантів (вантажники, робітники на конвеєрах, прибиральниці тощо). Для місцевого населення ці спеціальності непрестижні навіть в умовах високого безробіття.

Основними постачальниками робочої сили на світовий ринок є слаборозвинені в економічному відношенні країни. Відсутність роботи, зубожіння змушують населення цих країн мігрувати у пошуках роботи в розвиненіші країни. Причинами міграції також можуть бути національні, релігійні, воєнні, політичні та інші чинники [3, с. 15].

Однією з найважливіших особливостей сучасного стану міжнародної міграції є “відплив інтелекту”, тобто безповоротна або довготривала еміграція вчених і висококваліфікованих спеціалістів. Основними причинами цього процесу в більшості країн є:

- постійне зниження соціального статусу вченого та спеціаліста;
- те, що результати роботи вчених та спеціалістів часто не знаходять своєї

остаточної реалізації;

- бажання покращити своє матеріальне становище;
- більша можливість за кордоном реалізувати свої знання та досвід;
- національна та релігійна нетерпимість;
- зростання безробіття в країні, навіть серед висококваліфікованих спеціалістів.

Нестабільна економічна ситуація в країні, а також вигідні умови найму висококваліфікованих спеціалістів за кордоном сприяють збільшенню масштабів еміграції.

“Відплив інтелекту” із країни традиційно вважають загрозою економічному розвитку. Водночас, потенційні вигоди від еміграції кадрів не враховуються. Висока якість людського капіталу – необхідна умова економічного зростання. Тому виїзд кваліфікованої робочої сили за кордон традиційно вважають великою проблемою країн, що розвиваються, які програють у конкуренції за кадри більш розвиненим країнам. Водночас, за умов глобалізації з’являється новий погляд на проблему “відпливу інтелекту”. Існує думка, що еміграція кваліфікованих кадрів дає можливість країнам-донорам здобути істотні переваги. У сучасному світі країна може розвиватися як за рахунок внутрішнього людського капіталу, так і за рахунок використання власних людських ресурсів за кордоном [1].

Сучасну економічну науку турбує питання можливості економіки України отримати вигоди від еміграції талантів. Також відкритим залишається питання про необхідність країни стимулювати еміграцію та підвищувати ефективність взаємодії зі співвітчизниками в інших країнах, або ж сфокусуватися на утриманні талановитих людей у країні.

Дійсно, одного разу емігрувавши, фахівці можуть повернутися до країни з новими навичками, знаннями та ресурсами. Професіонали високої кваліфікації, емігрувавши у більш розвинені країни, надалі сприяють припливу на батьківщину інвестицій, технологій, ідей і більш ефективних стандартів впровадження бізнесу. Виїзд за кордон дає можливість талановитим людям знайти краще застосування своїм здібностям, а також акумулювати фінансові ресурси й напрацювати ділові зв’язки, яких вони навряд чи змогли би набути на батьківщині. Таким чином, повернувшись, вони можуть принести набагато більше користі Україні, а державі набагато менше доведеться витратити коштів на створення необхідних умов для розвитку талантів усередині країни [2, с. 83]. Крім того, тимчасовий виїзд студентів і вчених для участі у дослідженнях та проектах підвищує кваліфікацію вітчизняних дослідників і сприяє інтеграції України до світового науково-технічного й освітнього співтовариства. Частина емігрантів отримує за кордоном освіту, професійну підготовку, досвід роботи. Спостерігається зростання рівня кваліфікації робітників, які виїжджають в інші країни з метою працевлаштування, оскільки за кордоном мігранти залучаються до передових технологій, стандартів трудової дисципліни і організації виробництва. Але такий позитив не завжди відчутний, тому що трудові мігранти з України, це найчастіше, освічені люди, з вищою освітою, які виконують за кордоном далеко не престижну, але більш високооплачувану роботу, ніж роботу за фахом у себе на батьківщині. У такому випадку відбувається їх повна дискваліфікація.

Також слід зазначити, що емігранти просують вітчизняні товари та послуги на

світовому ринку, підвищують імідж країни. Емігранти сприяють просуванню вітчизняних товарів і послуг на світовому ринку. Зберігши ділові зв'язки на батьківщині й отримавши доступ до ресурсів закордонних ринків, емігранти, їхні контакти та репутація, стають ланкою між вітчизняними виробниками й закордонними споживачами. Для прикладу: індійці, які працюють у Кремнієвій долині, істотно сприяли проникненню індійських ІТ-компаній на американський ринок.

Слід згадати і про те, що можливість еміграції стимулює бажання отримати гарну освіту, а роботодавців змушує поліпшувати умови праці. Можливість еміграції стимулює розвиток вітчизняного ринку праці, спонукає українців отримувати конкурентоспроможну освіту з метою знайти роботу за кордоном. У результаті, не всі з них виїдуть, частина залишиться в країні, поповнивши економіку й науку висококласними фахівцями. З іншого боку, в умовах “відпливу інтелекту” роботодавці змушені постійно розвиватися й поліпшувати умови праці для залучення й утримання співробітників [4].

Проте, не можна заперечити, що “відплив інтелекту” призводить до деградації людського капіталу й економіки країни. Еміграція фахівців високого класу призводить до вимивання людського капіталу. Створюється така ситуація, коли кожному наступному поколінню доводиться навчатися і переймати навички в людей з дедалі нижчою кваліфікацією. В результаті, в країні знижується продуктивність праці, падає конкурентоспроможність у сфері залучення інвестицій у високотехнологічні галузі, й економіка замикається на виробництві товарів з низькою доданою вартістю. Якщо через еміграцію країна втратить критичну масу добре освічених і діяльних людей, вона потрапить до замкнутого кола деградації робочої сили й виробництва, для виходу з якого будуть потрібні набагато більші ресурси, аніж для створення умов для роботи талановитим людям, доки вони ще є в країні.

Негативний вплив міграції створює дефіцит кадрів, збільшує витрати економіки й ускладнює її реформування. Дефіцит кваліфікованих кадрів, що виникає в країні через еміграцію, збільшує витрати вітчизняних компаній на робочу силу. Компаніям важко знайти високоякісних професіоналів багатьох спеціальностей, часто доводиться залучати кадри з-за кордону. Це збільшує собівартість товарів і послуг, робить їх менш конкурентоспроможними на світовому ринку. Крім того, дефіцит якісних кадрів утворюється й у державному управлінні. Це зменшує ефективність держапарату й ускладнює процес проведення необхідних реформ.

Також, на жаль, країна не отримує віддачі від своїх вкладень у людський капітал. Країни витрачають великі кошти на створення необхідної медичної, освітньої й наукової інфраструктури для забезпечення створення у країні якісного людського капіталу. В Україні подібні соціальні видатки становлять третину державного бюджету. Якщо ж висококваліфіковані фахівці, які виростили в країні, у тому числі завдяки подібній державній підтримці, емігрують до інших країн, то країна втрачає можливість капіталізувати свої видатки і плодами її вкладень скористаються економіки інших країн [4].

Висновки. Підсумовуючи матеріал слід зазначити, що міграція висококваліфікованих кадрів впливає як позитивно, так і негативно на становлення інноваційного розвитку економіки України і головне, що саме за рахунок повернення

висококваліфікованих емігрантів та підвищення конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили в Україні набере обертів становлення національної інноваційної системи та модернізація економіки. Отже, від вирішення нагальних соціальних та економічних проблем, що стоять на заваді поверненню висококваліфікованої робочої сили, буде залежати забезпечення економічного зростання.

Використані джерела:

1. Гайдуцький А. П. Міграційний капітал в Україні / Фінанси України. – 2007. – № 5. – С. 24.
2. Тарлецкая Я. Международная миграция и социально-экономическое развитие // Голос Украины. – 2000. – № 7. – С. 78-84.
3. Матросова Л. М. Особливості і стан трудової міграції в Україні та Донбасі // Економічний вісник Донбасу. – 2008. – № 4. – С. 15-22.
4. www.debaty.org.ua

Твердомед А. М. Влияние миграции высококвалифицированной рабочей силы на инновационное развитие экономики Украины.

В данной статье рассмотрена трудовая миграция с точки зрения ее влияния на социально-экономическое развитие страны. Обнаружены и охарактеризованы позитивные и негативные последствия миграции высококвалифицированной рабочей силы.

Ключевые слова: *инновационное развитие, человеческий капитал, рабочая сила, эмиграция, иммиграция, миграция, высококвалифицированные кадры.*

Tverdomed A. M. Influence of migration of highly skilled labour force on innovative development of economy of Ukraine.

In this article labour migration is considered from point of its influence on socio-economic development of country. Discovered and described positive and negative consequences of migration of highly skilled labour force.

Keywords: *innovative development, human capital, labour force, emigration, immigration, migration, highly skilled shots.*

Шеремет О. О., Ставицький О. В.
Національний університет харчових технологій

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Виконано аналіз теоретичних підходів до визначення сутності поняття “потенціал підприємства”, розглянуто концепцію гнучкості виробництва та місце в ньому “гнучкого потенціалу підприємства”.

Ключові слова: *потенціал, потенціал підприємства, гнучкий потенціал підприємства, механізм господарювання.*

Потреба в гнучкості виробництва викликана господарською практикою. Вікова тенденція в концентрації виробництва, характерна для першого етапу промислової революції, була пов’язана з “економією на масштабах”. Однак за останні десятиліття у зв’язку з неухильним зростанням номенклатури продукції і темпів її відновлення характер промислового виробництва почав змінюватися. Прискорення організації