

# ЕКОНОМІКА

---

## ЗАГАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ

*Кириленко В. І.*  
*ДВНЗ “Київський національний економічний*  
*університет імені Вадима Гетьмана”,*  
*Кириленко Л. М.*  
*Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

### СОЦІАЛІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ ЯК ТЕНДЕНЦІЯ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

*Розглянуто зміст, сутність і механізм формування процесу соціалізації економіки. Досліджено вплив соціалізації економіки на еволюцію суспільного розвитку.*

*Ключові слова: соціалізація, соціалізація економіки, соціалізація економічного розвитку.*

**Вступ.** В останні десятиріччя економіка розвинутих країн вступила в епоху загальноцивілізаційних трансформацій, що проявляється у посиленні соціальної спрямованості економічного розвитку. Сучасна наука розглядає відповідні трансформації через призму еволюції людини, особистості з усім багатством її здібностей та потреб, яка є фактичним центром цивілізаційної перспективи. У цьому контексті необхідно суспільство загалом та економічну сферу розглядати через їх соціальні характеристики – не лише як результат, а й як безпосередній спосіб існування і розвитку людини, її субстиціональні визначення.

Проблема соціалізації економіки досліджується багатьма вітчизняними науковцями: О. Беляєвим, А. Бебело, А. Гальчинським, Ю. Зайцевим, П. Єщенком, С. Мочерним, В. Гришкіним, С. Тарасовим, а також відомими російськими економістами Л. Абалкіним, А. Бузгаліним, Т. Заславською та іншими.

**Мета дослідження.** *Метою статті є розкриття теоретичного розуміння процесу соціалізації економіки як форми та механізму розвитку суспільства. Тому безпосереднім завданням статті є аналіз впливу взаємовідносин людини і суспільства на формування і реалізацію соціалізації економіки, з'ясування змісту, сутності, структури соціалізації та дослідження напрямів соціалізації економіки за сучасної умови та форми розвитку суспільства.*

**Виклад основного матеріалу.** У загальному вигляді історичний процес становлення і розвитку суспільства являють собою діалектичну взаємодію двох складових: матеріального базису (засобів виробництва, продуктів праці, технології) та інституційної надбудови (ментальність і відповідно до неї система цінностей, яка

регулює економічну поведінку людини, а також економічні знання та інформація). Одним із факторів розвитку є започаткування відповідних інституційних змін, які мають впливати і змінювати матеріальний базис (стратегічними цільовими факторами розвитку якого є науково-технічний прогрес та підвищення продуктивності праці), а також пристосування нових інституцій до конкретних соціально-економічних умов на певному суспільно-економічному етапі. Природа виникнення та адаптаційні механізми інституційних змін визначаються в процесі соціалізації, під дією якої створюються відповідні умови не тільки для найповнішого задоволення потреб людини, але і для подальшого розвитку суспільства.

У науковій літературі соціалізація розглядається як процес, форма розвитку суспільства в таких аспектах: соціальний, який має проявитись через задоволення соціальних та духовних потреб людини, що дають можливість їй функціонувати як повноправному члену суспільства; економічний, який передбачає використання людського капіталу у виробництві суспільних благ та зростання його цінності.

Вперше термін “соціалізація” застосував американський соціолог Ф. Г. Гідінгс у 1887 р. в значенні як “розвиток соціальної природи або характеру індивіда, підготовка людського матеріалу до соціального життя” [1, с. 62]. В такому розумінні соціалізація – це процес розвитку людини як соціальної істоти, становлення її як особистості, що відбувається шляхом засвоєння соціальних норм, умінь, стереотипів, соціальних установок, прийнятих в суспільстві, тобто, через засвоєння соціального досвіду, людина включається в життя суспільства. Е. Дюркгейм, який один із перших звернув увагу на проблему соціалізації, підкреслював, що будь-яке суспільство прагне сформувати людину відповідно до наявних у неї певних універсальних, моральних, інтелектуальних і навіть фізичних ідеалів, але при цьому, ці ідеали змінюються залежно від історичних традицій, особливостей розвитку і соціального устрою суспільства. Деякі із закордонних дослідників уявляють соціалізацію як “безперервний і нескінченний процес руху суспільства до деякого ідеального стану, уявлення про який з переходом до кожної наступної фази змінюється, і він закономірно постає в новому, недосяжному вигляді” [1, с. 71].

Термін соціалізація нині не має однозначного тлумачення і інтерпретується по-різному. Діапазон інтерпретацій розташовується від розуміння його як пасивного засвоєння особистістю певних норм поведінки до підкреслення в процесі соціалізації активності суб'єкта, його саморозвитку. Під соціалізацією здебільшого розуміють двосторонній процес постійної передачі суспільством і засвоєння індивідом протягом всього його життя соціальних норм, культурних цінностей і зразків поведінки, що дають можливість індивідові функціонувати в даному суспільстві.

Основу процесу соціалізації становлять взаємовідносини між індивідом і суспільством. Суспільство відновлюється і розвивається тоді, якщо воно задовольняє вимоги індивіда, а індивід, у свою чергу, буде розвиватися і перетворюватися в особистість при виконанні та прийнятті їм вимог, пропонованих йому суспільством. Соціалізація представляє процес, де людина при залученні до відповідних норм і цінностей у суспільстві, може задовольнити власні потреби, узявши до уваги інтереси та потреби іншої людини, при чому ця здатність поширюється на всі форми її поведінки.

Таким чином, сутність процесу соціалізації розкривається через засвоєння та відтворення досвіду. Але необхідно зазначити, що в цьому процесі відбувається не тільки засвоєння та відтворення досвіду, але і перетворення, просування його на новий щабель розвитку. Тому, необхідно виокремити ще таку складову як соціальна творчість,

яка виступає необхідною умовою інституційних змін. Такий підхід дає можливість остаточно представити соціалізацію у вигляді тристороннього процесу, що враховує і засвоєння, і відтворення досвіду та соціальну творчість. Виділяючи третю складову процесу соціалізації у вигляді соціальної творчості, у даному випадку слід представляти її як прогресивну перетворюючу самодіяльність, що спрямована на зміну суспільних відносин, тобто це така рушійна сила, що має здатність до прогресивної діяльності, яка відбувається на основі засвоєння об'єктивних законів розвитку матеріального і духовного виробництва, та спрямована на перетворення інституціональної надбудови, що існує у вигляді системи суспільних відносин, інститутів.

Соціалізація обумовлена взаємодією численних чинників: матеріально-речових, географічних, культурно-ідеологічних тощо. Вона вбирає в себе різноманітні моральні, релігійні і естетичні цінності і переломлює їх у просторі соціально-економічних відносин, пов'язаних з виробництвом, розподілом, обміном і споживанням матеріальних благ і послуг.

Інтенсивність процесів соціалізації залежить від економічного базису суспільства на певному історичному періоді. Економічний розвиток суспільства безпосередньо пов'язаний з процесом виробництва, який слід розглядати як безмежне зростання влади людини над природою, що знаходить свій прояв через певні заходи спрямованих на економію праці та підвищення її продуктивності. Існуючий рівень економічного базису задає об'єктивні фактори розвитку як усього суспільства, так і окремих його індивідів і соціальних груп. Тобто, спосіб праці і виробництва визначає систему координат, у якій формується і розвивається людина, що у міру свого розвитку, у свою чергу, здатна активно впливати і визначати подальші зміни не тільки в економічному базисі, але і суспільстві в цілому. Дії людей, обмежені відповідними соціальними нормами, моделями поведінки, тобто певною системою цінностей, яка, як правило, створена не цими людьми, а працею та життєдіяльністю попередніх поколінь. Отже, рівень економічного розвитку формує певне середовище, яке з одного боку, – змінюється новим поколінням та, з другого боку, встановлює певні умови саме для цього покоління та певним способом формують його розвиток. Таким чином, важливе значення набуває аналіз соціалізації саме економічного базису (у науковій літературі дослідники оперують поняттям “соціалізація економіки”).

Соціалізація економіки, визначається як ланка загального процесу соціалізації, що “знаходить свій вияв у становленні та розвитку тенденції, а згодом і закономірності, згідно з якою під впливом потреб виробника прискорюється процес засвоєння і використання основними суб'єктами господарювання у своїх інтересах специфічної системи знань, норм і цінностей, необхідних для успішного функціонування народного господарства, соціально-економічних відносин, суспільства в цілому” [3, с. 15]. Згідно з іншими трактуванням соціалізація – це розвиток і посилення соціальної спрямованості у розвитку економічних систем, в умовах якого певна частина чистого грошового доходу використовується для задоволення соціально-матеріальних та соціально-духовних потреб основного суб'єкта економіки – людини. Соціалізація економіки – не стільки процес, що відбувається “під впливом потреб виробництва”, скільки процес трансформації економіки, яка відбувається під впливом суспільних змін [5, с. 242-243]. С. Мочерний соціалізацію економіки представляє як “процес поступового еволюційного наповнення підсистем та елементів економічної системи капіталізму соціалістичним змістом, формування і розвитку основ соціалізму” [4, с. 611-614].

Соціалізація економіки є процесом, що спрямований на всі елементи економічної системи (продуктивні сили, економічні відносини, господарський механізм), наповнюючи їх соціальним змістом. Де “соціальне” означає взаємозв’язок між індивідами, які потрібні один одному з метою досягання спільних цілей, з одного боку, та суспільством, з іншого. При цьому прагнення досягти особистих результатів має бути сполученим з інтересами всього суспільства. Такі взаємовідносини породжують певні моделі поведінки, які знаходять свій прояв в інституційній надбудові, і спричиняють зміну в економічну базисі шляхом соціалізації його елементів. Соціалізація продуктивних сил характеризується якісним перетворенням засобів виробництва, яке забезпечується шляхом використання досягнень науки. Тобто, відбуваються зміни в засобах праці (революція в робочих машинах, поява керуючих машин, перехід до автоматизованого виробництва), предметів праці (створення нових матеріалів з наперед заданими властивостями; використання нових, потенційно невичерпних джерел енергії), самої праці (трансформація її характеру та змісту, збільшення в ній частки творчості). Процеси соціалізація економічних відносин позначаються насамперед у відносинах власності(трансформація структури власності, еволюція її форм, об’єктів). Соціалізація відносин власності характеризує поєднання працівників із засобами виробництва, трансформацію структури розподілу, що зумовлює присвоєння працівниками результатів виробництва. Соціалізація господарського механізму – зміна організації елементів економічної системи у всіх сферах суспільного відтворення, проявляючись у конкретних формах господарювання, методів управління, правових норм тощо з метою досягання соціально злагодженого способу життя.

Трансформація елементів економічної системи показує, що процес соціалізації економіки з кожним наступним етапом історичного розвитку суспільства поглиблюється і ускладнюється, тим самим здійснюючи корінне перетворення суспільства, у перебігу якого з’являються нові відносини між особистістю та суспільством, соціальні цінності і норми поведінки. Можливість адаптуватися до цих змін вимагає ефективної взаємодії людини з суспільством на якісно нових засадах. Виникає необхідність визнання людини як найвищої цінності. Саме людина забезпечує складний взаємозв’язок продуктивних сил, економічних відносин і господарського механізму. Вона є одночасно головною складовою продуктивних сил, носієм економічних відносин, актором та дієвою особою щодо розв’язання суперечностей та реалізації інтересів і реальним чинником суспільства, який має приводити в дію продуктивні сили загалом, економічні відносини і господарський механізм для досягнення конкретних соціальних цілей. Таким чином, соціалізація економіки – це цільова орієнтація економічного розвитку на всебічне забезпечення потреб людини.

Еволюція суспільства розвитку вимагає прискорення процесу соціалізації економіки. Прямуючи до максимального ступеня соціалізації економіки суспільство забезпечить постійний прогресивний розвиток. На засадах аналізу трансформації елементів економічної системи можна виокремити основні напрями посилення соціалізації економіки: формування людського та соціального капіталу; якісна трансформація системи інститутів, які забезпечують взаємозв’язок основних суб’єктів господарювання в усіх сферах економічного життя і, відповідно, зміна місця та ролі працівника у системі прийняття рішень через інститути соціального партнерства, соціальної відповідальності, соціальної конкуренції; соціальна орієнтація економічних основ та матеріальних стандартів існування працівника, що виражається у збільшенні

частки сукупного працівника у національному доході, отже, змінах у розподілі, організації оплати праці, обсязі фонду споживання; соціальна орієнтація ринкового законодавства; поява та розвиток середнього класу, його структури, якості, ваги в економічному та політичному середовищі; динамічні зміни у системі відносин власності, зокрема трансформації форм прояву і функціонування приватної власності, виникнення та розвиток нових типів і форм власності (в тому числі таких, наприклад, як інтелектуальна власність, власність у сфері інформації, колективна власність працівників тощо); збільшення можливостей реалізації особистістю своїх потреб та можливостей за рахунок більш вільного доступу до послуг освіти, охорони здоров'я, мистецтва тощо; збільшення соціальної ролі держави за рахунок посилення соціальної спрямованості бюджетів розвинутих країн.

Аргументація визначення місця людини в логіці соціалізації, має опиратися і на розумінні креативної (творчої) функції особистості. Мається на увазі те, що необхідно дотримуватися важливої методологічної конструкції, а саме людину необхідно розглядати не лише як суб'єкт, а і як об'єкт творчого процесу. Змістовно ця методологічна засада опирається на таких змістовних закономірностях економічного розвитку: процесі олюднення природи; формування соціальних зв'язків; нарощування продуктивної сили людини.

Попередній виклад дає логічні підстави для внесення уточнень до визначення місця людини у цивілізаційному процесі – вона реалізує в ньому свій творчий потенціал не як зовнішній чинник, а як безпосередня “тканина” цивілізаційного розвитку, його енергетична основа. Саме з таких позицій має розглядатися логіка еволюції цивілізації – її цільову спрямованість слід оцінювати насамперед у контексті еволюції самої людини. Маємо виходити з того, що цей процес не просто детермінується людиною, підпорядковується її цілям та інтересам, а є безпосереднім відображенням еволюційного розвитку особистості, зокрема її соціальної складової.

Конститууючи соціальне в структурі цивілізаційного процесу, людина водночас виступає і безпосереднім втіленням цього соціального. У цьому разі соціальне розглядається у широкому контексті – як органічна єдність трьох складових – олюдненої природи, суспільного середовища, а також предметів людської праці, у тому числі знарядь і засобів виробництва у їх соціальній якості. Саме у цій якості відповідні предмети інтегруються в орбіту соціального, зокрема економічного життя. Неважко помітити і те, що саме у такому контексті поняття “соціальне” набуває адекватного значення з поняттям “цивілізаційне”.

Зрозуміти це досить складне за своїм змістом положення можна лише з урахуванням того, що першоосовою соціальної складової людини є не стільки обмін діяльністю (він може бути обмеженим як у просторі, так і часі), а насамперед нагромадження напрацьованої людством соціальної інформації. Саме соціальна інформація, що передається людині спадково (від покоління до покоління), а також через горизонтальні зв'язки людини з людиною є основою пізнання, тим, що формує соціальну генетику особистості. Особистість є носієм соціальної інформації й передусім у цьому контексті – носієм соціального.

**Висновки.** Процес соціалізації включає в себе розвиток взаємовідносин людини і суспільства шляхом засвоєння статичного, що передається від покоління до покоління, і відтворення нового, динамічного, що створюється в процесі соціальної творчості, де при цьому одні змістовні елементи визначають динамічний початок в процесі соціалізації, а інші, статичні, що забезпечує самозбереження суспільства та наступність його традицій,

звичаїв. Таким чином, соціалізація економіки є закономірним процесом еволюції, сучасною тенденцією суспільного розвитку, який передбачає радикальне поліпшення якості та істотне підвищення рівня життя населення, його добробуту, що охоплює надзвичайно широкий спектр соціально-економічних явищ.

**Використані джерела:**

1. *Бортіс Г.* Інституції, поведінка та економічна теорія: внесок до класико-кейнсіанської політичної економії / Тамара Бардадим (пер.з англ.). – К. : Видавничий дім “Києво-Могилянська академія”, 2007. – 560с.
2. *Гальчинський А. С., Єценко П. С.* Економічна теорія : підручник. – К. : Вища шк., 2007. – 503 с.
3. *Гришкін В. О.* Соціалізація економіки України: теорія, методологія, перспективи / Дніпропетровський національний ун-т. – Д. : Пороги, 2005. – 498 с.
4. *Зайцев Ю. К.* Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства / Київський національний економічний ун-т. – К. : КНЕУ, 2002. – 188 с.
5. *Мочерний С. В.* Політична економія : навч. посіб. – 2-ге вид., виправ. і доп. – К. : Знання, 2007. – 684 с.
6. *Тарасов С.* Соціалізація економіки в системі трансформаційних процесів суспільного розвитку // Регіональна економіка. – 2004. – № 1. – С. 241-249.

**Кириленко В. И., Кириленко Л. М. Социализация экономики как тенденция развития общества**

*Рассмотрено содержание, сущность и механизм формирования процесса социализации экономики. Исследовано влияние социализации экономики на эволюцию общественного развития.*

**Ключевые слова:** социализация, социализация экономики, социализация экономического развития.

**Kyrylenko V. I., Kyrylenko L. M. Socialization of the economy from the tendency development of the social.**

*The article reviews the content, essence and mechanism of forming of the process of socialization of the economy. The influence of economic socialization in the evolution of social development is investigated.*

**Key words:** socialization, socialization of the economy, socialization of the economy development.

**Колядич О. І.**

**ДВНЗ “Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана”**

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ІНСТИТУТУ ЗАЙНЯТОСТІ  
В УКРАЇНІ НА МЕЖІ ХХ–ХХІ СТОЛІТЬ**

*У статті розглянуто інституційні зміни у сфері зайнятості в Україні на межі ХХ–ХХІ століть, розкрито ряд окремих категорій зайнятості, використаних в інституціональному аналізі.*

**Ключові слова:** інституціональна теорія, ринок праці, сфера зайнятості, найм, контрактна теорія зайнятості.

**Постановка проблеми.** В умовах ринкової економіки інститут зайнятості є важливим об’єктом вивчення багатьох наук, оскільки саме у сфері зайнятості людина

реалізує своє право на працю, а праця є основною умовою формування рівня життя населення та економічної могутності держави, її національної безпеки.

*Виклад основного матеріалу.* Процес інституціоналізації соціально-трудових відносин, в Україні на межі ХХ–ХХІ століть супроводжується руйнуванням існуючих інститутів або неефективним їхнім функціонуванням. При формуванні нових інститутів соціально-трудових відносин особлива роль належить формальним інституціям, серед яких основними є норми законодавства про працю.

Усунення старих інститутів, або деінституціоналізація відбувається одночасно з формуванням нових, або інституціоналізацією. Деінституціоналізація соціально-трудових відносин – це обмеження старих, неефективних локальних інституціональних структур, які характеризуються нестійкістю й високим рівнем монополізації.

Трансформація інституціональної структури соціально-трудових відносин, та загалом ринку праці, відбувається двома шляхами: через пристосування до нових умов існуючих інституцій (формальних та неформальних) з наданням їм нових функцій, започаткуванням нових інститутів на ґрунті створених або запозичених (імпортованих) інституцій.

Згідно з інституціональною економічною теорією, однією з основних економічних функцій держави є специфікація і захист прав власності. При плануванні реформ в Україні особливий акцент робився на зміні структури прав власності. Отримання незадовільних результатів реформування, насамперед сфери соціально-трудових відносин, стало наслідком накладання “верхнього шару” реформ на слабо розвинуті інституціональні механізми ринкового суспільства, які мали б забезпечувати ефективний перерозподіл власності.

Інституціоналізація ринку праці в Україні, фактично спричинила протистояння працівників і односторонньої монополії роботодавців. Це знижує Парето-ефективність розподілу робітничих ресурсів. Одностороннім домінуючим групам роботодавців можна протиставити лише колективну взаємодію зацікавлених груп працівників. Такий висновок підтверджується концепціями класичного інституціоналізму Дж. Коммонса, який довів, що подібний взаємозв’язок має привести до формування законодавчої системи, яка здатна згенерувати ефективні формальні інституції і реальні інститути.

Інституціоналізація соціально-трудових відносин та ринку праці передбачає рух економічної системи до інституціональної рівноваги. Йдеться про відповідність формальних інституцій неформальним. Деінституціоналізація соціально-трудових відносин, навпаки, характеризує процес стійкого прогресуючого руху її інституціональної структури в бік, протилежний.

Усунення держави від активної політики формування інституціональних умов сфери соціально-трудових відносин призводить, як це засвідчив досвід більшості пострадянських країн, до її деінституціоналізації. Держава зобов’язана у періоди швидких економічних і соціальних змін не тільки створювати формальні інституції, але й сприяти подоланню дисбалансу формальних і неформальних інституцій.

Своєрідний “інституціональний вакуум”, що утворився на перехідному етапі, викликав певну атомізацію суспільства, збільшив невизначеність у проектуванні дій індивідів на ринку праці. Це значно підвищило витрати колективних дій з вироблення стійких інституцій і механізмів, які повинні стати каталізаторами для новостворених інституціональних структур.

У перехідних економіках держава намагається директивними методами регулювати соціально-трудові відносини, залишаючи колективним і солідарним діям організацій об'єднаних робітників лише декоративну роль.

Тільки на перший погляд, недоліки механізму ринкового регулювання сфери соціально-трудових відносин можна компенсувати заходами прямого адміністративного контролю "сильної" держави. За таких умов окремі ринкові структури переходять "в тінь" а економічні відносини регулюються нормами, властивими патримоніальним суспільствам. Подібний шлях обрала на сучасному етапі Росія. Проте шлях України, на наше переконання, полягатиме у створенні інституцій та формуванні соціальних ринкових інститутів, властивих ліберальному середовищу.

Ринкова трансформація передбачає істотні зміни в системі соціально-трудових прав, що еволюціонують у бік гарантування свобод для індивідів. З'явилося право самому вирішувати – працювати або не працювати, працювати в декількох місцях чи в одному, створювати власну справу чи працювати за наймом, тощо.

Нові права прийшли на зміну дореформеним соціально-економічним правам. Зокрема, зникли гарантована державою повна зайнятість та відсутність безробіття. Водночас, постсоціалістична держава тільки декларує, але не гарантує стабільності цін і доходів з орієнтиром на прожитковий мінімум, не забезпечує гідний рівень життя переважній більшості населення.

Сфера зайнятості в перехідній економіці відрізняється високим ступенем невизначеності й неоднорідності. Це проявляється, насамперед, у незавершеності інституціональних перетворень. Формальні правила гри ще нестабільні, а для значної частини суб'єктів зайнятості ще й нелегітимні. Ринкова трансформація тривалий час супроводжувалася системною кризою й ослабленням ролі держави. Проголошені нові інституції, або правила гри не були забезпечені з боку держави відповідними механізмами захисту. Одночасно перестали діяти старі правила, що гарантують людям зайнятість і стабільність доходу.

Особливої актуальності в умовах перехідної економіки набула проблема вивчення структурних зрушень зайнятості населення. Специфіка трансформаційного періоду полягає в тому, що сформовані тут економічні відносини, з одного боку, орієнтуються на ринкову економіку, а з іншого, – спираються на старий економічний базис.

Якщо промислово розвинені країни переходили від традиційної, аграрної економіки до ринкової через промисловий переворот, то перехідний період у постсоціалістичних країнах – це шлях від економіки, що базувалася на повній й загальній зайнятості, в умовах неефективної структури економіки з переважанням застарілих індустріальних і доіндустріальних технологій до економіки сучасних технологій з неповною зайнятістю.

Значний інтерес науковців, які намагаються обґрунтувати напрями реформування сфери зайнятості в умовах трансформації соціально-трудової сфери України викликає інституціональна теорія.

Одним з сучасних напрямків дослідження зайнятості є інституціонально-соціологічний напрям. Його представники – Дж. Данлоп, Л. Ульман, Т. Веблен, Дж. Гелбрейт – аналізуючи відмінності в структурі робочої сили і у рівнях заробітної плати, визнають, що вони обумовлюються особливостями динаміки окремих галузей і професійно-демографічних груп. Змінити ці відмінності можна через інституціональні реформи [1, с. 59]. Представники інституціонально-соціологічний напряму пояснюють



неповну зайнятість населення соціальними, демографічними, професійними і галузевими особливостями структури й рівнями заробітної плати.

Великий інтерес для реформаторів української економіки може становити контрактна теорія зайнятості, запропонована ще у середині 1970-х років М. Бейлі й Д. Гордоном [2, с. 38]. Її особливістю є те, що вона виникла на межі декількох концепцій. В її основу покладена ідея про довгостроковість договірних відносин, зафіксованих у контрактах. Ці контрактні відносини зв'язують агентів на ринку праці навіть тоді, коли вони не укладають між собою письмового договору в юридичній формі. У цьому випадку контракт стає імпліцитним, тобто неявним, і фактично є юридично неоформленою угодою, умов якої і підприємцю, і найманим працівникам вигідно дотримуватись. Підприємці зацікавлені у стійких та тривалих відносинах з працівниками, які мають фахову освіту та професійну підготовку. Імпліцитний контракт дотримується його сторонами не тому, що цього вимагає юридичний договір, а тому, що це виправдано економічно.

З огляду на неоднорідність ринку праці, зміни ринкової кон'юнктури та впливу інших економічних та соціальних факторів, роботодавці використовують різні механізми адаптації до ринку праці й відповідні їм системи зайнятості. Три стратегії адаптації фірм, або стратегій “гнучкої зайнятості”, з виокремленням “кількісної”, “функціональної” і “фінансової” форм, є визначальними щодо методів управління зайнятістю. Вони залежать від ступеня ідентифікації працівників із цільовою функцією фірми [3, с. 27]. Відповідно до цього критерію працівники диференціюються на три самостійні категорії.

До першої, – за концептуальною схемою Дж. Аткинсона, належить кадрове ядро організації працівників. Воно є базовим фактором у забезпеченні основних параметрів її ефективності. Представники кадрової еліти займають ключові робочі місця і характеризуються стійкою орієнтацією на цільову функцію підприємства. Саме тому ці працівники даної категорії пов'язані з роботодавцями контрактними відносинами на тривалий термін. У випадку зміни ринкової кон'юнктури, до працівників кадрової еліти застосовуються методи функціональної адаптації. Тобто вони, зберігаючи повну зайнятість, здатні перебудувувати функціональний алгоритм своєї трудової поведінки, адаптуючись до конкретних змін ринкового середовища завдяки високому рівню професійної й трудової мобільності всередині даної організації.

Друга категорія працівників належить до, так званої, першої периферійної верстви, якій надаються менш сприятливі соціально-економічні умови праці. Але й тут існує певна диференціація зайнятих, що відрізняються за формами найму. По-перше, виділяється група постійних працівників, кількість яких варіюється залежно від зміни кон'юнктури ринку. Отже, ця категорія зайнятих перебуває у виробничому режимі “кількісної адаптації”. По-друге, є група працівників, тимчасові рамки зайнятості яких жорстко обмежуються певними контрактами. По-третє, відносно самостійний статус мають працівники, зайняті неповний робочий час, або сумісники. По-четверте, окремий сегмент становлять працівники, що перебувають на первинних етапах професійної соціалізації – що навчаються на підприємстві за рахунок суспільних субсидій, стажисти, учні тощо.

Третя категорія працівників реалізує різні форми тимчасової зайнятості, скажімо, за субконтрактом, через треті організації тощо. У цій групі знаходяться працівники, для яких дана організація є лише транзитною сферою пропозиції

праці. Всередині цієї категорії виокремлюють відносно самостійну групу, так званих незалежних працівників. Вона є найбільш мобільною і автономною верствою зайнятих, що займають проміжне місце між підприємцями і найманими працівниками. Вважається, що ця категорія досить представницька, тому що вона, по-перше, не пов'язана довгостроковими контрактами найму, а по-друге, орієнтована на мобільний пошук тимчасових робочих місць і відповідних трудових угод.

Значна кількість наукових робіт, що аналізують проблематику сегментації ринків праці, орієнтована на фактори формування попиту, що визначають вектор та інституціональні рамки процесів найму робочої сили. Тут ринок праці розглядається тільки з одного боку – як певний нагромаджувач кадрових ресурсів, що його використовують роботодавці, орієнтуючись, насамперед, на свої максимізаційні інтереси й соціальні переваги. На ці обставини вказують численні дослідження, присвячені проблемам дискримінації робочої сили, причини якої, значною мірою, обумовлені поведінкою роботодавців. Отже, йдеться про асиметричні відносини покупців і продавців робочої сили, що відтворюються в тих секторах ринку, де, по-перше, об'єктивно попит нижче пропозиції, по-друге, мають місце факти, що дискримінують моносонії з боку роботодавців. По-третє, соціальна неоднорідність робочої сили на ринку праці сприяє появі різних варіантів професійної сегрегації.

Існує безліч причин, що обумовлюють асиметричність відносини “роботодавець-працівник”. Вони є об'єктом теоретичного й емпіричного аналізу в теоріях “дуальності ринків робочої сили”, сегментації, дискримінації тощо.

Якщо виключити історично сформовану асиметрію попиту та пропозиції на користь роботодавців і допустити рівність економічного обміну між продавцями й покупцями робочої сили, то нестабільність відносин буде пов'язана з коливаннями економічної кон'юнктури на ринках товарів. Очевидно, що реакція на ці зміни пропозиції та попиту на робочу силу може бути неоднозначна.

Один із прикладів, що пояснює реакцію “запізнювання” працівників на зміну ринкової кон'юнктури, наводить А. Алчіан [4, с. 109-112]. Він розглядає поведінку власників робочої сили в процесі пошуку прийнятних ставок заробітної плати за умови неповноти інформації на ринку праці і робочих місць. Модель, запропонована А. Алчіаном, передбачає, що жорсткість ставок заробітної плати на ринку праці визначається рішеннями працівників тимчасово “вилучити” свою працю з метою здійснення пошуку інформації про наявні вакансії. А. Алчіан робить висновок про запізнення реакцій працівників у зв'язку з більш-менш тривалим процесом пошуку інформації про вакантні робочі місця. У свою чергу структура пошуку інформації залежить від того соціального контексту, у якому діють конкретні працівники. Останні мають різний ступінь доступу і до робочих місць, і до інформації про їхні параметри. Вони обмежені у своєму виборі низкою соціальних факторів, які лімітують альтернативи економічного вибору. Ці обставини надзвичайно ускладнюють процес пошуку й вибору робочого місця на ринках праці.

У концепції “соціальних мереж” М. Грановеттера процес пошуку інформації про вакантні робочі місця розглядається в певному соціально-інституціональному контексті неформальних зв'язків між людьми [5, с. 135]. На противагу “теорії пошуку” інформації, М. Грановеттер досліджував область міжперсональних контактів для того, щоб спростувати думку про “неоптимальність” одержання інформації традиційним способом. Було емпірично встановлено, що персональні мережі (контакти) є досить ефективними шляхами одержання інформації про можливості найму. Часто вони

перевершують за якістю офіційні джерела, оскільки включають таку інформацію, що не може бути предметом пропозиції через її конфіденційність. Помічено залежність: що вищий професійний статус працівника, то частіше він використовує мережі неформальних зв'язків, і навпаки.

Інформаційний пошук на ринку праці реалізується в певних соціальних умовах, що передбачають неформальну комунікацію продавців і покупців робочої сили. Структури міжперсональної комунікації є проміжними соціальними механізмами, які, по-перше, дозволяють заощаджувати час у процесі пошуку, по-друге, прискорюють процеси професійної мобільності і, по-третє, збільшують надійність професійного найму як для працівника, так і для роботодавця.

Стабільність контрактних відносин між працівником і роботодавцем є відносною, що породжує дисфункції у стосунках економічного обміну правомочностями. На це вказав К. Ерроу, виділивши одну з причин даного явища, а саме – феномен “інформаційної асиметрії”. Згідно з ним, фактори нерівноваги ринкового обміну між працівниками й роботодавцями можуть змінювати знак своєї полярності залежно від різних обставин. Працівники оцінюють ці відносини як експлуатацію, а роботодавці – як рестрикціонізм, тобто використання ресурсів і можливостей підприємства з метою максимізації своєї особистої вигоди.

Існують дві об'єктивні тенденції, що сприяють подоланню асиметрії в контрактних відносинах цього типу. Перша реалізується за межами підприємства на макроекономічному рівні і проявляється в дії інститутів і механізмів „розподільчої справедливості”. Вони компенсують “максимізаційний егоїзм” роботодавців і менеджерів, що сприяє відтворенню нерівності можливостей працівників, зайнятих наймом. Ці інститути диференціюються, на думку Дж. Ролза, на чотири гілки [6, с. 246-247].

Обмежуюча гілка – інститути, що забезпечують стабільність цінової системи в конкурентному стані та коректують найбільш очевидні відхилення від ефективності у зв'язку з нездатністю цін відображати суспільні вигоди й витрати.

Стабілізаційна гілка – інститути, що забезпечують розумну зайнятість, вільний вибір професії та встановлюють “межі” приписувань, з метою збільшення зарплати й заробітків.

Трансфертна гілка – інститути соціальних виплат, що гарантують певний рівень добробуту і задоволення потреб.

Розподільча гілка – інститути збереження відносної справедливості в розподілі за допомогою оподаткування й необхідних змін у правах власності.

Інша сфера трудових відносин реалізується всередині підприємств (фірми) і проявляється в удосконаленні структур управління трудовими відносинами в напрямку поступового узгодження економічних інтересів працівників і роботодавців. Мова йде про регулювання процедур вирішення конфліктів, подачі скарг, просування службовими східцями, узгодження умов праці тощо. У цій сфері виявляються такі закономірності:

– спонукальний мотив до організації працівників у межах структури колективного управління відносинами праці посилюється із нагромадженням людського капіталу;

– рівень розвитку внутрішньої структури управління прямо залежить від специфічності людських активів, що інтегруються в рамках конкретної організації [7, с. 408].

Розглянута закономірність розкладається на дві компоненти:

– тиск працівників, що відстоюють своє право на гуманізацію виробничих процесів;

– раціональний пошук власників підприємства (менеджерів), що намагаються оптимізувати дисфункції у відносинах з найманими працівниками, впроваджуючи нові методи управління трудовими відносинами.

Об'єднанню цих двох компонент регулювання контрактних відносин між працівниками й роботодавцями сприяє, на думку О. Вільямсона, трьохрівнева система “управління”, що диференціюється в такий спосіб:

– інституціональне (ринкове) середовище (макроекономічний фактор), що визначає правила гри, і якщо зміни в системі прав власності, контрактному законодавстві, нормах і звичаях викликають відповідні зміни в порівняльних витратах управління, то відбувається реструктуризація економічної організації;

– індивіди (мікроекономічний фактор), які здійснюють вплив на поведінку власників і управлінців, переслідуючи свої власні інтереси;

– сектор управління організацією, що підпорядковується власним законам існування й функціонування, які “адаптують” зовнішні і внутрішні фактори відповідно до вимог конкретної фірми і її менеджменту [8, с. 107-156].

### **Висновки**

Зміни в інституціонально-правовому просторі зайнятості в перехідних економіках офіційно відображені в нових інституціях: системі правових норм. Однак, інститут зайнятості характеризується значною невизначеністю й неоднорідністю. Формальні “правила гри” суб'єктів ринку праці залишаються нестабільними, й нелегітимними.

Представники інституціонально-соціологічного напрямку пояснюють феномен неповної зайнятості населення особливостями структури робочої сили й рівнями заробітної плати, роблячи акцент на контрактних відносинах.

За контрактною теорією зайнятості М. Бейлі та Д. Гордона, контрактні відносини пов'язують агентів на ринку праці навіть без укладання письмового договору через, так званий, імпліцитний контракт.

Інститут зайнятості в межах інституціональної теорії з'ясовується з позицій дії факторів “диверсифікованості” ринку праці, які визначають тактику і стратегію роботи з персоналом, відображену в концепціях “гнучкої зайнятості”.

Стабільність контрактних відносин між працівником і роботодавцем є відносною, оскільки породжує потенційні або реальні дисфункції у відносинах економічного обміну правомочностями.

### **Використані джерела:**

1. Трубич С. Ю. Еволюція поглядів на зайнятість населення та їх науково-критична оцінка / С. Ю. Трубич, Є. П. Качан // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник НАН України і Міністерства праці та соціальної політики України. – Вип. 11. – К., 2000. – С. 55-64.
2. Злупко С. М., Радецький Й. І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: навч. посібник / С. М. Злупко, Й. І. Радецький. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 192 с.
3. Atkinson J. Flexibility: Planning for an uncertain future, Manpower Policy Practice / J. Atkinson. – N.Y. – 1985. – P. 26-29.
4. Alchian A. Information Costs, Pricing and Resource Unemployment / A. Alchian // Western Economic Journal. – 1969. – vol. 7. – P. 109-128.
5. Granovetter M. Getting a Job: A Study of Contacts and Careers / M. Granovetter. – Cambridge: Harvard Univ. Press, 1974. – 510 p.

6. Ролз Дж. Теория справедливости / Дж. Ролз; [перевод и науч. ред. В. В. Целищев]. – Новосибирск : Изд-во Новосиб. Ун-та. – 1995. – 535 с.
7. Уильямсон О. Экономические институты капитализма / О. Уильямсон. – СПб. : Лениздат, 1996. – 517 с.
8. Williamson O. Transaction cost economics and organization theory / O. Williamson // Industrial and corporate change. – 1993. – vol. 2. – P. 107-156.

**Колядич А. И. Трансформация института занятости в Украине на рубеже XX–XXI столетий.**

*В статье рассмотрены институциональные изменения в сфере занятости в Украине на грани XX–XXI столетий, раскрыт ряд отдельных категорий занятости, использованных в институционном анализе.*

**Ключевые слова:** институциональная теория, рынок труда, сфера занятости, найм, контрактная теория занятости.

**Kolyadich O. I. Transformation of the Institute of Employment in Ukraine at the turn of the XX–XXI centuries.**

*The institutional changes in the field of employment of economy of Ukraine on a verge of XX–XXI centuries are considered in the article and it also has an elements of analysis of category of employment in the institutional direction.*

**Keywords:** institutional theory, labor market, scope of employment, hiring, theory of employment contract.

**Кравченко Л. А.**  
**Кримський економічний інститут**  
**ДВНЗ “Київський національний економічний**  
**університет імені Вадима Гетьмана”**

## **ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕГІОНУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ**

*У статті розглянуто інноваційний потенціал регіону, визначено особливості його формування в АР Крим. Запропоновано пропозиції щодо підвищення ефективності реалізації інноваційного фактора нарощення економічного потенціалу регіону як невід’ємної складової національного економічного потенціалу та чинника підвищення конкурентоспроможності регіону.*

**Ключові слова:** інноваційний потенціал, інноваційна діяльність, інноваційна продукція, науково-технічні роботи, інвестиції, кластери, регіон.

**Вступ.** Важливою умовою розвитку економіки усіх країн є досягнення економічного зростання, основою забезпечення якого виступає нагромадження та реалізація інноваційного потенціалу національної економіки. Перспективи розвитку національної економіки нерозривно пов’язані з економічним розвитком регіонів на інноваційних засадах, це обумовлює необхідність дослідження проблем регіонального розвитку, обґрунтування пріоритетів і формування адекватних механізмів управління. Отже, питання оцінки економічного потенціалу регіону, визначення завдань і шляхів економічного і соціального розвитку Автономної Республіки Криму, як невід’ємної складової національної економіки України набувають найбільшої актуальності.

Проблеми формування інноваційної моделі розвитку й удосконалення державної інноваційної політики досліджують провідні вчені, серед яких О. Амоша, Ю. Бажал, А. Гальчинський, В. Геєць, В. Семиноженко, Л. Федулова, М. Якубовський та ін. Питання розвитку інноваційної сфери у контексті забезпечення національних інтересів розглядаються у працях Л. Антонюк, В. Бодрова, Д. Лук'яненка, А. Поручника. Водночас недостатньо дослідженими залишаються питання формування в регіонах України самодостатнього інноваційного потенціалу та створення дієвого механізму його реалізації. В Україні і в регіонах високі оцінки інноваційного потенціалу поєднуються з низьким ступенем його залучення до вирішення практичних завдань, що свідчить про неефективне використання.

**Метою статті** є дослідження формування інноваційного потенціалу регіону та визначення шляхів його ефективного використання щодо підвищення конкурентоспроможності регіону.

**Виклад основного матеріалу.** Навіть у складній сучасній ситуації Україна має потенційні можливості подолати кризові явища, вийти на новий рівень економічного розвитку за рахунок використання високотехнологічних інноваційних досягнень. Проте, хоча в Україні на законодавчому рівні проголошено курс на інвестиційно-інноваційний розвиток, прийнято закони та кілька десятків концептуальних підзаконних актів з питань розвитку освіти, наукових досліджень, фінансової підтримки інновацій, але цим заходам бракує системності, виваженості та розробки цілісного комплексу механізмів щодо реалізації інноваційного потенціалу країни та регіонів. Стан інноваційної діяльності в Україні, на думку науковців, визначається як кризовий і такий, що не відповідає сучасному рівню інноваційних процесів у промислово розвинутих країнах. Інноваційний індекс України порівняно з країнами ЄС вкрай низький, що є закономірним результатом ігнорування на практиці державою всіх рівнів інноваційних чинників економічного розвитку. Так, у 2002–2006 рр. за індексом інноваційного середовища (3,82) Україна посіла 78 позицію, за індексом інноваційної характеристики (5,37) зайняла 52 позицію, для зрівняння Данія, яка займає 1 позицію має індекс – 8,61, та 9,29 відповідно [1, 47].

Всебічне використання потенціалу інновацій забезпечує випереджальний розвиток суспільства та економіки, тому стимулювання інноваційної активності є одним із пріоритетів економічної політики кожної держави [2, 70]. Однією з важливих складових дослідження соціально-економічних процесів, оцінки та ефективності використання економічного потенціалу є врахування їх регіональної складової. Інноваційний потенціал регіону, поряд з природно-ресурсним, людським, інвестиційним, експортним та іншими, є складовою національного економічного потенціалу як спроможності суспільного розвитку на відповідному етапі з оцінкою внутрішніх джерел і рушійних мотивів розвитку, закладених у продуктивних силах і виробничих відносинах.

Інноваційна складова просліджується, практично, по всіх пріоритетних напрямках розвитку економіки Автономної Республіки Крим (як одного з регіонів України) [3, 6-28, 45]. АР Крим має потужний інноваційний потенціал, але практична його реалізація наптовхується на чимало проблем, які заважають створенню сприятливих умов для здійснення інноваційної діяльності, формування платоспроможного попиту на результати наукових досліджень і науково-технічних розробок із боку реального сектору економіки.

Дослідження свідчать, що інноваційний потенціал промислових підприємств регіону реалізується далеко не повністю, причинами цього є: невідповідність між інноваційними можливостями підприємств і інтелектуальним та культурним рівнем персоналу, відсутність ефективних економічних стимулів до оновлення суб'єктами господарювання основних фондів і здійснення інвестицій у розвиток інноваційного потенціалу. В регіоні також нерозвинена інноваційна інфраструктура, сформовані лише окремі її елементи, вона не охоплює всі ланки інноваційного процесу та не має системності. Саме це призвело до виникнення проблем і диспропорцій інноваційного розвитку АР Крим.

Міжнародні експерти не раз відзначали низькі показники інноваційної активності підприємств України та регіону. Так, за рівнем інноваційної активності АР Крим у 2009 р. змістилася з 9 на 21 місце серед регіонів України. Якщо в Україні у 2009 р. у середньому інноваційно активне було одне з восьми промислових підприємств, то в республіці лише одне з одинадцяти. За даними статистики, у 2009 р. скоротилася питома вага підприємств АРК, що займалися інноваціями та впроваджували їх (інноваційною діяльністю займалося 31 промислове підприємство – 9,2%, у середньому по Україні – 12,8%). За останні п'ять років тільки у 2008 році автономія мала більш високий показник, ніж в середньому по Україні (13,2% проти 13,0%). У 2005, 2007 та 2008 роках питома вага експорту більш на третину складала з інноваційної продукції (36–38%), а в 2009 р. – лише його п'яту частину (22%). З інноваційними процесами пов'язана не лише конкурентоспроможність регіону, але і вирішення екологічних проблем на півострові. Щорік промисловими підприємствами автономії викидається більше 160 тис. т токсичних речовин, з врахуванням 4 групи токсичності їх накопичилося більше 11 млн. т – вирішення питань зниження антропогенної дії на екологію неможливе без інновацій [4, 8].

Головною проблемою підтримки й розвитку інноваційного потенціалу залишається проблема фінансування інноваційної діяльності. Комплекс політико-правових, фінансових, організаційних, технологічних та інших перешкод фактично не дозволяє залучити до інноваційного обігу достатні фінансові ресурси. В останні роки в Україні виникла тенденція зменшення частки бюджетних витрат у структурі джерел інноваційного фінансування при одночасному збільшенні навантаження на власні кошти підприємств. Як свідчать статистичні дані, за період з 1995–2008 рр. питома вага видатків з держбюджету України на підтримку інноваційно-інвестиційного розвитку економіки у ВВП знизилася з 0,45 до 0,37%. Негативна тенденція зафіксована і в розподілі обсягів фінансування інноваційної діяльності промисловістю. Так, протягом 2000–2007 рр. питома вага витрат підприємств на дослідницьки розробки у загальному обсязі фінансування інноваційної діяльності становила 10–16%. На придбання нових технологій підприємства витрачали всього 3–6% своїх наукових витрат [5, 86].

Аналогічна тенденція виявилася в АР Крим. Щорік на розвиток промисловості спрямовується від 20 до 30% усіх капітальних вкладень, але матеріально-технічна база інноваційної діяльності стрімко старіє, на інновації використовуються лише 2–3%. Обсяг фінансування інновацій у 2009 р. склав 129,8 млн.грн., у порівнянні з 2008 р. їх обсяг знизився на 42,5%, тоді як в 2008 р. спостерігався річний приріст на 21,9%. Основним джерелом фінансування технологічних інновацій залишаються власні кошти підприємств, до 2008 р. їх частка мала тенденцію до скорочення, а у 2008 р. різко зросла

до 83%, а у 2009 р. становила 78,3%. Два останні роки при впровадженні інновацій чотири з п'яти підприємств розраховували лише на власні кошти (у 2007 р. – лише кожне друге) [4, 5].

Самофінансування підприємствами науково-технічних та інноваційних проектів в умовах обмеження вільних коштів стримує процес перетікання капіталів у високоефективні сфери виробництва, а брак організаційних інновацій не дає можливості здійснити повну реструктуризацію промисловості в напрямі розбудови високотехнологічного виробництва, що в цілому перешкоджає забезпеченню конкурентоспроможності на якісно новій інноваційній основі [6, 24].

Враховуючи сучасну фінансову нестабільність іноземні інвестори також не виявляють зацікавленості в інвестуванні інноваційної діяльності в регіоні. Так, за 2009 р. сума, отримана від іноземних інвесторів, складала 0,2% загального обсягу фінансування. Жодне підприємство АР Крим не виконувало роботи по впровадженню інновацій за рахунок вітчизняних інвесторів, коштів державного і місцевих бюджетів. При цьому “інші” джерела фінансування склали значну питому вагу (19%, або 24,7 млн грн.) [4, 5].

У цілому реалізація інноваційного потенціалу потребує удосконалення методів і форм використання ресурсів на всіх рівнях інноваційної системи, докорінної трансформації взаємодії “науки – бізнесу – влади – суспільства”. Важливим чинником інноваційного забезпечення модернізації промисловості є людський потенціал, а саме його наукова складова. Сьогодні суб'єкти наукової праці не задоволені як матеріальними і організаційними умовами проведення наукових робіт, так і рівнем оплати їхньої праці. Комплекс цих проблем став особливо відчутним в умовах відкритого ринку та ознайомлення з досвідом стимулювання інноваційної діяльності в розвинутих країнах [7, 10].

Можливість створення та використання інновацій суб'єктами господарювання в АРК залежить від науково-технологічного розвитку та ресурсних можливостей. Аналізуючи динаміку наукових кадрів і наукових організацій АР Крим, слід зазначити значне скорочення (на 50,6%) чисельності наукового потенціалу в АР Крим. У структурі видів науково-технічних робіт в АР Крим переважають прикладні дослідження і розробки, що свідчить про скорочення об'ємів фундаментальних наукових досліджень і обумовлює диспропорції в науковому розвитку суспільства. Протягом 2009 р. науковими організаціями АРК виконувалися 1019 наукових і науково-технічних робіт, 213 розробок мали інноваційну спрямованість (у 2008 р. – 382), впроваджено результати 530 робіт (в 2008 р. – 685), з яких 147, віднесені до пріоритетних напрямів, у тому числі 42 ресурсозберігаючих технологій, 16 нового вигляду виробів. Оцінюючи темпи впровадження технологічних процесів і освоєння нових видів продукції в АР Крим за період 2001–2008 рр., слід зазначити, що їх рівень в 2008 р. фактично не змінився і склав 73 ед. [4, 4]. При цьому менше всього підприємства регіону інвестують в наукові дослідження і розробки (2008 р. – 12343,0 тис. грн.), а більш – в придбання машин і устаткування, пов'язаних з впровадженням інновацій (2008 р. – 90299,2 тис. грн.) (табл. 1).