

ІННОВАЦІЙНІ КАДРИ: СУТНІСТЬ, ЗНАЧЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ

Зеркіна О.О.

Визначено фактори, які обумовлюють необхідність вирішення проблеми підготовки кадрів для інноваційної діяльності. Уточнено поняття «інноваційні кадри», як один із вирішальних чинників інноваційного розвитку регіону. Запропоновано класифікацію кадрів інноваційної діяльності та представлено характеристику кожної з груп відповідно до вказаних критеріїв.

Постановка проблеми. Основні труднощі реалізації завдань інноваційного розвитку України та її регіонів пов'язані з відсутністю цілісної і комплексної інноваційної інфраструктури, однією з ключових підсистем якої є сфера підготовки кадрів і кваліфікованого консультативного сервісу в області інноваційного підприємництва. Без грамотних, висококваліфікованих фахівців в галузі забезпечення інноваційної діяльності не здійснити значного прориву в розвитку країни та її регіонів. У зв'язку з цим питання кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки регіону є достатньо актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняній та зарубіжній науковій літературі проблемам формування якісного кадрового забезпечення інноваційного розвитку країни та її регіонів присвятили свої роботи: В. Антонюк [9], В. Зінов, В. Кабанов [5], А. Колот [6], Н. Кузнєцова [7], В. Колпаков, О. Левченко, А. Мухамедьяров [10], Н. Ревуцька, В. Черненко та інші. Проте ця проблематика не є достатньо вивченою і потребує подальших досліджень.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є обґрунтування передумов і необхідності вирішення проблеми підготовки кадрів для інноваційної діяльності, а також визначення структури інноваційних кадрів на основі запропонованої класифікації.

Виклад основного матеріалу. На нашу думку, необхідність термінового вирішення проблеми підготовки кадрів для інноваційної діяльності обумовлена дією низки негативних факторів.

Сьогодні спостерігається зменшення кількості організацій, які виконують наукові дослідження і розробки. Але більшою проблемою є не кількісні показники, а якісні. Більшість наукових організацій реалізують політику консервації і тиражування наукової тематики не для розвитку, а з метою виживання. Тому науковий потенціал сьогодні використовується скоріше для того, щоб підтримати вже досягнутий

науково-технічний рівень розвитку економіки і лише незначна частина орієнтована на цілі оновлення на сучасному рівні наукових знань.

Відзначається тенденція до скорочення чисельності фахівців - виконавців наукових та науково-технічних робіт, в основному - дослідників та техніків. Так, за роки незалежності України кількість науковців зменшилася майже вчетверо[1].

Втрата спадкоємності ускладнює процес передачі знань з покоління в покоління через відтік фахівців в інші сфери діяльності і фізичної смерті носіїв знань. Так, наприклад, інженер не займаючись роботою за фахом три роки втрачає кваліфікацію, інколи безповоротно. Це також приводить до руйнування наукових шкіл, тому що на підготовку висококваліфікованого вченого потрібно витратити до двох десятків років. Потужні наукові і інженерні школи залишилися лише в окремих вузах із старими традиціями, рівень професійної підготовки падає, найбільш обдаровані фахівці виїжджають на роботу за кордон. Так, за 20 років незалежності з України в інші країни на роботу виїхало приблизно 2,5-3 млн. чоловік. При цьому, біля третини трудових емігрантів, які залишають межі України, мають вищу освіту. Який відсоток емігрантів припадає на кваліфікованих фахівців, сказати складно, адже таких досліджень в Україні ніхто не проводив через відсутність грошей на організацію такого роду досліджень[2].

За відсутності уваги до цієї проблеми, вона не вирішиться, а навпаки, посилиться, і наслідки будуть безповоротними. Через 5-10 років ветерани підуть, а молодь, технічно і науково грамотна, буде у великому дефіциті, що приведе до значного руйнування науково-технічного потенціалу української держави.

Якщо ми збираємося будувати інноваційну економіку, то, очевидно, що серед фахівців з вищою освітою повинні переважати ті, які спеціалізуються в області техніки і технології.

При усій повазі до гуманітаріїв очевидно, що їх вклад в інноваційну економіку - допоміжний. А успіх тут забезпечують, головним чином, "технарі". 32 % населення України отримують або отримали вищу освіту, натомість частка осіб, які здобувають технічну та професійну освіту, є досить низькою – 6,7 % (у багатьох країнах ЄС цей показник перевищує 30 %).[3] Система освіти в Україні зміщена в бік гуманітарних та економічних наук. Як наслідок, працедавці в Україні не можуть задовольнити зростаючу потребу ринку праці в інженерах та інших технічних спеціалістах.

Для підготовки кадрів час ставить перед системою освіти завдання її реформування. Адже не секрет, що в цій сфері існує ряд дуже серйозних проблем, що вимагають невідкладного рішення. Наприклад, високий попит на вищу освіту привів до різкого збільшення комерційного приходу у вузи, що, у свою чергу, привело до істотного зниження вимог до викладачів і студентів, якості учбового процесу. З іншого боку, безліч державних і приватних вищих учбових закладів просто не мають умов для

якісної підготовки фахівців через застарілу матеріально-технічну базу, устаткування, яке не оновлюється роками.

Окремої розмови заслуговує політика оплати праці викладачів. Наведемо дані про заробіток основних категорій викладачів у двох класичних державних університетах станом на кінець 2011 року (в грн. на рік)[4, с. 29-30]:

Таблиця 1

	Професор	Доцент	Асистент (з науковим ступенем)	Асистент (без наукового ступеню)
Столичний дослідницький університет	108374	97499	50806	44181
Провідний регіональний університет	63971	46237	29457	25927

Неважко помітити, що ці суми дуже малі навіть в порівнянні з оплатою викладацької праці у східноєвропейських країнах Європейського Союзу. Окремої оцінки потребує відмінність в оплаті праці викладачів різних державних університетів за рахунок бюджетних коштів з урахуванням подібності змісту та обсягу їх праці.

Зрозуміло, що такий рівень фінансування вищої школи обумовлює непривабливість науково-викладацької кар'єри і втрату найбільш перспективної частини молодих викладачів (у тому числі, за рахунок виїзду за кордон), а студентів змушує шукати роботу в період навчання.

Відсутність замовлень на НДКР є справжнім лихом для технічних вузів, оскільки незатребуваним залишається науковий потенціал учених-викладачів, студенти не мають можливості отримати науковий досвід, що зрештою не кращим чином позначається на якості освіти. Крім того, відсутня система розподілу молодих фахівців, держзамовлення на їх підготовку.

Також слід відзначити те, що за останні двадцять років спостерігається розрив зв'язків циклу «наука - освіта - виробництво», освіта і наука залишаються осторонь від процесу формування інноваційної економіки.

Наслідком зазначених та інших негативних тенденцій є низька питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової і складає лише 3,8 % (6,7% у 2007 р.)[1] Це досить низький показник у порівнянні з розвинутими країнами, для яких він складає більше 8%.

Таким чином, стає очевидною необхідність розробки комплексного підходу до формування системи забезпечення кадрами в області інноваційної діяльності.

Це завдання по складності і масштабам є ключовим при переході економіки на інноваційний шлях розвитку. Складність полягає в

необхідності цільової підготовки по всьому життєвому циклу інноваційного процесу, визнання необхідності безперервності професійної освіти; масштабність полягає в значній кількості тих категорій, що підлягають навчанням (від учня і викладача до управлінців вищого рівня) під цільові завдання інноваційної діяльності.

Сутність кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки країни та її регіонів полягає в системній організованій дії на процеси формування, використання, підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів в цілях ефективного функціонування національної і регіональних інноваційних систем, інтеграції інтересів держави, бізнесу і працівників.

Структурні зміни, що відбуваються в економіці не забезпечені в достатній мірі необхідними кваліфікованими кадрами, наростає їх дефіцит, зростають вимоги до компетенцій персоналу. Професіоналізм кадрів стає чинником, що значно обмежує і перешкоджає розвитку інноваційної діяльності, породжує часто-густо розриви інноваційного ланцюжка. Треба готувати кадри, що уміють замикати розриви взаємодій в інноваційному процесі, формувати платоспроможний попит на інновації, а не лише задовольняти поточні потреби. Для вирішення цього завдання необхідні спеціалісти абсолютно нової категорії, які повинні знатися на різноманітних організаційно-економічних аспектах інноваційної діяльності.

Для здійснення широкомасштабної і результативної інноваційної діяльності в окремому регіоні і в країні в цілому необхідно не лише мати чітке уявлення про те, що таке інноваційна діяльність, в яких формах і в яких напрямках вона може здійснюватися. Не менш важливо знати, які спеціалісти потрібні для цього і в якій кількості.

Відсутність єдиної позиції в розумінні сутності і ролі кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки регіону викликає необхідність уточнення поняття «інноваційні кадри».

Питання кадрового забезпечення інноваційного розвитку країни та її регіонів було предметом дослідження цілої низки українських та зарубіжних вчених.

Зокрема В. Зінов, В. Кабанов, позиціонуючи інтелектуальний капітал і трудові ресурси як основні активи інноваційної економіки, кадри інноваційної діяльності визначають як «сукупність професійно підготовлених фахівців, чия діяльність, здійснювана на систематичній основі, направлена на надання прямих послуг, пов'язаних з освоєнням нових сфер застосування знань і результатів науково-технічної діяльності».[5, с.180-188]

На думку А. Колот «кадрова складова інноваційної діяльності - це соціально-професійна група, що складається з наукових, інженерно-технічних і інших категорій працівників, що здійснюють процес «дослідження - виробництво - комерціалізація». Вони пов'язані єдиною кінцевою метою, загальними рисами у змісті, характері і умовах праці, системі стимулювання». [6, с.4 -9]

Н. Кузнецова зосереджує увагу на основних рисах та компетенціях кадрів інноваційного типу. Зокрема, відмічає, що «інноваційні кадри повинні мати практичний досвід роботи і займатися інноваційною працею, володіти якісними рисами, необхідними для створення інновацій та запровадження їх у життя, спроможні реалізувати свій індивідуально - кваліфікаційний і професійний потенціал з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства та досягнення ним стратегічних цілей розвитку».[7,с.115-121]

О. Грیشнова вважає «інноваційність важливою характеристикою якості робочої сили. Це готовність працівника до інновацій, тобто здатність до продукування нових ідей, розробки нових технологій і нових виробів, до їх запровадження. Інноваційність у процесі праці є похідною від рівня освіти, способу життя, орієнтації, поведінки та культури. Вона передбачає розвиток наукової творчості в процесі праці, без перерви на поновлення знань».[8, с.125]

Кожен з авторів намагався представити своє тлумачення поняття «інноваційні кадри» та їх характеристики. Пропонуємо розглядати інноваційні кадри як групу фахівців, які мають компетенції, затребувані в інноваційній економіці, здійснюють розробку та впровадження інновацій з метою отримання технологічно чи економічно вигідних результатів.

Вважаємо необхідним уточнення даного поняття з позиції відокремлення різних груп кадрів інноваційної діяльності. Для цього проведемо аналіз теоретичних розробок по цьому питанню.

В. Антонюк вважає, що до інноваційних кадрів можна віднести винахідників, раціоналізаторів, науковців, інженерів, підприємців та інших працівників, і поєднує їх у наступні категорійні групи:

- управлінські кадри;
- інженерно-технічні кадри;
- висококваліфіковані робітники.[9, с. 42-47]

Так, А. Мухамедьяров в виділяє групу працівників в сфері інноваційної діяльності - науково-технічні кадри, які постійно зайняті дослідженнями, проектно-конструкторськими, технологічними, організаційно-методичними розробками і їх практичною реалізацією (освоєнням і впровадженням). До складу науково-технічних кадрів він включає науковців, конструкторів, технологів, проєктантів, економістів, а також працівників дослідно - експериментальних підприємств і цехів.

Персонал науково-технічних організацій, які займаються науково-технічними розробками А.Мухамедьяров поділяє на наступні групи:

- наукові співробітники;
- науково-технічний персонал;
- науково-допоміжний персонал;
- адміністративно-господарський персонал;
- виробничий персонал (за наявності дослідних і виробничих підрозділів).[10, с. 54]

Запропонований підхід розглядає лише групу науково - технічних кадрів і абсолютно не торкається інших категорій працівників у сфері інноваційної діяльності.

Пропонуємо підхід до класифікації кадрів інноваційної діяльності на основі виділення таких класифікаційних ознак як: належність до управлінських кадрів, місце і роль в інноваційному процесі, сфера діяльності (табл. 2).

Таблиця 2

Класифікація кадрів інноваційної діяльності

Класифікаційна ознака	Кадри інноваційної діяльності
Належність до управлінських кадрів	Підприємці (власники малих підприємств) Керівники - новатори Інноваційні менеджери
Місце і роль в інноваційному процесі	Новатори Інноватори Працівники, що забезпечують регулювання та обслуговування інноваційного процесу
Сфера діяльності	Працівники традиційних галузей економіки, що володіють сучасними компетенціями Працівники високотехнологічних галузей економіки Працівники сфери науки та освіти

Розглянемо кожну з груп відповідно до вказаних ознак.

Підприємці - власники малих інноваційних підприємств як і раніше мають підприємницьку мотивацію, пов'язану з новаторством і пошуком нових комбінацій чинників виробництва, причому сьогодні не лише у виробничій сфері, але і у сфері послуг, включаючи освіту, охорону здоров'я.

Такі загальновідомі приклади підтверджують, що прагнення до інновацій таких відомих підприємців, як Коносуке Мацусіта з Panasonic, Біла Гейтса з компанії Microsoft, Акіо Моріто з Sony, Стіва Джобса з Apple, Майкла Делла з Dell Computer привело їх спочатку невеликі фірми до світового лідерства.

Проте в сучасній ринковій економіці підприємницька функція видозмінюється і із зростанням розмірів підприємства переходить від власників до менеджерів. У цих умовах реалізація підприємницької функції в великих корпораціях пов'язана переважно з пошуком нових можливостей збільшення прибутку і зниження ризиків, з розробкою і реалізацією інноваційних стратегій, нових систем управління і організації виробництва тощо.

Аналіз промислових підприємств, що успішно ведуть інноваційну діяльність, показує, що на підприємстві має бути лідер - новатор, який досягає видатних успіхів, здійснивши революцію на ринку, створює на ньому нові ніші і веде за собою усіх інших людей.

Керівники - новатори - це особлива категорія людей - заповзятих, творчих і швидких. Тоді як інші намагаються наслідувати правила, рухаючись в загальній масі, лідери інновацій ламають ці правила, створюючи нові проривні напрями у бізнесі. По визнаннях таких відомих лідерів інновацій, як Ларі Еллісон, Сем Уолтон, Есте Лаудер, Джек Уелч і багатьох інших, найчастіше у своєму житті вони чули від традиційних бізнесменів, інвесторів і консультантів, що "це неможливо зробити". Проте йшли наперекір традиційній логіці, здійснювали революційні прориви і перемагали, стаючи лідерами на ринку.

Сучасний керівник повинен мати видатні лідерські якості, крос-функціональні знання, бути мудрим бізнес-архітектором, майстерним стратегом, творцем команди менеджерів нового покоління і лідером безперервних інновацій.

Сучасні інноваційні процеси досить складні і вимагають проведення аналізу закономірностей їх розвитку. Серед управлінських кадрів необхідно відзначити фахівців, що цілеспрямовано займаються різними організаційно - економічними аспектами нововведень, - інноваційних менеджерів.

Інноваційні менеджери можуть діяти в організаціях різних галузей та форм власності, реалізуючи наступні функції менеджерів в рамках інноваційної діяльності: планування і організація інноваційної діяльності; збір та аналіз патентно-правової та комерційної інформації на всіх етапах інноваційного процесу; організація розробки нової продукції; оцінка і експертиза комерційної ефективності новинок; маркетингові дослідження ринку нових продуктів; організація та проведення переговорів з партнерами та споживачами на ринку інноваційного продукту; пошук і поширення новинок тощо.

Розглянемо інноваційні кадри з точки зору їх участі в інноваційному процесі.

Початковою стадією інноваційного процесу є фундаментальні дослідження, прикладні дослідження і проектно - конструкторські розробки.

На етапі прикладних досліджень отримані теоретичні знання набувають речової форми, втілюються в оригінальних зразках техніки, технології або їх окремих елементах, що підтверджують або, навпаки, відкидають можливість їх практичного вживання на сучасному етапі або в найближчій перспективі.

Саме на цій стадії головною дієвою особою є новатор - учений, розробник, тобто учасник інноваційного процесу, що здійснює пошук інноваційних ідей і розробку новинок на їх основі.

На стадії розробки експериментальних зразків та пробного маркетингу основною рушійною силою інновацій стають інженери - конструктори, технологи, дизайнери.

На наступній стадії інноваційного процесу досягається кінцева його мета, яка полягає в комерціалізації результатів наукових досліджень і розробок. На цьому етапі головну роль грає інноватор - учасник

інноваційного процесу, що здійснює впровадження новинок і просування їх на ринку. Інноватор - це суб'єкт, довкола якого відбувається процес кристалізації ідеї і її втілення в життя: вихідна (як правило, технологічна) ідея; бізнес - ідея на основі вихідної ідеї; формування ядра команди; оформлення бізнес - ідеї у вигляді бізнес-плану; пошук інвестора; створення стартапу і подальше його просування до вершин технологічного і, як наслідок, комерційного успіху. Таким чином, новатори і інноватори діють на різних стадіях інноваційного процесу і діяльність кожного з них вимагає різних здібностей.

Інноваційна діяльність не здійснюється в "безповітряному" середовищі. Згідно сучасної теорії інноваційних систем, інновації і технологічний розвиток країни є результатами комплексу стосунків між учасниками складної системи, яка включає підприємства, університети, лабораторії, науково-дослідні інститути, державні структури тощо.

Учасники інноваційного процесу, взаємодіючи, перетворюють ідею на технологію, процес, товар або послугу і виводять її на ринок. З цієї точки зору можна говорити про учасників інноваційного процесу як про сукупність новаторів і інноваторів (вітчизняних і зарубіжних), включаючи працівників державних, регіональних, галузевих і муніципальних установ, тобто всіх суб'єктів інноваційного процесу, що виконують функції створення, просування і використання інновацій, регулювання і обслуговування інноваційного процесу.

Представляє інтерес склад інноваційних кадрів з точки зору сфер діяльності. Так, працівників сфери освіти і науки традиційно відносять до інноваційних кадрів. Саме у цьому секторі національного господарства формуються передумови для створення інноваційного продукту, що володіє високою додатковою вартістю і користується попитом на ринку.

У пріоритетних розвинених галузях національної економіки наукові кадри:

- здійснюють безперервний моніторинг світового рівня наукових знань в своїй області, відстежують успішні приклади реалізації цих знань, існуючі тенденції і напрями їх застосування;

- проводять фундаментальні і прикладні дослідження, мають уявлення про світовий рівень їх розвитку і застосування в своїй галузі знань;

- генерують новації на основі результатів фундаментальних і прикладних досліджень для їх подальшого інноваційного освоєння;

- є компетентними консультантами і експертами в підготовці управлінських кадрів в області інноваційного підприємництва;

- на основі засвоєння світового і національного досвіду розробляють і постійно удосконалюють концепцію розвитку галузі як складову частину концепції національного розвитку з врахуванням потенційних можливостей національної економіки, збалансованості її галузей і секторів.

Про необхідність підготовки "інноваційних кадрів", висококваліфікованих кадрів з найсучаснішими навичками - тих, хто в

найближчій перспективі повинен забезпечити розвиток країни та її регіонів, - заявляють сьогодні і працевластувачі, і представники влади.

Так, в 2010 р. прийнята Стратегія інноваційного розвитку України на 2010 - 2020 роки, в якій підкреслюється, що «інновативність економіки залежить від творців інновацій, їх кваліфікації, інноваційної культури, мотивації. Досить важливим є зв'язок творців інновацій з підприємництвом. Тому завдання підготовки висококваліфікованих кадрів для інноваційної економіки повинні вирішуватися системно і спільно освітою, наукою і підприємництвом». [11]

В 2010 р. Одеській області прийнято стратегічний план підвищення конкурентоспроможності та економічного розвитку регіону[12], одним із ключових питань якого є розвиток людського та інноваційного потенціалу. Для вирішення цього критичного питання передбачається створення системи підготовки фахівців та менеджерів для основних напрямків інноваційного підприємництва, створення системи залучення молодих талановитих дослідників, організація інноваційного клубу для обміну інформацією та досвідом у сфері інновацій та інші заходи, спрямовані на підвищення інноваційного потенціалу регіону.

Ще однією ознакою, що дозволяє характеризувати кадри як "інноваційні", є належність до сфери високих технологій.

Поняття "високі технології" (high-technology, або high-tech) спочатку відносилось до деяких новітніх секторів промисловості з високою долею питомих витрат на науково-дослідні і дослідно-конструкторські розробки (НДДКР), тобто відповідало поняттю "наукоємні галузі промисловості". В даний час високі технології є частиною технологічної бази всіх галузей економіки, і виділення галузей high-tech стає умовним. При цьому одним із найважливіших критеріїв віднесення конкретної галузі до категорії високотехнологічних є відношення чисельності зайнятих у сфері галузевих НДДКР до всього персоналу, зайнятого в даній галузі. Тому на сьогоднішній день терміни "наукоємні" і "високотехнологічні" доцільно вважати синонімами.

В Україні до високотехнологічних галузей, орієнтуючись на підходи розвинутих країн[13] щодо визначення номенклатури цих галузей, можна віднести аерокосмічну галузь, виробництво комп'ютерної та радіоелектронної техніки, сучасних засобів зв'язку, медичних, точних та оптичних інструментів.

Кажучи про інноваційні кадри у високотехнологічних сферах економіки, неможливо не порушити актуальне питання про їх підготовку. Тут необхідно відзначити зусилля держави, що реалізуються у формі стратегій та цільових програм. Так, розроблено проект Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки[14], де визначено завдання створення в Україні підсистеми елітної освіти для підготовки кадрів для високотехнологічних галузей. Але в Україні, на жаль, відсутні цільові програми, спрямовані на реалізацію завдань підготовки кадрів для високотехнологічних галузей.

Слід також підкреслити, що сферою діяльності інноваційних кадрів є не тільки освіта, наука та високотехнологічні галузі, але й традиційні галузі економіки, працівники яких повинні мати нові компетенції.

Інноваційні кадри на сучасному підприємстві - це творчі працівники, що спроможні адаптуватися до умов економіки знань, що стрімко змінюються. Їх характеризує інноваційність мислення та поведінки, що відображається в наступних якостях:

- високий професійний рівень, фундаментальні знання, бажання постійно підвищувати рівень своєї освіти і кваліфікації;
- творчі здібності, що проявляються у відчутті нового, в можливості бачити недоліки, знаходити шляхи їх усунення;
- здатність опановувати новітні технологічні прийоми, методи і форми організації праці, висока техніко-технологічна культура;
- наявність певних психологічних і морально-етичних якостей - адаптивність, гнучкість мислення, уява, цілеспрямованість, сумлінність, працьовитість, готовність працювати в колективі тощо.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Представлена класифікація дозволить чіткіше розуміти склад кадрів інноваційної діяльності та стане у нагоді для формування ефективною складовою кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки регіону.

Подальших досліджень в цій сфері потребує розробка програми у сфері кадрового забезпечення інноваційної діяльності економіки регіону. Крім того, варто глибше дослідити основні проблеми кадрового забезпечення інноваційного розвитку Одеської області.

Література:

1. Наукова та інноваційна діяльність (1990-2011pp.). Офіційний сайт Державного комітету статистики [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Дебаты «Эмиграция высококвалифицированных кадров полезна для экономики Украины» - [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://debaty.org.ua/article/media_on_debates/587.html
3. Hofmann, M. Ukrainian Migration : An Analysis of Migration Movements To, Through and From Ukraine / M. Hofmann, D. Reichel / International Centre for Migration Policy Development. - 47 p. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/5_wissen/Dossier_n9/Ukraine_n10.pdf
4. Вхождение национальной системы высшей освіти в европейский простір высшей освіти та наукового дослідження : моніторинг. дослідж. : аналіт. звіт / Міжнарод. благод. Фонд «Міжнародний Фонд досліджень освітньої політики» ; кер. авт. кол. Т.В.Фініков. - К. : Таксон, 2012. - 54 с. - С.29-30.
5. Зинов В.Г., Кабанов В.А. Задачи кадрового обеспечения инновационной деятельности - Научно-технические ведомости СПбГТУ. Наука и образование. Серия «Инноватика», 2009. - №5(87) - С.180-188.

6. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. - 2007. - №4. - С. 4-9.
7. Кузнецова Н.Б. Кадри інноваційного типу// Н.Б. Кузнецова// Актуальні проблеми економіки. – 2009. - №6. – С.115-121
8. Грішнова О.А. Людський капітал. – К.: Знання, 2001. – С.125
9. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання // Україна: аспекти праці. - 2007.- №5.- С. 42-47.
10. Мухамедьяров А. М. Инновационный менеджмент : учебное пособие / А. М. Мухамедьяров. - 2-е изд. - М. : Инфра-М, 2008. - С.54.
11. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pir.dp.ua/uploads/StrategizInnovRazvitiyaUkr.doc>
12. Стратегічний план підвищення конкурентоспроможності та економічного розвитку Одеського субрегіону – Одеса, 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.linc.com.ua/documents/storage/SP_Odesa-Tepلودar-Yuzhne_Subregion_Ukr_draft.pdf
13. Hatzichronoglou T. Revision of the High-Technology Sector and Product Classification / T.Hatzichronoglou // OECD Science, Technology and Industry Working Papers. — 1997/2. OECD Publishing.
14. Проект Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita-zm.org.ua/upload/files/reforma/815f84b163c88e724e796839db618bdc.pdf>

Abstracts

Zerkina O.O.

Innovative Manpower: nature, value and peculiarities of formation under conditions of innovative regional economic development

The paper addresses the factors that determine the need of the manpower training engaged in the innovative activities. The notion of "innovative manpower "as one of the decisive factors of innovative regional economic development is specified. Classification of manpower engaged in the innovative activities and characteristic of each of the group according to specified criteria are presented.