

СОЦИАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКОНОМИКЕ

Проблеме инновационной деятельности в современной экономической науке уделяется значительное внимание. Не менее актуальна эта тема для политической элиты, бизнеса, различных партий, объявивших об инновационном пути развития Украины, что закреплено в соответствующих законах и программах [1; 2]. Теоретические разработки, политические заявления значительно опережают реальные процессы в промышленности и экономике в целом, в связи с чем ученые и специалисты говорят об: инновационно-инновационном пути развития [3]; инновационном развитии [4; 5]; инновационно-инвестиционном развитии [3; 6]; инвестиционно-инновационном развитии [7; 8]; инвестиционном развитии [9—12]; инновационном развитии [13, с. 203—218, 333—340]. Академическая наука, как правило, на первое место ставит инновации, статистика и промышленность — инвестиции. В этом нет принципиального противоречия, поскольку наука нацелена на будущее, а это общество знаний, информации, инноваций. Промышленность и экономика живут текущими проблемами, и их главная задача — инвестиции, без которых инновации невозможны.

Общим для рассмотрения инновационно-инвестиционной деятельности является то, что авторы большинства публикаций рассматривают технические, технологические, внедренческие аспекты инноваций и инвестиций, недостаточно уделяя внимания их социальным аспектам. В официальном статистическом сборнике [13, с. 333—334] в одном разделе (раздел 15) объединены «наука, инновации и информатика», а в разделе 9 [13, с. 203—204] объединены «инвестиции и строительная деятельность». Статистика приводит данные о капитальных инвестициях, к которым отнесены инвестиции: в основной капитал (2005 г. — 83,7% всех капитальных инвестиций), в том числе капитальное строительство (45,5%); приобретение машин и оборудования (38,2%); затраты на иные необоротные материальные активы (2,6%); затраты, связанные с улучшением объекта (капитальный ремонт), — 10,4%; в нематериальные активы — 2,8% [13, с. 204]. Индекс инвестиций в основной капитал в процентах к 1990 г., принятому за 100%, упал до 20,7% в 1997 г. и постепенно возрос после этого года, достигнув в 2005 г. 56,8%, что является самым высоким показателем после 1990—1992 гг. [13, с. 205]. В Донецкой

области в 2005 г. индекс инвестиций в основной капитал составил 55,5% от уровня 1990 г., что ниже, чем по Украине в целом, и область занимает 8 место среди областей и городов Киева и Севастополя, а в расчете на одного человека инвестиции в основной капитал в Донецкой области составил в 2005 г. 2070,9 грн при среднем по Украине 1983,9 грн, и область делит 7—8 места с Николаевской областью среди регионов Украины [13, с. 209]. В 2005 г. по сравнению с 2004 г. снизились индексы инвестиций в основной капитал в целом по Украине (2004 г. — 128% к 2003 г., 2005 г. к 2004 г. — 101,9%), в промышленности — соответственно с 124,9 до 104,1%, транспорт и связь — соответственно 128 и 94,4%, сфера информатизации с 190,7 до 117,6%; образование — 127,2 и 75,7%, охрана здоровья и социальная помощь — 122,6 и 73,3%, исследования и разработки — 137,2 и 59,9% [13, с. 211]. В 2006 г. инвестиции в основной капитал к уровню 2005 г. составили 116,1% [14].

Как видно, официальная статистика сводит инвестиции к капиталовложениям. Выдающийся экономист Дж. Кейнс рассматривал инвестиции как прирост стоимости капитального имущества в результате производственной деятельности текущего периода или часть дохода за данный период, которая не была использована на потребление. Данное положение развито современными учеными, которые различают «инвестиции» и «инвестиционные ресурсы». Ряд авторов полагают, что «економічна категорія «інвестиції» ширша, ніж капітальні вкладення та оборотні кошти, пов'язані з капітальними вкладеннями, і включає ще витрати на придбання нематеріальних ресурсів. ... В найбільш узагальненому виді під інвестиційними ресурсами слід розуміти всі види грошових та інших активів, які залучаються суб'єктами інвестиційної діяльності для вкладання в об'єкти інвестування, тобто інвестиційні ресурси — це економічні ресурси, які знаходяться в тій чи іншій формі (матеріальній, нематеріальній, фінансовій) і можуть бути вкладені в той чи інший інвестиційний об'єкт для досягнення мети інвестування» [12, с. 23—24].

Теоретические исследования и экономическая практика показывают, что инвестиции могут содержать элементы инноваций, что бывает в большинстве случаев, а могут и не иметь их. Инновации без инвестиций, включающих научные исследования, проектирование и реализацию проекта, практически не бывают в

Таблица 1

Показатели экономического развития Украины (в процентах к предыдущему году)

Показатели	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
1	2	3	4	5	6	7	8
Валовой внутренний продукт	105,9	109,2	105,2	109,6	112,0	102,4	107,0
Объем промышленной продукции	113,2	114,2	107,0	115,8	112,5	103,1	106,2
Производство продукции машиностроения	115,3	118,8	111,3	135,8	128,0	107,1	108,5
Инвестиции в основной капитал	114,4	120,8	108,9	131,3	134,5	101,9	116,1
Оборот розничной торговли	106,6	114,8	116,9	120,1	120,0	123,0	127,4
Доходы населения	131,2	122,7	117,1	113,7	121,7	119,8	129,9
Индекс инфляции	125,2	106,1	99,4	108,2	112,3	113,5	111,6

Таблица 2

Удельный вес инновационно активных предприятий Донецкой области

Отрасль производства	2001 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Промышленность области в целом	12,4	10,4	11,6	9,8	7,7
Машиностроение области	18,2	19,7	22,7	20,8	18,3

сфере материального производства. В сфере интеллектуального труда могут иметь место инновации, но в полной мере они также требуют финансирования, что зачастую связано либо с инвестициями, либо с наукой, получая финансовое обеспечение из этого ресурса.

Инвестиции в основной капитал в совокупности с показателями экономического развития Украины приведены в табл. 1.

Из данных табл. 1 можно проследить определенную связь между ВВП и инвестициями, более устойчива эта связь между объемами промышленного производства вообще, объектами машиностроения в частности и инвестициями в основной капитал. Несмотря на определенный устойчивый рост инвестиций в основной капитал удельный вес инновационно активных предприятий в Донецкой области снижается, что видно из данных табл. 2.

Многие исследователи совершенно справедливо среди причин низкой инновационной активности предприятий называют на несовершенство законодательства, высокую налоговую нагрузку, недостаток материальных и финансовых ресурсов и т.д. Однако зачастую выпускается из поля зрения исследователей, политиков и практиков человеческий фактор, человеческий

капитал, кадровое обеспечение инновационных процессов, что может быть в обобщенном виде названо социальным обеспечением инновационных процессов.

Цель данной работы заключается в обосновании зависимости эффективности инновационной деятельности от социальной их направленности.

Теория и практика подтверждают, что инновации эффективны в том случае, когда в них заинтересованы не только собственники и топ-менеджмент, а весь коллектив трудящихся — от рабочего до генерального директора. Собственник будет заинтересован в инновациях в том случае, если их результат превысит затраты и стоимость вытесняемой ими рабочей силы. В условиях, когда в Украине рабочая сила имеет очень низкую стоимость (табл. 3), заинтересованность как собственника, так и работников в инвестициях остается весьма проблематичной. В Украине подавляющее число предприятий работают на уровне 1—3 технологических укладов, чему соответствует качество рабочей силы, уровень квалификации работников и уровень их заработной платы.

По данным Э.Либановой [15], все еще высоким остается удельный вес работников, получающих заработную плату в пределах прожиточного минимума

**Средняя заработная плата в отдельных странах восточной Европы и СНГ в 2006 г.
(составлено по данным источника [15])**

Страна	Средняя заработная плата	
	Евро в месяц	Украина, %
Словения	1213	13,5
Чехия	713	23,0
Венгрия	648	25,3
Польша	637	25,7
Эстония	594	27,6
Литва	434	37,8
Латвия	430	38,1
Румыния	326	50,3
Россия	315	52,1
Болгария	181	90,6
Украина	164	100

Заработная плата и минимальные социальные гарантии (по состоянию на декабрь соответствующего года)

Год	Минимальная заработная плата, грн	Прожиточный минимум для лиц трудоспособного возраста, грн	Соотношение минимальной заработной платы с прожиточным минимумом для лиц трудоспособного возраста, %	Удельный вес лиц, получающих зарплату в пределах:	
				её минимального уровня, %	прожиточного минимума для лиц трудоспособного возраста, %
1	2	3	4	5	6
2001	118,0	311,3	37,9	11,0	62,4
2002	165,0	365,0	45,2	18,1	60,2
2003	205,0	365,0	56,2	14,6	49,7
2004	237,0	386,7	61,3	8,5	35,8
2005	332,0	453,0	73,3	10,7	26,5

(табл. 4), который, как известно, далеко не соответствует реальному прожиточному минимуму, не говоря о научно обоснованном уровне жизни.

Как видно из табл. 4, в декабре 2005 г. 26,5% работников получали заработную плату ниже прожиточного минимума для трудоспособных лиц, а 10,7% — ниже минимальной заработной платы. Эти категории работников с полным основанием можно отнести к лицам, проживающим за чертой бедности. Если исходить из международных рекомендаций применительно к Украине, что уровень бедности определяется доходом в 3

долл. США в день на человека, то количество лиц, проживающих ниже черты бедности, будет значительно выше приведенных 26,5% до декабря 2005 г. Такое положение весьма отрицательно влияет на инновационные процессы в обществе и на предприятиях. Отсутствие устойчивой связи между уровнем образования, квалификации, профессионализма и уровнем доходов (заработной платы) влияет как на замедление инновационных процессов, так и на структуру состава работников Украины [15], о чем свидетельствуют данные табл. 5.

При росте занятых с 1999 по 2005 г. на 3,2% коли-

Таблица 5

Распределение занятости по квалификационным группам в Украине, тыс.чел.

Группы работников	1999 г.	2001 г.	2003 г.	2005 г.	2005 г. к 1999 г., %
1	2	3	4	5	6
Законодатели, высшие госслужащие, руководители	1427,0	1530,0	1465,9	1470,0	103,0
Профессионалы	2614,8	2652,5	2730,5	2484,7	95,0
Специалисты	3142,2	2932,9	2836,4	2530,4	80,5
Технические служащие	821,4	822,9	847,7	755,0	91,9
Работники сферы обслуживания и торговли	2179,4	2449,6	2706,3	2700,0	123,9
Квалифицированные аграрии	629,3	503,0	420,2	361,1	57,4
Инструментальщики	2684,2	2683,2	2760,1	2727,4	101,6
Операторы и сборщики оборудования и машин	3161,6	2994,2	2919,7	2705,0	85,6
Самые простые профессии	3388,3	3669,8	3868,0	5146,1	151,9
Итого	20048,2	20238,1	20554,7	20680,0	103,2

Таблица 6

Динамика заработной платы квалифицированных специалистов, %, прогноз на 2007 г.

Страна	Ставка инфляции	Повышение зарплаты	Реальное повышение зарплаты
Саудовская Аравия	1,0	5,0	4,0
Китай	2,2	10,0	7,8
Корея	3,0	7,0	4,0
Болгария	3,5	9,2	5,7
Литва	3,8	9,4	5,6
Индия	5,1	11,0	5,9
Россия	9,0	12,3	3,3
Украина	11,6	13,9	2,3

чество законодателей, высших госслужащих и руководителей увеличилось на 3%, работников сферы обслуживания и торговли — на 23,9%, самых простых профессий — на 51,9%. При этом количество профессионалов сократилось на 5%, специалистов — на 19,5%, операторов и сборщиков оборудования и машин — на 14,4%, квалифицированных аграриев — на 42,6%.

Прогнозные данные Nau Group, приведенные Инвестгазетой, о динамике заработной платы квалифицированных специалистов на 2007 г. (табл. 6) не внушают оптимизма относительно положения персонала реального сектора экономики Украины специалистами необходимой квалификации [16].

Данные табл. 6 и табл. 3 свидетельствуют о том,

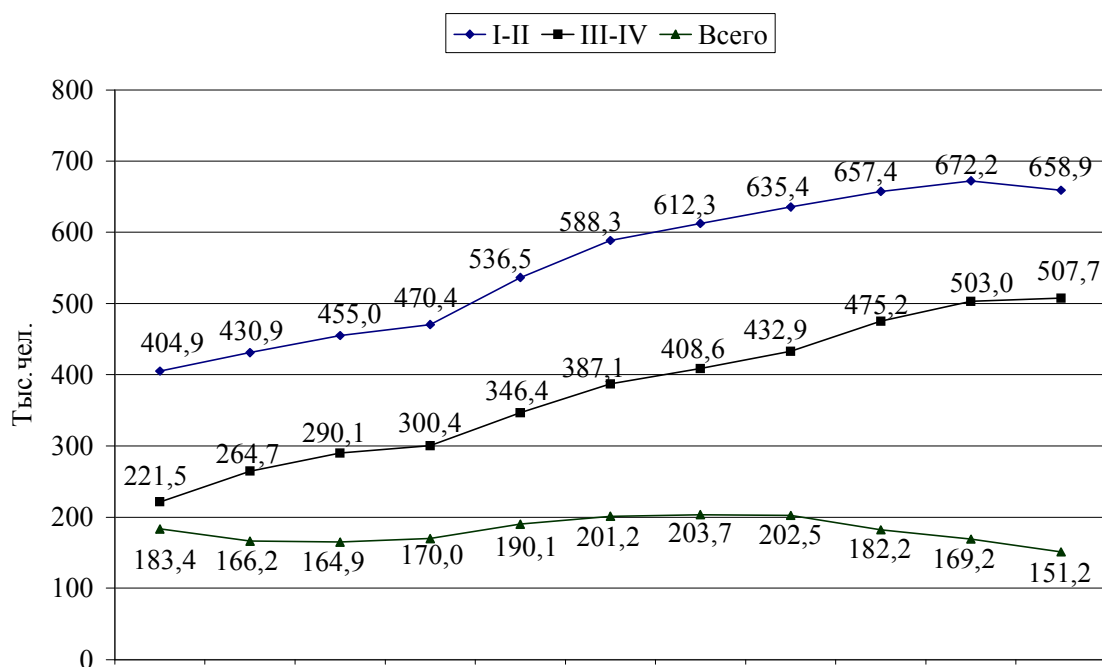


Рис. 1. Динамика контингента студентов вузов по уровням аккредитации

что и в текущем году уровень оплаты труда и доходов в Украине будет оставаться низким, что будет существенно сдерживать инновационные процессы.

Недостаток квалифицированной рабочей силы частично можно объяснить снижением контингента учащихся учебных заведений I—II уровня аккредитации, о чем свидетельствуют данные рис. 1.

Приведенные на рис. 1 данные свидетельствуют, что количество учащихся вузов I—III уровня аккредитации уменьшилось с 190,1 тыс. чел. в 2000—2001 г. до 151,0 тыс. чел. в 2006—2007 гг., составив 79,5% уровня 2000—2001 гг. Несмотря на высокие темпы роста числа студентов вузов III—IV уровня аккредитации первая всеукраинская перепись населения (2001 г.) впервые за последние годы зафиксировала снижение удельного веса специалистов с высшим образованием в составе населения в возрасте от 25 до 34 лет [15]. То есть пренебрежение политикой оплаты труда в соответствии с уровнем образования и квалификации ведет к тому, что многомиллионные бюджетные расходы на высшее образование реально направляются в поддержку экономик других стран, куда эмигрируют молодые люди, получив высшее образование в Украине.

Низкому в целом уровню оплаты труда, уровню жизни соответствуют и низкие его стандарты, которые принимаются населением, но не способствуют реализации его энергии в инновационных процессах. Уровень оплаты труда стал сегодня основным критерием выбора рабочего места. По данным Института

социальных исследований, так считают 95% опрошенных жителей Украины. Это подтверждает реальная практика ОАО «Азовмаш» [17].

В I кв. 2007 г. В ОАО «Азовмаш» объемы производства к соответствующему периоду 2006 г. возросли на 20%, прогноз на текущий год — рост 25%. К стратегическим проблемам здесь отнесены инвестиции в человека. С апреля 2007 г. на 12% повышена заработная плата, она составила 1700 грн в месяц. В сентябре 2007 г. планируется следующее повышение заработной платы. Уровень жизни трудящихся повышается путем строительства жилья — к дню металлурга сдается очередной новый дом с выдачей кредитов сроком не менее 20 лет для приобретения жилья.

Значительное внимание уделяется социально-бытовым условиям, безопасности труда на предприятии, летнему отдыху трудящихся завода и их семей, развитию спорта в городе.

По исследованиям Windmills consult, еще семь лет назад 90% заводчан хотели сменить место работы, сейчас 70% трудящихся «Азовмаша» связывают свое будущее с заводом.

Несмотря на успехи отдельных предприятий в плане реализации в инновациях человеческого фактора в Украине отсутствует комплексный подход к решению вопроса обеспечения кадрами предприятий в совокупности (в единстве) с основными направлениями структурной перестройки экономики, программами инновационного развития, что обоснованно отмечают специалисты [18].

Ожидаемые инвестиции для производства, структурная и технологическая перестройка, вступление Украины в ВТО могут быть эффективными только при условии опережающих мероприятий по переподготовке кадров, их профессиональной подготовке. То есть все инвестиционные и инновационные проекты должны иметь разделы обеспечения инноваций кадрами путем их подготовки и переподготовки, обеспечения финансовыми и материальными ресурсами.

В государстве стоит неотложная проблема создания единой национальной системы непрерывного профессионального обучения, основными целями которой должны быть: удовлетворение потребности отраслей экономики в рабочих кадрах необходимой профессии и квалификации в соответствии с требованиями структурной перестройки и новых технологий; подготовки работников для новостроек по новым перспективным профессиям; переподготовка работников в связи с их перераспределением между предприятиями, отраслями, регионами; формирование работников нового типа, что отвечает современным и перспективным требованиям производства.

Анализ данных исследований НИИ труда и занятости населения в 2006 г. (обследовано 312 предприятий Украины) показывает, что проблема обеспечения рабочими кадрами актуальна во всех регионах Украины. Так, потребность в квалифицированных рабочих с инструментом, операторах и сборщиках оборудования и машин составляет более 50%. Среди квалифицированных работников с инструментом потребность в слесарях зафиксирована в 14 регионах, электросварщиков — в 18 регионах. Недостает станочников, токарей, швей. Высока потребность в рабочих простейших профессий — 25,6%.

В сложном положении оказались учебные заведения ПТО, которые, с одной стороны, должны обеспечить подготовку рабочих кадров по профессиям, на которые существует высокий спрос, и перспективных профессий; с другой стороны, они могут готовить лишь тех, для которых есть материально-техническая база. А она, как известно, далеко не соответствует современным требованиям подготовки перспективных профессий. В результате на учете в государственной службе занятости в 2006 г. находилось 22 тыс. выпускников профессионально-технических учебных заведений и 46,9 тыс. выпускников вузов.

Исследования НИИ труда и занятости установили, что в 2006 г. из общего количества обследованных предприятий (312) всех форм собственности 23% предприятий вообще не осуществляли обучение персонала, 30% предприятий коллективной формы собственности и почти 60% малых предприятий не практикуют профессиональное обучение персонала.

Каждая страна по-своему решает те или иные вопросы подготовки и переподготовки кадров. Так, по свидетельству Е. Егорова, в Москве создан фонд, который бесплатно обучает примерно 20 тыс. человек дефицитных профессий рабочих, исходя из принципа: какой бы хороший управленец не был, но если у него плохие рабочие кадры, он ничего путного не произведет.

Во Франции законодательно предусмотрено отчисления одного процента фонда заработной платы на образование. Если фирма не хочет платить этот процент государству, то может на эти деньги обучать своих работников в официальных училищах [19, с. 50]. Во многих странах практикуется получение второго высшего образования и повышение квалификации работников исключительно за счет государства или фирм. И в связи с этим трудно согласиться с предположением Э. Либановой о целесообразности «компенсации (государством, местными органами управления. — И.Б.) работодателю расходов на подготовку квалифицированной рабочей силы» [15, с. 10]. Надо, чтобы работодатели компенсировали государству и семьям затраты на подготовку рабочей силы посредством высокого уровня заработной платы, налогов, социальных благ.

Формирование общества знаний, инновационное развитие экономики требует пересмотра социальной политики государства, регионов, предприятий, для чего необходимо:

1. Осознание всеми собственниками и менеджерами всех уровней того факта, что инновационному развитию необходимо опережающее формирование работников соответствующей квалификации, их подготовка, переподготовка и повышение квалификации не реже одного раза в пять лет.

2. Формирование системы подготовки кадров (от профориентации в школе до практической работы на предприятии), переподготовки кадров и получения второго образования за счет предприятий или государства с последующей компенсацией расходов государству и работнику.

3. Значительное (в разы) повышение заработной платы является необходимым условием инновационного развития экономики, обеспечения ее конкурентоспособности. Высокий уровень дохода основной части населения является эффективным источником инвестиций и инноваций.

4. В каждом инновационном проекте иметь раздел, отражающий вопросы социальных изменений в процессе реализации проекта: подготовку и повышение квалификации работников, их участие в управлении, изменение заработной платы, развитие социальной инфраструктуры.

5. Создать для работников предприятий социально-бытовые условия, прежде всего возможность получения жилья, оздоровления, развития личности.

6. Гарантировать работникам, прошедшим профессиональное обучение на производстве, обязательное повышение разрядов, профессиональный рост и т.п.

7. Совершенствовать и реализовать механизм социального партнерства между работодателями, наемными работниками и учебными заведениями по вопросам профессионального обучения и повышения квалификации персонала, уделяя особое внимание работникам, связанным с инновациями.

8. Путем повышения заработной платы и увеличения социальных гарантий (дополнительного пенсионного обеспечения работодателем, медицинского страхования, льготных кредитов на оплату образования работников и членов их семей, оздоровительных мероприятий) замедлить процесс миграции квалифицированной рабочей силы, обеспечить возврат ее из-за рубежа.

9. Сформировать механизм заинтересованности собственников и топ-менеджмента в социальных инновациях, системы поощрения и ответственности за формирование социального предпринимательства [20].

Литература

1. **Про пріоритетні** напрями інноваційної діяльності в Україні: Закон України від 3.03.2006 р., № 433-IV // <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. **Європейський** вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002 — 2011 роки. Послання Президента України до Верховної Ради України від 30 квітня 2002 р. // <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. **Економіка** України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. В.М. Гейця. — К.: Ін-т екон. прогнозів.; Фенікс, 2003. — 1008 с.
4. **Ілляшенко С.М.** Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи. — Суми: ВТД «Університетська книга», 2003. — 280 с.
5. **Активізація** інвестиційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: Монографія / О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землянкін та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2007. — 328 с.
6. **Гуменюк О.І.** Кластери як організаційна структура інноваційно-інвестиційної моделі розвитку промисловості // Актуальні проблеми економіки. — 2007. — № 2(68). — С. 9—19.
7. **Паштанова П.Г.** Інвестирование в инновации // Финансы. — 2001. — № 7. — С. 19.
8. **Афанасьев М.В., Чемчикаленко Р.А.** Визначення максимально прийнятного для підприємства рівня інвестиційного забезпечення інноваційних проектів // Управління розвитком: Зб. наук. робіт. — Х.: ХНЕУ, 2006. — № 7. — С. 13—16.
9. **Вагонова А.Г.** К вопросу об оценке инвестиционной привлекательности угольных шахт // Экономические проблемы и перспективы стабилизации экономики Украины: Сб. науч. тр. / Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Землянкин А.И. (отв. ред.) и др. — Донецк, 2005. — С. 3—12.
10. **Кашенко И.Н.** Некоторые аспекты инвестиционной политики в угольной промышленности Украины / Экономические проблемы и перспективы стабилизации экономики Украины: Сб. научн. тр. / Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Землянкин А.И. (отв. ред.) и др. — Донецк, 2005. — С. 479—488.
11. **Пугачова М.** Моніторинг інвестиційної привабливості регіонів на базі індикаторів кон'юнктурних обстежень // Регіональна економіка. — 2006. — № 4. — С. 49—59.
12. **Гончаров В.М., Навроцький А.А., Коломойцев О.А.** Інвестиційні ресурси та їх економічне регулювання: Монографія. — Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2006. — 204 с.
13. **Статистичний** щорічник України за 2005 рік / За ред. О.Г. Осаулєнка. — К.: Вид-во «Консультант», 2006. — 576 с.
14. **Гайдучий П.** Зростання економіки і добробуту людей: пошук оптимальних пропозицій // Урядовий кур'єр. — 2007. — № 66. — С. 5.
15. **Либанова Э.** Кому выгодно дешёвая рабочая сила // Зеркало недели. — 2007. — № 16—17. — С. 1, 10.
16. **Пархомчук Д.** Цена зарплаты // Инвестгазета. — 2007. — № 15. — С. 28—29.
17. От апатии — к симпатии // Донбасс. — 2007. — № 81. — С. 3.
18. **Кир'ян Т.** Робітничі кадри — не данина моді // Урядовий кур'єр. — 2007. — № 74. — С. 5.
19. **Егоров Е.** Малый бизнес — инструмент решения социальных задач // Проблемы теории и практики управления. — 2004. — № 4. — С. 47—50.
20. **Скипальский А.** Давос социальных инноваций // Зеркало недели. — 2007. — № 15. — С. 20.