

Малюта І.А., Баранник Є.С.

УДК 331.34

СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ ЯК АТРИБУТ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Постановка проблеми. Необхідність подальшої інтеграції України у світовий економічний простір ставить перед українськими підприємцями нові завдання. Одним з них є участь у соціальному захисті власних працівників. Досвід розвинутих країн свідчить про те, що відповідальність компаній перед власними працівниками має стати нормою життя. Тому все більшого поширення в українському підприємстві набуває забезпечення соціального пакету (СП), що є виразним проявом посилення соціальної відповідальності бізнесу (СВБ). Більш за все у покращенні свого соціального іміджу зацікавлені великі вітчизняні компанії, які стрімко розвиваються і прагнуть вийти на міжнародні ринки, де від них вимагають дотримання цивілізованих принципів ведення бізнесу. Але малий і середній бізнес також мають запроваджувати систему надання соціальних пакетів, які будуть ефективними як економічно, так і соціально.

Аналіз останніх досліджень. У світовій науковій та діловій літературі проблемам відносин бізнесу і суспільства приділяється багато уваги, пропонуються різні концепції. Серед них багато споріднених, що прив'язані до дефініцій: «соціальна відповідальність бізнесу», «корпоративна соціальна відповідальність», «етика бізнесу» тощо.

Серед робіт останнього часу у вітчизняній науці слід відзначити наукові праці Л. Баранник [1], що досліджує проблеми соціальної відповідальності бізнесу; О. Древаль та О. Павленко [2], які обґрунтовують методичні підходи до визначення складових соціального пакету на підприємстві; В. Волошина [3], який визначає проблеми добровільного медичного страхування в Україні як складової соціального пакету. Не дивлячись на значну активізацію інтересу до СВБ, подальшого дослідження потребують особливості соціального захисту українських працівників та з'ясування причин повільного впровадження соціальних пакетів на вітчизняних підприємствах.

Мета статті – визначення характеру проблем у процесі становлення СВБ в українському підприємницькому середовищі, зокрема, запровадження соціального пакету. Для вирішення цієї мети було поставлено наступні завдання: визначити поняття соціальний пакет та його зміст; встановити етапи, напрями та форми розробки та реалізації системи надання соціального пакету на рівні підприємства; виявити зрушення, які відбуваються у вітчизняному підприємстві у бік посилення соціальної відповідальності бізнесу.

Вклад основного матеріалу. Останнім часом словосполучення «соціальний пакет» міцно закріпилося у сучасному науковому лексиконі та діловій мові. СП є проявом соціальної відповідальності бізнесу. До складу соціального пакету включають як базові соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю і соціальне забезпечення, так і додаткові матеріальні блага, надання яких здійснюється роботодавцем за власною ініціативою. При цьому «базовий» СП або передбачені законодавством гарантії працівнику охоплюють:

- забезпечення необхідних для виконання роботи умов праці, передбачених законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін;
- загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- виплату в повному розмірі належної працівнику заробітної плати;
- надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором.

Для більшої мотивації персоналу роботодавцем можуть бути визначені й матеріальні блага понад гарантії, передбачені законодавством («конкурентний» соціальний пакет). Це, зокрема, такі, як недержавне пенсійне страхування, соціальне страхування, добровільне медичне страхування працівників та членів їх сімей. У розвинутих країнах основний вартісний обсяг соціального пакету – до 50% - припадає саме на різні види страхування, головним серед яких є медичне страхування працівників.

«Компенсаційний» пакет охоплює відшкодування особистих витрат, пов'язаних з роботою (на мобільний зв'язок, транспорт, оренду чи придбання житла в іншому місті та ін.). Наведена класифікація ґрунтується на принципі добровільності/обов'язковості надання матеріальних благ працівнику понад розміру основної заробітної плати, а також за ознакою доповнення до неї або відшкодування особистих витрат.

Соціальний пакет виконує три основні функції: гарантійну, мотиваційну та компенсаційну. Реалізація цих функцій має забезпечувати досягнення основної мети – збалансування індивідуальних потреб працюючих із стратегічними потребами та реальними можливостями підприємства.

Запровадження соціального пакету здійснюється за допомогою існуючих законодавчих механізмів, таких як договірне регулювання оплати, умов, режимів праці в локальних правових актах або колективних договорах (трудовах угодах тощо). На сьогодні в Україні система надання та наповнення соціального пакету носить стихійний та нефіксований характер. Спостерігається відчутний брак чітких механізмів та невизначеність форм, які б були законодавчо закріплені на державному рівні. Лівова частка підприємств взагалі ігнорують соціальний пакет як явище [4].

Згідно з результатами опитування міжнародного кадрового порталу Head Hunter лише 38% українців мають соціальний пакет на місці своєї роботи. З 1500 респондентів (52% - жінки, 48% - чоловіки) з усіх регіонів України 16% зазначили, що в їх компаніях соціальні переваги доступні лише деяким співробітникам (як правило, топ-менеджерам). За словами респондентів, частіше за все компанії у свої

соцпакети включають: оплату мобільного зв'язку (44% респондентів), медичне страхування (32%), оплату транспортних послуг (17%), оплату обіду (15%), оплату відпочинку (15%), страхування від нещасного випадку (11%), оплату професійного навчання (10%). 7% опитаних відповіли, що роботодавці готові оплатити їм програми пільгового кредитування в банках [5].

Серед чинників, які негативно впливають на наповнення та надання працівникам соціальних пакетів не лише кризові економічні процеси в країні, слабке нормативно-законодавче забезпечення, нестабільність податкової системи, а й незнання працівниками чинного законодавства, своїх прав та обов'язків, відсутність об'єктивних критеріїв оцінювання персоналу, помилки в питаннях мотивації тощо.

На українському ринку праці менеджери по персоналу, як правило, розуміють під соцпакетом систему пільг і компенсацій матеріального й нематеріального характеру, що надають компанії співробітникам в якості однієї із складових оплати праці або бонусів до неї. Значна частина вітчизняних підприємців розуміють соцпакет як прояв благодійності. На нашу думку, таке сприйняття соціального пакету, соціальної відповідальності бізнесу взагалі, свідчить про гостру необхідність перебудови свідомості підприємців. Європейські компанії, наприклад, розуміють СВБ не як благодійні акції чи спонсорство, а як концепцію залучення соціальних і екологічних аспектів у діяльність бізнесу на засадах добровільності та взаємодії між різними зацікавленими сторонами [6].

Нефіксована, не закріплена законодавчо система формування та надання СП українським працівникам призводить до:

- зменшення рівня матеріального та соціального забезпечення працюючих;
- розвитку так званих "неформальних" відносин усередині підприємства;
- досягнення критичного рівня диференціації показників заробітної плати (благ та послуг тощо) між різноманітними організаціями та установами різних сфер та секторів економічної діяльності, а також між керівниками підприємств та працівниками низової ланки, що зумовлює активізацію конфліктних процесів у колективі, а інколи і в суспільстві;
- зниження продуктивності та якості праці як об'єктивної реакції на неадекватний рівень мотивації працівників [4].

Великий інтерес представляє практика піонера соціального страхування – Німеччини, де існує обов'язкове медичне і пенсійне страхування. Внески до державних страхових фондів залежать від розміру заробітної плати. Медичне страхування – близько 14%, пенсійне – 19% від заробітної плати. Однак, роботодавці зобов'язані брати половину цих витрат на себе. Деякі підприємства пропонують також спеціальні пенсійні фонди, виключно для своїх працівників. На підприємствах діють спортивні секції за символічну плату або взагалі безкоштовно. Одним з болючих питань німецького суспільства є брак місць у дитсадках, тому деякі компанії створюють у себе спеціальні робочі місця і умови, коли батьки можуть брати з собою дитину на роботу, або застосовують гнучкі графіки роботи для матерів [7].

На даному етапі у практиці вітчизняного підприємництва відбуваються деякі зрушення у бік посилення СВБ. Надання працівникам соціальних пільг і гарантій розглядається підприємцями як один з напрямів загальної соціальної діяльності компаній, спрямованої на формування позитивної ділової репутації, і передбачає побудову з працівниками партнерських стосунків. Акцент робиться на соціальний діалог, дотримання прав працівників, забезпечення рівних можливостей, безпеку, охорону праці й здоров'я та соціальний захист.

Соціальний діалог за визначенням МОП полягає у проведенні переговорів, консультацій, обміні інформацією між урядом, роботодавцями і працівниками або між членами однієї групи на теми, що представляють взаємний інтерес, і пов'язані з економічною і соціальною політикою. Європейська комісія визначає соціальний діалог як процес постійної взаємодії соціальних партнерів, мета яких – дійти згоди по економічних і соціальних питаннях на рівні держави, сектора (галузі) економіки або підприємства.

Отже, західна громадськість усвідомлює СВБ як необхідний чинник сталого розвитку суспільства, який передбачає збалансованість економічних, соціальних та екологічних цілей, інтеграцію їх у взаємовигідну політику та практичні заходи. Повинна бути відкрита система відносин і чіткий розподіл сфер впливу та відповідальності між суспільством, державою та бізнесом. Підприємці мають чітко виконувати свої безпосередні обов'язки і не порушувати трудове законодавство. Загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати в Україні на 01.07.2011 р. становила за даними Державного комітету статистики України 1,19 млрд грн. Таке порушення у розвинутих країнах є взагалі неприпустимим. Проблема, на нашу думку, насамперед у тому, що українська економіка поки що «не дозріла» до того, щоб бізнес став по-справжньому соціально відповідальним. Український бізнес працює в умовах зношених основних виробничих фондів, високих цін на енергоносії, необхідності покращувати екологічну ситуацію в країні, нестабільної політичної ситуації, недосконалого податкового законодавства і постійних змін економічних реалій.

Розробка та реалізація системи надання СП на рівні підприємства повинна складатися з декількох етапів, а саме:

- *початковий етап* (постановка цілей запровадження нової системи мотивації, визначення загальних принципів надання СП та ін.);
- *аналітичний* (аналіз економічної бази, визначення проблем матеріальної та нематеріальної мотивації, виділення організаційної структури установи, моніторинг сучасного внутрішнього стану тощо);
- *адміністративно-управлінський* (розробка структури системи мотивації та компенсації, виділення категорій працюючих, аналіз робочих місць, визначення розрядних коефіцієнтів, встановлення показників для надання складових СП, їх класифікація та ін.);
- *методичний* (вибір підходів до формування СП, розробка критеріїв тощо);

– *розрахунковий* (нарахування балів для отримання СП, обрання працівниками певних складових СП, безпосереднє надання СП) [4]. Необхідним є проведення на підприємствах соціальних опитувань із періодичністю у декілька років із метою внесення змін у структуру соціальних пакетів.

Основними напрямками розробки та надання СП працівникам є:

загально-універсальний (СП виступає як базовий та фіксований додаток до системи оплати праці та поширюється на всі категорії працюючих, які зайняті на підприємстві);

приватно-оціночний (соціальні блага та пільги надаються працівникам відповідно до посади, тарифного розряду, трудових та професійних досягнень або відповідно до набраних (отриманих) балів та ін.).

Основна форма запровадження та надання СП може складатися з декількох основних напрямів, спираючись на ранжирування за узагальненими критеріями внутрішньофірмової цінності професій (посад), а також із бальної оцінки посад на основі визначення факторів та особливостей підприємства, а саме:

- проведення ієрархічного ранжирування професій (посад);
- поєднання професій (посад) за категоріями;
- створення фіксованої матриці бальної вартості складових наповнення СП;
- закріплення загальної суми балів відповідно до ієрархічного ранжирування кожної із професій (посад) на підприємстві;
- виділення (якщо це необхідно) ключових факторів додаткового оцінювання особливостей професії (посади), як наприклад: тяжкість роботи, рівень кваліфікації, відповідальність, напруженість праці, досвід та стаж; якість роботи та результативність тощо;

– запровадження постійної та змінної складової системи сумарної кількості балів, в основу якої покладена формула $\Delta P + X$ (тобто ΔP – це постійна незмінна кількість балів, яка гарантована кожному працівнику відповідними внутрішньофірмовими документами, у межах якої вони можуть обирати на власний розсуд ті чи інші складові наповнення СП, а X – змінна додаткова кількість балів, які нараховуються відповідно до встановлених норм та процедур, закріплених в існуючих нормативних актах установи). Змінна частина виступає додатковим стимулюванням працівників та базується на вимогах якості праці та високої кваліфікації [4].

Запровадження системи надання СП забезпечується сьогодні на державному рівні внесенням змін та доповнень до проекту нового Трудового кодексу України, а також до чинних відповідних законів України стосовно встановлення розширеного переліку благ та послуг, які обов'язково повинні надаватися працівникам; доповнення переліку складових соціального пакету, які надаються працівникам специфічних категорій та професій тощо.

Проект нового Трудового кодексу України визначає, що системи стимулювання праці (преміювання, заохочувальні виплати, доплати, надбавки тощо) встановлюються колективним договором, а також можуть встановлюватися трудовим договором (ст. 214 проекту) [8]. Укладання останнього має бути обов'язково в письмовій формі. У трудовому договорі зазначаються такі обов'язкові умови як місце роботи, початок роботи, функції, які виконуватиме працівник, оплата праці, режим роботи тощо (ст. 39 - 42 проекту). Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ тощо (ст. 40). Уперше встановлюються правила щодо можливості завчасного укладення трудового договору, в тому числі й до звільнення з попередньої роботи (ст. 39 проекту). Ці нововведення концептуально по-новому визначають механізм правового регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником.

Підвищення рівня соціальної відповідальності бізнесу тісно пов'язано з розвитком ринку страхових послуг України. На тлі низького платоспроможного попиту на інші види страхування зберігається високий попит на програми добровільного медичного страхування (ДМС), в першу чергу з боку корпоративних клієнтів. На великих підприємствах подібний договір вже давно став невід'ємною частиною соціального пакету співробітників і використовується роботодавцями як один з методів додаткової мотивації працівників.

Проте більшість корпоративних клієнтів українських страхових компаній за програмами медстрахування становлять дочірні компанії або представництва великих іноземних компаній, які традиційно передбачають витрати на соціальні пакети для своїх співробітників.

На жаль, сучасна економічна ситуація в Україні, неможливість відносити витрати на ДМС на валові витрати, майже виключає економічний інтерес роботодавця, крім підприємств з іноземними інвестиціями, укладати договори ДМС своїх працівників.

До того ж, як зазначають дослідники, добровільне медичне страхування – це дуже специфічний вид страхування, який характеризується значним рівнем невизначеності ринків, практично повною відсутністю статистичних даних про збитковість страхових продуктів за попередні роки. Сьогодні офіційні джерела не можуть забезпечити якісного проведення актуарних розрахунків [3].

Український страховик не може запропонувати потенційному страхувальнику конкурентоспроможний ринковий продукт. Наприклад, кінець 2009 р. – початок 2010 р. були відмічені тим, що десятки страхових компаній за демпінговими цінами вийшли на невідомий для них ринок ДМС, а вже в кінці 2010 р. корпоративні клієнти зіткнулися з невиконанням страхових зобов'язань та ризиками розірвання договору страхування.

Таким чином, необхідним є законодавче врегулювання питань щодо включення роботодавцями у витрати сплату страхових платежів за договорами ДМС своїх працівників (для зменшення бази

оподаткування), а також підвищення надійності страхових організацій шляхом встановлення вимог до їх ліцензування відповідно до чітко встановлених критеріїв.

Поширеними серед великих вітчизняних підприємств все більше стають програми недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ). Система НПЗ становить третій рівень пенсійної системи, запроваджений Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 р. Основу такої системи становлять недержавні пенсійні фонди (НПФ). Станом на початок 2011 р. адміністраторами НПФ було укладено близько 70 тис. пенсійних контрактів з більше ніж 56 тис. вкладниками, з яких 2385 вкладників, або 4,2% - юридичні особи, на яких припадає 884,6 млн грн пенсійних внесків (95,6% від загального обсягу пенсійних внесків за системою НПЗ) [9].

При цьому, кількість контрактів з фізичними особами на початок 2011 р. зросла на 12,5% порівняно з початком 2010 р., а з юридичними особами - на 8,5%. Розмір сплачених пенсійних внесків, які є важливим якісним показником розвитку системи НПЗ, за результатами 2010 р. збільшився на 22,6% і становив 925,4 млн грн.

На відміну від відкритих НПФ (83 фонди на початок 2011 р.), більш доступних для широких верств населення, учасниками професійних або корпоративних НПФ можуть бути лише фізичні особи, які пов'язані за родом професійної діяльності або перебувають у трудових відносинах з роботодавцями-засновниками або роботодавцями-платниками. Кількість корпоративних та професійних фондів – по 9 НПФ відповідно.

Корпоративні або інші групові пенсійні системи зручніші й вигідніші не лише для установ НПЗ. Вони мають суттєві переваги і для їхніх учасників, адже ризик, пов'язаний з успішністю НПФ, та адміністративні витрати бере на себе роботодавець. Проте проблема групових пенсійних систем – відсутність або обмеження можливості працівників самостійно обирати пенсійний фонд чи конкретний вид контракту. Роботодавці можуть надавати вигідніші умови для висококваліфікованих працівників, а молодший персонал – утримувати на мінімумі або взагалі без доступу до пенсійних систем. Це явище характерне навіть для високорозвинених країн [10].

Отже, для подальшого розвитку системи НПЗ необхідно з одного боку, створювати стимули для роботодавців для участі у цій системі заходами податкової, інвестиційної політики, а з іншого боку – забезпечити для громадян широкі можливості вибору форм та способів участі в недержавному пенсійному страхуванні, у тому числі завдяки соціальному діалогу сторін.

Висновки. 1. Соціальний пакет є проявом СВБ. В узагальненому вигляді зміст пакета можна представити як сукупність чотирьох блоків: 1) підтримка здоров'я працівника; 2) мотивація праці, 3) розвиток корпоративної культури, навчання, підвищення кваліфікації; 4) соціальна підтримка, відпочинок. На сьогодні в Україні система надання та наповнення соціального пакету носить стихійний та нефіксований характер.

2. Розробка та реалізація системи надання СП на рівні підприємства повинна складатися з декількох етапів (початковий, аналітичний, адміністративно-управлінський, методичний та розрахунковий). Основна форма запровадження та надання СП може складатися з декількох основних напрямів, спираючись на ранжирування за узагальненими критеріями внутрішньофірмової цінності професій (посад), а також із бальною оцінкою посад на основі визначення факторів та особливостей підприємства.

3. У практиці вітчизняного підприємництва відбуваються деякі зрушення у бік посилення СВБ. Поширеними серед великих вітчизняних компаній все більше стають програми ДМС; житлового кредитування; НПЗ; пропаганди здорового способу життя через організацію відпочинку персоналу тощо. НПЗ в деяких компаніях здійснюється за рахунок надання додаткової матеріальної допомоги тим працівникам, які вже вийшли на пенсію. Ряд компаній перейшли на якісно новий рівень пенсійного забезпечення через накопичувальні корпоративні пенсійні програми. Сьогодні майже 96% пенсійних внесків за програмами НПЗ становлять внески юридичних осіб. Проте як система добровільного медичного страхування, так і система недержавного пенсійного забезпечення в Україні знаходяться на початковому етапі становлення і потребують ефективного державного регулювання.

Джерела та література:

1. Баранник Л. Соціальна відповідальність бізнесу / Л. Баранник // Становлення і розвиток малого бізнесу в регіоні : колективна монографія / за заг. ред. Н. І. Редіної. – Дніпропетровськ : ДДФА, 2008. – С. 483-496.
2. Древаль О. Ю. Методичні підходи до визначення складових соціального пакету на підприємстві / О. Ю. Древаль, О. О. Павленко // Вісник СумДУ. Серія Економіка. – 2008. – № 2. – Т. 2. – С. 74-80.
3. Волошин В. В. Про добровільне медичне страхування в Україні та проведення відповідних актуарних розрахунків : [Електронний ресурс] / В. В. Волошин. – Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/7757/1/22.pdf>
4. Проект Концепції розробки та запровадження системи надання роботодавцями соціальних пакетів як складової соціального захисту працівників : [Електронний ресурс] / Держ. установа Науково-дослідний ін-т соціально-трудових відносин. – Режим доступу : http://lir.lg.ua/docs/k_r.doc
5. Лишь 38% украинцев имеют социальный пакет на работе : [Электронный ресурс] : опрос 1 сентября 2010. – Режим доступа : <http://korrespondent.net/business/1112051-opros-lish-38-ukraincev-imeyut-socialnyj-paket-na-rabote>
6. Green Paper EU “Promoting a European Framework for CSR” : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://brc.undp.org.ua/img/publications/ua_wdp_src_csr05.pdf

7. Soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_de.htm#h2-1
8. Проект Трудового кодексу України : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947
9. Аналітичний огляд ринку небанківських фінансових послуг України за 2010 р. : [Електронний ресурс] / Національне рейтингове агентство «Рюрік». – Режим доступу : http://rurik.com.ua/documents/research/non_banks_2010.pdf
10. Шаваріна М. П. Недержавне пенсійне забезпечення в Україні в умовах становлення ринкової економіки : [Електронний ресурс] / М. П. Шаваріна, Н. В. Шаманська // Збірник наукових праць КНТУ. Економічні науки. – 2011. – №19. – Режим доступу : http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_19_ekon/stat_19/36.pdf

Мурава-Середа А.В.

УДК 330.341.1

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИК

Значительная доля ВВП в экономически развитых странах в современных условиях создается в интеллектуальном секторе производства. По данным ЮНЕСКО, в 20-и странах, где работает 95% всех ученых, доход на душу населения ежегодно возрастает на \$200; в других странах, где 5%, – рост происходит всего на \$10 в год [1]. Украина имеет значительные объемы накопленной интеллектуальной собственности. Однако доля знанияемых товаров и услуг в ВВП Украины чрезвычайно низка [2]. По мнению многих исследователей и аналитиков одной из причин сложившейся ситуации является недостаточная кадровая обеспеченность инновационного развития экономики Украины. В странах, демонстрирующих высокие показатели развития экономики знаний непрерывно увеличивают расходы на ее кадровое обеспечение для поддержания потенциала знанияориентированных отраслей и секторов. Эти средства расходуются на формирование национальной инновационной идеологии как мировоззрения: работает система непрерывного повышения квалификации работников знанияориентированных отраслей и секторов, сформирована LLL концепция обучения длиной в жизнь для широких слоев населения, созданы условия для повышения информационных компетенций у широких слоев населения, государственный заказ формируется в основном на специалистов постиндустриальных специальностей, ведется активная подготовка кадров высшей квалификации [3]. Каждая из развитых стран выбирала собственный путь формирования кадрового потенциала, однако, все страны этой группы вкладывают значительные ресурсы в кадровое обеспечение экономики знаний. Для большинства же стран, находящихся в начале пути построения экономики знаний, важен механизм выделения потенциальных «точек роста» для определения приоритетного финансирования в условиях ограниченности ресурсов. К таким странам относится и Украина. Для выбора эффективной стратегии кадрового обеспечения инновационного развития национальных экономик необходимы механизмы учета и прогнозирования ресурсной обеспеченности согласно соответствующей структуре. Актуальным является развитие методики оценки и прогнозирования потребности кадрового потенциала экономики знаний.

Открытым на сегодня вопросом остается структура и нормативные соотношения элементов структуры кадрового потенциала экономики знаний. Ответ на этот вопрос позволит расширить теоретическую базу организационно-экономического обеспечения построения и развития экономики знаний.

Таким образом, целью настоящей работы является развитие теоретико-методических подходов совершенствования организационно-экономического обеспечения кадрового потенциала инновационного развития национальных экономик.

В исследовании решаются следующие задачи:

- формализация элементной структуры кадровой обеспеченности инновационного развития экономики;
- формирование системы нормативных соотношений элементов структуры кадровой обеспеченности инновационного развития экономики;
- разработка методики определения необходимого совокупного кадрового потенциала с учетом источников формирования и направлений использования.

Объектом исследования является система кадрового обеспечения инновационного развития национальной экономики.

Предметом исследования является организационно-экономическое обеспечение инновационного развития национальных экономик. Методологическую и теоретическую основу исследования составили работы отечественных и зарубежных [4, 5, 6, 7, 8, 9] ученых в сфере управления инновационным развитием экономики. Для решения поставленных задач в работе были использованы общенаучные и специальные методы исследования.

На сегодня в мире наиболее распространенными методиками оценки уровня инновационного развития экономики являются методика Всемирного Банка КАМ [10] и методика, используемая для формирования отчетов Европейского Инновационного Табло – «INNO-Policy TrendChart» [11]. Набор индикаторов, используемый в данных методиках таков:

- Уровень грамотности взрослого населения (% в возрасте 15 лет и выше),