

тне підприємництво, мистецтво), але якими вона може займатися тривалий час, знову не включаються в кар'єру, що, безумовно, є значним недоліком даних визначень.

Ще одна група визначень, яку можна виділити, розкриває суб'єктивну сутність кар'єри. Кар'єра в цьому випадку розглядається як "суб'єктивно усвідомлені власні поведінка та позиція, які пов'язані з трудовим досвідом і діяльністю впродовж робочого життя людини" [14], "суттєвий "здви́г" у свідомості людини, успішне просування в якій-небудь сфері діяльності" [3].

Цінність цих визначень полягає в тому, що в них виражена суб'єктивна складова кар'єри. Проте те, що в них виражена виключно суб'єктивна складова, є і головним її недоліком: кар'єра є більш універсальним поняттям, ніж індивідуально усвідомлена послідовність змін поведінки або його результат.

В іншу групу можна виділити визначення дослідників з Університету Альберти (Канада), які вважають, що кар'єра – це загальний стаж роботи, який включає як оплачувану, так і не оплачувану роботу, а також суспільну, добродійну й сімейну діяльність [12]. Річард Болзо каже, що це гнучке поєднання професійних навичок, які можуть бути розставлені й перерозподілені різними болісними способами [13].

Таким чином, головна думка зарубіжних дослідників і практиків полягає в тому, що кар'єра — це вся робоча діяльність людини впродовж життя, загальний стаж її роботи. Дані визначення, на думку авторів, взагалі не можуть характеризувати термін "кар'єра", тому що вони відображають просто процес трудової діяльності людини.

Отже, після більш глибокого аналізу поняття "кар'єра" можна зробити висновок, що майже всі перелічені трактування не враховують дуже важливу ознаку кар'єри – процес переходу працівника від нижчих ступенів до вищих. Якщо не враховувати таку особливість, то, на думку авторів, не можна казати взагалі про кар'єру людини. У зв'язку з цим є можливість сформулювати нове визначення, яке буде більш повно розкривати сутність поняття кар'єри та враховуватиме основні ознаки й особливості цього процесу.

Але треба спочатку відмітити, що ще однією цікавою особливістю є зв'язок поняття кар'єри з терміном "кар'єр" у значенні "найшвидший галоп", тобто стрибкоподібний асиметричний вид руху коня [4]. Мабуть стрибкоподібність і асиметричність описують вельми важливі сторони сучасної кар'єри.

І, нарешті, виділимо невідповідну подачу терміна "кар'єра" в одному ряді з терміном "кар'єризм", що трактується як погоня за посадовим просуванням по службі, за успіхом у професійній діяльності з метою досягнення особистого й сімейного благополуччя [4]. Негативний відтінок на весь ряд споріднених термінів посилюється в роз'ясненні терміна "кар'єрист" — людина, яка пройнята кар'єризмом, що "ставити турботу про свою кар'єру і особисті успіхи вище за інтереси суспільної справи" [4].

Таким чином, у зв'язку з тим, що не має однозначної думки щодо сутності поняття "кар'єра", а автори існуючих визначень підходять лише односторонньо до тлумачення кар'єри, не розкриваючи повно це поняття, можна запропонувати інше визначення кар'єри.

Отже, кар'єра — це процес послідовної зміни робочого стану людини в результаті зростання її освітньо-кваліфікаційного рівня та набуття якісно нових навичок для вдосконалення свого способу життєдіяльності. Під способами життєдіяльності автори розуміють стиль життя людини, її устрій, рівень життя та всі сфери життя людини взагалі. На думку авторів, поняття "кар'єра" є комплексним, і при визначенні його необхідно як враховувати суб'єктивну складову, так і використовувати процесний підхід, а не розглядати це явище за одного або іншого боку.

Таким чином, запропоноване авторами тлумачення є більш сутнісним, комплексним, дає змогу розглянути кар'єру у більш широкому розумінні та включає основні ознаки й особливості кар'єри. Тлумачення поняття "кар'єра" отримало подальший розвиток.

Отримані результати дослідження передбачається використати в процесі подальшого аналізу факторів, які впливають на розвиток кар'єри людини.

Література: 1. Мельничук О. С. Словник іншомовних слів / За ред. член. кор. АН УРСР. — К.: Голов. ред. УРЕ, 1979 — 776 с. 2. Едгар Шейн. Организационная культура и лидерство. — СПб.: Питер, 2007. — 336 с. 3. Большой словарь-справочник кадровика / А. Б. Борисов, А. Б. Барихин. — М.: Изд. "Книжный мир", 2007. — 784 с. 4. Ожегов С. И. Словарь русского языка. — 13 изд., стереотип. — М.: Русский язык, 1992. — С. 247. 5. Соціальне управління: Досвід / В. Л. Василенко, В. Б. Авер'янов, Ф. Г. Бурчак. — К.: Політвидав. України, 2006. — С. 347. 6. Русская социологическая энциклопедия / Под общ. ред. академика РАН Г. В. Осипова. — М.: Изд. гр. "НОРМА — ИНФРА", 1998. — 672 с. 7. Измерение и моделирование в социологии / Под ред. Ю. П. Воронова. — Новосибирск: Наука, 2000. — 120 с. 8. Щепанский Я. Элементарные понятия социологии. — М.: Прогресс, 2000. — 208 с. 9. Руткевич Н. И. Социальные перемещения / Н. И. Руткевич, Ф. Р. Филиппов. — М.: Мысль, 1999. — 208 с. 10. Санисало П. Особенности трудовой карьеры в жизненных ориентациях молодежи // Психология личности и способ жизни / Под ред. Е. В. Шорохова. — М.: Мысль, 1987. — С. 174. 11. Мол С. Г. Планування своєї кар'єри керівника // Питання психології. — 2006. — №3. 12. <http://www.nauka-shop.com/mod/shop/productID/35595/> 13. <http://www.nauka-shop.com/mod/shop/productID/35596/> 14. Парсоданов Г. М. Планирование карьеры руководителя или специалиста // Научно-методический сборник. — 1999. — Вып. 5. — 160 с.

Стаття надійшла до редакції
11.04.2008 р.

УДК 658.149.3

**Золотарёв С. К.
Пономаренко Е. Э.**

ВОЗМОЖНОСТИ ТРАНСФЕРА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ

The questions devoted to the issue of the day of small and middle business of Ukraine are considered in this work. The special attention is paid to the problems of businessman's disability to organize correctly the process of production, management and motivation at an enterprise. Basic directions of possible co-operation of businesses and educational establishments, and also its necessity, are reflected in work. On the basis of these actions the conclusions are done.

В условиях становления и развития рыночной экономики в Украине ежегодно тысячи людей начинают новый бизнес — становятся предпринимателями. Предприниматели играют ключевую роль в развитии экономики страны. В большинстве случаев силы предпринимательства направлены на создание и развитие среднего и малого бизнеса. Следует отметить и тот факт, что ежегодно тысячи средних и малых предприятий закрываются. Причиной неэффективности или прекращения

деятельности средних и малых предприятий не всегда являются отсутствие спроса на их продукцию (услуги) или нехватка финансовых и других средств, а неумение предпринимателя правильно организовать процесс производства, управления и мотивации на своих предприятиях, отсутствие комплексной стратегической программы. В этой связи актуальным на данный момент является вопрос повышения квалификации, обучения и консультирования представителей малого и среднего бизнеса (руководителей).

По определению, "предприниматель – это человек, который берет на себя риск, связанный с организацией нового предприятия или с разработкой новой идеи, продукции или нового вида услуг, предлагаемых обществу" [1, с. 44].

Поскольку предприниматели активно участвуют в формировании целей предприятия и часто управляют им, то важным фактором эффективного управления является необходимость наличия определенных знаний, умений и опыта, а также наличия разработанных комплексных программ деятельности предприятия.

Цель данной работы – выявление путей плодотворного взаимодействия образовательных учреждений с бизнес-структурами. В связи с обозначенной целью к задачам данной работы относятся:

- актуализация проблем повышения уровня образованности, компетентности в вопросах организации деятельности предприятия, в ознакомлении с новыми научными разработками представителей малого и среднего бизнеса;

- выявление необходимости направлений взаимодействия бизнес-структур с научными и учебными учреждениями;

- определение возможных направлений взаимодействия бизнес-структур с научными и учебными учреждениями.

Предметом изучения являются методы и средства повышения квалификации, обучения, консультирования представителей малого и среднего бизнеса. Объектом исследования выступают процессы развития взаимодействия между бизнес-структурами и образовательными центрами.

Проблемам взаимодействия коммерческих организаций с образовательными учреждениями, связанных с ним возможностей реализации различного рода научных разработок, а также организации научно-технических связей в последнее время посвящали свои работы такие авторы, как Э. Я. Волынец-Руссет, М. С. Доронина, Г. Штумпф и др. Основной идеей работ перечисленных авторов является необходимость коммерциализации научных разработок.

Как показывает анализ опроса, проведенного на средних и малых предприятиях, более 60% руководителей не имеют экономического образования и руководят организацией, используя только жизненный опыт и профессиональные знания в отрасли, в которой действует их предприятие. Такая ситуация часто и является причиной необоснованности экономических решений и ошибок в процессе управления персоналом предприятия. Решением таких проблем выступает тесное взаимодействие производственных организаций (и организаций сферы услуг) с научными организациями и высшими учебными учреждениями, в которых сосредоточены специалисты, способные научно обосновать и разработать стратегию и тактику функционирования предприятий. Научная разработка технологий управления организацией, с учетом воздействия внешних факторов и изменений, позволит облегчить работу менеджеров и повысить эффективность среднего и малого бизнеса. Технология как "средство преобразования исходных материалов, будь то люди, информация или физические материалы – для получения желаемых продуктов или услуг" [2, с. 697] является интеллектуальной собственностью разработчика. Использование научного потенциала вузов для разработки и передачи технологий управления в бизнесе должно соответствовать требованиям осуществления трансфера технологий.

Закон "О государственном регулировании деятельности в сфере трансфера технологий", принятый Верховной Радой Украины в сентябре 2006 года, и принятая межведомственная научно-техническая программа "Високопродуктивні засоби обчислювальної техніки для вирішення завдань економіки,

обороноздатності, науки і освіти" указывают на необходимость взаимодействия вузовской науки и бизнеса.

Опыт университетских центров Америки, Европы, России и других стран показывает эффективность их взаимодействия с бизнес-организациями. Чаще всего трансфер технологий касается технических или технологических разработок. Однако технологии управления не менее важны для функционирования бизнес-структур. Менеджмент (управление) как вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях приобретает все более важное значение для среднего и малого бизнеса в Украине. Часто менеджерами в современных условиях называют сотрудников, которые никак не связаны с управлением (менеджер по продажам – продавец, менеджер по недвижимости – риэлтер и т. п.). Управлять организацией должен обученный, подготовленный специалист, обладающий знаниями в области управления.

Целью развития трансфера управленческих технологий должно стать более тесное взаимодействие учебных заведений, готовящих специалистов-менеджеров и бизнес-структур. Данное развитие должно происходить в следующих направлениях:

- разработка вузами программ развития и деятельности бизнес-структур (бизнес-планов), включая финансовые, организационные вопросы, вопросы управления и мотивации персонала;

- создание и развитие консалтинговых центров на базе вузов; подготовка специалистов под заказ;

- создание центров подготовки, переподготовки управленческих кадров и повышения квалификации руководящих работников;

- создание на базе вузов центров обмена опытом между предприятиями внутри отрасли, а также развитие межотраслевых контактов;

- предоставление со стороны вузов специалистов по аудиту предпринимательской деятельности;

- проведение научно-практических конференций с участием представителей малого и среднего бизнеса.

Например, в Харьковском национальном экономическом университете существуют все возможности для осуществления вышеперечисленных видов деятельности. Данное взаимодействие структур образования и бизнеса может протекать через заключение хозяйственных договоров, которые могут осуществляться при участии специалистов с кафедр экономики, менеджмента, экономической организации и планирования, маркетинга, финансов, логистики, налогообложения, управления трудовыми ресурсами, учета и аудита и т. д. Таким образом, на базе вузов возможно создание консалтинговых центров, в которые по необходимости могут привлекаться специалисты в той или иной области в зависимости от заинтересованности заказчиков (к примеру, специалисты в области правового регулирования и т. д.).

На данный момент действует программа "Украинская инициатива", которая реализуется межведомственным центром по организации переподготовки управленческих кадров для сферы предпринимательства (МЦПК) на выполнение Постановления Кабинета Министров Украины от 30 августа 2000 года №1358 "Про реалізацію Указу Президента України від 3 липня 2000 року №849 "Про сприяння підготовці управлінських кадрів для сфери підприємництва" и рассчитана на 2001 – 2007 годы. Целью данной программы является формирование во всех регионах Украины критической массы молодых управленцев, способных хозяйствовать в условиях рыночной экономики и внедрять в нее европейские стандарты и новейшие технологии. К основным задачам программы относятся:

- 1) подготовка и переподготовка молодых специалистов высшего и среднего звена управления предприятий и организаций на базе отобранных по конкурсу высших учебных учреждений;

- 2) стажировка на предприятиях стран ЕС или украинских предприятий;

- 3) осуществление постпрограммных мероприятий, объединение выпускников в ассоциации и т. д.

Для развития обозначенной программы и внедрения новых необходимо информировать общественность об имеющихся возможностях взаимодействия. Это информирование возможно проводить путем проведения различных рекламных акций, размещения информационных блоков в СМИ, Интернете и т. д. На данный момент лишь малое количество представителей бизнеса знают и используют необходимые для них возможности вузов.

Данное взаимодействие образовательных структур и бизнеса полезно тем, что позволит доводить научные разработки до бизнес-структур с одной стороны и обогащать экономическую науку практическими знаниями в области функционирования бизнеса. Средства от реализации программ могут быть направлены на развитие научного потенциала вузов.

Отдельно следует отметить, что данное взаимодействие позволит повысить эффективность среднего и малого бизнеса, часто не имеющего средств для содержания своих отделов (это обусловлено тем, что они нужны одновременно или время от времени), а также способствует укреплению материальной базы для развития научного потенциала вузов.

Литература: 1. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 704 с. 2. Вольнец-Руссет Э. Я. Коммерческая реализация изобретений и ноу-хау (на внешних и внутренних рынках): Учебник. — М.: Юристъ, 1999. – 328 с. 3. Доронина М. С. Организация международных научно-технических связей: Учеб. пособ. Ч. 1. – Харьков: РИО ХГЭУ, 1997. – 76 с. 4. Штумпф Г. Договор о передаче ноу-хау. – М.: Прогресс, 1998. — 320 с.

*Стаття надійшла до редакції
21.03.2008 р.*

УДК 330.341.1:338.3

Павленко І. А.

ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

The problems of forming the economical mechanism of innovative enterprising regulation in national economy are studied. The factors and conditions for such mechanism creation are considered. The indicators for assessment of economical mechanism of innovative activities' regulation efficiency on the macrolevel is offered.

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні та впровадження інноваційної моделі української економіки головним завданням є усунення негативних тенденцій, що склалися в інноваційному підприємстві. Проблеми впровадження інноваційної моделі як гаранта забезпечення конкурентоспроможності вітчизняної економіки не можуть у сучасних умовах вирішуватися лише адміністративними методами. Скерування інноваційного підприємства в заданому напрямі має відбуватися, насамперед, за допомогою дії важелів непрямої дії, які знаходяться в арсеналі економічного механізму управління інноваційним процесом та відповідають принципам ринкової економіки.

Питання специфіки дії економічного механізму регулювання інноваційного підприємства в постсоціалістичній економіці є недостатньо розробленими та не знайшли широкого висвітлення у вітчизняній науковій літературі. Тому гострота проблеми вдосконалення економічного механізму регулювання інноваційної сфери не зникає, а її актуальність підвищується у зв'язку з нагальною потребою забезпечення конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Враховуючи зазначене, темою даної статті є розробка пропозицій щодо напрямів удосконалення економічного механізму регулювання інноваційного підприємства на сучасному етапі формування й розвитку ринкових відносин в Україні.

Економічний механізм є ваговою складовою інноваційної системи країни та потужним інструментом державного регулювання інноваційного підприємства. Індикатором його досконалості виступають рівень продукування новацій, стан інноваційної активності суб'єктів господарювання, обсяги виробництва інноваційної продукції і, в кінцевому підсумку, стан конкурентоспроможності національної економіки.

Формування економічного механізму регулювання інноваційного підприємства в кожній країні відбувається за індивідуальною схемою і залежить від чисельних факторів, до яких, у першу чергу, відносяться: стан та тенденції розвитку національної економіки, ринкових відносин і ринкової інфраструктури, проблеми розвитку інноваційного підприємства, потенціал наукової бази, рівень інноваційної та інвестиційної активності суб'єктів підприємства, досконалість нормативно-правової бази, умови функціонування податкової системи, умови попиту на внутрішньому і зовнішньому ринках, традиції національного виробництва та управління публічними фінансами, участь у міжнародному поділі праці, розвиненість механізму міжнародного технологічного обміну та трансферу технологій, рівень безробіття, інфляція тощо.

Інноваційне підприємство не може розглядатися ізольовано, відокремлено від цілісного народного господарського комплексу, через те що воно є його невід'ємною частиною. Однак інноваційний процес має свою специфіку, яка повинна враховуватися при формуванні й удосконаленні економічного механізму його регулювання. Удосконалення і розвиток економічних методів управління інноваційним процесом має відбуватися на основі загальних економічних законів, законів розширеного відтворення інноваційної діяльності та принципів системності й комплексності побудови національної інноваційної системи.

Насамперед, необхідно враховувати, що інноваційний процес є багатограним і багатоетапним та охоплює його чисельних суб'єктів зі своїми індивідуальними економічними інтересами. Сутність удосконалення інноваційної діяльності в умовах становлення й розвитку ринкової економіки полягає в перебудові економічних відносин на основі врахування інтересів суб'єктів інноваційного підприємства. Тому при підборі форм і методів економічного впливу на суб'єктів господарювання першочерговим завданням є врахування економічних інтересів господарюючих суб'єктів усіх ланцюгів інноваційного процесу за умов забезпечення функціонування його як єдиного цілого.

Узгодження інтересів суб'єктів інноваційної діяльності є складним процесом, оскільки передбачає погодження цілей функціонально відокремлених між собою господарюючих блоків, ефективність діяльності кожного з яких у кінцевому підсумку позначається на його оцінних результатах — обсягах та ефективності виробництва інноваційної продукції в країні. Необхідно також урахувати, що всі елементи економічного механізму регулювання інноваційної діяльності тісно взаємопов'язані, і зміна одного з них на певному етапі інноваційного процесу неминуче призведе до зміни інших елементів та стану всього інноваційного процесу. У цьому реалізується принцип комплексності, дотримання якого є запорукою досягнення мети підвищення ефективності інноваційного підприємства.