

- та культурного розвитку (національні проекти)» зі змінами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1256-2010-%D0%BF>
8. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю.П.Сурмін, В.Д.Бакуменко, А.М.Михненко та ін.; за ред. Ю.В.Ковбасюка, В.П.Трощинського, Ю.П.Сурміна. – К.: НАДУ, 2010. – 820 с.
 9. Енциклопедія державного управління у восьми томах. Том 2: методологія державного управління. Том 4: галузеве управління / наук.-ред. колегія : Ю.П. Сурмін (співголова), П.І. Надолішній (співголова) та ін. – 2011.
 10. Розпорядження КМУ від 29 вересня 2010 р. N 1900-р «Про схвалення концепції Державної цільової економічної програми розвитку інвестиційної діяльності на 2011-2015» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1900-2010-%D1%80>
 11. Закон України від 18 вересня 1991 р. № 1560-XII «Про інвестиційну діяльність» [Електронний ресурс]. – Доступно з: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1560-12>
 12. Закон України «Про державно-приватне партнерство » від 01.07.2010 № 2404-VI із змінами. [Електронний ресурс]. – Доступно з: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2404-17>
 13. І.В.Запатріна. Публічно-приватне партнерство в Україні: перспективи застосування для реалізації інфраструктурних проектів і надання публічних послуг. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ep/2010_4/4_Zapatrina.pdf.
 14. Л.Кушнір. Національні проекти України: проблеми їх інституціонального та ресурсного забезпечення. Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету, за заг. ред. Л.М.Фільштейна №21, 2012 р.

Рецензент: Борисевич С.О., д.іст.н., професор.

УДК 353:364.35

Величко Л.А.,
здобувач Академії муніципального управління

АДАПТАЦІЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

Стаття присвячена визначенню напрямів використання позитивного досвіду іноземних держав в Україні щодо сильних і слабких сторін пенсійних систем. На основі проаналізованого досвіду впровадження пенсійних реформ в Казахстані та Швейцарії розроблені рекомендації щодо здійснення певних організаційно-правових заходів, при запровадженні обов'язкової накопичувальної системи пенсійного страхування, для уникнення подібних помилок в Україні та пропозиції щодо використання позитивного досвіду.

Статья посвящена определению направлений использования позитивного опыта иностранных государств в Украине относительно сильных и слабых сторон пенсионных систем. На основе проанализированного опыта внедрения пенсионных реформ в Казахстане и Швейцарии разработаны рекомендации по осуществлению определенных организационно-правовых мер, при введены обязательной накопительной

системы пенсионного страхования, во избежание подобных ошибок в Украину и предложения по использованию положительного опыта.

Article devoted to defining directions of the positive experience of foreign countries in Ukraine on the strengths and weaknesses of the pension systems. Based on the experience implementing pension reforms in Kazakhstan and Switzerland developed recommendations for specific organizational and legal measures, if introduced mandatory funded pension system to avoid similar mistakes in Ukraine and suggestions for use of the positive experience.

Вступ. Майже всі країни світу, в тій чи іншій мірі, проводять реформування своїх пенсійних систем, які в переважній більшості базувались на принципах солідарності поколінь. Проте, некоректно просто констатувати унікальність досвіду тієї чи іншої країни, специфіку історичного моменту, або зводити все до рівня економічного розвитку. Результати порівняльних досліджень вказують на те, що є деякі спільні принципи, якими керуються уряди різних країн при проведенні пенсійних реформ. Так, головною причиною їх проведення, майже всі держави визнають різке підвищення рівня старіння населення. У зв'язку зі старінням населення та змінами форм зайнятості (скорочення загальної чисельності зайнятих, поширення неформальної і часткової зайнятості, робота вдома) у солідарних пенсійних системах збільшується частка державних витрат на підтримку наявних пенсіонерів, зростає й частка пенсійних витрат у ВВП, збільшується навантаження на працездатних членів суспільства.

Вітчизняні вчені, такі як Г Білецька, В. Білоусов, Н. Борисенко, І. Васильчик, Р. Гаврилов, І. Гнибіденко, М. Гура, Б. Зайчук, Л. Миргородська, В. Скуратівський, О. Палій, М. Папієв, М. Плаксій, А. Попов, Ю.Смоляр, В. Шушков та інші займаються вивченням пенсійних питань, досліджують як світові моделі пенсійних систем у цілому, так і конкретні причини проведення реформ у цій сфері.

Постановка завдання:

- визначити напрями використання позитивного досвіду іноземних держав в Україні щодо сильних і слабких сторін пенсійних систем.

Результати. Різні держави світу формують свої пенсійні системи з урахуванням виявлених особливостей пенсійного страхування і пенсійного забезпечення. Варто зазначити, що пенсійні системи реформуються як і в Європі, так і за її межами (табл. 1).

Аналіз досвіду зарубіжних країн свідчить, що існує три базові інститути пенсійних систем, поєднання яких дає змогу отримати десятки моделей національних пенсійних систем. Перший інститут – соціальна допомога. Даний інститут виступає як окремий механізм по боротьбі з бідністю соціально незахищених категорій населення. Другий інститут – особисте добровільне страхування за допомогою накопичення достатніх фінансових засобів для довічної ренти. У деяких країнах цей інститут відіграє роль основного механізму самозахисту працівників і дрібних підприємців у період припинення ними трудової діяльності.

Роки запровадження пенсійних реформ в деяких країнах світу

Країна	Рік, в якому була розпочата пенсійна реформа
Чилі	1980
Швейцарія	1985
Таїланд	1990
Росія	2001
Італія	1995
Естонія	1997
Білорусь	1997
Киргизстан	1997
Казахстан	1998
Молдова	1998
Болгарія	1999
Польща	1999
Таджикистан	1999

Третій інститут – обов’язкове соціальне страхування всіх осіб найманої праці й більшості самозайнятого населення. Його мета – збереження за допомогою колективних (масових) форм страхування соціальних ризиків життєвого рівня, досягнутого протягом працездатного періоду [4, с. 5].

Розгляд основних типів реформ в країнах світу дає змогу побачити, що існує багато різних спроб класифікувати пенсійні системи з використанням притаманних їм загальних рис. Їх можна розділити за галузевою незалежністю, способом організації, ступенем заміщення втраченого доходу та іншими критеріями, з яких можна виділити такі основні ознаки: способи фінансування; типи справляння внесків та розрахунку виплат; обов’язковість або добровільність участі в них робітників.

У світовій практиці прийнято розрізняти два способи фінансування: розподільчий та накопичувальний.

При розподільчій системі, яка зазвичай є державною формою пенсійного забезпечення, пенсійні виплати фінансуються за рахунок поточних доходів, які складаються з внесків робітників та роботодавців. Внески робітників акумулюються на спеціальному виділеному рахунку та після цього розподіляються у виді виплат на користь пенсіонерів. Тому в зарубіжних засобах друку такий механізм розподілення коштів прийнято називати PAY-AS-YOU-GO (PAYG) – системою “поточних платежів” [5, с. 93].

У накопичувальних пенсійних системах внески робітників акумулюються в пенсійних фондах, інвестуються з метою отримання додаткового прибутку. Пільги в накопичувальних системах, як правило,

відсутні, а пенсійні виплати повинні бути профінансовані роботодавцем, робітником або державою.

Наступним критерієм класифікації пенсійної системи є обов'язковість або добровільність участі в ній робітників. Обов'язковість участі робітників у пенсійній системі означає наявність відповідальності держави перед особою, яка законодавчо зобов'язує учасників схем сплачувати внески. Обов'язковість участі призводить до максимізації охоплення, а відтак до збільшення дохідної частини системи.

Реформа пенсійного забезпечення в багатьох країнах світу на сучасному етапі виходить з єдиної проблеми фінансового дефіциту, дисбалансу національних пенсійних програм, що обумовлено двома головними чинниками:

- демографічними показниками, які визначають ступінь заміщення прибутку, пенсійних програм оплачуваних за принципом солідарності поколінь. Негативні демографічні тенденції є визначальним фактором реформування пенсійних систем у країнах з розвинутою економікою;

- макроекономічною ситуацією. Неблагополучна макроекономічна ситуація в цілому, нерозвиненість фінансового ринку, попит на довгострокові інвестиції, необхідність реструктуризації національної економіки є другим основним фактором, який робить необхідним проведення пенсійної реформи. Латиноамериканські країни і країни з перехідною економікою знаходяться в числі тих країн, де ці мотиви визначають проведення реформи пенсійного забезпечення.

Значні коригування відбулись в таких параметрах систем пенсійного страхування країн як пенсійний вік, формула нарахування виплат, спеціальні категорії працівників та збирання пенсійних внесків.

Аналіз розподілу даних трьох категорій за країнами, вказує на наявність двох загальних стратегій. Одна група країн поступово згортає державні, розподільчі схеми, і замість них водночас впроваджує індивідуальні накопичувальні схеми під комерційним управлінням (Угорщина, Польща, Болгарія, Латвія, Естонія). Інша група країн (Чехія, Словенія, Румунія) поєднує коригування державних пенсійних систем із запровадженням добровільних додаткових пенсійних схем.

Професійне пенсійне забезпечення у більшості країн здійснюється за рахунок окремих програм. Так історично склалось, що у розвинених країнах професійні пенсійні схеми є здебільшого пенсійними схемами з визначеними виплатами. Ці пенсійні схеми були запроваджені достатньо давно, у ті часи, коли схеми з визначеними внесками були мало розповсюджені за їхні переваги добре не розуміли. Однак у професійному пенсійному забезпеченні, стала помітною тенденція переходу до схем з визначеними внесками. Це стосується майже всіх пенсійних схем за межами першого рівня. Єдиним розповсюдженим винятком залишаються пенсійні схеми для державних службовців, працівників органів внутрішніх справ та військовослужбовців, які мають тенденцію збереження своєї природи схем з визначеними виплатами.

Отже, можна зробити висновок, що при побудові і організації пенсійних систем використовують різні типи взаємозв'язку між державою та риватними структурами.

До найпоширеніших типів відносяться (рис. 1):

- *Державна пенсійна система.* Така система, як правило, є системою пенсійного забезпечення і будується відповідно до розподільного принципу (виняток становить сінгапурська система, побудована на накопичувальному принципі). Участь у ній є обов'язковою для всіх категорій працюючих і працедавців, хоча можуть передбачатися винятки.

- *Державна пенсійна система за участю приватних структур.* Як правило, державна складова пенсійної системи є обов'язковою для всіх категорій працюючих і будується за розподільним принципом. Участь у приватних структурах пенсійного страхування може бути добровільною (Німеччина, Ірландія, Нідерланди, Іспанія) і обов'язковою (Австралія), а також включати рівні обов'язкового і добровільного страхування (Франція, Канада, Данія).

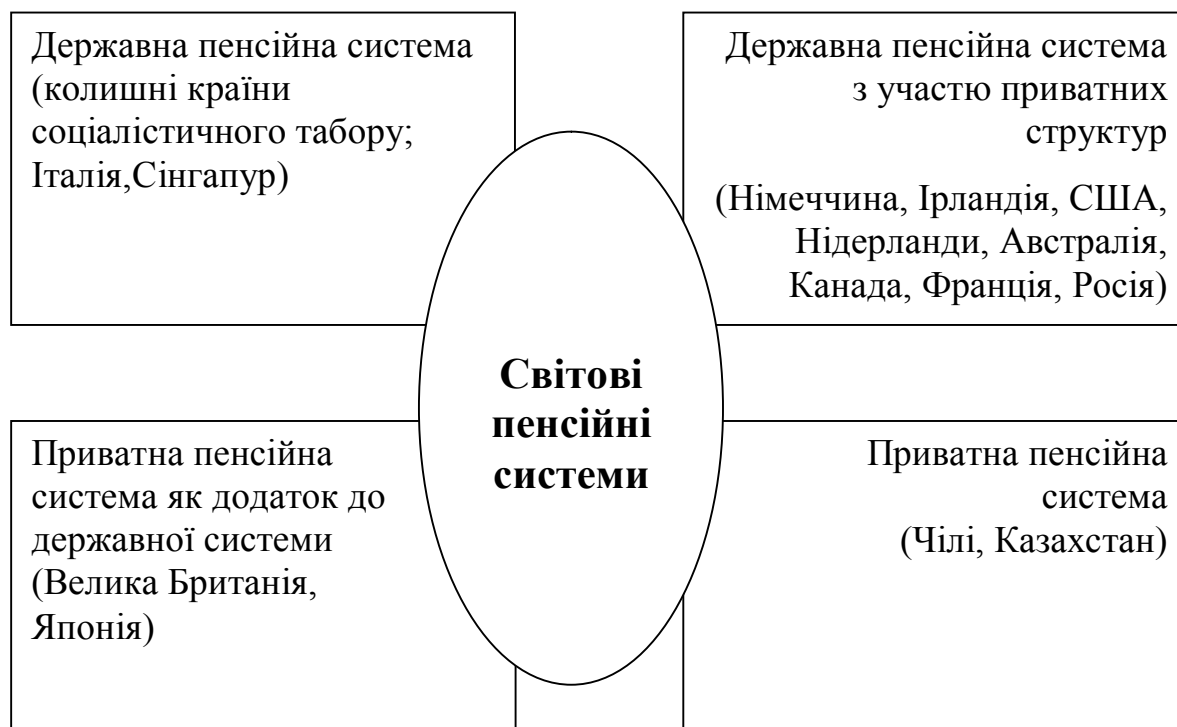


Рис. 1. Типи світових пенсійних систем

- *Приватна пенсійна система як додаток до державної системи.* Відмінність даного типу пенсійної системи від попереднього полягає в тому, що обов'язкова приватна складова може повністю замінювати державне додаткове пенсійне страхування.

- *Приватна пенсійна система.* В рамках такої системи єдиним джерелом доходу осіб пенсійного віку є участь їх як вкладників на накопичувальних початках в різних пенсійних фондах (як правило, недержавних) [3, с. 65].

При побудові пенсійних систем, як правило, використовується одна з відомих моделей соціального захисту – модель О. Бісмарка або модель У. Беверіджа.

Модель О. Бісмарка ґрунтується на професійно-трудовій солідарності, передбачаючи тісний зв'язок розмірів пенсій і величини заробітної плати, і припускає створення дворівневої пенсійної системи:

перший рівень – обов'язкове пенсійне страхування і забезпечення на основі паритетної розкладки страхового навантаження між працедавцями і працівниками в цілях заміщення заробітної плати;

другий рівень – обов'язкове та/або добровільне додаткове професійно-галузеве пенсійне страхування в рамках товариств взаємного страхування.

У даний час в більшості країн склалася трирівнева модель пенсійної системи, основою якої є модель соціального захисту У. Беверіджа, що виходить із пріоритетності мінімального рівня пенсійного забезпечення: перший рівень – обов'язкове пенсійне страхування і забезпечення, що гарантує мінімальний розмір пенсій; другий – обов'язкове та/або добровільне професійне пенсійне страхування в цілях заміщення заробітної плати; третій – добровільне особисте пенсійне страхування.

Відповідно до цього пенсійна система держави може включати певні підсистеми, які або доповнюють один одного, або виключають. До таких підсистем відносяться: державна пенсійна система; недержавна (приватна) пенсійна система.

Професійна пенсійна система – створюється на рівні окремих підприємств та/або галузей економіки за рахунок відрахувань внесків на колективній та/або індивідуальній основі до пенсійних фондів як спеціально створювані, такі що здійснюють свою діяльність на підставі угоди. Основою професійних пенсійних систем є пенсійне страхування.

У даний час в Україні пенсійна система будується за подібною моделлю, в якій перший рівень являє собою солідарну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності й субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду України на умовах та в порядку, передбачених Законом. Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом. На думку фахівців Світового банку в обов'язковій пенсійній системі другого рівня бажано створити окремі пенсійні фонди та адміністраторів пенсійних фондів, діяльність яких регулювалася б тим же Законом України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”, підпорядковувалися б зазначеним у ньому правовим і технічним вимогам та підлягали нагляду, як це прописано в законі [2, с. 43].

Третій рівень – система пенсійного страхування, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про пенсійне страхування.

При цьому перший рівень пенсійної системи вже має значний досвід діяльності, в той час як накопичувальні рівні є поняттями порівняно новими для практики пенсійного забезпечення в Україні.

На наш погляд, функціонування трирівневої пенсійної системи забезпечить суттєве збільшення рівня доходів осіб пенсійного віку та максимальну залежність пенсійних виплат від персоніфікованих страхових внесків застрахованих осіб та посилення стимулів до праці та детінізації заробітної плати і зайнятості, а отже, заохочення застрахованих осіб до заощаджень на старість.

Система накопичувального загальнообов'язкового державного пенсійного страхування має бути сформована на базі Пенсійного фонду України шляхом утворення Накопичувального фонду як структурного підрозділу. Внески з обов'язкового державного накопичувального пенсійного страхування повинні перераховуватись у Накопичувальний фонд, який має здійснювати персоніфікований облік отриманих грошових коштів на персональних накопичувальних рахунках учасників фонду. Внески застрахованих осіб до Накопичувального фонду будуть здійснюватись роботодавцями за рахунок працівників шляхом утримання з їх заробітної плати певного відсотка (конкретний розмір внеску має бути встановлений спеціальним законом, але не вище 7% від суми заробітної плати) [1, с. 7].

Накопичувальна система загальнообов'язкового пенсійного страхування є доповненням до солідарної системи і також базується на принципах державності та обов'язковості. Однак, на сьогодні ця система ще не запроваджена через відсутність спеціального закону, що ввів би її в дію та невиконання низки умов, встановлених Законом України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”. Проектом закону “Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи” передбачено, що накопичувальну систему пенсійного страхування буде запроваджено з року, в якому буде забезпечено бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду України. Попередньо Уряд розглядає питання запровадження другого рівня з 1 січня 2013 р.

Практично ж діючою частиною накопичувальної пенсійної системи України є система пенсійного страхування, яка потребує удосконалення роботи, зокрема діяльності фінансових установ. Для цього необхідно прийняти зміни та доповнення до Закону України “Про недержавне пенсійне забезпечення”, а також до деяких законів щодо регулювання ринків фінансових послуг.

Щодо професійного пенсійного забезпечення зазначимо, що в даний час Міністерство соціальної політики України співпрацює з фахівцями

Світового банку в частині доопрацювання проекту Закону про професійну пенсійну систему з урахуванням світових тенденцій. Проект акта передбачає здійснення додаткового пенсійного забезпечення окремих категорій працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, або тих, які займають посади, визначені законодавством, що діяло раніше, і дають право на призначення пенсії на пільгових умовах чи за вислугу років.

На основі проаналізованого матеріалу можна зробити низку висновків щодо сильних і слабких сторін пенсійних систем Казахстану та Швейцарії з метою уникнення помилок і використання позитивного досвіду при запровадженні накопичувальної системи пенсійного страхування в Україні.

Україні слід вивчити досвід Казахстану в реформуванні системи пенсійного забезпечення. Пенсійна реформа в Казахстані є сміливим, грандіозним і дуже ризикованим експериментом. Використання чилійської моделі у країні з перехідною економікою, нерозвинутими органами регулювання пенсійної системи і ринком капіталу без проведення технічної експертизи всіх аспектів функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення ставить під сумнів успішність її проведення.

Виходячи з досвіду впровадження пенсійної реформи в Казахстані, можна рекомендувати наступні організаційно-правові заходи для уникнення подібних проблем в Україні: ретельно проаналізувати соціальні та фінансові наслідки пенсійної реформи як однаково важливі; персоніфікувати як солідарну (перший рівень), так і накопичувальну (другий та третій рівні) складові системи пенсійного страхування; по можливості уникати бюджетного фінансування системи пенсійного страхування, так як це може призвести до руйнації фінансової системи держави; не допускати неоднозначного тлумачення норм права, що регулює відносини у сфері пенсійного страхування; накопичувальна система повинна стати однією з трьох складових нової системи пенсійного забезпечення в Україні; загальнообов'язкову накопичувальну систему можна запроваджувати в дію лише за наявності сприятливого інвестиційного середовища, а також після проведення реформ у системах обліку і регулювання, за умови створення інших передумов; активи пенсійних фондів не можна розглядати як дешеве джерело кредитних коштів для уряду або інвестиційного капіталу для прискорення економічного розвитку держави.

З огляду системи пенсійного страхування Швейцарії Україна може зробити для себе два важливі висновки.

1. Перший і другий рівні пенсійної системи необхідно реформувати одночасно. Перший і, особливо, другий рівень швейцарської пенсійної системи, що складається з обов'язкових корпоративних накопичувальних пенсійних фондів, може бути використаний Україною як модель для побудови обов'язкових пенсійних схем роботодавців (такий крок надасть можливість уникнути бюджетного фінансування окремих категорій

пенсіонерів), а саме при визначенні тарифів внесків до професійної пенсійної системи. Тобто, у Швейцарії обов'язкові пенсійні схеми є схемами з встановленими внесками, але з певними елементами пенсійних схем із встановленими виплатами. Розміри обов'язкових внесків роботодавців і працівників встановлюються таким чином, щоб сума пенсійних виплат із першого та другого рівнів дорівнювала приблизно 60% заробітної плати працівника напередодні виходу на пенсію.

2. Україні доцільно розглянути можливість встановлення на першому рівні пенсій фіксованого розміру, що залежатиме від матеріального стану пенсіонера. Швейцарії вдалося досягти фінансової стабільності першого рівня пенсійної системи (обов'язкова солідарна державна пенсійна система) завдяки поділу пенсійних виплат із першого рівня на два типи.

Базова пенсія забезпечує виплату мінімальної пенсії тим особам, які мають маленький стаж роботи (коли їхня солідарна пенсія не досягла певного гарантованого державою рівня). Вона встановлена на рівні, меншому від прожиткового мінімуму. Але пенсіонери, які не мають інших джерел доходу після виходу на пенсію, мають право на отримання пенсійних надбавок до базової пенсії до рівня прожиткового мінімуму. Цей підхід встановлення базової пенсії, що є нижчою за прожитковий мінімум, та пенсійних доплат, які залежать від матеріального становища пенсіонера, набув широкого застосування в багатьох інших країнах світу. Він також може застосовуватися і в Україні, тому що повністю узгоджується з конституційною вимогою (частина друга ст. 46 Конституції вимагає, щоб пенсії, інші види соціальних виплат та допомог, що є основним джерелом існування, забезпечували рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.) і дозволяє створювати фінансово стабільнішу пенсійну систему, ніж у випадку гарантування мінімальної пенсії на рівні прожиткового мінімуму за рахунок страхових внесків солідарної системи. При проведенні пенсійних реформ країни дедалі частіше використовують як орієнтовні стандарти при розробленні свого пенсійного законодавства не тільки норми міжнародних угод, які мають імперативний характер відповідно до законодавства країн, що їх ратифікували, але й рекомендації міжнародних організацій.

Висновки. Аналіз світового досвіду впровадження пенсійних реформ свідчить, що за кордоном функціонують різні моделі пенсійних систем. Причому моделі, побудовані за “розподільчим” або “накопичувальним” принципом у чистому вигляді, зустрічаються вкрай рідко. Пенсійні системи більшості країн місять у собі різні інститути соціального захисту: державне соціальне забезпечення, особисте пенсійне страхування, обов'язкове соціальне страхування тощо. Між собою ці системи різняться тим, який з цих інститутів домінує.

На наш погляд, функціонування трирівневої пенсійної системи в Україні забезпечить суттєве збільшення рівня доходів осіб пенсійного віку та максимальну залежність пенсійних виплат від персоніфікованих

страхових внесків застрахованих осіб, посилення стимулів до праці та детинізації заробітної плати і зайнятості, а отже, заохочення застрахованих осіб до заощаджень на старість. Однак, на сьогодні ця система ще не запроваджена через відсутність спеціального закону, що ввів би її в дію та невиконання низки умов, встановлених Законом України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”. На основі проаналізованого досвіду впровадження пенсійних реформ в Казахстані та Швейцарії нами розроблені рекомендації щодо здійснення певних організаційно-правових заходів, при запровадженні обов’язкової накопичувальної системи пенсійного страхування, для уникнення подібних помилок в Україні та пропозиції щодо використання позитивного досвіду.

Використані джерела інформації:

1. Гнибиденко И.Ф. Пенсионная реформа в Украине: состояние, проблемы, перспективы / И.Ф. Гнибиденко // Экономика Украины. – 2007. – № 4. – С. 4-11.
2. Люблін Ю. Пенсійна реформа в Україні: коментарі іноземних фахівців / Ю. Люблін, Г. Гендрікс, І. Нейков // Страхова справа. – 2008. – № 3. – С. 41-46.
3. Новиков А. Особенности эволюции зарубежных пенсионных систем / А. Новиков // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 5. – С. 62-70.
4. Папієв М.М. Міжнародний досвід реформування пенсійного забезпечення / М.М. Папієв // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 1. – С. 3-11.
5. Сандлер Д.М. Огляд сучасних систем пенсійного забезпечення / Д.М. Сандлер // Економіка та держава. – 2007. – № 12. – С. 32-44.

Рецензент: Дацій О.І., д.е.н., професор.

УДК 351:658.82

Вилгін Є.А.,

здобувач Академії муніципального управління

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

В статті розглядаються актуальні проблеми реалізації регіональної інноваційної політики. Запропоновано заходи щодо формування механізму реалізації регіональної інноваційної політики.

В статье рассматриваются актуальные проблемы реализации региональной инновационной политики. Предложены мероприятия по формированию механизма реализации региональной инновационной политики.

The article deals with topical issues of regional innovation policies. The measures on the formation mechanism of the regional innovation policy.

Вступ. Україна формує свою модель розвитку в складних суперечностях трансформаційного періоду, коли злагодженої взаємодії інститутів державного управління, виробничо-господарських структур, влади на місцях і бізнесу практично не відбувається. Цей стан нерівноваги та невпорядкованості ще більш погіршили такі чинники, як