

Занора В.О.

кандидат економічних наук,
докторант, старший викладач кафедри
менеджменту та економічної безпеки
Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького

Зачосова Н.В.

доктор економічних наук, доцент,
професор кафедри менеджменту та економічної безпеки
Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького

Zanora Volodymyr

Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

Zachosova Nataliia

Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ІНДУСТРІЇ 4.0: РЕТРОСПЕКТИВА, СЬОГОДЕННЯ

THE FORMATION OF STAFF POTENTIAL OF INNOVATIVE DEVELOPMENT IN UKRAINE IN THE CONDITIONS OF INDUSTRY 4.0: RETROSPECTIVES, TODAY

У статті проаналізовано позиції розвинених країн світу та України у світовому рейтингу “World Talent Ranking”, що характеризує стан кадрового потенціалу інноваційного розвитку. Визначено, що за рівнем забезпечення комфортних умов для талановитих фахівців за 2014–2018 рр. Україна займає нижчу сходинку порівняно з такими країнами, як Російська Федерація, Польща, Німеччина та Швейцарія. Наведено статистичні дані, що характеризують середній рівень заробітних плат у різних галузях економіки України. Визначено, що рівень заробітної плати у сфері освіти є одним з найнижчих порівняно з іншими галузями. Звернено увагу на диспропорції рівня заробітних плат в різних галузях економіки, що сприяє соціальній стратифікації з її негативними проявами та впливами на розвиток країни. Зазначено, що людський капітал має бути визнано державою головною рушійною силою інноваційного розвитку України, що здатна забезпечити її гнучкий перехід та розвиток у швидкоплинних змінах, якими характеризуються Четверта промислова революція та Індустрія 4.0.

Ключові слова: інноваційний розвиток, економіка знань, кадрове забезпечення, показники кадрового потенціалу, світовий рейтинг талантів, Четверта промислова революція, Індустрія 4.0.

В статье проанализированы позиции развитых стран мира и Украины в мировом рейтинге “World Talent Ranking”, который характеризует состояние кадрового потенциала инновационного развития. Определено, что по уровню обеспечения комфортных условий для талантливых специалистов за 2014–2018 гг. Украина занимает низшую ступень по сравнению с такими странами, как Российская Федерация, Польша, Германия и Швейцария. Приведены статистические данные, характеризующие средний уровень заработных плат в различных отраслях экономики Украины. Определено, что уровень заработной платы в сфере образования является одним из самых низких по сравнению с другими отраслями. Обращено внимание на диспропорции уровня заработных плат в различных отраслях экономики, что способствует социальной стратификации с ее негативными проявлениями и влияниями на развитие страны. Указано, что человеческий капитал должен быть признан государством главной движущей силой инновационного развития Украины, которая способна обеспечить ей гибкий переход и развитие в быстрых изменениях, которыми характеризуются Четвертая промышленная революция и Индустрия 4.0.

Ключевые слова: инновационное развитие, экономика знаний, кадровое обеспечение, показатели кадрового потенциала, мировой рейтинг талантов, Четвертая промышленная революция, Индустрия 4.0.

The article analyzes the positions of developed countries and Ukraine in the world ranking "World Talent Ranking", which characterizes the state of personnel potential of innovative development. According to the results of the study, it was determined that Ukraine ranks lower in comparison with countries such as the Russian Federation, Poland, Germany and Switzerland, in terms of providing comfortable conditions for talented professionals for the 2014–2018. It is noted that Ukraine's position as a whole in the international rating "World Talent Ranking" and in the context of its individual components deteriorated during 2014–2017 years, however, in 2018, according to international experts' assessments, the situation has improved, as evidenced by the dynamics. The statistical data describing the average wages in various branches of Ukraine's economy are presented. It has been determined that statistics show that the level of wages in education is one of the lowest in comparison with other branches. The attention is paid to the disproportion of wages in various sectors of the economy, which promotes social stratification with its negative manifestations and impacts on the country's development. It is noted that the strategic guidelines for the innovative development of the Ukrainian economy have identified the urgent need to preserve the country's intellectual potential by providing financial support, the need for the commercialization of the results of scientific research and their implementation / introduction into production, ensuring the interaction of science (scientific institutions, scientific and pedagogical staff etc.) with business. Human capital should be recognized by the state as the main driving force behind Ukraine's innovation development, which is capable of providing it with a flexible transition and development in the transient changes that characterize the 4th industrial revolution and Industry 4.0.

Key words: innovative development, knowledge-based economy, personnel support, indicators of staff potential, global talent rating, 4th Industrial Revolution, Industry 4.0.

Постановка проблеми. Глобалізаційні тенденції, Четверта промислова революція, Індустрія 4.0 не залишають інших можливих сценаріїв розвитку для країни, як інноваційний, якщо метою суспільства є досягнення вищого рівня забезпечення якості життя людини в ньому, що можна здійснити в результаті формування економіки знань. Серед чинників, що є базисними для забезпечення інноваційного розвитку країни, підприємства в умовах Індустрії 4.0, окрім інфраструктури, визначаємо кадровий потенціал. На нашу думку, кадровий потенціал є чи не найголовнішим чинником впливу на інноваційний розвиток як країни на макрорівні, так і підприємств на мікрорівні, оскільки є базовим щодо формування адаптивності як до внутрішніх, так і зовнішніх змін, пов'язаних з Індустрією 4.0. Отже, доречним є як загальний аналіз показників та індексів, що характеризують інноваційний розвиток країни, так і концентрація та приділення окремої уваги аналізу тих із них, що характеризують саме кадровий потенціал.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед фахівців, які приділяють увагу вибраній проблематиці, доречно відзначити С.В. Войтка [1], який проводив аналіз показників глобальної конкурентоспроможності (індекс глобальної конкурентоспроможності (англ. "Global Competitiveness Index")), людського розвитку (індекс людського розвитку), інноваційного потенціалу України та їх взаємозв'язку, взаємного впливу. Науковець у своїх працях наводить та аналізує втрачені Україною можливості, дані, що характеризують розвиток Індустрії 4.0, а також соціально-економічне становище країни, чинники впливу на її інноваційний потен-

ціал. О.Г. Мельник [2] проводила дослідження розвитку інноваційної складової технологічних процесів, за результатами якого вдосконалено та розвинуто теоретико-прикладні положення щодо формування та використання систем діагностики інноваційної складової технологічних процесів промислових підприємств. Теоретичним, методичним та прикладним засадам інноваційного розвитку присвячує свої праці С.М. Ілляшенко [3]. Проблеми та перспективи інноваційного розвитку України також розглядалися в наукових працях О.А. Гавриша [4], І.В. Єгорова, П.І. Перерви, Н.О. Чухрай та інших досвідчених науковців, які намагаються зацентувати увагу як наукової спільноти, так і суспільства загалом на необхідності вирішення проблем, що негативно впливають на інноваційний розвиток країни, та розробленні такої стратегії інноваційного розвитку України, що забезпечить її перехід з групи «країн, що рухаються навздогін» до принаймні групи країн «помірних інноваторів» за класифікацією Інноваційного табло Євросоюзу.

Зазначимо, що Четверта промислова революція та Індустрія 4.0 передбачають наявність не лише можливостей для окремих підприємств та країн загалом, але й ризиків деструктивного характеру. Отже, управління ризиками залишається важливим науковим напрямом, а проблематика аналізу глобальних ризиків, спричинених Індустрією 4.0, є предметом досліджень науковців, про що йдеться у праці О.М. Тулуб [5].

З огляду на вищезазначене такою, що потребує аналізу, є проблематика визначення стану кадрового потенціалу інноваційного розвитку України та проблем його форму-

вання з огляду на Четверту промислову революцію та Індустрію 4.0, реалізація яких в розвинутих країнах збільшить розрив загального розвитку між економіками наших країн, що приведе до зниження якості життя в Україні, а також деструктивних наслідків для всіх галузей економіки.

Метою статті є аналіз формування кадрового потенціалу інноваційного розвитку України, його ретроспективи, становища сьогодні в умовах Четвертої промислової революції та Індустрії 4.0.

Виклад основного матеріалу дослідження. Серед основних чинників, що забезпечують інноваційний розвиток, визначаємо кадри, фінанси та матеріально-технічне забезпечення. На думку авторів, кадровий, інтелектуальний потенціал є не просто важливим чинником, що впливає на інноваційний розвиток країни, а таким фактором, що визначає його.

Кадровий потенціал розглядатимемо як загальну характеристику життєдіяльності фахівців, що містить сукупність чинників, основними з яких є інвестиції в кадри та їх розвиток, навички та компетенції спеціалістів, а також можливості кваліфікованої робочої сили щодо забезпечення високого рівня життя тощо.

Задля ґрунтовного аналізу кадрового потенціалу України розглянемо дані окремих міжнародних організацій, що характеризують його стан. Міжнародний інститут управлінського розвитку спеціалізується на визначенні рейтингу країн за рівнем забезпечення комфортних умов для талановитих фахівців, яким є «Світовий рейтинг талантів» (англ. "World Talent Ranking"). У рамках рейтингу оцінюються якість людського капіталу, зусилля та ресурси, що країни витрачають на створення умов для розвитку талантів.

Рейтинг України, а також Швейцарії, що посідає перше місце протягом декількох років, Німеччини як представника групи країн, що мають розвинену економіку, Польщі, тобто нашого західного сусіда, рівень розвитку економіки якого є дороговказом для України, та Російської Федерації як країни-сусіда, що має

вплив на економіку України, її інноваційний потенціал через низку загальновідомих причин, а також найбільшу довжину кордону, наведено в табл. 1 [6].

Динаміка рейтингу окремих країн (Німеччина, Польща, Російська Федерація, Україна, Швейцарія) за рівнем забезпечення комфортних умов для талановитих фахівців за 2014–2018 рр. візуалізована на рис. 1.

Зауважимо, що протягом 2014–2017 рр. результати України погіршились, адже вона опустилася з 33 місця в рейтингу до 59. Однак, на думку експертів, у 2018 р. ситуація в Україні суттєво покращилась, що дало їй можливість зайняти 48 сходинку.

Серед інших країн нас цікавила Російська Федерація, позиції якої можна охарактеризувати як стабільні (49 у 2014 р., 46 у 2018 р.). Протягом 2014–2018 рр. позиція Російської Федерації змінювалась на 2, 3, 4, 5 пунктів.

Німеччина з 5 позиції у 2014 р. опустилася на 10 місце у 2018 р., що свідчить про негативну тенденцію. Одночасно з таким оцінюванням зміни позиції Німеччини в рейтингу "World Talent Ranking" доречно звернути увагу на уповільнення її економічного розвитку у 2018 р.

Закцентуємо увагу на стабільності позиції Швейцарії, що протягом 2014–2018 рр. займає першу сходинку рейтингу. На думку авторів, досягнення Швейцарії мають бути прикладом для України, стратегічним орієнтиром формування її інноваційного потенціалу, визначення стратегії інноваційного розвитку.

Зазначимо, що Світовий рейтинг складається з таких складових/чинників, як «Інвестиції в таланти та їх розвиток» (англ. "The investment in and development of home-grown talent" ("Investment and Development")), «Навички та компетенції талантів» (англ. "The availability of skills and competencies in the talent pool" ("Readiness")), «Можливості кваліфікованої робочої сили» (англ. "The extent to which a country taps into the overseas talent pool" ("Appeal")).

Рейтинг вибраних нами для порівняння країн щодо визначеного фахівцями рівня інвестицій в таланти та їхній розвиток наведено в табл. 2.

Таблиця 1

Рейтинг країн за рівнем забезпечення комфортних умов для талановитих фахівців ("World Talent Ranking")

№	Країна	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.
1	Швейцарія	1	1	1	1	1
2	Німеччина	5	9	10	8	10
3	Польща	32	29	29	34	38
4	Російська Федерація	49	45	41	43	46
5	Україна	33	46	49	59	48

Джерело: складено авторами за матеріалами джерела [6]

Згідно з даними, що наведені в табл. 2, знову констатуємо суттєве погіршення позицій України за 2014–2017 рр. (10, 16, 16 та 35 місце відповідно) та суттєве покращення у 2018 р. (22 позиція).

Варто згадати тенденцію до покращення інвестицій в таланти та розвиток талантів Швейцарії, що, займаючи 7 позицію у 2014 р., зайняла 4 у 2018 р.

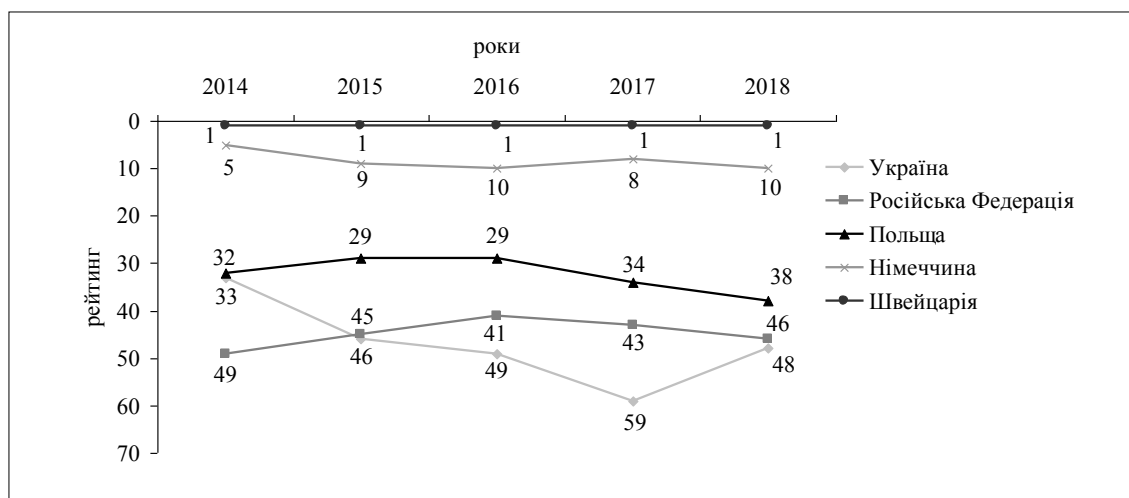


Рис. 1. Динаміка рейтингу окремих країн (Німеччина, Польща, Російська Федерація, Україна, Швейцарія) за рівнем забезпечення комфортних умов для талановитих фахівців за 2014–2018 рр.

Джерело: сформовано авторами за даними джерела [6]

Таблиця 2

Інвестиції в таланти та їх розвиток ("The investment in and development of home-grown talent")

№	Країна	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.
1	Швейцарія	7	7	5	5	4
2	Німеччина	14	14	11	10	10
3	Польща	21	18	18	21	24
4	Російська Федерація	38	40	42	40	43
5	Україна	10	16	16	35	22

Джерело: складено авторами за матеріалами джерела [6]

Таблиця 3

Навички та компетенції талантів ("The availability of skills and competencies in the talent pool")

№	Країна	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.
1	Швейцарія	2	2	1	1	1
2	Німеччина	12	15	18	15	21
3	Польща	27	24	24	33	39
4	Російська Федерація	40	41	38	39	46
5	Україна	51	58	59	62	61

Джерело: складено авторами за матеріалами джерела [6]

Таблиця 4

Можливості кваліфікованої робочої сили ("The extent to which a country taps into the overseas talent pool")

№	Країна	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.
1	Швейцарія	1	1	1	1	1
2	Німеччина	3	4	9	8	6
3	Польща	54	51	45	45	40
4	Російська Федерація	57	56	53	55	57
5	Україна	53	56	59	60	56

Джерело: складено авторами за матеріалами джерела [6]

Покращенням окремого рейтингу «Інвестиції в таланти та розвиток талантів» також відзначилась Німеччина, що покращила свою позицію у 2018 р. (10) порівняно з позиціями за 2014–2017 рр. (14, 14, 11, 10 відповідно).

Польща та Російська Федерація характеризуються відносною стабільністю позицій в зазначеному рейтингу з незначним погіршенням. У 2018 р. Польща зайняла 24 сходинку, а Російська Федерація – 43.

Рейтинг вибраних нами для порівняння країн щодо наявності навичок та компетенцій у фонді талантів наведено в табл. 3.

Підсумовуючи, зазначимо, що позиції України протягом 2014–2018 рр. погіршувались, а лише у 2018 р. покращились на 1 пункт. Результати Швейцарії не лише стабільні (перші позиції в рейтингу), але й покращились. В останні три роки країна посідає перші місця за рівнем цього чинника. Позиції Німеччини різко погіршилися за 2014–2018 рр. з 12 позиції у 2014 р. до 21 у 2018 р. Дані Польщі також свідчать про суттєве погіршення позицій, а саме з 27 у 2014 р. до 39 у 2018 р. Російська Федерація відзначилась погіршенням ситуації на 7 пунктів у 2018 р. порівняно з 2017 р., тоді як протягом 2014–2017 рр. країна утримувала стабільні позиції з різницею в 1–3 пункти.

Рейтинг вибраних нами для порівняння країн щодо умов життя в країні наведено в табл. 4. До структури індексу входять такі показники, як якість життя, вартість життя, рівень мотивації працівників.

Результати аналізу даних, наведених у табл. 4, показують, що Україна у 2018 р. покращила свої показники відносно 2017 р. на 4 пункти,

однак період з 2014 по 2017 рр. характеризується погіршенням ситуації. Швейцарія традиційно зберігає лідируючі позиції, отримуючи 1 місце в рейтингу протягом 5 останніх років. Незначне покращення результатів у 2018 р. порівняно з 2017 р. демонструє Німеччина, посівши 6 місце. Однак нагадаємо, що за 2014–2017 рр. її результати свідчили про погіршення ситуації, показавши тенденцію до зниження. Польща демонструє тенденцію до покращення своєї позиції. У 2018 р. вона зайняла 40 сходинку рейтингу, що на 14 пунктів краще за позиції 2014 р. та на 5 пунктів краще за дані 2017 р. Російська Федерація стабільно утримує 57 позицію як у 2014 р., так і у 2018 р. з незначним коливанням в 1–3 пункти протягом 2015–2017 рр.

Динаміка рейтингу України за рівнем забезпечення комфортних умов для талановитих фахівців, а також його складових («Investment and Development», «Readiness», «Appeal») за 2014–2018 рр. візуалізована на рис. 2.

Графік, зображений на рис. 2, дає можливість зробити висновок, що протягом 2014–2017 рр. позиції України як загалом в міжнародному рейтингу «World Talent Ranking», так і в контексті окремих його складових погіршувались. Однак у 2018 р., згідно з оцінками міжнародних експертів, ситуація суттєво покращилась, що засвідчила динаміка.

Важливими тенденціями, що забезпечують високі рейтинги, є професійне (якісне) управління, тобто компетентність керівників, та орієнтація роботодавців на розвиток працівників. Професійне (якісне) управління є первинним щодо забезпечення ефективного/результативного функціонування як країни загалом, так й

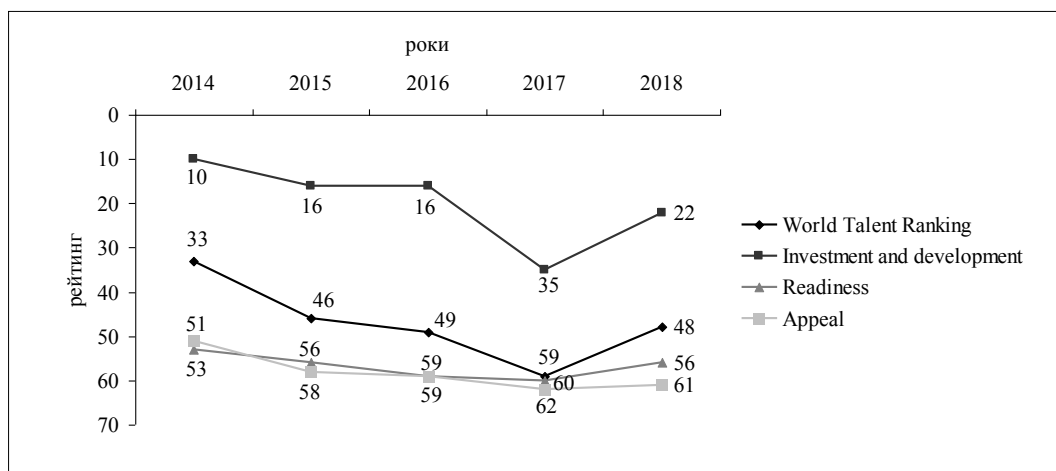


Рис. 2. Динаміки зміни позиції України в рейтингу за рівнем забезпечення комфортних умов для талановитих фахівців, а також його складових («Інвестиції в таланти та розвиток талантів», «Наявність навичок і компетенції талантів», «Можливості кваліфікованої робочої сили») за 2014–2018 рр.

Джерело: сформовано авторами за даними джерела [6]

організації зокрема, а також одним з визначальних чинників щодо забезпечення адаптивності в умовах розвитку Індустрії 4.0. Розвиток у визначеному напрямі передбачає досягнення високих позицій в рейтингу.

Щодо України, то серед основних слабкостей виокремлено [6] якість життя, особисту безпеку та права приватної власності, винагороду у сфері послуг, міжнародний досвід управлінців тощо.

Серед інших чинників звернемо увагу на переважно академічне навчання в закладах вищої освіти з відсутністю або мінімальною частиною практичної складової. Водночас в контексті розвитку та навчання працівників більшість підприємств характеризується або відсутністю навчальних програм та можливостей, або виключно практичним спрямуванням. Отже, доречно зосередитись на дотриманні та забезпеченні можливостей, що передбачає дуальна форма освіти як у приватних підприємствах, так і у вищих навчальних закладах.

Одним з основних чинників, що є визначальними для формування кадрового потенціалу, який має забезпечити належний рівень іннова-

ційного розвитку України в умовах Індустрії 4.0, є рівень заробітних плат фахівців у різних галузях. Згідно з даними, наведеними Державною службою статистики України, наведемо середні зарплати за галузями в Україні (табл. 5) [7].

Варто зауважити, що зазначені в табл. 5 дані не можуть однозначно характеризувати ситуацію щодо рівня зарплат в Україні з низки причин. Серед основних з них варто виокремити високий рівень різниці в номінальних заробітних платах вищого керівництва, управлінців середньої ланки та працівників. Зазначена різниця в різних галузях може досягати безпрецедентного розміру.

Дані, наведені в табл. 5, свідчать про те, що рівень заробітної плати у сфері освіти є одним з найнижчих порівняно з іншими галузями. Заробітна плата у 2017 р. збільшилась на 1 511 грн. порівняно з 2016 р. та на 870 грн. у 2018 р. порівняно з 2017 р. На вересень 2018 р. середня заробітна плата у сфері освіти становить 5 730 грн., або приблизно 205,5 доларів США за офіційним курсом Національного банку України (НБУ) на 27 листопада 2018 р. Нагадаємо, що загалом середній рівень номінальної зарплати в Україні

Таблиця 5

Середні номінальні зарплати в Україні за галузями з вересня 2016 р. по вересень 2018 р., грн.

№	Галузь	Вересень 2016 р.	Вересень 2017 р.	Вересень 2018 р.
1	Авіаційний транспорт	26 158	38 183	40 336
2	Фінансова та страхова діяльність	9 958	12 901	15 956
3	Інформація та телекомунікації	9 930	12 263	14 307
4	Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	5 832	9 875	12 993
5	Професійна, наукова та технічна діяльність	8 070	10 730	12 953
6	Складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	7 287	8 716	11 291
8	Наукові дослідження та розробки	6 343	8 489	10 397
9	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	6 596	8 061	10 250
10	Промисловість	6 128	7 906	9 817
11	Наземний та трубопровідний транспорт	6 351	7 437	9 530
12	Оптова та роздрібна торгівля	5 781	7 635	9 465
13	Будівництво	5 109	6 724	8 297
14	Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	4 754	6 592	8 194
15	Надання інших видів послуг	4 729	6 784	8 083
16	Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	4 604	6 687	7 729
17	Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	4 126	5 731	7 487
18	Операції з нерухомим майном	4 883	6 060	7 286
19	Освіта	3 922	6 192	7 176
20	Охорона здоров'я	3 386	4 908	5 774
21	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3 359	4 870	5 730

Джерело: складено авторами на основі даних джерела [7]

у 2018 р. становить 9 042 грн., або приблизно 324 долари, що свідчить про те, що середня заробітна плата у сфері освіти є меншою за середню заробітну плату в країні на 3 312 грн., тобто приблизно в 1,6 рази, або на 36,6%.

Згідно з методикою обчислення порогу бідності ООН в день на одну людину передбачено не менше 5 доларів (проживання та продукти харчування), або 139,45 грн. Розрахувавши суму за місяць (візьмемо 30 днів), отримуємо 150 доларів, або 4 183 грн. Середній рівень заробітної плати у сфері освіти відрізняється від рівня бідної людини на 1 547 гривень, або на 55,5 доларів.

Водночас звертаємо увагу на те, що наведені показники табл. 5 є середнім значенням, тому враховуємо таку особливість української економіки, як надмірне завищення зарплат вищого керівництва та зниження рівня заробітної плати працівників. Отже, середній рівень заробітних плат в Україні не дає змогу провести об'єктивний аналіз. Водночас зазначимо, що низький рівень заробітних плат у сфері освіти є головною проблемою, яка стримує її розвиток.

З огляду на важливість сфери ІТ (інформаційних технологій), що продовжує активно розвиватися в Україні, для цифрової промислової революції та Індустрії 4.0 звернемо увагу на перспективність системи освіти щодо можливості забезпечення її фахівцями. Експерти зазначають, що на кадровий потенціал галузі ІТ впливає невідповідність освіти вимогам ринку, а також значний термін його отримання [8]. Серед особливостей взаємозв'язку сфери освіти та ІТ виокремимо середній рівень заробітної плати. Зазначимо, що середня заробітна плата в ІТ галузі становить 1 612 дол. [8], що складає приблизно 44 959 грн. у перерахунку на гривню згідно з офіційним курсом НБУ на 27 листопада 2018 р. Водночас зазначимо, що витрати ІТ-компаній на одного працівника становлять близько 2,2 тис. дол. США на місяць, включаючи забезпечення технікою, зарплату, оренду офісного приміщення тощо. У структурі витрат 80–85% складають виплати зарплат [8]. На жаль, подібні дані щодо сфери освіти відсутні, однак можемо підсумувати, що в середньому ІТ-компанії витрачають на одну особу 440–588 дол., або 12 271–16 399 грн. без урахування заробітної плати.

Виникає логічне запитання щодо відповідності освіти вимогам ІТ-компаній, якщо середня заробітна плата в ІТ-галузі вища за середню у сфері освіти в 7,8 разів, і це без урахування витрат на одну особу, тобто матеріального забезпечення. Зрозуміло, що така суттєва різниця свідчить про те, що сфера освіти не може залучити фахівців до викладання з огляду на критично низький порівняно з галуззю ІТ

рівень заробітної плати. Отже, в найближчому майбутньому варто очікувати подальшого зниження рівня освіти фахівців не лише сфери інформаційних технологій, але й інших галузей. Подібна ситуація має місце й щодо інших видів економічної діяльності з уточненням меншого розриву в рівні заробітної плати та матеріального забезпечення працівників.

Маємо не надто втішні результати аналізу, що далеко не кращим чином характеризують матеріальну мотивацію викладачів, вчителів до забезпечення в подальшому високого рівня навчання учнів та студентів. Отже, прогнозованою є тенденція до зниження рівня якості освіти в Україні, що є критичним з огляду на розвиток Індустрії 4.0, яка, навпаки, підвищує вимоги до професійності фахівців. Зазначимо також, що саме експертні оцінки показників, що характеризують сферу освіти, є одними з тих, які дають можливість Україні займати вищі позиції в міжнародних рейтингах.

Загалом управління кадровим потенціалом як суб'єктів господарювання, так і країни загалом має ґрунтуватись на науково обґрунтованих та практично апробованих методологічних положеннях з огляду на необхідність як формування конкурентних переваг економіки України, так і забезпечення її стабільності [9].

Висновки з проведеного дослідження. У підсумку зауважимо, що Україна у світовому рейтингу "World Talent Ranking", який характеризує рівень забезпечення комфортних умов для талановитих фахівців, опинилась на 48 місці у 2018 р., опустившись на 15 позицій протягом 2014–2018 рр. Зазначене є результатом погіршення ситуації в Україні щодо інвестицій в таланти та їх розвиток, навичок та компетенцій талановитих фахівців, їх можливостей, що свідчить про негативні тенденції формування кадрового потенціалу інноваційного розвитку країни.

Аналіз даних, що характеризують певним чином рівень заробітних плат фахівців різноманітних галузей економіки України, показав низький рівень фінансового забезпечення працівників, який є деструктивним щодо формування ефективного кадрового забезпечення інноваційного розвитку країни. Серед негативних чинників впливу на формування кадрового потенціалу інноваційного розвитку України виокремлено також розрив, по-перше, в номінальних заробітних платах вищого керівництва, управлінців середньої ланки та працівників, по-друге, в номінальних заробітних платах представників різних галузей, зокрема освіти та сфери інформаційних технологій.

Серед стратегічних орієнтирів щодо інноваційного розвитку економіки України виокремимо нагальну потребу збереження кадрового,

інтелектуального потенціалу країни шляхом забезпечення фінансової підтримки, необхідність налагодження комерціалізації результатів наукових досліджень та їх реалізації/запровадження у виробництво, забезпечення взаємодії науки (наукових установ, науково-педагогічних кадрів тощо) з бізнесом.

Зазначимо, що саме людський капітал є головною рушійною силою інноваційного розвитку України, що здатна забезпечити її гнучкий перехід та розвиток у швидкоплинних змінах,

якими характеризуються Четверта промислова революція та Індустрія 4.0.

Серед перспектив подальшого дослідження визначаємо ґрунтовний аналіз позиції України та її економіки серед розвинених країн світу та їх економік, що ґрунтується на вивченні різноманітних світових рейтингів. Всебічний аналіз світових рейтингів дасть можливість об'єктивно підсумувати переваги економіки країни, її недоліки, можливості України та загрози її розвитку.

Список використаних джерел:

1. Войтко С.В., Покрас О.С. Глобальна конкурентоспроможність країн у вимірах людського розвитку, інноваційного потенціалу та сталого розвитку. *Ефективна економіка*. 2015. № 12. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/12_2015/63.pdf.
2. Кузьмін О.Є., Дідик А.М., Мельник О.Г., Жежуха В.Й. Діагностика та розвиток інноваційної складової технологічних процесів: економічні важелі та полівекторний аспект : монографія. Львів : Галицька видавнича спілка, 2014. 277 с.
3. Illiashenko S.M., Strielkowski W. Innovative management: theoretical, methodical, and applied grounds. Prague : Prague Institute for Qualification Enhancement, 2018. 296 p.
4. Войтко С.В., Гавриш О.А., Згуровський О.М. Засади реалізації сценаріїв форсайту соціально-економічної системи на засадах балансового підходу. *Сучасні проблеми економіки і підприємництва*. 2017. Вип. 19. С. 95–104.
5. Тулуб О.М. Глобальні виклики ХХІ століття: тенденції та ризики в умовах інформаційної економіки. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 31–38.
6. IMD World Competitiveness Center. URL: <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center>.
7. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
8. Кубраков О.В. Скільки Україна заробляє на ІТ-послугах: звіт. 2017. URL: <http://brdo.com.ua>.
9. Занора В.О. Управління кадровим потенціалом підприємства: практичні аспекти відбору працівників. *Інтегровані бізнес-структури: моделі, процеси, технології* : матеріали Міжнар. наук. конф., 25 листопада 2016 р. Кишинів : Baltija Publishing, 2016. С. 110–112.