

*resource management information system provision have been defined in the article; it has been emphasized that a new approach to the formation of an information system resource provision should transfer from branch principle, which was formed under the administrative control system, to the integrated principle when the main indicators of resource provision are formed in complex. Thus, the proposed method for managing information systems and information resources enables regional governments fully to see the entire control system and its procedures, responsibilities and functionality of all officials involved in the management, marketing and logistic activities, pain points of chains of integrated technology of system resource management maintenance and influence it operatively.*

**Keywords:** *management, economic security, sustainable development, the region, the economic security of the region, technology management, information system, information resources.*

Одержано 24.04.2015 р.

УДК 331.101

**Ровенська Вікторія Вячеславівна,**  
*к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства,*  
**Редькіна Юлія Олександрівна,**  
*студент спеціальності «Економіка підприємства»,*  
*Донбаська державна машинобудівна академія*

## ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

*Метою статті є розкриття особливостей процесу формування та розвитку інноваційної складової трудового потенціалу України. Теоретичним підґрунтям роботи є фундаментальні дослідження інформаційного суспільства та економіки знань, теорій зайнятості, теорій людських ресурсів, трудового капіталу. Методологічну базу роботи сформували загальнонаукові методи дослідження: абстрактно-логічні методи; емпіричні методи спостереження та порівняння; теоретичні методи класифікації і систематизації; статистичні методи. Розкриті теоретичні основи формування інноваційної складової трудового потенціалу. Доведено, що трудовий потенціал необхідно розглядати як сукупність певних елементів: демографічної складової, освітньої та інноваційної. Вказано на необхідність серйозних змін в системі підготовки та перепідготовки кадрів. Досліджені демографічна, освітня та інноваційна складові трудового потенціалу України. Висунуто припущення про те, що формування ефективної системи управління трудовим потенціалом на основі розвитку інноваційної складової в його структурі підвищить його результативність і сприятиме вирішенню завдання побудови інноваційної економіки. Уточнена класифікація складових елементів трудового потенціалу, виявлено умови формування інноваційного трудового потенціалу в Україні. Проведено оцінку рівня розвитку інноваційного трудового потенціалу України. Розраховані індекси інноваційного трудового потенціалу України. Практична значущість отриманих результатів полягає в тому, що сформульовані положення й висновки можуть бути використані для обґрунтування та внесення корективів у кадрову політику, а їх реалізація сприятиме поліпшенню якості трудового потенціалу, підвищенню ефективності його використання. Ефективне формування трудового потенціалу можливо лише при умові утворення конкурентоспроможної економіки інноваційного типу, яка спровокує реалізацію інноваційної складової трудового потенціалу. Подальші розробки цієї теми можуть надати підстав до зміни політики розвитку інноваційної складової трудового потенціалу. В майбутньому, каталізатором процвітання держави, підприємств стане інноваційна діяльність, яка надасть можливості підвищити продуктивність праці, накопичувати нові знання та створювати нові технології.*

**Ключові слова:** *трудова потенціал, працездатний вік, інноваційний потенціал, інноваційний розвиток, інновації*

### ВСТУП

**Постановка проблеми.** Важливою особливістю розвитку економіки на сучасному етапі є посилення вимог до формування трудового потенціалу, нарощування інтелектуального і наукового потенціалів, підвищення інноваційної активності і розкриття творчого потенціалу. Ця обставина викликана проблемою браку фахівців, орієнтованих на інноваційну складову, здатних гнучко реагувати на

зміни, які відбуваються в зовнішньому середовищі, і схильних до інноваційного мислення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вагомий внесок у теоретичну і методологічну розробку проблем формування, використання і розвитку трудового потенціалу в умовах структурної трансформації економіки України зроблено наступними відомими українськими вченими: О. Амоша, С. Бандур, М. Долішній, А. Колод, В. Новіков, В. Онікієнко, С. Пирожков, У. Садова, Л. Семів,

М. Семикіна, Л. Шаульська. Демографічні та економічні аспекти формування та використання трудового потенціалу в умовах адаптації України до глобального економічного середовища досліджено вітчизняними вченими: Д. Богинею, О. Макаровою, О. Грішновою, С. Дорогунцовим, В. Куценко, Е. Лібановою та ін.

**Мета статті (постановка завдання).** Метою дослідження є розкриття особливостей процесу формування та розвитку інноваційної складової трудового потенціалу України.

## РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Впродовж тривалого періоду формування суспільства різні вітчизняні і зарубіжні дослідники вводили в наукову літературу різні поняття, що пов'язують людину з трудовою діяльністю: «трудова ресурси», «робоча сила», «людський капітал», «трудова потенція».

Для розкриття сутності економічної категорії «трудова потенція» необхідно проаналізувати основні передумови його зародження. Адам Сміт вважав, що: «Праця, якій освічена людина навчається, відшкодує йому понад звичайної заробітної плати за просту працю всі витрати, що витрачені на навчання». В той же час самі витрати на освіту або навчання людини, розглядаються ним як капіталовкладення в його здатність заробляти в майбутньому. Ці думки можна розглядати як інвестиції в людський капітал. Разом з цим А. Сміт вважав, що «в результаті розподілу праці у людини можуть виникнути певні негативні наслідки, протидіяти яким зможе державна система освіти». Дж. Мілль в своїх працях говорив про необхідність здобування освіти для всіх верств населення, про якість освіти. Згідно іншому підходу, трудова потенція це «...сукупність всіх трудових можливостей, як окремої людини, так і різних груп працівників суспільства, що характеризують якість і потенційні можливості».

Українські вчені О. О. Бендасюк, С. Т. Дуда, Г. Т. Звонівська трактують трудова потенція як наявні й майбутні трудові можливості, які характеризуються певними кількісними й якісними характеристиками чисельність працездатного населення, його професійно-кваліфікаційний склад тощо.

Вітчизняні вчені Л. О. Корчевська, Н. І. Єсінова, К. М. Шило визначають трудова потенція з точки зору кількості й якості праці, яку здатні надавати трудові ресурси з певними якісними і кількісними характеристиками.

У сучасній економічній літературі тлумачення трудового потенціалу суспільства є більш однозначним: це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ.

На кожному етапі розвитку економіки пред'являються нові вимоги до трудових ресурсів, у тому числі і до трудового потенціалу, з врахуванням його особливостей. Оскільки в даний час розвиток економіки має інноваційний напрям, то успішне

вирішення завдань залежить від рівня розвитку інноваційної складової в структурі трудового потенціалу.

Таким чином, аналіз основних підходів до визначення сутності трудового потенціалу і складових його елементів, дозволяє надати наступне визначення: трудова потенція підприємства – сукупність індивідуальних та організаційних властивостей (освіта, кваліфікація, стан здоров'я, вік, знання та вміння, творчість, насага до нового, психічний та нервовий стан, моральні якості, комунікабельність, тощо) кожного працівника підприємства і управлінських здібностей керівництва підприємства, які повною мірою дозволяють забезпечити ефективне і конкурентне становище підприємства на ринку».

Запорукою успішного переходу до інноваційної економіки є наявність якісних інтелектуальних та інноваційних складових трудового потенціалу, дослідження яких представляється необхідним, оскільки вони є: базою для ефективного економічного розвитку суспільства; основною рушійною силою для розвитку інноваційної економіки; основою для формування якісного трудового потенціалу; потенціалом для генерування нових ідей; найважливішими східцями для забезпечення високої конкурентоспроможності підприємства [1].

На сьогоднішній день немає чіткого погляду на зміст інноваційного трудового потенціалу, проте існує гостра необхідність в його формуванні. Внаслідок цього необхідно виділити структурні елементи, які дозволять його охарактеризувати і оцінити.

Соціально-демографічні чинники впливають як на кількісну характеристику інноваційного трудового потенціалу, яку можна оцінити за допомогою наступних показників: загальна чисельність населення, віковий склад населення, міграція трудових ресурсів; так і якісну його характеристику, оцінювати яку можна, виходячи з освітнього і наукового рівня розвитку персоналу підприємства. Вибір показників обумовлений тим, що основним потенціалом підприємства є його персонал. Отже, від кількісного і якісного складу персоналу залежить економічний успіх підприємства [2].

На рис. 1 представлена динаміка населення України за період з 2003 по 2013 рр.

Виконаний аналіз свідчить про скорочення чисельності населення України в аналізованому періоді. Так, в порівнянні 2003 і 2013 року, чисельність скоротилася на 4,66%. Таким чином, динаміка даних, представлена на рис. 1 виявляє необхідність аналізу чисельності населення, в основі якого лежить важливий для оцінки інноваційного трудового потенціалу критерій – працездатне населення.

На рис. 2 представлена динаміка вікового складу, що впливає на структуру інноваційного трудового потенціалу, встановленому з урахуванням вікового критерію: 0-15 років особи, які не включаються до складу працездатного населення – до працездатного віку; жінки і чоловіки у віці 16-59 років відносяться до працездатного віку; і відповідно жінки і чоловіки старше 60 років, що переступили працездатний вік, з причини виходу на пенсію – після працездатного віку.

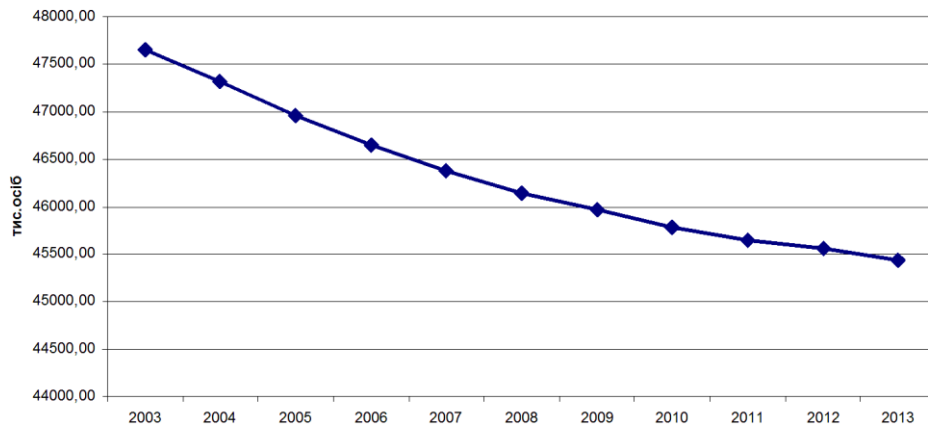


Рис. 1. Динаміка загальної чисельності населення України за 2003-2013 рр. [8]

Так, за період 2003-2013 рр., чисельність групи допрацевоздатного віку скоротилася майже на 15,25%, чисельність групи післяпрацевоздатного віку – на 4,81%, а найчисленіша група працевоздатного віку зменшилась на 2,36%. Відповідно до проведеного аналізу, в Україні спостерігається значне скорочення населення допрацевоздатного віку, на фоні загального скорочення чисельності осіб працевоздатного населення і осіб післяпрацевоздатного віку. Виявлена тенденція скорочення чисельності працевоздатної частини населення диктує необхідність статевовікового аналізу працевоздатної частини населення.

В статистичних матеріалах є дані про розподіл населення за віковими групами. Для оцінки процесу

формування і реалізації інноваційного трудового потенціалу в цілому необхідно аналізувати наступні періоди: формування та професійної реалізації. Для виявлення особливостей і тенденцій формування інноваційного трудового потенціалу і в цілях ефективного управління ним, вікові групи в працевоздатному віці були об'єднані з позиції їх професійної придатності: здобування професійної освіти; накопичення професійного досвіду і реалізація отриманих професійних навиків; передача досвіду.

Подібне розділення дозволяє детальніше відстежити динаміку чисельності населення, що відбивається на рівні зайнятості на підприємствах в даний момент часу.

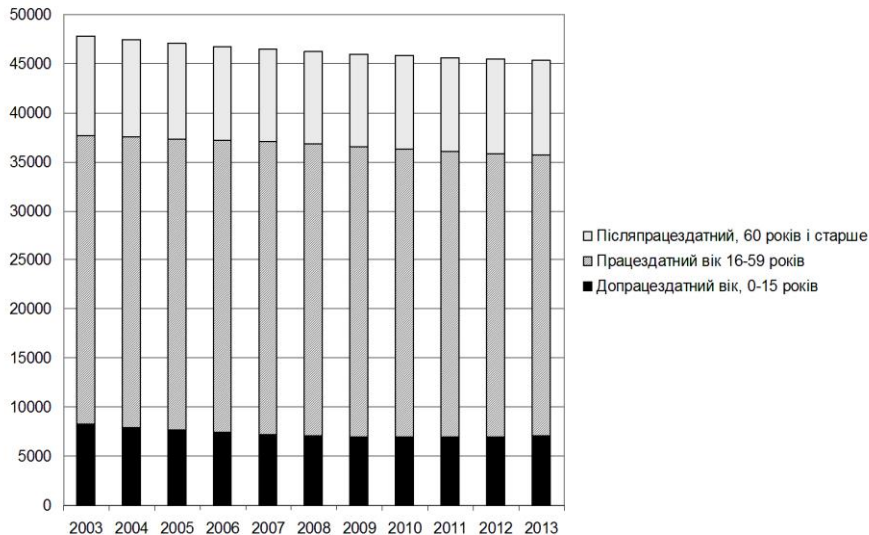


Рис. 2. Розподіл чисельності населення за віковим критерієм – працевоздатний вік в Україні [8]

Для аналізу інноваційного трудового потенціалу необхідно охоплювати трудові ресурси в працевоздатному віці, або ті, що здатні бути зайнятими в суспільному виробництві в теперішньому часі. Тому, вікова група від 0 до 15 років в аналізі охоплена не буде. На рис. 3 представлена динаміка чисельності населення України у віковому діапазоні від 16 до 24

років.

Подібне виділення вікового діапазону обумовлено високим ступенем навченості інноваційного трудового потенціалу професійним знанням (одержання професійної освіти придбання професійних компетенцій) і вибору сфери прикладання праці (професії).

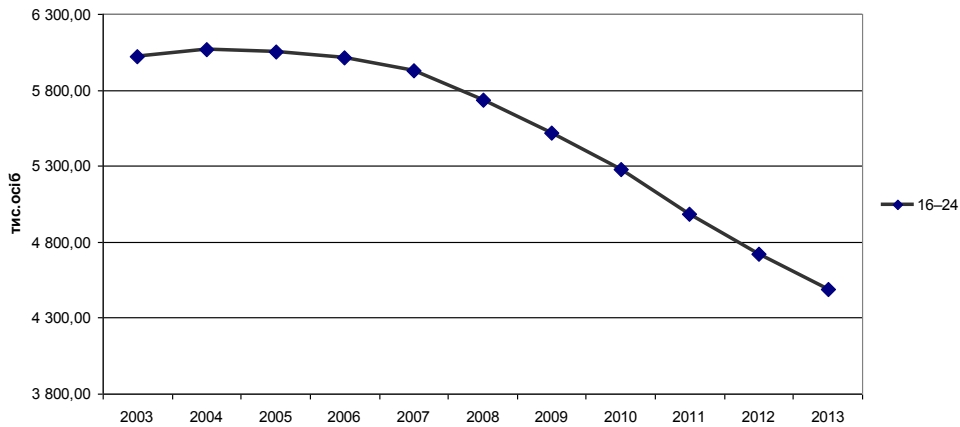


Рис. 3. Динаміка чисельності населення України у віці 16-24 роки [8]

Аналіз показав, що в Україні спостерігається тенденція до зниження чисельності населення в найбільш активному для професійної підготовки віці. Так, порівняно з 2003 роком, ця вікова група скоротилася майже на 25,46% або на 1533 тис. осіб.

Наступну вікову групу, яку слід виділити, становлять особи працездатного віку від 25 до 49

років. Цю групу можна охарактеризувати як найбільш активну частину працездатного населення з точки зору накопичення професійного досвіду та реалізації отриманих професійних навичок. Крім цього, вона має вартість, з точки зору професійної реалізації, оскільки володіє значним трудовим досвідом і професійними компетенціями.

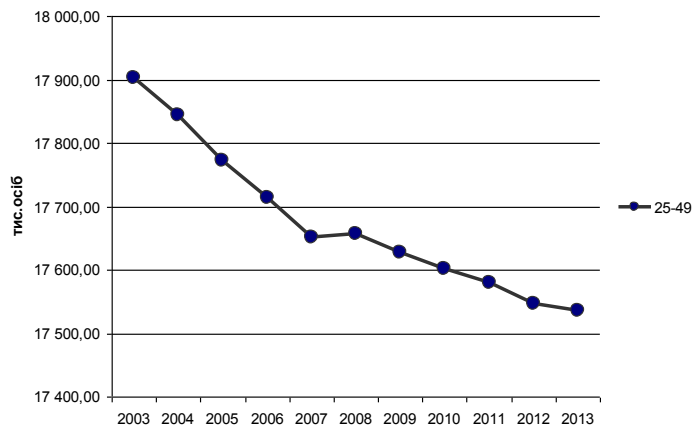


Рис. 4. Динаміка чисельності населення України у віці 25-49 років [8]

Аналіз цієї вікової групи також показує стійку тенденцію до зниження чисельності, що підтверджує несприятливу демографічну ситуацію в Україні. Зменшення цієї групи становить 367,19 тис. осіб, що складає 2,05%.

Зниження чисельності в активному працездатному віці виявляє необхідність керування цим процесом. Бо виявлена тенденція може створити на ринку праці напругу та відбитися на рівні забезпеченості кадрами підприємств.

На рис. 5 представлена вікова група від 50 до 64 років, що включає як працездатну, так і непрацездатну частину. Оскільки, трудовий потенціал, включає всі потенційні ресурси суспільства, то слід врахувати і частину громадян, що переступили верхній кордон працездатного віку, але ще продовжують або здатні продовжувати свою трудову діяльність з причини великого досвіду, професіоналізму або своєї професійної незамінності.

Дослідження динаміки чисельності населення

вказаної вікової групи демонструє тенденцію характерну сьогодні і для багатьох країн світу, де в загальній структурі чисельності населення спостерігається процес «старіння».

Негативна тенденція, виявлена в структурі працездатного населення України вже найближчими роками може створити негативну проблему для економіки країни.

Заповнення дефіциту працездатної частини населення може відбуватися за рахунок міграційного притоку, який може істотно компенсувати втрати чисельності населення, пов'язаного з природним спадом.

Наступним важливим показником факторів, що формують інноваційний трудовий потенціал та дозволяють оцінити рівень його розвитку є освіта. Освітні процеси припускають у своїй основі формування професійних навичок та компетенцій трудового потенціалу. Отже, саме освіта забезпечує розвиток усього комплексу трудових функцій людини.

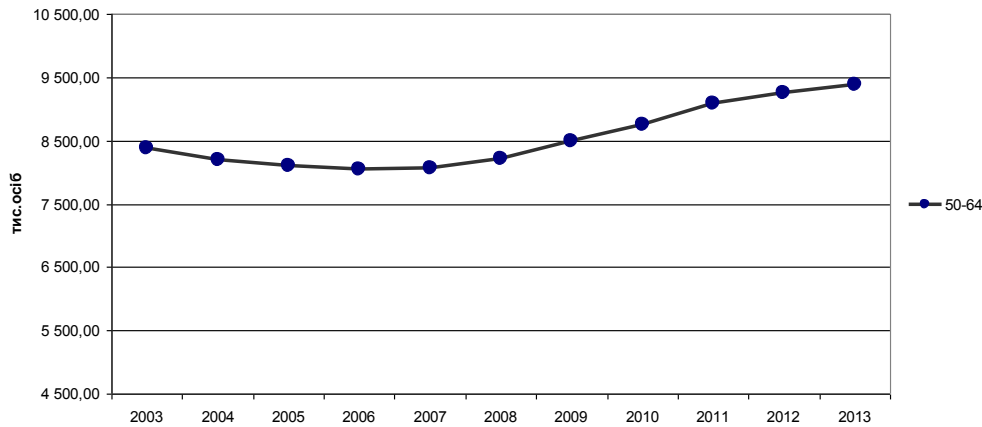


Рис. 5. Динаміка чисельності населення України у віці 50-64 років [8]

На рис. 6 представлена динаміка чисельності закладів України осіб, що навчаються та випускаються з учбових

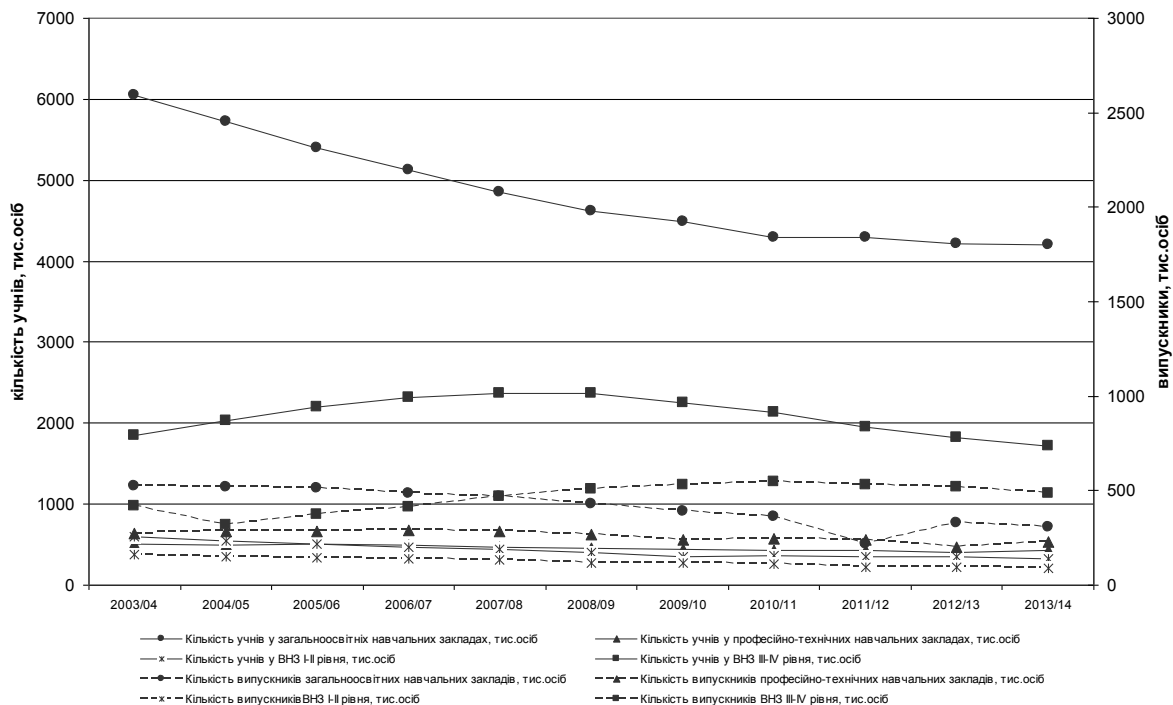


Рис. 6. Динаміка чисельності осіб, що навчаються та випускаються з учбових закладів України за 2003-2013 рр. [9]

З аналізу випливає, що в цілому намітилася динаміка скорочення кількості учнів і випускників за період 2003-2013 рік. Пояснюється це зниженням чисельності населення у віці 15-19 в аналізованій період. Так, по загальноосвітнім навчальним закладам, зменшення чисельності учнів становить 30,44%, скорочення кількості випускників – 44,51%; стосовно кількості учнів в професійно-технічних навчальних закладах – чисельність зменшилась на 42,21%, скорочення кількості випускників – 43,98%. Динаміка чисельності для ВНЗ I-II та III-IV рівня акредитації – показує зниження на 15,66 та 17,53% відповідно, така ж сама тенденція по кількості випускників – 6,51 та 16,44%.

Після набуття державою незалежності спостерігається стрімкий розвиток мережі закладів, що здійснюють підготовку наукових кадрів. За останні

десять років (з 2003 до 2013 року) кількість аспірантур зросла на 25% (з 418 до 521), докторантур – на 30% (з 209 до 271). Відповідно, зросла і кількість бажаючих отримати певний науковий ступінь: чисельність аспірантів – на 44% (з 23 до 34 тис.), докторантів – на 60% (з 1,1 до 1,8 тис.) [7].

Найбільше число аспірантів навчається у галузі технічних, економічних, педагогічних та юридичних наук. Прийом до аспірантури, у порівнянні з 2003 роком, збільшився на 28,0% (з 7,7 до 9,9 тис. осіб). Прийом до докторантури збільшився на 69,9% (з 376 до 639 осіб). Природним наслідком збільшення контингенту майбутніх наукових кадрів стало зростання чисельності осіб, які закінчили аспірантуру. Протягом останніх десяти років потенційних кандидатів наук стало більше – з 5,1 тис. осіб у 2000 році до 8,5 тис. осіб у 2012 році; чисельність осіб, які

закінчили докторантуру збільшилась відповідно з 401 до 424 осіб. Очікуваним підсумком навчання в аспірантурі та докторантурі є захист дисертації. Протягом останніх дванадцяти років намітилась

тенденція до збільшення питомої ваги тих, хто закінчив аспірантуру та докторантуру із захистом (рис. 7).

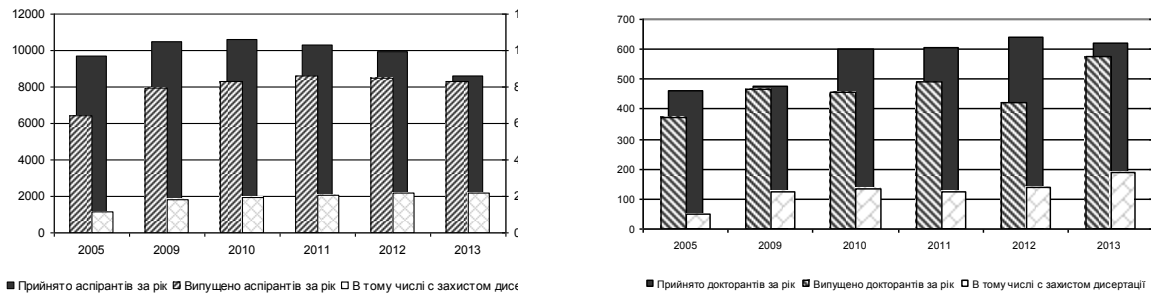


Рис. 7. Динаміка чисельності аспірантів та докторантів [9]

Освітній рівень передбачає дослідження і наукового потенціалу, який відображається на рівні інноваційної активності зайнятого населення. Інноваційна активність, у свою чергу залежить від ряду показників: наукового потенціалу, кількості інноваційних розробок або технологій, заявок на патенти [3].

Враховуючи загальну чисельність зайнятого населення, розглянемо науковий потенціал України.

На рис. 8 наведена динаміка чисельності працівників наукової галузі України.

Враховуючи загальну чисельність працездатного населення в Україні за означений період слід зазначити, що, незважаючи на простежується в цілому позитивну динаміку за чисельністю населення зайнятого науковою діяльністю, спостерігається низька частка залученості трудового персоналу в дослідження і розробки.

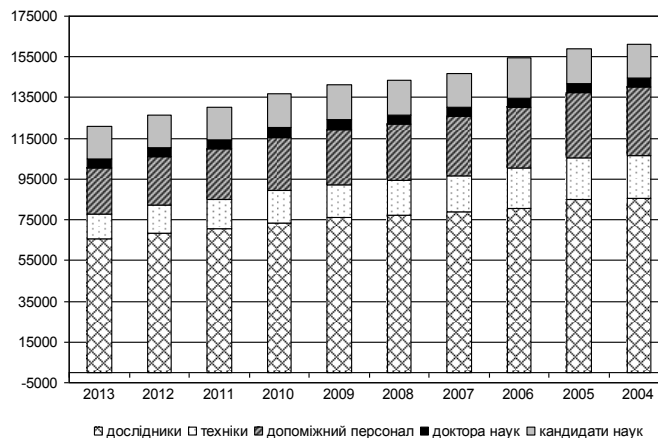


Рис. 8. Динаміка частини трудового населення зайнятого наукою та інноваційною діяльністю [9]

Як репрезентативний показник результатів науково-дослідницької роботи часто використовують патенти. Патенти – це визнана претензія винахідника на результат дослідницького процесу, отже, вони є кроком у напрямку виведення інноваційних продуктів на комерційний ринок.

На рис. 9. зображена динаміка результатів науково-інноваційної діяльності населення.

У 2013 р. інноваційною діяльністю у промисловості займалися 1715 підприємств, або 16,8% обстежених промислових підприємств (у 2012р. – 1758 підприємств, або 17,4%).

У 2013р. понад три чверті інноваційно активних промислових підприємств займалися впровадженням інновацій (або 12,9% обстежених промислових) – це на 4,3% менше, ніж у 2012р. У 2013р. частка витрат на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення порівняно з 2012 р. скоротилася з 70,1% до 58,0%, в той час як витрати на науково-дослідні розробки та інші витрати, в числі яких витрати на

навчання та підготовку персоналу для розробки та запровадження нових або значно вдосконалених продуктів та процесів, діяльність щодо ринкового запровадження інновацій та інші роботи, пов'язані зі створенням та впровадженням інновацій, зросли відповідно до 17,1% і 24,0%. Частка витрат на придбання інших зовнішніх знань (нових технологій) залишається досить низькою (0,9%) [7].

На підставі проведеного аналізу були розраховані та обґрунтовані показники інноваційного трудового потенціалу. Індекс трудової активності, який враховує вплив частини найбільш економічно активного віку в складі зайнятого населення, складає 0,5875 (середній рівень). Освітній індекс, що враховує якість характеристики трудового потенціалу, складає 0,868 (високий рівень). Індекс професійної кваліфікації, який характеризує професійну підготовку, становить 0,716 (високий рівень). Індекс, що характеризує, кількість персоналу, зайнятого дослідництвом становить 0,0043 (низький рівень).

Індекс інноваційної активності – 0,1118 (низький рівень). Таким чином, результати розрахунку індексів інноваційного трудового потенціалу України, свідчать

про невисокий рівень розвитку інноваційного трудового потенціалу України.

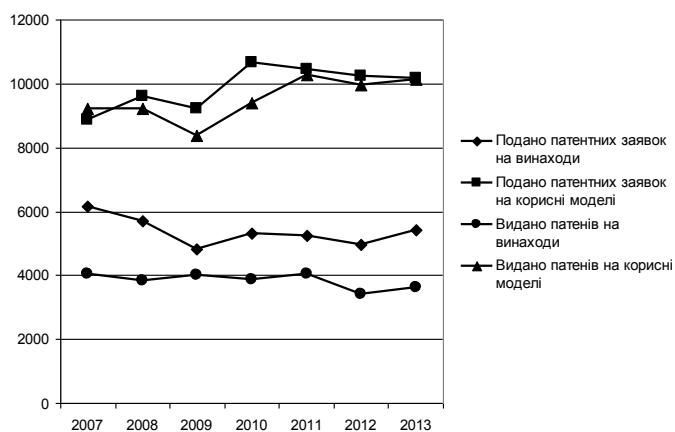


Рис. 9. Динаміка результатів науково-інноваційної діяльності населення в період 2007-2013 рр. [9]

Інновації мають критично важливе значення для переходу з традиційного шляху розвитку на траєкторію сталого економічного зростання. Тому для ефективного вирішення проблем, пов'язаних із формуванням та розвитком трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень, необхідно об'єднувати зусилля науковців, практиків та держави.

## ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

В теперішніх умовах на тлі постійних змін в економіці Україні особливу увагу слід приділяти розвитку трудового потенціалу. Для ефективного вирішення проблем, пов'язаних із формуванням та розвитком трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень необхідно об'єднувати зусилля науковців, практиків та держави. Особливу увагу слід надавати певним його елементам: демографічному, освітньому, інноваційному. Можна стверджувати про існування необхідності формування інноваційної моделі розвитку трудового потенціалу,

особливості якої полягають у зосередженні на якісних, а не кількісних показниках робочої сили, забезпеченні відповідності між попитом на працю та її пропозицією, підвищенні гнучкості ринку праці, його відкритості до впровадження нових технологій тощо.

Подальший розвиток методології дослідження інноваційної складової трудового потенціалу надасть можливість як державі загалом, так і окремим підприємствам вправно керувати рівнем свого потенціалу. Самостійно розвивати ті складові потенціалу, які потребують особливої уваги для підвищення конкурентоздатності.

Інноваційна модель ринкової економіки найкраще узгоджується з концепцією людського розвитку, яка виходить з пріоритетної необхідності забезпечення розвитку людини в її інтересах та за рахунок її власних сил. Накопичення людського капіталу здійснюється шляхом інвестицій, передусім у набуття знань і кваліфікації шляхом відповідної освіти, поширення інформаційного забезпечення, що забезпечує розвиток інтелектуальних і фізичних здібностей людини та можливості їх реалізації, підвищення ефективності праці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Інноваційна діяльність стимул та перешкоди монографія / І. Л. Петрова, Т. І. Шпильова, Н. П. Сисоліна // За наук. ред. проф. Петрової І. Л. – К.: Дорадо. – 2010. – 320 с.
2. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: монографія / М. В. Семикіна, С. Р. Пасека та ін. // за наук. ред. д.е.н. проф. М. В. Семикіної. – Черкаси: МАКЛУТ. – 2012. – С. 35-36.
3. Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції реформування в Україні / І. Петрова // Україна: аспект праці. – 2013. – № 5. – С. 3-8.
4. Беляев О. Г. Оценка инновационного потенциала экономических систем / О. Г. Беляев, Д. А. Корнилов // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2012 г. – №39 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uecs.ru/uecs-39-392012/item/1205-2012-03-30-11-27-38>.
5. Минов Г. А. Проблемы и перспективы развития инновационного трудового потенциала в современных условиях // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2011. №4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-perspektivy-razvitiya-innovatsionnogo-trudovogo-potentsiala-v-sovremennyh-usloviyah>.
6. Праця України у 2013 році: статистичний збірник / Державна статистична служба України. – К.: ТОВ «Консультант», 2014. – 336 с.
7. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: [статистичний збірник] / [відпов. за випуск: І. В.

Калачова]. – К. : Інформаційно-видавничий центр держкомстату України, 2013. – 305 с.

8. Статистична інформація: Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

9. Офіційний веб-портал державної служби інтелектуальної власності України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://sips.gov.ua/ua/plans\\_reports.html](http://sips.gov.ua/ua/plans_reports.html).

**Ровенская Виктория Вячеславовна, Редькина Юлия Александровна**  
**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УКРАИНЫ**

*Целью статьи является раскрытие особенностей процесса формирования и развития инновационной составляющей трудового потенциала Украины. Теоретическим основанием работы являются фундаментальные исследования информационного общества и экономики знаний, теорий занятости, теорий человеческих ресурсов, трудового капитала. Методологическую базу работы сформировали общенаучные методы исследования: абстрактно-логические методы; эмпирические методы наблюдения и сравнения; теоретические методы классификации и систематизации; статистические методы. Раскрыты теоретические основы формирования инновационной составляющей трудового потенциала. Доказано, что трудовой потенциал необходимо рассматривать как совокупность определенных элементов: демографической, образовательной и инновационной составляющей. Указано на необходимость серьезных изменений в системе подготовки и переподготовки кадров. Исследованы демографическая, образовательная и инновационная составляющие трудового потенциала Украины. Выдвинуто предположение о том, что формирование эффективной системы управления трудовым потенциалом на основе развития инновационной составляющей в его структуре повысит его результативность и будет способствовать решению задачи построения инновационной экономики. Уточнена классификация составляющих элементов трудового потенциала, выявлены условия формирования инновационного трудового потенциала в Украине. Проведена оценка уровня развития инновационного трудового потенциала Украины. Рассчитаны индексы инновационного трудового потенциала Украины. Практическая значимость полученных результатов заключается в том, что сформулированные положения и выводы могут быть использованы для обоснования и внесения коррективов в кадровую политику, а их реализация будет способствовать улучшению качества трудового потенциала, повышению эффективности его использования. Дальнейшие разработки этой темы могут дать основания для изменения политики развития инновационной составляющей трудового потенциала. В будущем катализатором процветания государства, предприятий станет инновационная деятельность, которая предоставит возможность повышать производительность труда, накапливать новые знания и создавать новые технологии.*

**Ключевые слова:** *трудовой потенциал, трудоспособный возраст, инновационный потенциал, инновационное развитие, инновации.*

**Rovens'ka V., Red'kina Yu.**  
**FORMATION AND DEVELOPMENT OF INNOVATIVE COMPONENTS OF LABOR POTENTIAL IN UKRAINE**

*The aim of the article is to outline the features of formation and development of innovative component of labor potential in Ukraine. The theoretical foundation of the study is the basic research of information society and knowledge economy, employment theories, theories of human resources, labor capital. General scientific methods have formed the methodological framework of the study: abstract logical methods; empirical methods of observation and comparison; theoretical methods of classification and systematization; statistical methods. Theoretical foundations of innovative component of labor potential have been disclosed. It has been proved that the employment potential should be seen as a collection of some elements: demographic, educational and innovative components. The necessity of serious changes in training and retraining of the personnel has been specified. Demographic, educational and innovative components of labor potential of Ukraine have been investigated. It has been suggested that the formation of an effective system of labor potential through the development of innovative component in its structure will enhance its performance and contribute to solving the problem of constructing an innovative economy. The classification of the constituent elements of labor potential has been specified, conditions of creation innovative labor potential in Ukraine have been found. The employment potential for innovation in Ukraine has been assessed. The indices of innovative labor potential of Ukraine have been calculated. The practical significance of the results is that the formulated provisions and findings can be used to justification and making adjustments in personnel policies and their implementation will improve the quality of labor potential, increase its efficiency. Effective formation of labor potential is possible only in the conditions of formation of a competitive economy of innovative type, which will provoke the implementation of innovative component of labor potential. Further development of this theme can provide grounds for changing the policy of innovative component of labor potential. In the future, the catalyst of prosperity of the state, businesses will be innovation, which will provide opportunities to increase productivity, to accumulate new knowledge and create new technologies.*

**Keywords:** *labor potential, working age, innovative potential, innovative development, innovations.*

*Одержано 03.04.2015 р.*