

УДК: 35.088.6

В.М. Гончар, канд. політ. наук,
начальник відділу кадрової роботи апарату
Яготинської РДА Київської області

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СТРАТЕГІЇ ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті проведений аналіз кадрового потенціалу державної та муніципальної служби, запропоновано створення системи безперервної освіти, яка б стала складовим елементом інституту кадрового резерву та процедури тестування під час проведення випробувань у процесі конкурсу на зайняття посад службовців і просування по службі.

Ключові слова: кадровий потенціал державної служби, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів місцевого самоврядування, нормативно-правове забезпечення підготовки кадрів, дистанційна форма навчання.

Становлення демократичної, правової, соціальної держави, розвиток засад громадянського суспільства, інтеграція України в Європейське співтовариство, проведення адміністративної та муніципальної реформ вимагають, щоб чинник знань та інформації відігравав пріоритетну роль у діяльності органів державного управління та місцевого самоврядування.

Тому пріоритетним напрямом підвищення якості кадрового потенціалу державної та муніципальної служб повинно бути створення системи безперервної освіти, яка б стала складовим елементом інституту кадрового резерву та процедур тестування під час проведення випробувань у процесі конкурсу на зайняття посад службовців і просування по службі.

Успіх подальшого розвитку самого місцевого самоврядування та його трансформації відповідно до вимог часу значною мірою залежить від кадрів, фахово і світоглядно підготовлених до активної творчої роботи в нових умовах.

Водночас якісний аналіз свідчить про те, що освітній фаховий рівень посадових осіб місцевого самоврядування значно нижчий, ніж цього вимагає час. Так, із майже 92 тис. таких працівників лише 61,5% мають повну вищу освіту. Торік лише 11,6% осіб з усього корпусу службовців місцевого самоврядування підвищили свою кваліфікацію, і це тоді, коли апарати органів місцевого самоврядування було оновлено на 12,4%. Тобто така кількість посадових осіб місцевого самоврядування мала пройти відповідне навчання саме в рік прийняття на посади. Якщо зважати на вимоги законодавства щодо оновлення знань цієї категорії посадовців, то підвищення кваліфікації не пройшли майже 17 тис. осіб або 18,4% посадових осіб місцевого самоврядування. У цих оцінках не враховано, що близько 240 тис. депутатів місцевих рад не отримують цільових освітніх послуг. Відомо, що на останніх місцевих виборах понад 50% депутатів різних рівнів обрано вперше.

В Україні за роки незалежності склалася певна система кадрового забезпечення місцевого самоврядування. Проте вона зовсім відповідає на виклики сучасності і має ряд істотних вад.

Актуальність проблеми полягає в гострій необхідності формування нової генерації місцевих політиків та муніципальних службовців, які будуть діяти в принципово новій ситуації. Це пов'язано перш за все зі зміною статусу громад, районних і обласних рад, що впливає з реформи місцевого самоврядування. Нові повноваження місцевого самоврядування потребуватимуть і людей з новими знаннями, вміннями і навичками. Крім того, можливість створення виконавчих органів районних і обласних рад призведе до значного збільшення кількості посадових осіб місцевого самоврядування. Хоча і кількість державних службовців на місцях залишиться значною.

З огляду на викладене вище, вважаємо, що в Україні має бути впроваджена нова філософія підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів місцевого самоврядування. Система навчання потребує радикальних змін. Ці зміни мають на меті: поліпшити якість освітніх послуг, підвищити ефективність та економічну віддачу діяльності освітніх установ, поліпшити координацію їх зусиль, забезпечити наступність професій і напрямів підвищення кваліфікації, зменшити можливість для корупції, підвищити громадську довіру до місцевого самоврядування, залучити кваліфікованих працівників до роботи в органах місцевого самоврядування та утримувати їх на цих посадах.

Стратегія підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів місцевого самоврядування має включати такі складові: визначення мети Стратегії, основних принципів діяльності в цій сфері; нормативно-правове забезпечення; завдання державних органів, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, інших недержавних інституцій; зміст підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, основні їх форми, інфраструктуру (інституційні елементи), критерії ефективності та механізми реалізації.

Вважаємо за доцільне включити до проекту Стратегії підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів місцевого самоврядування такі положення:

1. Щодо змісту підготовки кадрів.

1.1. Система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів місцевого самоврядування повинна забезпечити його потреби у фахівцях, які б відповідали зростим вимогам до цієї категорії працівників. Вона може включати такі елементи, як відбір молоді, схильної до лідерства, соціальної та політичної роботи, підготовку фахівців відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, перепідготовку через здобуття освіти відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня за другою спеціальністю, підвищення кваліфікації через мережу регіональних центрів, короткотермінових курсів та семінарів.

1.2. Як елемент системи навчання кадрів місцевого самоврядування вважаємо за необхідне запровадити навчання за місцем роботи. За досвідом розвинутих демократичних країн, це забезпечує професійну перепідготовку кожного урядовця, гнучкість, низьку собівартість і реалізацію підходу "навчання протягом усього життя". Необхідно розробити стратегію навчання кадрів органів місцевого самоврядування за місцем роботи як частину загальної стратегії.

Розробка цієї стратегії має здійснюватись з урахуванням таких аспектів:

– залучення асоціацій органів місцевого самоврядування; поєднання всіх потенційних навчальних ресурсів, що пропонують відповідні організації (професійні об'єднання, вищі навчальні заклади, тренінгові агентства та інші);

– підтримка конкуренції між різними постачальниками навчальних послуг з метою досягнення найліпшого рівня навчання за оптимальними цінами, рівний доступ до ринку послуг у сфері муніципального навчання, регулювання цього ринку через ліцензування державою, використання власного потенціалу кваліфікованих і досвідчених працівників для систематичного навчання менш кваліфікованих та менш досвідчених.

Навчання за місцем роботи повинно бути погоджено з програмою, яка виконуватиметься згідно з планами відповідного органу місцевого самоврядування.

1.3. Слід розвивати та інтенсивно застосовувати дистанційну форму навчання, заохочувати самостійну роботу службовців з підвищення своєї кваліфікації. Перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів місцевого самоврядування повинні проводитися не рідше одного разу на 2 роки. Це має стати необхідною умовою для посадового підвищення та відповідного підвищення оплати праці.

1.4. Для оновлення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів місцевого самоврядування слід вирішити такі завдання:

забезпечити реальну самостійність органів місцевого самоврядування щодо цільового навчання кадрів місцевого самоврядування, що передбачає їх можливість самостійно визначитись з вибором навчальних закладів і форм навчання та навчальними програмами, за якими здійснюється навчання; перепідготовка та підвищення кваліфікації має стати обов'язковим завданням органів місцевого самоврядування та держави з відповідним розподілом завдань з їх фінансування;

забезпечити стабільне фінансування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів місцевого самоврядування та комунальних установ і підприємств за рахунок запровадження обов'язкових нормативів цільових відрахувань з бюджетів місцевого самоврядування; в бюджетах органів місцевого самоврядування на ці цілі слід виділяти не менше 3 % від фонду заробітної плати штатних працівників органу місцевого самоврядування;

запровадити постійний маркетинг потреб органів місцевого самоврядування у цільовій підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації кадрів місцевого самоврядування, що дасть можливість адаптувати навчальні програми до потреб практики.

1.5. Не менш важливою є підготовка викладачів, яка включає аналіз потреб, формування цілей навчання, методик та навчальні матеріали для навчання дорослих, кращий європейський досвід у сфері державного управління, розробку навчальних курсів, а також методи оцінювання навчальних заходів.

Особливу увагу слід приділяти підбору викладачів. На всіх формах навчання необхідно поєднувати підготовку фахівців з економіки, правознавства, управління, інженерних спеціальностей з набуттям випускниками знань, вмінь і навичок для роботи в органах місцевого самоврядування. З цією метою поряд з державним дипломом фахівця в тій чи іншій галузі слід видавати диплом за фахом "Місцеве самоврядування".

Відповідно до чинного законодавства навчання кадрів місцевого самоврядування має бути націлене на постійне зміцнення демократичних засад української держави, становлення та розвиток громадянського суспільства, безумовний пріоритет прав людини. Особливе місце в цій роботі мусить зайняти просвітницька діяльність.

Відмінними знаннями, вміннями та навичками має володіти кожна категорія посадовців місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. Одночасно треба розробити нові освітньо-кваліфікаційні програми, що дозволить визначити, чому саме навчати, за допомогою яких освітніх

технологій забезпечити засвоєння знань, формування вмінь і навичок посадовими особами місцевого самоврядування та депутатами місцевих рад. Підвищення якості кадрового потенціалу муніципальної служби, яка є суб'єктом інноваційної культури у сфері управління, вимагає перегляду програм підвищення кваліфікації і перепідготовки службовців органів місцевого самоврядування, в яких необхідно виділити такі пріоритети:

- засвоєння основ інноваційного менеджменту;
- освоєння сучасних уявлень про інноваційні процеси в економіці та механізми реалізації державної науково-технологічної політики;
- оволодіння інструментами реалізації інноваційного розвитку людських ресурсів;
- включення кожного працівника сфери управління в планову систему безперервного навчання.

1.6. Досягати кращої узгодженості програм, запропонованих органами місцевого самоврядування. Те ж саме стосується програм, запропонованих Київським національним університетом ім. Тараса Шевченка, Національною академією державного управління при Президентові України та її регіональними інститутами, Академією муніципального управління. З метою надання програмам навчання кадрів місцевого самоврядування більшої привабливості, необхідно розробити і впровадити концепцію національного або міжнародного визнання дипломів. Здобуття таких дипломів має стати частиною планування кар'єри.

Реалізація європейського вибору вимагає актуалізувати зміст навчання, ввівши до програми професійної підготовки такі модулі:

- міжнародна політика і політика безпеки, право та інституції ЄС;
- законодавство ЄС та держав-членів ЄС;
- комунікативні навички і основи ведення переговорів;
- ділове мовлення (одна із офіційних мов ЄС).

Міжнародний обмін досвідом міг би суттєво допомогти навчальним закладам, які реалізують програму навчання посадовців органів місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, стати їм ефективнішими і зробити їхні пропозиції ще привабливішими. Навчальні програми і плани повинні забезпечити оволодіння студентами двома-трьома іноземними мовами; молодь повинна мати можливість паралельно навчатися в європейських вищих навчальних закладах і одержувати відповідні дипломи.

1.7. Запровадити практику стажування студентів і викладачів за кордоном з метою вивчення і впровадження зарубіжного досвіду місцевого самоврядування, сучасних освітніх технологій. Практикувати запрошення для читання окремих курсів з проблем місцевого самоврядування відомих спеціалістів, теоретиків і практиків, зокрема зарубіжних.

2. Щодо нормативно-правової бази.

2.1. Постійно удосконалювати чинне законодавство щодо системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для органів місцевого самоврядування.

2.2. Опрацювати та законодавчо закріпити загальнонаціональний стандарт кадрового забезпечення місцевого самоврядування на всіх організаційних рівнях з урахуванням вимог сучасності. Водночас слід врахувати міжнародні зобов'язання України щодо приведення українських стандартів кадрового забезпечення місцевого самоврядування у відповідність до європейських.

2.3. Розробити і закріпити в законі механізми постійного оновлення стандартів муніципальної освіти. Такий механізм серед іншого повинен працювати на забезпечення рівноправної участі у навчанні уповноважених державних установ, політичних партій, місцевих громад тощо.

2.4. Посилити соціальний захист працівників органів місцевого самоврядування та їх захист від залучення до виборчих кампаній, від необґрунтованих звільнень, зокрема в тих випадках, коли відбуваються переобрання місцевих політиків до керівництва органів місцевого самоврядування.

3. Щодо організаційних та інституційних проблем.

3.1. Створити загальнонаціональний інформаційно-координаційний центр та добровільну мережу навчальних організацій за принципом Європейської мережі навчальних закладів для органів місцевої та регіональної влади (ENTO).

3.2. Для участі у навчанні кадрів місцевого самоврядування слід надалі залучати вищі навчальні заклади України. Умови для такого залучення повинні бути:

заклад має бути широко визнаним і сприйнятим органами місцевого самоврядування;

органи місцевого самоврядування повинні мати можливість брати участь у розробці та коригуванні навчальних програм;

витрати на навчання в цих навчальних закладах повинні бути зрівняними з перевагами;

навчальний курс має бути найвищої якості та охоплювати як теоретичні, так і практичні аспекти управління;

має існувати незалежна моніторингова група, до обов'язків якої входить би нагляд за якістю програм навчання, оцінка роботи викладацького складу та запрошених доповідачів.

3.3. Створити Інтернет-сторінку, яка б містила дані про пропозиції щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів та забезпечувала б органи місцевого самоврядування усією необхідною інформацією про навчальні програми та про те, як налагодити контакти з тими, хто надає освітні послуги.

3.4. Невід'ємною складовою процесу вдосконалення технологій навчання повинно стати широке використання практичного тренінгу відповідно до завдань досягнення необхідного рівня компетенції посадових осіб місцевого самоврядування різних категорій, депутатів місцевих рад.

3.5. Започаткувати і періодично проводити регіональні, міжрегіональні та загальноукраїнські конкурси на кращий підручник та посібник для системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів місцевого самоврядування. За результатами конкурсів здійснювати відповідні публікації.

4. Механізм розробки та реалізації Стратегії.

4.1. Оскільки Президент України є гарантом дотримання Конституції України та здійснює функції загальнонаціонального арбітра щодо узгодження діяльності органів всіх гілок публічної влади, а також спрямовує державну кадрову політику, було б доцільним, щоб з ініціативою розробки Стратегії виступили структури, які діють при Президенті України (Адміністрація Президента України, Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, Національна академія державного управління при Президенті України, Фонд сприяння місцевому самоврядуванню України).

4.2. Безпосередньо розробку Стратегії могла б здійснювати робоча група, утворена Програмовою радою з розвитку місцевого самоврядування Стратегічної ради з розвитку державної політики при Президенті України. До складу цієї групи слід включити представників Нацагенства держслужби України, Міністерства освіти і науки України, Київського національного університету ім. Тараса Шевченка, Національної академії державного управління при Президенті України, Академії муніципального управління, асоціа-

цій органів місцевого самоврядування, неурядових організацій, незалежних експертів тощо.

4.3. Після розробки проекту Стратегії він має бути винесений на розгляд Програмової ради, потім – Стратегічної ради, яка в установленому порядку подасть згаданий проект Президенті України. Проект Стратегії доцільно затвердити Указом Президента України.

4.4. Необхідно передбачити організаційні, фінансові, матеріально-технічні, інформаційні та інституційні механізми реалізації Стратегії. Особливу увагу звернути на забезпечення фінансування за рахунок коштів Державного бюджету України цільової програми державної підтримки підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів місцевого самоврядування. Розробка та реалізація Стратегії дасть можливість:

всім посадовим особам місцевого самоврядування та депутатам місцевих рад своєчасно отримувати належну підготовку у різних навчальних закладах, формах освіти та за різними програмами;

підготувати потрібну кількість фахівців для територіальних громад;

проводити перепідготовку та підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад різних рівнів не рідше, ніж один раз на 2 роки;

постійно надавати інформаційно-консультативні послуги посадовим особами та депутатам місцевих рад різних рівнів;

забезпечити диференційований підхід до навчання кадрів з урахуванням особливостей кожної категорії тих, хто навчається.

Важливим пріоритетом якісного оновлення освітнього процесу є нові підходи до організації атестації муніципальних службовців. Оцінка засвоєння знань службовцями органів місцевого самоврядування може здійснюватися в процесі щорічної оцінки їх діяльності. Щорічна оцінка, як складовий елемент атестації, мотивуватиме службовців на прирощення нових знань, навичок та вмінь.

Якісне заповнення вакантних посад потребує створення методики, техніки і технології вхідної атестації та завдань для фахових випробувань. Реалізація цих стратегічних концептуальних засад підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів місцевого самоврядування стане своєчасним та масштабним кроком у зміцненні місцевого самоврядування, розвитку кадрового потенціалу держави.

Список використаних джерел

1. Закон України "Про службу в органах місцевого самоврядування" від 7 червня 2001 р. № 2493-III // Офіційна сторінка Верховної Ради України.
2. Кадрова політика і державна служба [Текст] : навч. посіб. / С. М. Сеньогін, Н. Т. Гончарук, Н. А. Липовська [та ін.] ; за заг. ред. С. М. Сеньогіна ; Нац. акад. держ. упр. при Президенті України, Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2011. – 352 с.
3. Підготовка магістрів за спеціальністю "Державна служба" в освітній галузі "Державне управління" у вищих навчальних закладах України у 2007 – 2008 навчальному році: сучасний стан та основні проблеми [Текст] / Ю. П. Сурмін, Т. П. Крушельницька, Р. А. Науменко та ін. // Аналітика і влада : журн. експертно-аналіт. матеріалів і наук. праць. – 2010. – № 2. – С. 83 – 109.
4. Постанова Кабінету Міністрів України "Про центри підвищення кваліфікації державних службовців і керівників державних підприємств, установ і організацій" від 19 лютого 1996р. № 224.
5. Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>
6. Указ Президента України "Про концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу" від 5 березня 2004 р. № 278.
7. Указ Президента України "Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців" від 30 травня 1995р. № 398.
8. Указ Президента України "Про стратегію реформування системи державної служби" від 14 квітня 2002 р. № 599.

В.Н. Гончар, канд. полит. наук, начальник отдела кадровой работы аппарата Яготинской РГА Киевской области

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИИ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В статье проведен анализ кадрового потенциала государственной и муниципальной службы, предложено создание системы непрерывного образования, которая бы стала составным элементом института кадрового резерва и процедуры тестирования при проведении испытаний в процессе конкурса на занятие должности служащих и продвижения по службе.

Ключевые слова: кадровый потенциал государственной службы, подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров местного самоуправления, нормативно-правовое обеспечение подготовки кадров, дистанционная форма обучения.

V.M. Honchar, candidate of political sciences, Head of HR apparatus Yagotynske RSA Kyiv region

CONCEPTUAL STRATEGY OF TRAINING, RETRAINING AND ADVANCED TRAINING OF LOCAL GOVERNMENT STAFF IN MODERN CONDITIONS

The article deals with the analysis of the personnel resource capacity of the state and municipal services, a system of continual education was proposed, which would become an integral part of the institute of staff reserve and the testing procedure during the competition for the state service positions of employees and promotion.

Keywords: human resource capacity of public service, retraining and advanced training of local governmental staff, regulatory support for the staff training, distance learning.

УДК 351:339.166.5

Д.І. Дідух, асп.
КНУТШ, Київ

РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

У статті розглядаються проблеми державного регулювання у сфері інтелектуальної власності в умовах економіки нового типу. Автор проводить аналіз різних підходів до розуміння необхідності втручання держави в процеси, пов'язані із створенням, комерціалізацією та охороною об'єктів інтелектуальної власності. Доводиться, що для побудови інноваційної екосистеми та ефективного функціонування ринку інтелектуальної власності необхідним є комплексний підхід до використання державою інституційних, правових, економічних та освітніх механізмів.

Ключові слова: інтелектуальна власність, державне регулювання інтелектуальної власності, інноваційна економіка, інноваційна екосистема.

Глобалізація та інтенсифікація процесів на світових економічних ринках продовжують наочно демонструвати те, наскільки сильно сировинно орієнтовані національні економіки стають неконкурентоспроможними поряд з економіками інноваційного типу. Для того, щоб підготувати базу для економіки нового типу, слід виходити з того, що вона має базуватися на знаннях та інноваціях, які реалізуються у формі об'єктів інтелектуальної власності. Саме розробка та реалізація державної політики та формування системи управління інтелектуальною власністю, спрямованих на ефективне використання результатів інтелектуальної діяльності, дозволить створити передумови до позиціонування України як країни інноваційного типу розвитку.

Завданнями статті є з'ясування ролі та характеру державного регулювання сфери інтелектуальної власності в умовах економіки інноваційного типу, визначення механізмів, що дозволили б державі формувати сприятливе підґрунтя для подальшого ефективного втілення інтелектуального капіталу у вигляді інтелектуальної власності.

Різні аспекти захисту інтелектуальної власності були предметом розгляду представників юридичних та економічних наук, серед яких В.Д.Базилевич, Ю.Л. Бошицький, В.О.Жаров, В.В.Ільїн, Д.Лонг, П.Рей, Т.М. Шевелева, П.М.Цибульов, Р.Б.Шишка.

Окремим питанням державного регулювання у сфері інтелектуальної власності приділяли увагу у своїх роботах В.В.Белєвцева, Н.П.Дригваль О.Д.Карпенко, О.С.Кравченко, М.В.Паладій, А.Г.Ступніков тощо.

Термін "інтелектуальна власність" означає "будь-яку власність, що визнається загальною згодою як інтелектуальна за характером та така, яка потребує охорони, включаючи, але не обмежуючись науковими та технічними винаходами, літературними або художніми творами, товарними знаками та показниками бізнес під-

приємств, промисловими зразками та географічними вказівками" [2, с.14]. Таке визначення виходить насамперед із розгляду правової природи феномену ІВ. Інтелектуальна власність включає дві основні сфери прав: право промислової власності та авторське право, яке також включає охорону суміжних прав. Проте, аналізуючи проблеми, пов'язані зі сферою ІВ, слід також враховувати її інституційний характер. Так, у межах неінституціоналізму "інститут інтелектуальної власності в широкому трактуванні розглядається як динамічна система формальних та неформальних правил та обмежень, що регулюють економічні відносини, пов'язані з інформацією та інтелектуальними продуктами на стадії їх виробництва, розподілу, обміну та споживання" [1, с.15-16].

Державне регулювання у сфері інтелектуальної власності має на меті забезпечення всеохоплюючої охорони прав творців результатів творчої діяльності та сприяння масовому ефективному використанню об'єктів ІВ. Досвід показує, що часто саме держава стає рушійним механізмом розширення масштабів ринку інтелектуальної власності, вона здатна брати на себе ті ризики, на які приватні компанії не готові. Саме держава як ключовий суспільний інститут формує значущість і попит на інтелектуальний продукт, що є базовим елементом економіки знань.

Однією з важливих проблем, пов'язаних з інтелектуальною власністю, є забезпечення її належного правового захисту та розробка механізмів, що дозволяли б узгодити між собою основні аспекти міжнародного та національного права в глобальному вимірі. Завданням держави, таким чином, є регулювання тих процесів, пов'язаних з ІВ, які не можуть бути впорядковані ринком. Рівень правового захисту об'єктів інтелектуальної власності є одним з важливих моментів формування конкурентоздатної інноваційної економіки, оскільки дозволяє перетворити на власність прибутки від інвести-