

Витрати держави та домогосподарств на нагромадження активів людського капіталу

| Рік | Кількість домогосподарств, тис. | Витрати держави, млн.грн. | | | Витрати держави, грн. в середньому за рік в розрахунку на одне домогосподарство | | | Витрати домогосподарств, грн. в середньому за рік в розрахунку на одне домогосподарство | | |
|------|---------------------------------|---------------------------|------------------|-----------------------|---|------------------|-----------------------|---|------------------|-----------------------|
| | | освіта | охорона здоров'я | відпочинок і культура | освіта | охорона здоров'я | відпочинок і культура | освіта | охорона здоров'я | відпочинок і культура |
| 2008 | 17199,0 | 60959,4 | 33559,9 | 7916,1 | 3544,4 | 1951,3 | 460,3 | 391,3 | 839,8 | 783,1 |
| 2009 | 17096,8 | 66773,6 | 36564,9 | 8330,2 | 3905,6 | 2138,7 | 487,2 | 441,6 | 1038,7 | 578,3 |
| 2010 | 17050,3 | 79826,0 | 44745,4 | 11525,4 | 4681,8 | 2624,3 | 676,0 | 478,0 | 1160,2 | 667,8 |
| 2011 | 17022,7 | 86253,6 | 48961,6 | 10754,9 | 5067,0 | 2876,3 | 631,8 | 557,9 | 1299,2 | 811,0 |

В результаті побудови моделей інвестування домогосподарств України в основні активи людського капіталу залежно від неспоживчих сукупних витрат, обґрунтовано, що вони виступають стримуючим фактором на шляху збільшення інвестицій у нагромадження людського капіталу та чинником поглиблення диференціації у рівнях інвестиційної діяльності домогосподарств.

На основі запропонованої методики розрахунку обсягу нагромадженого людського капіталу встановлено, що інвестиції у нагромадження людського капіталу з боку держави та домогосподарств поступово зростають, що призводить до збільшення обсягу нагромадженого людського капіталу (протягом 2008-2011 рр. – на 38,4% або на 2,2 тис. грн. в розрахунку на одне домогосподарство) (рис. 2).

В результаті аналізу систематизовано найбільш розповсюджені проблеми домогосподарств України (табл. 2) із визначенням типових проявів (латентні проблеми – рівень економічного навантаження на працюючого члена домогосподарства; демографічні проблеми – значна кількість домогосподарств без дітей, зменшення частки жінок, які народжували дітей; фінансово-економічні проблеми – недостатність коштів для сплати рахунків за житло, придбання ліків, наявність економічної деривації тощо).

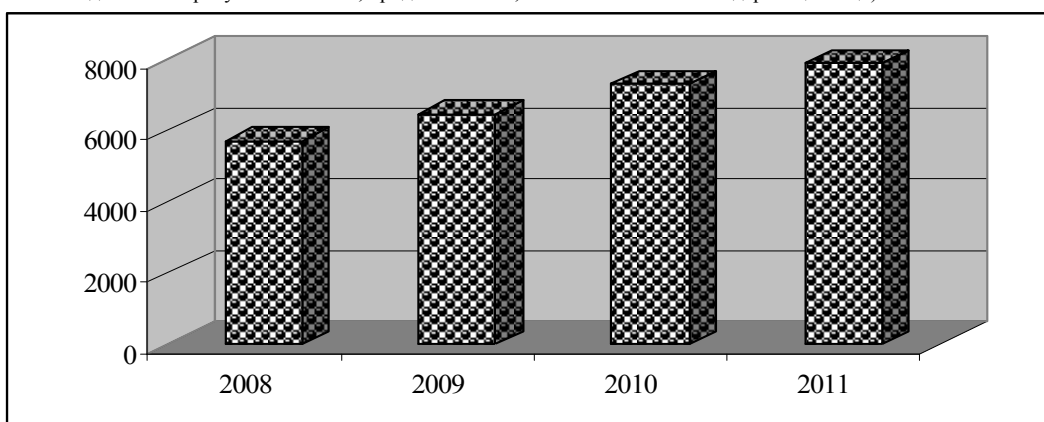


Рис. 2. Обсяг нагромадженого людського капіталу за рахунок державних вкладень та інвестицій домогосподарств, грн.

Виявлено особливості сучасної системи нагромадження людського капіталу України: тривала участь старшого покоління у нагромадженні людського капіталу молодших поколінь; вирішальна роль членів домогосподарств у процесі прирощення активів людського капіталу; наявність тенденцій до диференціації кількісно-якісних характеристик людського капіталу залежно від регіонів; ненаціленість на збереження вродженого активу – здоров'я тощо.

Визначено, що ключовими характеристиками домогосподарств, які впливають на нагромадження людського капіталу виступають демографічні, соціальні та фінансово-економічні, які зумовлюють обсяг і якість активів людського капіталу, що формуються і розвиваються.

Шляхом розрахунку обсягу нагромадженого людського капіталу домогосподарствами та державою визначено пріоритетну роль інвестицій останньої. З'ясовано, що стримуючим фактором на шляху прискорення темпів процесу формування і розвитку активів людського капіталу з боку держави є значна частка витрат на обслуговування навчальних закладів, заробітну плату персоналу, оплату комунальних послуг тощо, з боку домогосподарств – неспоживчі сукупні витрати. Відповідно до виявленої залежності запропоновано напрями удосконалення регулювання нагромадження людського капіталу через забезпечення розвитку домогосподарств.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Севрюкова С.В. Нагромадження людського капіталу через забезпечення розвитку домогосподарств: автореферат дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Світлана Володимирівна Севрюкова. – Донецьк, 2013. - 20 с.
2. Соціально-економічне становище домогосподарств України у 2009 році. - К.: Держстат України, 2010. – 36 с.
3. Соціально-економічне становище домогосподарств України у 2010 році. - К.: Держстат України, 2011. – 39 с.
4. Соціально-економічне становище домогосподарств України у 2011 році. - К.: Держстат України, 2012. – 34 с.

РОЗВИТОК КОМПЕТЕНЦІЙ - ФАКТОР УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

Ровенська В.В. к.е.н., старший викладач кафедри економіки промисловості Донбаської державної машинобудівної академії (Україна)

Ровенська В. В. Розвиток компетенцій - фактор управління трудовим потенціалом.

В статті розглядається один з компонентів управління трудовим потенціалом – компетенція. Розвиток трудового потенціалу підприємства напряму залежить від реалізації управлінських здібностей керівництва підприємства. Ефективність праці яких можна підвищити за рахунок реалізації індивідуальних унікальних здібностей - їх знань, умінь і досвіду, особистісних особливостей, які проявляються в поведінці і ставленні до справи, в захопленості та інноваційності. У період кризи різко посилюються загальні вимоги до управлінців: сьогодні на керівників покладається набагато більше завдань. Уміння працювати в постійно мінливому світі є необхідною якістю як для кадрів вищої управлінської ланки, так і для фахівців всіх інших управлінських рівнів. В роботі наведені характеристики сучасних керівників, запропонований сучасний профіль управлінських компетенцій. Дослідження процесів розвитку професійної компетентності управлінців у структурі трудового потенціалу підприємства надає можливість управління конкурентоспроможністю робочої сили.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Ключові слова: трудовий потенціал, компетенція, керівник, профіль компетенцій, конкурентоспроможність робочої сили

Ровенская В. В. Развитие компетенций - фактор управления трудовым потенциалом.

В статье рассматривается один из компонентов управления трудовым потенциалом – компетенция. Развитие трудового потенциала предприятия напрямую зависит от реализации управленческих способностей руководства предприятия. Эффективность труда которых можно повысить за счет реализации индивидуальных уникальных способностей - их знаний, умений и опыта, личностных особенностей, которые проявляются в поведении и отношении к делу, в увлеченности и инновационности. В период кризиса резко усилились общие требования к управленцам: сегодня на руководителей полагаются намного больше заданий. Умение работать в постоянно переменчивом мире является необходимым качеством, как для кадров высшего управленческого звена, так и для специалистов всех других управленческих уровней. В работе приведены характеристики современных руководителей, предложен современный профиль управленческих компетенций. Исследование процессов развития профессиональной компетентности управленцев в структуре трудового потенциала предприятия предоставляет возможность управления конкурентоспособностью рабочей силы.

Ключевые слова: трудовой потенциал, компетенция, руководитель, профиль компетенций, конкурентоспособность рабочей силы
Rovenska V. Development of competencies - a factor of labor potential.

In the article one of the components of labor potential - competence. The development of labor potential of the company depends on the implementation of management skills management. Effectiveness of work which can be improved by implementing customized unique abilities - their knowledge, skills and experience, personal characteristics, manifested in the behavior and attitudes to work, in passion and innovation. During the crisis dramatically increased the general requirements for management today relies on managers is much more tasks. Ability to work in a constantly changing world is a necessary quality for both higher managerial personnel and specialists for all other management levels. The paper describes the characteristics of today's leaders proposed a modern account management skills. Investigation of the development of professional competence in the management structure of the labor potential of enterprise management provides competitive workforce.

Keywords labour potential, competence, head, profile of competencies, competitiveness of the workforce

Постановка проблеми Трудовий потенціал виступає майже головним чинником подальшого розвитку промислового підприємства. Ефективне функціонування підприємства в значній мірі залежить від ступеня розвитку його трудових ресурсів, тобто того трудового потенціалу який є у нього в наявності.

Відповідно до авторського визначення поняття «трудового потенціалу промислового підприємства» до його існуючих складових (освіта, кваліфікація, стан здоров'я, вік, знання та вміння, творчість, насага до нового, психічний та нервовий стан, моральні якості, комунікабельність, тощо) додається новий елемент, а саме: обов'язкове залучення до формування трудового потенціалу управлінських здібностей керівництва підприємства [1].

В умовах переходу до ринкової економіки ключовими проблемами є підготовка та перепідготовка фахівців і керівних кадрів, які повинні відповідати сучасним міжнародним освітнім стандартам і вимогам гнучкої та динамічної ринкової економіки. Управлінська праця на сьогодні становить особливий об'єкт комплексних наукових досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Широке коло питань, що відносяться до сучасної теорії управління, вивчається в роботах західних авторів, таких як І. Ансофф, Л. Водачек, П. Друкер, Б. Карлофф, І. Адізес, Стівен Р. Кові. У своїх роботах вони розглядають питання лідерства в галузі управління, пов'язані зі змінами в організаціях, психологічної орієнтації керівника на впровадження нових управлінських технологій, відзначають провідну роль вищого керівництва при здійсненні організаційних нововведень і необхідність реорганізації його потенціалу залежно від стратегії підприємства. Значний внесок у вивчення та розроблення проблеми внесли праці вітчизняних вчених, таких як Абалкін Л., Адамчук В., Алістаєва А., Бачевський Б., Белозерова С., Галиця І., Грیشнова О., Єсінова Н., Карпіщенко О., Краснокуцька Н., Кідзерський Ю., Ковальов В., Маслов Е., Маслова І., Магюха М., Назарова Г., Низова Л., Ромашов О., Сорокіна М., Соболева І., Федонін О., Череп О., Шаульська Л., Ядранський Д.

Мета роботи. Визначити місце компетенцій персоналу в управлінні трудовим потенціалом підприємства.

Викладення основного матеріалу. Трудовий потенціал являє собою соціально-економічне утворення, яке складається з безлічі компонентів. Кожна компонента трудового потенціалу має свої властивості, функції і специфічні відмінності по відношенню одна до одної. Існує безліч концептуальних схем і механізмів з управління потенціалом трудових ресурсів. У кожній концепції застосовуються методи і механізми, які можуть відрізнитися від іншої концептуальної схеми, але всі вони спрямовані на один результат - підготовку міцної бази для розкриття та використання трудового потенціалу, а, отже, підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили. У зв'язку з цим, на даний момент, існує достатня кількість концептуальних схем, серед яких необхідно вибрати найефективніші і створити унікальну і оптимізовану систему з управління трудовим потенціалом, як окремих працівників підприємства, так і цілого колективу, що дасть потужний поштовх до підвищення конкурентоспроможності робочої сили [2].

Отже, необхідно створити таку систему підтримки трудового потенціалу, що включає різні концепції і механізми, які будуть впливати на цю систему збалансовано:

1 концепція підтримки конкурентоспроможності людського капіталу на підприємствах:

- а) механізм конкурентоспроможності трудового потенціалу;
- б) механізм ефективного підбору, навчання та оцінки трудових ресурсів;
- в) механізм конкурентоспроможності трудових ресурсів;

2 концепція державної підтримки та розвитку національної робочої сили.

Відповідно до першої концепції, механізм характеризується комплексною оцінкою трудового потенціалу, яка в свою чергу тісно пов'язана з управлінським складом. Це пов'язано з тим, що без ефективного управління трудовим потенціалом трудового колективу і кожного працівника, окремо він не може бути розкритий повною мірою. Тому важливо правильно підібрати і оцінити управлінський склад підприємства. Оцінка управлінської ланки розкриє трудовий потенціал діючого керівника. У результаті буде отриманий грамотно підібраний управлінський склад з високим потенціалом, який у свою чергу, дасть розвиток потенціалу підлеглого фахівця і колективу в цілому.

Ефективність праці можна підвищити за рахунок реалізації індивідуальних унікальних здібностей людей - їх знань, умінь і досвіду, особистісних особливостей, які проявляються в поведінці і ставленні до справи, в захопленості та інноваційності. Стратегічні цілі організації, що витікають з місії, визначають вимоги до знань і навичок співробітників, їх результативність. Система регулярної оцінки персоналу, створена в організації, повинна забезпечувати порівняння фактичних якостей співробітника з вимогами, що пред'являються його посадою і необхідними йому для ефективної реалізації тактичних і стратегічних цілей підприємства. Всім фахівцям і керівникам підприємств необхідно загально розуміння того, які компетенції є для підприємства ключовими сьогодні і в перспективі, важлива ступінь розуміння працівником необхідності розвитку своїх компетенцій.

Проблема керівництва в наукових працях найчастіше підноситься з точки зору необхідних якостей, стилю або ж аналізу функцій керівника підприємства. При цьому наголошується, що напрямком навчання керівного персоналу має відповідати вимогам розвитку компанії з точно визначеними компетенціями - тими особливостям управління, які слугають ключем до успіху управлінської політики.

Слід зазначити, що на практиці існують різні підходи до розуміння терміна «компетенція».

У зарубіжній літературі поняття «компетенція» належить до базових в теорії управління персоналом. Компетенція представляється як єдність взаємопов'язаних знань, умінь і здібностей персоналу, необхідних для виконання роботи [3]. Причому:

- сукупність знань передбачає володіння інформацією, необхідною для виконання роботи, і визначає інтелектуальний потенціал людини;

- навички виявляються в широкому діапазоні: від фізичної сили і вправності до спеціалізованого навчання (навички - це володіння

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

засобами і методами виконання певних завдань);

- способи спілкування - принципово новий чинник, поведінкова характеристика, необхідна працівникові для успішного виконання робочих функцій, що відображає необхідні стандарти поведінки.

Більшість вчених розглядають компетенції як характеристики персоналу, необхідні для успішної діяльності і включають в них: знання, навички, але не враховують поняття «способи спілкування». На відміну від закордонного, вітчизняне розуміння компетенції включає здібності, прикладені зусилля і стереотипи поведінки. Основними чинниками, що формують компетенцію, є знання, навички та способи спілкування. Однак для розвитку компетенцій персоналу цього недостатньо, необхідно враховувати також вплив зовнішніх, внутрішніх і всередині особистісних факторів.

Процеси, що відбуваються в результаті зміни парадигм управління, носять глобальний характер. Все більш цінним для управлінських кадрів стає вміння приймати своєчасні та обґрунтовані рішення в умовах суперечливості та підвищеної невизначеності. Разом з тим фахівці з управління, підкреслюючи, що кадрові та управлінські системи інерційні, відзначають, що ще тривалий час в силу цього в їх діяльності будуть проявлятися звички, стереотипи, стиль діяльності, характерні для колишніх парадигм управління. Тому так гостро відчувається повсюдно дефіцит кадрів, здатних ефективно працювати в умовах ринкової економіки, коли різко прискорюються темпи впровадження інноваційних процесів. Для успішної реалізації цих процесів необхідно навчити критичну масу керівників і фахівців, від яких залежить ефективність інновацій [4].

При всіх відмінностях в управлінні об'єднуючою рисою в діяльності успішних підприємств є продумана і цілеспрямована кадрова політика. Стрижневими елементами останньої є підготовка, підбір кадрів управління та підвищення їх кваліфікації. Уміння працювати в постійно мінливому світі є необхідною якістю як для кадрів вищої управлінської ланки, так і для фахівців всіх інших управлінських рівнів. Р. Фалмер розрізняє сім характеристик, які відрізняють сучасних керівників від їх попередників:

- орієнтація на людей;
- відношення до виконання;
- дух суперництва;
- зовнішня перспектива;
- орієнтація на системи;
- прагматизм, гнучкість і здатність працювати в умовах невизначеності;
- орієнтація на майбутнє.

В період кризи різко посилюються загальні вимоги до управлінців: сьогодні на керівників покладається набагато більше завдань, ніж раніше. У профіль компетенцій сучасного управлінця входять:

- знання в предметній області на рівні, достатньому для прийняття рішень.
- навички в предметній області - те, що людина вмє виконувати сама, дії, доведені до «автоматизму».
- управлінські навички - здатність керувати людьми, ставити завдання, координувати роботу і контролювати виконання.
- загальна ерудиція і кругозір - знання в інших областях, безпосередньо не відносяться ні до поточної спеціалізації співробітника, ні до його управлінської діяльності.

- здоров'я - тут враховується власне обмеження по здоров'ю, а також вимоги до стресостійкості, тобто здатності приймати і витримувати певні навантаження і при цьому виконувати роботу без зниження її якості.

- психологічні особливості - емоційний стан, старанність, уважність, логічність мислення та інші особливості людської свідомості.
- особисті якості - комунікабельність, відповідальність, ініціативність, зрілість і ін.
- внутрішня мотивація - причини, рушійні співробітника при виконанні тієї чи іншої роботи.

Слід враховувати, що профіль компетенцій відображає не тільки перелік певних знань, навичок і вимог, але і необхідний рівень розвитку кожної з них.

Процес розвитку професійної компетентності в сучасних умовах цілеспрямовано реалізується за допомогою технологій навчання, які ініціюють активну навчально-пізнавальну діяльність працівника, мотивацію, організаційну культуру, професійну ідентичність, розвивають його особистісні якості, дозволяють побудувати індивідуальну траєкторію розвитку професійних компетенцій працівників [5].

Сучасні умови диктують необхідність переходу до системної моделі програмного розвитку професійної компетентності персоналу підприємства.

Новий системний підхід передбачає:

1 модернізацію традиційної системи освітнього розвитку професійної компетентності;

2 формування професійно-адаптивної системи освітнього коучингу за допомогою організації комплексного супроводу трудового професійного розвитку персоналу, а також впровадження проектів соціально-культурного та мотиваційного розвитку професійної компетентності працівників.

Можна припустити, що додаткові шляхи розвитку та вдосконалення професійної компетентності сприяють створенню сприятливого освітнього клімату на підприємстві, що прямо впливає на підвищення ефективності праці, зміни моделі трудової поведінки з екстенсивного в інтенсивний, а також рівню мотиваційного фону [6].

У період кризи різко посилюються загальні вимоги до управлінців: сьогодні на керівників покладається набагато більше завдань. Зараз затребувані лише ті управлінці, які здатні одночасно акумулювати в собі підхід і мислення як стратега, так і досвідченого управлінця-моментника. Всім управлінцям необхідно вміння прораховувати кожну ситуацію «на крок вперед», враховуючи ряд факторів, чітко уявляти завдання підприємства і розуміти, куди воно рухається. В особистісному плані керівник сьогодні має бути емоційно витриманим і позитивно налаштованим, адже одна з його основних завдань у важкі для підприємства часи - позитивно впливати на колектив, підбадьорюючи і надихаючи його [7].

Вимоги ж до освіти управлінців стали м'якшими, при цьому на перший план виходить досвід роботи. Також змістилися бажані вікові межі кандидатів: перевага віддається більш зрілим людям, Компаніям більше не потрібні адміністратори зі сформованими управлінськими якостями, сьогодні акцент робиться саме на спеціальні професійні компетенції, а в профілі компетенцій переважають навички в предметній області, психологічні особливості та особистісні якості. Все більше уваги приділяють володінню управлінцями простими, але дієвими інструментами підвищення рентабельності бізнесу.

Висновки: З переходом України на інноваційний шлях розвитку, основним чинником зростання суспільного багатства стає трудовий потенціал, професійна компетентність працівників організацій, регіонів, країни в цілому. Функціонування сучасних підприємств характеризується глибокими інноваційними трансформаціями Активізуються механізми розвитку інтелектуально-освітнього трудового потенціалу, формування особливих творчих професійних груп працівників. В системі загального соціально-економічного потенціалу сучасної організації саме інтелектуально-освітня, культурна, мотиваційна компетентність працівників відкриває істотні резерви для зростання соціальних трудових інновацій, підвищення ефективності трудової діяльності співробітників. Таким чином, сучасне дослідження процесів розвитку професійної компетентності управлінців у структурі трудового потенціалу підприємства має практичну актуальність, як фактора управління конкурентоспроможністю робочої сили.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

- 1 Ровенська В.В. Механізм формування та використання трудового потенціалу промислових підприємств : Дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / В.В. Ровенська. – Маріуполь, 2013. – 220 с.
- 2 Черпак, А.Е. Компетентностный подход к формированию и развитию кадрового потенциала организации / А.Е. Черпак // Специалист. – 2006. – № 5. – С. 14–22.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

- 3 Competence: Inquiries into its Meaning and Acquisition in education Settings / ed. By Edmund C. Short. Lanham etc., University Press of America, 1984. Vol. VI
- 4 Кузнецова Н.Б. Кадри інноваційного типу// Н.Б.Кузнецова// Актуальні проблеми економіки. - 2009. - №6. - С. 115-121.
- 5 Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань// Україна: аспекти праці. – 2007. - №4. – С. 4-9.
- 6 Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання// Україна: аспекти праці. - 2007.- №5.- С. 42-47.
- 7 Кудрявцева Е.И., Голянич В.М. Инновационные технологии в кадровом менеджменте // Управленческое консультирование, № 2, 2013, стр 5-15

ВЕНЧУРНОЕ ИНВЕСТИРОВАНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ

Русакова М.С., аспирант кафедры «Международная экономика», Донецкий национальный университет

Русакова М.С. Венчурное инвестирование национальной экономики Украины.

В статье проанализированы современные тенденции развития международного венчурного бизнеса в Украине. Определено, что венчурный бизнес привлекателен как для предпринимателей, получающих дополнительный капитал для развития и расширения компании, так и для инвестора, для которого при правильном выборе объекта инвестирования конечный финансовый результат существенно превышает потенциальный риск. На основе проведенного анализа предложены направления совершенствования венчурного бизнеса в Украине: улучшение законодательной базы; разработка четких средне- и долгосрочных программ с описанием мер по развитию и поддержке малого предпринимательства, инноваций; участие государства в венчурных фондах или выделение средств малым фирмам напрямую; выработка эффективной системы защиты интеллектуальной собственности; активизация вторичного фондового рынка; финансовая поддержка в форме целевых грантов, а также налоговых льгот на исследование и разработки.

Ключевые слова: венчурный бизнес, венчурный фонд, венчурное финансирование, инновационная модель экономики, венчурная инвестиция, рынок совместного инвестирования, инновация, технопарк, бизнес-ангел.

Русакова М.С. Венчурне інвестування національної економіки України.

У статті проаналізовано сучасні тенденції розвитку міжнародного венчурного бізнесу в Україні. Визначено, що венчурний бізнес привабливий як для підприємців, які отримують додатковий капітал для розвитку і розширення компанії, так і для інвестора, для якого при правильному виборі об'єкта інвестування кінцевий фінансовий результат істотно перевищує потенційний ризик. На основі проведеного аналізу запропоновано напрями удосконалення венчурного бізнесу в Україні: поліпшення законодавчої бази; розробка чітких середньо-і довгострокових програм з описом заходів з розвитку та підтримки малого підприємництва, інновацій; участь держави у венчурних фондах або виділення коштів малим фірмам безпосередньо; вироблення ефективної системи захисту інтелектуальної власності; активізація вторинного фондового ринку; фінансова підтримка у формі цільових грантів, а також податкових пільг на дослідження і розробки.

Ключові слова: венчурний бізнес, венчурний фонд, венчурне фінансування, інноваційна модель економіки, венчурна інвестиція, ринок спільного інвестування, інновація, технопарк, бізнес-ангел.

Rusakova M. Venture investment of the national economy of Ukraine.

The article analyzes the current trends of international business venture in Ukraine. Determined that attractive business venture for entrepreneurs receiving additional capital for development and expansion of the company and the investor, for which the correct choice of the investee final financial result significantly outweighs the potential risk. Based on the analysis suggested ways of improving business venture in Ukraine: improving the legislative framework, the development of clear medium-and long-term programs with a description of measures for the development and support of small business, innovation, state participation in venture funds or allocate funding directly to small firms, to develop an effective system intellectual property protection, activation of the secondary stock market, financial support in the form of block grants, as well as tax incentives for research and development.

Keywords: business venture, venture capital fund, venture financing, innovative model of the economy, venture capital investments, market co-investment, innovation, technology park, a business angel.

Постановка проблемы и актуальность темы исследования. Внедрение инновационной модели развития - наиболее быстрый путь выведения экономики Украины на мировой уровень конкурентоспособности. Инструментом реализации инновационной модели развития является национальная инновационная система, одной из составных частей которой является институт венчурного предпринимательства. Особенности функционирования венчурных фондов находятся в непосредственной зависимости от того, насколько развито венчурное финансирование в стране. В Украине, в отличие от многих стран Европы, еще не сформировалась система индустрии венчурного бизнеса. Инвестиционный капитал, как правило, стремится туда, где имеются перспективные идеи и разработки, требующие финансирования.

Степень изученности проблемы исследования. Проблемами венчурного инвестирования бизнеса занимались многие зарубежные ученые, в частности Samuel Cortum, Josh Lerner, Masayuki Hirukawa, Masako Ueda и многие другие.

Целью исследования является оценка развития венчурного финансирования в Украине в аспекте выработки направлений по совершенствованию функционирования венчурного бизнеса в стране.

Результаты исследования. Все многообразие факторов, которые оказывают влияние на развитие инновационного процесса в Украине, как и везде в мире, можно свести к трем основным группам: появлением новых идей; защитой интеллектуальной собственности; механизмами внедрения.

Для появления какой-либо перспективной разработки, прежде всего, необходима ее востребованность, что может проявиться лишь в условиях технологически современной, динамически развивающейся, открытой и конкурентной экономики. Важной составляющей этого является социальное осознание ценности и значимости потенциальной инновации.

В Украине первые шаги по использованию принципов венчурного бизнеса были начаты не в области финансирования инициативных предпринимательских проектов, а для выхода из кризиса и повышения эффективности работы приватизированных предприятий.

В марте 2001 г. был принят основной нормативный акт, который регулирует деятельность венчурных фондов в Украине, Закон Украины «Об институтах общего инвестирования» [2], им определены правовые и организационные основы создания, деятельности и ответственности субъектов инвестирования, особенности управления их активами; установлены требования к составу, структуре и срокам хранения активов; определены особенности размещения и обращения ценных бумаг институтов общего инвестирования, порядок и объем раскрытия ими информации. При этом данный Закон не отражает в полной мере специфику венчурного предпринимательства, не предусматривает мер государственной поддержки инвестиций вообще и венчурных инвестиций в частности. В Законе Украины «Об инновационной деятельности» венчурный капитал вообще не рассматривается в качестве источника финансирования инновационной деятельности.

Таким образом, эти законы на данный момент функционируют, но из-за высокой лояльности к инвестиционным фондам эти законы вызывают эффект, обратный требуемому. При этом реально процессы венчурного финансирования научно-исследовательской