

Позняков Спартак Петрович  
д.ю.н., доцент кафедри  
господарського права та процесу,  
Університет ДФС України

## ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ЛЮДИНИ У СФЕРІ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМА ГОСПОДАРСЬКО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

У статті обґрунтовується необхідність більш глибокого дослідження правового регулювання професійного розвитку людини у сфері інноваційної економіки України як одного із пріоритетних і перспективних напрямів науки і практики.

*Ключові слова:* професійний розвиток людини, інноваційна економіка, господарсько-правове регулювання.

В статье обосновывается необходимость более глубокого исследования правового регулирования профессионального развития человека в сфере инновационной экономики Украины как одного из приоритетных и перспективных направлений науки и практики.

*Ключевые слова:* профессиональное развитие человека, инновационная экономика, хозяйственно-правовое регулирование.

The article substantiates the need for a deeper study of the legal regulation of professional development rights in the innovation economy of Ukraine as one of the priority and promising areas of science and practice.

*Keywords:* Professional human development, innovative economy, economic and legal regulatio.

**Постановка проблеми.** Глобалізація, зміна технологій, перехід до постіндустріального, інформаційного суспільства, утвердження пріоритетів сталого розвитку, інші властиві сучасній цивілізації риси зумовлюють розвиток людини як головну мету, ключовий показник і основний важіль сучасного соціально-економічного прогресу [1]. Сучасні орієнтири публічних реформ в Україні охоплюють широкий набір стратегічних перетворень, і зокрема формування ефективної моделі публічно-приватного партнерства, запровадження кластерного принципу ротації кадрів, перегляд

кваліфікаційних вимог, повна переатестація кадрів тощо. При цьому у положеннях Стратегії сталого розвитку „Україна–2020”, схваленої Указом Президента України від 12.01.2015 № 5/2015 акцентується увага на удосконаленні якості кадрового (людського) потенціалу де вирішальними мають бути не тільки професійні, а й особистісні якості людини [2].

Виходячи із результатів аналізу проблем професійного розвитку людини у суспільстві, необхідно зазначити, що вона є багатоаспектною за напрямками практичного застосування і предметною за сферою наукових

інтересів (соціальних, економічних, управлінських, юридичних та ін.). Зокрема, юридичний аспект проблеми пов'язаний насамперед із станом і перспективами правових умов самостійної реалізації людиною своїх прав і свобод щодо освітньо-професійного розвитку її особистості, соціальних потреб, реалізації господарської свободи людини у інноваційній економіці, а також утворенням правових умов для захисту конституційних прав громадян на результати своєї інтелектуальної, творчої діяльності тощо (дослідження проблеми на рівні докторських дисертацій проводилися: Ю. Є. Атаманова, Р. В. Шаповал та ін.; кандидатських: В. Р. Кравець та ін.). Разом із цим, у загальній сукупності проблем досліджуваних вченими щодо професійного розвитку людини, у т. ч. в економіці, залишаються не достатньо з'ясованими зазначені питання у сфері господарсько-правового регулювання.

Отже, **мета статті** є обґрунтування проблеми професійного розвитку людини у сфері інноваційної економіки України як одного із пріоритетних і перспективних напрямів науки господарського права і практики правового регулювання господарської діяльності.

**Огляд останніх досліджень та публікацій.** Проблемами які піднімаються у статті приділено значну увагу вчених, зокрема: Ю. Є. Атаманова, В. С. Марцин, С. В. Мочерний, Я. С. Ларіна, О. А. Устенко, С. І. Юрій, Т. В. Бауліна та інші.

**Виклад основного матеріалу.** Статистичні дані <sup>1</sup> за останні п'ять років свідчать про, недосконалість відносин правозабезпечення і правореалізації у сфері права на працю, вільного вибору трудової діяльності та пов'язаних із ними правами та свободами. Також за даними окремих спеціальних досліджень встановлено зниження ефективності проведення державної економічної політики у сфері формування інтелектуального капіталу для реалізації цілей розвитку національної економіки інноваційного типу [4, с. 2] та ін. Рекомендаціями парламентських слухань на тему: «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» встановлені основні фактори, що перешкоджають здійсненню інноваційній діяльності в Україні, серед яких не досконалість нормативно-правового забезпечення (40,4 %) і дефіцит кваліфікованого персоналу (20 %) тощо [5].

В Україні на даний час прийнята складна сукупність публічно-правових актів різних видів, що формально спрямовані на удосконалення і розвиток досліджуваних суспільних відносин.

<sup>1</sup> За даними Державної служби статистики України, ситуація на ринку праці характеризується скороченням зайнятості та зростанням безробіття. Так чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років у I кварталі 2016 За період з 2010 року до I кварталу 2016 року рівень економічно-активного населення у віці 15–70 років знизився з 20 894,1 до 17 822,2 осіб. Кількість населення, що зайняте економічною діяльністю знизилась з 19 180,2 до 16 054,8 тис. осіб [3].

Серед них, наприклад, Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року, схвалені Указом Президента України від 3.08.1999 р. № 958/99; Національна доктрина розвитку освіти, затверджена Указом Президента України від 17.04.2002 р. № 347/2002; Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 р. № 851-р; Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів, схвалена Постановою Верховної Ради України від 21.10.2010 р. № 2632-VI та інші. Також прийнято низку Законів України, таких як: «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР; «Про зайнятість населення» від 5.07.2012 р. № 5067-VI; «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. № 5026-VI; «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI, Господарський кодекс України та ін.

Мета і завдання зазначених та інших прийнятих на їх виконання публічно-правових актів спрямовані на задоволення потреб і інтересів як самої людини щодо освіти протягом життя і її професійного розвитку в інноваційній економіці, так і потреб удосконалення правового забезпечення діяльності підприємств, регіонів і пріоритетних сфер національної економічної системи.

Разом із цим проста сукупність значної кількості публічних нормативно-правових актів (програм, стратегій, законів та ін.) та закріплених у них логічних завдань і напрямів суспільного розвитку освіти, прав і обов'язків роботодавців, можливостей професійного розвитку працівників тощо не спроможна сама по собі ефективно вирішити проблему, скажімо, регіонального інноваційно-господарського розвитку і правового захисту людини-творчої на підприємстві (об'єднанні).

У цілому, згідно із державними стратегіями в інноваційній сфері, освіта людини в економіці, поряд із інноваціями, інформаційною інфраструктурою та інституційною основою визнається основними оціночними критеріями інноваційності економіки. Виходячи із постулатів економічної теорії у разі методологічно вірної публічно-правової спрямованості розвитку системи освіти у робітників та роботодавців формується мотивація до винахідництва, раціоналізаторства та нововведень [6, с. 182]. На наш погляд, така мотивація можлива у разі наявності методологічно вірно сформованих ресурсо-забезпечуючих сприяючих і стимулюючих правових умов як на рівні суб'єкта господарювання або їх об'єднань, методично обґрунтованого роздержавлення і децентралізації функцій публічного управління, насамперед, у сферах освіти, науки і виробництва з метою забезпечення організації локального (компактно-місцевого) професійного

саморозвитку для роботодавців та найманих працівників підприємства.

Водночас існує ряд системоутворюючих методологічних проблем організації господарсько-правового забезпечення професійного розвитку людини у зазначених умовах господарювання.

По-перше, Господарський кодекс України передбачає у нормах ст. 69, що підприємство забезпечує підготовку кваліфікованих робітників та спеціалістів, їх економічне і професійне навчання як у власних навчальних закладах, так і в інших навчальних закладах за відповідними угодами. Проте для правового забезпечення діяльності інноваційних форм суб'єктів господарювання сучасної економіки такого змісту правових норм не достатньо. Адже інноваційне господарювання передбачає об'єднання можливостей публічно-правових та приватно-правових, корпоративних й публічно-владних, навчальних й наукових та ін.

Концепція модернізації господарського законодавства на основі Господарського кодексу України передбачає такі напрями як підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції, урахування тенденцій розвитку та особливостей інноваційності в економіці тощо [7, с. 5–16]. Водночас положення зазначеної Концепції не передбачають питань господарсько-правового забезпечення людського розвитку в інноваційній економіці, що є ключовим питанням модернізації будь-якої сфери суспільної діяльності.

По-друге, у сукупності прийнятих публічних актів сфери дослідження відсутній чіткий взаємозв'язок між загальними правилами (мети, принципів, юридичних підстав і меж, напрямів, функцій) діяльності суб'єктів публічного управління щодо застосування заходів державної-правової ресурсної підтримки, адміністративно-дозвільного сприяння та економічного стимулювання.

По-третє, відсутня необхідна юридична систематизація і методична ув'язка закріплених у законодавстві заходів: 1) публічно-владного перспективного прогнозування і планування [8, с. 10], поточного моніторингу тенденцій регіонального і галузевого соціально-економічного розвитку та необхідних напрямів державної підтримки професійної підготовки працівників у галузях і сферах економіки де вона потрібна; 2) спрямування і координації публічно-сервісної (забезпечуючої) діяльності як спеціально уповноважених (центральных і місцевих) органів публічного управління у сфері економіки, так і формування публічно-правової (законодавчої) компетенції громадсько-господарських самоврядних координаційних структур (комітетів, рад, асоціацій, торгово-промислових палат тощо); 3) децентралізації і роздержавлення функціональної структури і повноважень органів виконавчої влади і їх передання із необхідними ресурсами до компетенції органів місцевого самоврядування, міжгалузевих і

галузевих громадсько-господарських сервісних самоврядних організацій та їх об'єднань.

По-четверте, не вирішені проблеми господарського законодавства щодо функціонування системи безперервної освітньо-виробничої економічної підготовки кваліфікованих професійних службовців публічного управління у кластерах, технопарках тощо таких типів як: «вищий навчальний заклад – інноваційне підприємство – практичні підрозділи органів виконавчої і самоврядної влади», «менеджери інноваційних підприємств – бізнес школа – державні та комунальні підприємства у конкретних сферах, галузях економіки країни». Безумовно, лише професійно підготовлений службовець (державний або самоврядний) здатний, наприклад, найбільш раціонально забезпечити систему державного або регіонального регулювання ефективними управлінськими рішеннями щодо застосування заходів публічно-фінансової підтримки роботодавців інноваційних підприємств (їх об'єднань).

У інноваційній господарській діяльності заклади спеціальної освіти (університети, інститути, професійно-технічні училища тощо) можуть ефективно виконувати своє соціально-економічне призначення ґрунтуючись на таких наступних основних факторах. Зокрема, виходячи із об'єднання мотивацій, потреб і інтересів студентів щодо здобуття знань і навичок практичної діяльності, викладачів щодо

підтримання кваліфікації і оновлення програм навчання, науковців – впровадження вироблених інновацій та представників суб'єктів підприємництва щодо підвищення конкурентоспроможності. Таке об'єднання можливе в умовах правового забезпечення: 1) діяльності, розвитку регіональних (місцевих) державних та недержавних систем закладів безперервної бізнес освіти на принципах християнської віри протягом життя людини; 2) нормативно-правової класифікації приватних, колективних й державних потреб і інтересів інноваційного господарювання регіонального і місцевого (локального) економічного розвитку; 3) спільних публічно-управлінських й самоврядних систем забезпечення функціонування інноваційної інфраструктури<sup>2</sup> освітніх та науково-виробничих комплексів; інформаційно-правового забезпечення місцевого ринку праці і сучасних потреб національної економіки.

Отже на підставі проведеного аналізу можливо зробити такі **висновки**.

1. Проблема професійного розвитку людини в економіці є багатоаспектною проблемою і, насамперед, проблемою духовною, соціальною, економічною і

<sup>2</sup> Головне призначення інноваційної інфраструктури полягає в підтримці, сприянні, а також ресурсному та організаційному забезпеченні інноваційного процесу (фінансово-кредитному, матеріально-технічному, інформаційному, кадровому [9, с. 20].

правовою. Професійність – це талант дарований Богом і водночас те, що потребує зусиль самої людини, ресурсно-сервісної допомоги соціальних й корпоративних структур господарського управління, цілеспрямованої діяльності у сфері публічно-правової і владно-розпорядчої управлінської організації суспільних відносин, матеріального розрахунку і морально-правового обов'язку кожного перед суспільством. Тому її вирішення потребує часу, так би мовити «професійного дозрівання»: людини – суб'єкта господарювання щодо утворення внутрішньогосподарських умов для розвитку людини творчої – носія винаходу, людини – службовця публічно-владних інституцій щодо професійної здатності прийняття обґрунтованих рішень щодо забезпечення підтримки людського розвитку, а також суспільства в цілому щодо вольової здатності громадян до об'єднання, взаємодії й знаходження компромісу.

2. Господарське законодавство потребує своєї модернізації саме з погляду підвищення рівня людського потенціалу в умовах інноваційної економіки.

Професійний саморозвиток людини, безумовно, у першу чергу залежить від самої людини, її інтересів, мети діяльності, прагнень та побажань. Водночас при розробці цього питання у світлі наукових інтересів предмету господарського права необхідний подальший розвиток досліджень проблем правового регулювання діяльності суб'єктів господарювання

інноваційного типу з погляду організаційно-економічного стимулювання освітньо-професійного розвитку людини на регіональному й місцевому рівні в умовах функціонування інноваційних об'єднань.

3. Питання формування професійного трудового колективу (команди фахівців) одне із основних завдань менеджменту інноваційного підприємства який виходить, насамперед із власних економічних інтересів і відповідних можливостей забезпечити якість людських ресурсів, реалізацію права працівника на працю і його професійного розвитку, розширення або скорочення робочих місць, а отже і обмеженого забезпечення зазначених прав працівників. У цьому зв'язку заходи публічно-владної підтримки, сприяння й стимулювання роботодавців-власників (засновників) інноваційних підприємств, що починають і розвивають власну підприємницьку справу, забезпечують створення нових робочих місць, вирішують ряд соціальних питань комунального сектору, населених пунктів повинні бути пріоритетним орієнтиром у правовому забезпеченні реалізації економічної політики держави, перспективного прогнозування, планування й стимулювання регіонального розвитку, а також знайти своє місце у нормах господарського законодавства. Основними шляхами такого правового забезпечення можуть бути, насамперед, формування в окремих законодавчих актах

системи конкретних заходів ресурсної (не лише матеріальної, але й методичної, консультаційної тощо) підтримки, місцевого (за економічними районами) адміністративно-дозвільного сприяння, організаційно-економічного стимулювання за такими напрямками: 1) освітньо-професійного розвитку людини для нових та діючих інноваційних підприємств необхідних суспільству галузей і сфер національної економіки; 2) функціонування ринку праці; 3) забезпечення конкурентних відносин у сфері професійної (державної й недержавної) освіти працівників і роботодавців (власників) протягом життя у зв'язці із потребами і спеціалізацією науково-виробничих комплексів інноваційних підприємств; 4) законодавчими засобами покращення загальних публічно-правових умов праці (зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці тощо) на підприємствах на основі інтелектуального змагання й економічних стимулів.

У зв'язку із цим також існує практична проблема сутність якої

полягає у тому, що нормативно-правові акти, що встановлюють напрями, способи, форми і засоби стимулювання соціально-економічної діяльності роботодавців – суб'єктів господарювання, юридичного захисту їх прав і державного гарантування їх соціально-економічних свобод не мають чіткої галузево-юридичної системи щодо правового забезпечення. Особливо важливо у цьому аспекті дослідити можливості співіснування і взаємодії місцевих структур публічного управління та самоврядного господарського управління.

Конституційні права і свободи на освіту, працю, вибору трудової діяльності, правового захисту результатів інтелектуальної діяльності, інвестиційні інтереси роботодавців у необхідних сферах економіки, освіти та науки, суспільна потреба формування інноваційності людського капіталу найманих працівників є одними із принципових напрямів, що потребують подальших досліджень з точки зору вироблення оптимальних форм господарсько-правового забезпечення.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Національна доктрина розвитку освіти, затверджена Указом Президента України від 17.04.2002 р. № 347/2002 // Офіційний сайт Верховної Ради України: Законодавство / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/>.
2. Стратегія сталого розвитку „Україна–2020”, схвалена Указом Президента України від 12.01.2015 № 5/2015 // Офіційний сайт Верховної Ради України: Законодавство / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015/>.
3. Державна служба зайнятості: Офіційний веб-сайт / [електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat\\_id=30543](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543).

4. Бауліна Т. В. Розроблення організаційно-економічного механізму реалізації державної економічної політики формування інтелектуального капіталу / Т. В. Бауліна // Проблеми науки. – № 3. – 2012. – С. 2–6.

5. Рекомендації парламентських слухань на тему: «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів», схвалені Постановою Верховної Ради України від 21.10.2010 р. № 2632-VI// Офіційний сайт Верховної Ради України: Законодавство / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/>.

6. Мочерний С. В. Економічний енциклопедичний словник/ С. В. Мочерний, Я. С. Ларіна, О. А. Устенко, С. І. Юрій : у 2 т. / [за ред. С. В. Мочерного]. – Т. 1.; Львів : Світ, 2005. – 616 с.

7. Концепція модернізації хозяйственного законодательства на основе Хозяйственного кодекса Украины (проект) //Економіка та право. № 2 (15). – 2006. – с. 5–16.

8. Марцин В. С. Філософія планування в умовах виходу зі світової фінансової кризи / В. С. Марцин // Проблеми науки. – № 3. – 2012. – С. 7–11.

9. Атаманова Ю. Є. Основні проблеми системного господарсько-правового регулювання відносин в інноваційній сфері: автореф. дис. д-ра юр. наук: 12.00.04 / Ю. Є. Атаманова. – Харків, 2009. – 39 с.