

мационной системы управления // Корпоративные системы. – 2004. – № 1. 10. Петров Ю.А., Шлимович Е.Л., Ирюпин Ю.В. Комплексная автоматизация управления предприятием: Информационные технологии: Теория и практика. – М., 2001. 11. Румянцев М.И. Информационные системы и технологии предприятий. – Павлоград, 2004. 12. Смирнова В.В., Апостолов А.О. Информационное обеспечение развития предпринимательских структур // Экономика. Менеджмент. Підприємства. – 2003. – Вип. 11. 13. Стеців І.І. Організаційні аспекти інформаційної системи менеджменту та контролю, як її складової. // Вісник СНУ ім. В. Даля. – 2003. – № 1. 14. Харіна К.В. Характеристика інформації у системі діяльності вітчизняних підприємств // Економіка: проблеми теорії та практики. – Д., 2003. – № 10. 15. Edward Lee Summers, Arthur Young. Accounting Information Systems. – Boston, 1989.

Надійшла до редакції 10.12.2008

Л. Пашук, асп.

## ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ ХІМІЧНОЇ ГАЛУЗІ НА ЗАСАДАХ МАРКЕТИНГУ

*В статті розглянуто особливості управління персоналом вітчизняних підприємств хімічної галузі на засадах маркетингу, виявлено основні тенденції розвитку галузі, досліджено показники плинності персоналу на окремих вітчизняних підприємствах, розглянуто напрями навчання, інструментарій стимулювання персоналу на промислових підприємствах хімічної галузі*

*The main specialties of personnel management at the Ukrainian chemical enterprises, the main tendencies of the chemical industry are considered in the article, also the personnel turnover indices of the certain chemical industry enterprises are researched, the main education areas, personnel stimulation instruments are defined.*

**Постановка проблеми.** Хімічна галузь є однією із провідних в українській економіці. Хімічний комплекс України функціонує сьогодні в досить складних умовах, обумовлених структурними, інституціональними, ринковими, технологічними змінами, до яких останнім часом додалися також серйозні ризики. Галузь потребує залучення висококваліфікованих фахівців. Роботодавці галузі активно займаються пошуком кадрів, які за своєю кваліфікацією будуть відповідати їх вимогам. За умов, коли утримувати та залучати високоякісних фахівців стає все важче, для усвідомлення своїх позицій на ринку праці підприємствам галузі потрібно використовувати маркетингові підходи у своїй діяльності з управління персоналом.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Особливостям застосування маркетингу персоналу на промислових підприємствах приділяють увагу російські та вітчизняні вчені, зокрема А.Я. Кибанов, І.Б. Дураков, О.Л. Богданова, Л.М. Семеркова, В.В. Томілов та інші, досліджуючи та узагальнюючи особливості маркетингових підходів в управлінні персоналом промислових підприємств.

**Невирішені раніше частини загальної проблеми.** На жаль, особливостям застосування маркетингових підходів в управлінні персоналом на хімічних підприємствах приділена незначна увага, оскільки хімічна галузь має низку специфічних рис в управлінні персоналом, які істотно відрізняють її від решти галузей промисловості.

**Формулювання завдань та цілей статті.** В даній статті автором поставлено за мету виявити основні тенденції управління персоналом в хімічній галузі, проаналізувати особливості та окреслити пріоритетні шляхи використання маркетингу персоналу на підприємствах хімічної галузі України.

**Виклад основного матеріалу.** Протягом останніх років у хімічній галузі під впливом сприятливої цінової кон'юнктури на основних експортних ринках, зростання рівня попиту на внутрішньому товарному ринку сформувалась багатообіцяюча динаміка росту об'ємів випуску продукції, виробничого інвестування, покращились фінансової та соціально-економічні показники роботи галузі. В 2006-2007 рр. середньорічний темп приросту обсягів товарного виробництва в галузі досяг рівня 13-14%. Протягом останніх років спостерігалась стійка тенденція до погіршення фінансової ситуації у галузі. Зокрема, динаміка зростання виробництва в хімічній галузі дещо уповільнилась – з 9.8% у 2005 до 2.2% у 2006 р. і 6,2 у 2007 відповідно.

Оскільки в галузі представлені підприємства різної форми власності, з різним фінансово-господарським

станом, для більшої репрезентативності результатів дослідження автор вирішив розглянути різні підприємства галузі. Наприклад, ВАТ "Азот", Черкаси, котре є одним із провідних підприємств хімічної галузі в Україні; Черкаський державний завод хімічних реактивів та Констянтинівський державний хімічний завод зараз переживають свої не найкращі часи. Підприємство "Черкаський державний завод хімічних реактивів" вже 10 років поспіль є збитковим. ТОВ "Українська аграрна і хімічна компанія" є приватним підприємством із досить швидким темпами розвитку. Метою усіх зазначених підприємств є створення, розвиток та підтримка злагодженої, мотивованої та професійної команди для досягнення загальної мети організації. Всі вони вважають, що такі команди вже створені, що відповідає дійсності. Персонал є головним фактором у будь-якій системі управління.

Для промислових підприємств хімічного сектору характерні звільнення у зв'язку із скороченням штату, що пов'язано як зі скороченнями у зв'язку із автоматизацією виробництва, так і зі згортанням виробництва у зв'язку із тимчасовим їх припиненням або взагалі закриттям. Досить високим є відсоток осіб, що звільняються за власним бажанням, що може слугувати тривожним знаком для управлінців персоналом. У зв'язку із наявністю виробництв не дивною, на жаль, є статистика звільнення з причин порушення трудової дисципліни, оскільки згідно із інформацією з підприємств мало не щодня відбуваються грубі порушення трудової дисципліни, як: запізнення, порушення регламенту робіт, тощо. Для того, щоб припинити таку практику, адміністрація просто зобов'язана звільнити порушників. Проте відсоток звільнень з причин порушення трудової дисципліни є незмінним, що говорить про те, що менеджменту варто розробити та застосувати інші засоби впливу та впровадження трудової дисципліни. Незважаючи на постійну динаміку звільнень, кількість персоналу деяких підприємств, зокрема ВАТ "Азот", м. Черкаси, Констянтинівського хімічного заводу, з року в рік зростає, що говорить про певну їх привабливість у якості роботодавця. Звільнення на деяких підприємствах, зокрема таких, як Черкаський завод хімічних реактивів, пов'язані в основному із скороченням промислового виробництва, проте порівняно із 2006 роком у 2008 вже намітилися певні позитивні зрушення в бік збільшення кількості персоналу та зниження кількості звільнень. Наведемо нижче загальні показники плинності персоналу деяких підприємств хімічної галузі за 2006-2008 роки (табл. 1).

Таблиця 1. Характеристика показників плинності персоналу підприємств за 2006-2008 роки

Показники	Черкаський завод хімреактивів			Константинівський державний хімічний завод			БАТ "АЗОТ"			Українська аграрна і хімічна компанія		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
1. Коефіцієнт поновлення персоналу	0,13	0,20	0,07	0,16	0,18	0,14	0,05	0,17	0,14	0,00	0,88	0,60
2. Коефіцієнт вибуття персоналу	0,38	0,26	0,10	0,15	0,02	0,03	0,16	0,16	0,11	0,50	0,00	0,02
3. Коефіцієнт плинності кадрів	0,29	0,31	0,09	0,11	0,10	0,09	0,15	0,15	0,05	0,00	0,00	0,02

Результати, наведені в таблиці, свідчать, що показники плинності є прямо залежними від фінансово-господарського стану підприємства. Черкаський завод хімічних реактивів протягом 2006-2007 рр. мав показники плинності, більші за 0,15, що говорить про нестабільність підприємства роботодавця. Це було пов'язано із вкрай незадовільним фінансовим станом підприємства, скороченням штату, тощо, проте у 2008 році намітилися позитивні зрушення – майже втричі знизилася всі коефіцієнти, проте відсоток вибуття персоналу все ще перевищує поновлення штату. Константинівський державний хімічний завод в цілому можна охарактеризувати як стабільне підприємство, показники плинності практично протягом усього розглянутого періоду залишаються стабільними та коефіцієнт плинності кадрів щороку знижується на 1 % відсоток, що говорить про слабку тенденцію до більшої стабілізації становища підприємства як роботодавця. БАТ "Азот" мав досить високі показники плинності персоналу протягом 2006-2007 років, проте у 2008 році показав значне пониження коефіцієнту плинності кадрів, що свідчить про стабілізацію становища працедавця. Українська аграрна і хімічна компанія має показники плинності персоналу, які не дозволяють називати це підприємство стабільними, оскільки показники плинності є більшими 15 %. Такі значення показників зумовлені тим, що підприємство створене лише в 2005 році, коефіцієнт поновлення персоналу в 2007 та 2008 рр. склав 88 та 60 % відповідно у зв'язку з тим, що підприємство розвивається та активно збільшує кількість своїх працівників.

Аналіз вікової структури показує, що на підприємствах, які не мають швидких темпів розвитку та не є завантаженими, переважає група працівників старшого віку (55 %). Переважно більшість працівників на активно працюючому БАТ "Азот", Черкаси, становлять 2 вікові групи – 29-40 років та 41-50 років, до кожної з яких належить по 35 % працівників. Крім того, кількість молоді (17 %) у віці 15-28 років перевищує кількість людей похилого віку (відповідно 13 % – сукупний відсоток груп перед пенсійного та пенсійного віку). Аналіз вікової структури дозволяє стверджувати, що для молоді характерний пошук динамічних, позитивно працюючих підприємств-роботодавці; люди більш зрілі залишаються на вже звичних робочих місцях.

Стосовно застосування маркетингового інструментарію в управлінні персоналом на досліджуваних підприємствах, то жодне з них не застосовує конкурентний аналіз в повному обсязі, розглядаючи в якості конкурентів лише аналогічні підприємства галузі, в той час, коли конкурентами також виступають підприємства інших галузей, навчальні заклади. Цільові сегменти персоналу виділяє лише ТОВ "Українська аграрна і Хімічна компанія", що пов'язано з тим, що це єдина компанія, котра регулярно використовує послуги кадрових агентцій. Регулярного ситуаційного аналізу зовнішнього середовища не здійснює жодне з підприємств. Проте всі підприємства докладають зусиль для просування робо-

чих місць, пошуку персоналу, підвищення рівня персоналу та формування іміджу працедавця. На нашу думку, така діяльність не може бути достатньо ефективною без здійснення аналізу макро- та мікроринкового, а також внутрішнього середовища підприємств.

Штатна структура персоналу визначає кількісно-професійний склад персоналу досліджуваних підприємств, розмір оплати праці і фонд заробітної плати працівників. Основним документом для аналізу є штатний розклад підприємств. Слід звернути увагу на подальше здійснення професійного навчання персоналу на підприємствах при прийомі на роботу фахівців до підприємств, за твердженнями їх співробітників, навіть за умови конкурсного добору, проведення тестування кандидатів, організації професійних співбесід за допомогою досвідчених фахівців хімічної галузі, не завжди виявляються недоліки їх кваліфікації. Задача професійного навчання в підприємствах хімічної галузі – усунути їх, привісивши кваліфікацію співробітника у відповідність до вимог, які висуваються до його посадового положення. Співробітник, прийнятий на роботу певний час назад, котрий на момент прийому його на роботу цілком задовольняв вимогам своєї посади, повинен також поповнювати свої знання, підвищувати кваліфікацію.

Розглянемо більш детально питання організації навчання на розглянутих нами підприємствах. Варто зауважити, що навчання на всіх розглянутих підприємствах організовано на однакових засадах, що дозволяє узагальнити проведені нами розгляд та зробити загальні висновки щодо стану професійного навчання на підприємствах галузі. На промислових підприємствах галузі добре налагоджена система внутрішнього навчання, оскільки довгі роки на зазначених підприємствах працюють фахівці, які можуть навчити та ефективно поділитися своїм глибоким досвідом. Навчання на підприємствах здійснюється за такими напрямками: організація праці, фахове навчання, вивчення нових технологій та програм. При цьому варто зауважити, що за цими напрямками здійснюється як внутрішнє, так і зовнішнє навчання (табл. 2).

На підприємствах здійснюються інструктажі згідно положень, якими регулюється діяльність підприємств хімічної промисловості. Керівництво підприємств постійно проводить роботу щодо покращення якісного складу та поновлення керівництва – підбір та переміщення спеціалістів залишається одним з основних питань. З метою поліпшення якісного складу працівників підприємств продовжується робота по залученню молодих спеціалістів до структурних підрозділів. Велика увага приділяється важливій частині роботи з кадрами – підвищенню кваліфікації. За 2007 рік підвищили кваліфікацію 3 працівники, що більше ніж у 2006 році.

Підвищення кваліфікації керівників та фахівців здійснюється на підприємствах хімічної галузі з метою удосконалення знань, умінь та навичок за наявною спеціальністю, оволодіння ними новими функціональними обов'язками і особливостями трудової діяльності в умо-

вах ринкових відносин, освоєння основ менеджменту, маркетингу. Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців хімічних підприємств здійснюється за такими формами: спеціалізація; довгострокове підвищення кваліфікації; короткотермінове підвищення кваліфікації; стажування; інші форми. Спеціалізація проводиться з метою отримання працівником додаткових спеціальних знань, умінь та фахових навичок за професійним спрямуванням виробничої діяльності без присвоєння кваліфікації та зміни освітньо-кваліфікаційного рівня. Спеціалізація здійснюється у відповідних навчальних закладах, її тривалість – не менше 500 годин. Довгострокове підвищення кваліфікації в хімічних підприємствах передбачає оволодіння працівниками

цих підприємств комплексом знань, умінь та навичок, що сприяють якісному виконанню ними їх безпосередніх обов'язків, розширення зони компетенції за наявним чи новим місцем роботи, вивчення діючих нормативно-правових актів з питань, що є в компетенції підприємства чи його підрозділу, у першу чергу з питань охорони праці, сучасних технологій виробництва, передових методів організації праці, досвіду роботи кращих вітчизняних та зарубіжних підприємств тощо. Короткотермінове підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців здійснюється з метою поглибленого вивчення ними певного напрямку діяльності та практикується для працівників бухгалтерії, що зумовлено постійними змінами в податковому законодавстві України.

Таблиця 2. Напрями навчання на підприємствах хімічної промисловості

Напрямок навчання	Внутрішнє навчання	Зовнішнє навчання
Організація праці	Проводиться представником відділу кадрів та безпосередньо підрозділу, де починає свою роботу працівник, полягає у знайомстві працівника із правилами трудової дисципліни, умовами роботи, організаційними та виробничими взаємозв'язками.	Проводиться поза межами підприємствами на спеціалізованих тренінгах та семінарах або на території підприємствами сторонніми фахівцями, тренінговими центрами, учбовими закладами. Наприклад, "Управління проектами", "Тайм-менеджмент", "Стратегічне планування".
Фахове навчання	Здійснюється більш досвідченими фахівцями підприємства: передача трудових знань, обмін досвідом.	Здійснюється в учбових закладах, на курсах підвищення кваліфікації. Як правило, навчання є порівняно тривалим.
Вивчення нових технологій та програм	Здійснюється представниками виробництва та відділу інформаційних технологій залежно від предмету вивчення, що пройшли попереднє зовнішнє навчання	Відвідування тренінгів, курсів семінарів поза межами підприємства або проведення на базі підприємства навчання запрошеним фахівцем для працівників.

Розглянемо стимулювання персоналу, застосовуване підприємствами для їх працівників. Матеріальні стимули, застосовувані підприємствами є грошовими та не грошовими. Грошові стимули застосовують абсолютно всі підприємства (заробітна плата, доплати, премії, тощо). Негрошові матеріальні стимули, застосовувані на даних підприємствах, складають 2 основні групи: забезпечення поза виробничої життєдіяльності працівників (надання путівок, проведення медичного огляду, забезпечення житлом, дитячими закладами, тощо); забезпечення виробничої діяльності праці – забезпечення нормального стану робочого місця та нормальних умов.

На жаль, Черкаський та Констянтинівський державний хімічні заводи не можуть в силу досить складного матеріального становища забезпечувати покращення умов праці та стану робочих місць на регулярній основі; натомість ТОВ "Українська аграрна і хімічна компанія" і ВАТ "Азот" декларують неперервне застосування саме такого виду стимулювання. Всі із зазначених підприємств беруть участь в забезпеченні поза виробничої діяльності колективу. Найбільш активне та ефективне в цьому напрямку підприємство – ВАТ "Азот", Черкаси, де негрошове стимулювання поставлене на регулярну основу. На решті підприємств такого роду стимулювання носить випадковий, періодичний характер. На ВАТ "Азот", Черкаси негрошове стимулювання працівників здійснюється за наступними напрямками: спортивний розвиток працівників; питання культури та організація дозвілля працівників; турбота про здоров'я працівників; організація відпочинку працівників та їх дітей.

На думку автора, підприємствам хімічної галузі доцільно використовувати такі напрями маркетингу персоналу в своїй повсякденній управлінській діяльності: маркетингові дослідження з метою визначення основних тенденцій ринку праці, конкурентних позицій підприємства як роботодавця, рівня конкурентоспроможності персоналу; сегментація ринку праці, позиціонування працедавця; визначення рівня заробітної плати та витрат на персонал

з огляду на ринкове середовище; стимулювання працевлаштування персоналу; формування іміджу організації як роботодавця, створення іміджу галузі з метою залучення до роботи в галузі молодих фахівців.

**Висновки.** В статті автор проаналізував основні тенденції застосування маркетингу персоналу на підприємствах хімічної галузі України. В ході дослідження було виявлено, що особливості застосування маркетингу персоналу залежать від фінансово-економічного стану підприємства. Аналіз показників плинності кадрів дозволив зробити висновок, що в основному підприємства галузі є стійкими. На підприємствах, які не мають швидких темпів розвитку та не є завантаженими, переважає група працівників старшого віку (55%). Переважну більшість працівників на активно працюючому ВАТ "Азот", Черкаси, становлять 2 вікові групи – 29-40 років та 41-50 років, до кожної з яких належить по 35% працівників. На промислових підприємствах галузі добре налагоджена система внутрішнього навчання, оскільки довгі роки на зазначених підприємствах працюють фахівці, які можуть поділитися своїм досвідом. Навчання на підприємствах здійснюється за такими напрямками: організація праці, фахове навчання, вивчення нових технологій та програм. Матеріальні стимули, що активно застосовуються на підприємствах хімічної галузі, є грошовими (заробітна плата, доплати, премії тощо) та негрошовими (надання путівок, проведення медичного огляду, забезпечення житлом, дитячими закладами, забезпечення нормального стану робочого місця та нормальних умов праці). Стосовно застосування маркетингового інструментарію в управлінні персоналом на досліджуваних підприємствах, то жодне з них не застосовує конкурентний аналіз в повному обсязі; регулярно ситуаційного аналізу зовнішнього середовища не здійснює жодне з підприємств. Проте всі підприємства докладають зусиль для просування робочих місць, пошуку персоналу, підвищення рівня персоналу та формування іміджу працедавця.

Перспективи подальших розробок у цьому напрямку. Автор планує і надалі досліджувати питання застосування маркетингу персоналу, зокрема в напрямку використання підприємствами хімічної галузі в повсякденній управлінській діяльності маркетингових досліджень з метою визначення основних тенденцій ринку праці, конкурентних позицій та позиціонування підприємства як роботодавця, рівня конкурентоспроможності персоналу; сегментації ринку праці, визначення рівня заробітної плати та витрат на персонал з огляду на ри-

нкове середовище; стимулювання працевлаштування персоналу; формування іміджу організації як роботодавця; формування іміджу галузі з метою залучення до роботи в галузі молодих фахівців.

1. Богданов Е.Л. Маркетинговая концепция организации персоналомеджмента и конкурентоспособной рабочей силы. – М., 1999.
2. Кибанов А.Я., Дураков И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. – М., 2005.
3. Томилов В.В., Семеркова Л.Н. Маркетинг рабочей силы. – СПб., 1997.

Надійшла до редакції 04.12.2008

В. Сторожук, асп.

## ОЦІНЮВАННЯ СИСТЕМИ РОЗРОБКИ ТА ВТІЛЕННЯ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЧНИХ КОМПЛЕКСІВ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ГАЛУЗЕВИХ ІННОВАЦІЙНИХ СИСТЕМ

*В статті проаналізовано та розкрито основні теоретичні положення оцінювання процесу розробки та втілення новітніх технологічних комплексів в процесі формування галузевих інноваційних систем в відповідності до системного підходу. Визначено, що одним з головних пріоритетів країни є формування національної інноваційної системи.*

*The article analyses and reveals the theoretical statements of assessment of development and implementation process of new technological complexes within the formation of the industrial innovation system in accordance with systematically approach.*

**Постановка проблеми.** Динаміка розвитку сучасного суспільства значною мірою визначається ефективністю інноваційних процесів, які відбуваються в різних сферах його життя. Досвід розвинутих країн світу засвідчує, що прискорення соціально-економічного розвитку найефективніше відбувається в результаті реалізації інноваційної моделі [7]. Інноваційний тип економічного розвитку дедалі більше стає тим фундаментом, який визначає економічну міць країни та її перспективи на світовому ринку. В країнах, що належать до числа інноваційних лідерів, спостерігаються висока концентрація найбільш рентабельних видів бізнесу, переважно високотехнологічна структура національного виробництва, винесення за межі країни промислово-технологічного циклу виробництва, зосередження найбільших фінансових інститутів тощо [8]. В рамках даної економіки об'єктивно формуються нові господарські системи, "засновані на знаннях", ознаками якої є домінування інтелектуальних ресурсів у виробництві благ і послуг, інтелектуалізація технологій як у сфері послуг, так і в добувному та обробному секторах економіки; переважання в доданій вартості створених благ і послуг втілених знань і т. д. [3]. Сучасні економічні умови вимагають нових підходів до організації діяльності, які повинні спиратися на інноваційні засади та мають бути узгоджені з характером ринкових відносин. На сьогодні необхідними є відмова від класичного підходу та становлення нової парадигми економічного розвитку, заснованої на взаємодії, тісних взаємозв'язках та обміні наявними ресурсами, інформацією та знаннями на всіх етапах та за всіма напрямками діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми організації та управління новітніми технологічними комплексами на основі сучасного концептуального підходу – формування інноваційних систем розглядаються в багатьох роботах вітчизняних вчених та країн СНД, зокрема: Ю. Бажала, В. Геєця, О. Жилінської, Н. Іванова, С. Кірєєва, І. Кузнецова, Л. Федулова, Н. Фролова, Д. Черваньова, М. Шарка, а також закордонних вчених: К. Едквіста, Б.-А. Лундвалла, С. Меткальфа, Р. Нельсона, К. Павітта, П. Патела, К. Фрімана та ін.

**Невирішені раніше частини загальної проблеми.** Україна, яка входила до "тридцятки" країн світової інтелектуальної еліти, успадкувала від СРСР значний науково-технічний потенціал. За даними досліджень, проведених ООН на початку XXI століття, Україна посідала

одне з перших місць у світі за кількістю наукових співробітників. Рівень освіченості українців перевищував середній індекс країн Східної Європи і СНД. На сьогодні Україна залишається серед світових лідерів за такими напрямками фундаментальної науки, як фізика, математика, інформатика, хімія, фізіологія, медицина; має піонерні напрацювання та прикладні розробки у сфері лазерної, криогенної, аерокосмічної техніки, засобів зв'язку та телекомунікацій, програмних продуктів; входить у "вісімку" держав, які мають необхідний науково-технічний потенціал для створення авіакосмічної техніки, та у "десятку" найбільших суднобудівних країн світу [8].

Проте, на відміну від розвинутих країн, у яких 85-90 відсотків приросту валового внутрішнього продукту забезпечуються за рахунок виробництва та експорту наукоємної продукції, частка України на ринку високотехнологічної продукції, який оцінюється у 2,5-3 трлн доларів США, становить приблизно 0,05-0,1 відсотка [5].

**Формулювання завдань та цілей статті.** Метою статті є дослідження теоретичних аспектів оцінювання системи розробки та втілення новітніх технологічних комплексів в процесі формування галузевих інноваційних систем. Для досягнення цілі, в роботі були поставлені наступні завдання: уточнити теоретичний зміст терміну "галузева інноваційна система"; запропонувати систему оцінювання розробки та втілення новітніх технологічних комплексів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Інноваційні та технологічні зміни сильно залежать від сектору економіки, в якому вони протікають. Успішне функціонування інноваційної системи зумовлюється наявністю стійких конкурентних переваг, які створюють передумови ефективності діяльності її елементів.

Конкурентні переваги економіки країни, її окремих галузей, підприємств та регіонів на глобальних ринках обумовлюють відповідно і темпи зростання виробництва та національну безпеку. В структурі економік світових лідерів чільне місце займає виробництво товарів і послуг з високою часткою доданої вартості, а в ньому дуже швидко зростає "наукомістка" інноваційна складова. Відомо, що провідне місце (близько 70 %) у експорті найбільш розвинених країн (в тому числі США, Німеччина, Японія) посідають саме наукомісткі, високотехнологічні товари, ефективно виробництво та комерціалізація яких часто залежить від впровадження на національному рівні концепцій галузевих інноваційних систем.