

на 1 працівника сільського господарства в цінах 2010 р. склала в 2010 р. – 132680,4 грн., а в 2011 р. 165229,0 грн., і це на 54,3% більше за попередній рік.

Висновки. Отже, в умовах трансформаційної економіки заробітну плату можна використовувати як один із інструментів економічного зростання, вона створює стимули для формування конкурентоспроможного національного виробництва, забезпечує підвищення продуктивності та якості праці. Поглиблення процесів ринкового реформування системи оплати праці в сучасній посткризовій економіці потребує подальшого комплексного аналізу її стану та динаміки у взаємозв'язку з іншими економічними показниками та існуючими тенденціями розвитку, вияву суперечностей та пошуку засобів їхнього вирішення.

Список використаних джерел:

1. Логутін В.Ф. Реформа оплати праці стимулюючого типу: теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції: [монографія] / В.Ф. Логутін - Луцьк: Ред. - вид. відділ «Вежа», 2007. - С.260.
2. Мельник Т.Г. Теоретичні підходи до системи обліку та аналізу розрахунків з оплати праці / Т.Г. Мельник // Управління розвитком. - 2010. - № 2(78). - С.122.
3. Колот А. М. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А.М. Колот // Україна : Аспекти праці. - 2008. - № 8. - С.7.
4. Єськова О.Л., Савельєва В.С. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві: [збірник науково-технічних праць] / О.Л. Єськова, В.С. Савельєва // Науковий вісник НЛТУ України. - №21(12). - 2011. - С.152 - 156.
5. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко // Україна: аспекти праці. - 2007. - № 6. - С.45.

Рецензент: д.е.н., професор Харківський Д.Р.

УДК 331.5

ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ У ІННОВАЦІЙНОМУ ПРОСТОРІ

Хлівна І. В., к.е.н., доцент

Уманська філія ПВНЗ «Європейський університет»

У статті розглянуті проблеми, пов'язані із взаємозв'язком та взаємозалежністю зайнятості та інноваційних процесів. Висвітлено тенденції інноваційної діяльності підприємств та зайнятості. Запропоновано заходи, щодо поліпшення ситуації у галузі зайнятості населення висококваліфікованих працівників.

The article describes the problems associated with the interconnection and interdependence of employment and innovation processes. Deals with trends in innovation activity and employment. Proposed measures to improve the situation of employment of highly skilled workers.

Постановка проблеми. Економічне життя суспільства знаходиться у постійному русі, що виявляється в безлічі поступових кількісних і якісних змін, кінцевою метою яких є стабільне економічне зростання в умовах інноваційного розвитку. Передумовою переходу України на інноваційну модель розвитку економіки є висока конкурентоспроможність зайнятого населення та його раціональне використання. В ході реалізації інноваційної моделі економіки передбачається вирішення низки питань, пов'язаних, передусім, із працевлаштуванням окремих категорій населення, що мають високий рівень кваліфікації та потенційні інноваційні можливості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження проблем зайнятості та інноваційної діяльності зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені: О. Амоша, Ю. Бажал, В. Геєць, Н. Гончарова, М. Долішній, Є. Лібонової, Л. Транченко, Б. Твісс, Р. Фатхутдинов, Й. Шумпетер, А. Яковлев та інші. Але у ході дослідження вченими не було приділено достатньої уваги проблемам, пов'язаними із взаємозв'язком та взаємозалежністю зайнятості та інноваційних процесів, що є підставою для подальших досліджень.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування загальних заходів, які спрямовані на скорочення чисельності безробітної молоді.

Виклад основного матеріалу дослідження. Виходячи з типу суспільного виробництва з властивою йому системою пропорцій (доіндустріальний, індустріальний та постіндустріальний), можна виділити три типи зайнятості: екстенсивний, інтенсивний та інтегральний (інноваційний). Український ринок характеризується екстенсивним типом відтворення, на зміну якого ще не прийшов переважно інтенсивний, не говорячи вже про інтегральний тип відтворення, який часто називають постіндустріальним чи інноваційним. Про це свідчать такі тенденції зайнятості: майже стабільне використання праці пенсіонерів і підлітків, збереження високого рівня зайнятості у сфері матеріального виробництва, суттєве скорочення працівників у державному секторі, підвищена питома вага робітників серед усіх категорій робітників, стабільно висока урбанізація зайнятості, низька заробітна плата, створення приватними фірмами постійного ядра (з добре знайомих чи рекомендованих довіреними особами робітників) і периферійної частини (робітники, які залучаються на тимчасовій основі).

Та незважаючи на те, що екстенсивний тип зайнятості спочатку поступається місцем переважно інтенсивному, вже тепер намічаються деякі інноваційні фактори підвищення продуктивності праці. Такими факторами є: технічний прогрес, освіта і профпідготовка, перерозподіл зайнятості з низькопродуктивних галузей у високопродуктивні (фінансування, кредитування, торгівля, управління, сфера послуг), зростання рівня зайнятості жінок, представників національних меншин і молоді в тих сферах діяльності, де їхня праця найбільш корисна. Інноваційна зайнятість проявляється також у реструктуризації часу праці і відпочинку на підставі інноваційних технологій у сфері виробництва. Відбувається об'єктивний процес реструктуризації робочих місць для чоловіків і жінок, зокрема в домашньому і сімейному господарстві. Жінки починають оволодівати новими професіями, щоб перейти в нові сфери діяльності (соціальне і інформаційне обслуговування, малий бізнес та ін.).

Таким чином, слід говорити про можливість переходу від екстенсивного типу зайнятості до інноваційного, що, по суті, є своєрідною революцією в економіці. Результатом аналізу всіх цих тенденцій стало визначення інноваційного типу зайнятості, адекватного інноваційній економіці як економіці майбутнього. Інноваційна зайнятість – це здатність окремої людини, кадрового потенціалу фірми, трудових ресурсів галузі, економічно активного населення території максимально швидко пристосовуватися до нових потреб економіки, що викликані технологічними нововведеннями. Оскільки пріоритет у

відтворній функції трудового потенціалу надається молодому поколінню і жінкам, то виникає потреба у визначенні інноваційного типу зайнятості молоді і жінок і виділенні тенденцій, які намічаються у зв'язку з цим на ринку праці, а також у тактиці та стратегії програмування зайнятості.

На наш погляд, інноваційний тип зайнятості молоді тісно пов'язаний з оптимізацією та раціоналізацією молодіжної зайнятості, з напрацюванням мобільності даної групи населення на ринку праці шляхом підвищення якості освіти, здійснення профорієнтації та перепідготовки. Інноваційний тип зайнятості жінок пов'язаний з необхідністю вирішувати два завдання: підвищення конкурентоздатності жіночої робочої сили та адаптації її до нових економічних умов, що передбачає реформування не тільки жіночих робочих місць, але й структури освіти і професійної підготовки.

Слід враховувати, що інноваційний тип відтворення характеризується інтеграцією прогресивних екстенсивних тенденцій з інтенсивними. Ефект такої інтеграції полягає в тому, що не тільки нарощується та оновлюється діюча структура виробництва, але й створюється новий (інноваційний) потенціал, який не мав до цього часу аналогу, інакше кажучи, додатково створюються виробничі потужності (екстенсивний параметр) з виготовлення видів продукції чи надання послуг найсучаснішого призначення, що випереджають усіх інших виробників на крок чи на два. Інноваційний тип суспільного виробництва породжує появу нових галузей, підприємства потребують новітніх робочих місць і професій.

Шлях до інноваційного типу зайнятості проходить через еволюцію поточного стану і накопичення перетворюючих змін. При переході до такого типу зайнятості державна політика на ринку праці, ступінь її реалістичності та регулюючого впливу на сферу зайнятості, програми сприяння зайнятості з використанням макроекономічних механізмів управління залежать, по суті, від врахування двох основних положень: спрямованості загальної стратегії зайнятості та характеру її адаптованості до специфічних умов на даному етапі. Тому тактика і стратегія зайнятості населення значно відрізняються. Тактика – це найближчі дії з урегулювання зайнятості, спрямовані на забезпечення пристойного існування населення [1]. Здійснюючи програмування, ми повинні пам'ятати про те, що відразу змінити характер використання робочої сили неможливо.

Тому потрібно пом'якшити ситуацію, передбачивши в державних програмах заходи і джерела амортизації. Одночасно у програмах необхідно передбачати майбутнє, яке пов'язане з формуванням зайнятості інноваційного типу. Деякі тенденції зайнятості уже відомі: збільшення частки населення у вторинній, неповній і сезонній зайнятості; збільшення частки населення в дрібному і середньому бізнесі; переорієнтація зайнятості значної частини населення на сферу послуг; вплив значної частини населення у тіншовий сектор. Інакше кажучи, цільові установки програмування зайнятості пов'язані із змінами загальноєкономічних, територіальних, галузевих, внутрішньогалузевих та сімейних пропорцій розподілу праці.

Сучасний тип економічного розвитку, який представлений західною економікою, – інформаційний. Для нього характерна і особлива структура

зайнятості: переважає праця, що пов'язана з «індустрією людини», з вирішенням науково-технічних завдань, які відрізняються високим рівнем загальної і професійної освіти зайнятих. До того ж характерний широкий підхід до освіти: у ній вбачають не тільки основу ефективного застосування виробничого потенціалу працівника, але й базу для розвитку творчого начала, здатності самостійно приймати рішення, напрацьовувати нові ідеї. Щодо України, на наш погляд, правомірно буде вести мову про індустріальний (екстенсивний) тип зайнятості, до того ж з деякими особливостями і протиріччями. Одне з основних протиріч – розбіжності між фіксованим рівнем освіти і вимогами, які ставляться людьми до робочих місць, з одного боку, та реальною потребою народного господарства у кадрах певних професій і кваліфікації – з другого. Друга важлива особливість – перевага масових професій вузького профілю. Криза обробної промисловості підірвала гегемонію індустріальної зайнятості. На думку німецьких економістів, макропроблему (а саме проблему зайнятості населення) можна вирішити за рахунок гнучкості на мікрорівні, за рахунок адаптаційної здатності підприємства в галузі виробничої кадрової політики.

У розробці і реалізації інноваційних програм перевагу слід віддавати малому бізнесу. Технічний прогрес дає малим і середнім впроваджувальним, високотехнічним фірмам сучасну техніку, що відповідає їх розміру і дозволяє вести виробництво й розробку на високому технічному рівні. Активізація малого бізнесу у дослідницькій сфері багато в чому сприяє появі нової форми фінансування капіталовкладень для цього типу підприємств – ризикового капіталу для впроваджувальних фірм з високою часткою ризику [2]. Сучасний стан економіки вимагає від впроваджувальних підприємств швидкої реакції, гнучкості, мобільності, здатності до ризику на випадок невизначеного результату. Цим вимогам відповідають малі і середні фірми, бо великі підприємства з їх гігантськими розмірами, багаторівневими структурами, бюрократичними процедурами і обмеженою творчою ініціативою не завжди схильні йти на технологічну перебудову виробництва. Дрібні фірми мають ряд переваг, які сприяють успіху нововведень: вузька спеціалізація наукових пошуків; швидка адаптація до ринку; гнучкість управління; гнучкість впроваджувальних комунікацій; гнучкість використання робочого часу і місця.

Одним з перспективних напрямів у сучасних умовах є стимулювання нових інноваційних форм зайнятості, забезпечення гнучкості ринку праці. Проте для цього слід враховувати його сегментацію. Ринок праці являє собою складну систему взаємовідносин із підсистемами у вигляді конкретних цільових ринків, які називаються сегментами. Сегментація ринку праці – це розподіл роботодавців і продавців праці за ознаками, які їх об'єднують. Сегментарний ринок праці – це ринок з чітко визначеними частинами – сегментами, на яких зосереджуються певні категорії працівників. Сегментування виробництва відбувається за різними критеріями – географічне розташування, демографічні характеристики, соціально-економічні характеристики, економічні показники [1]. Особливе значення має виділення на ринку праці сегментів малоконкурентних груп осіб (молодь, що вступає у працездатний вік,

робітники похилого віку та інваліди, жінки з дітьми та інші), які потребують соціальної підтримки з боку держави.

Ситуація з працевлаштуванням молоді може змінитися, якщо на етапі переходу до економічного зростання підвищиться зацікавленість роботодавців в оновленні кадрового потенціалу, який під впливом кризових умов помітно «постарів» у багатьох сферах діяльності. Потреба в ротації кадрів з'явиться, коли сприятливо зміниться загальна господарська кон'юнктура, підвищиться оплата праці, поряд із зростанням її інтенсивності та підвищенням якості товарів і послуг. Для забезпечення зазначених умов, а також для досягнення відповідності попиту і пропозиції на ринку праці держава повинна обрати напрям політики зайнятості, її тактику і стратегію.

Одним з найбільш могутніх інституціональних факторів, який впливає на ефективність активної і пасивної політики, – ступінь інтеграції трьох ключових функцій: 1) підбір робочого місця і робітника; 2) адміністрування виплати допомоги по безробіттю; 3) направлення безробітних на активні програми.

До активних форм політики на ринку праці належать витрати на статтю «фінансова підтримка». Ця підтримка виражається у наданні фінансової допомоги для створення чи збереження робочих місць на основі повернення під відсоток нижче середньобанківського. Витрачання коштів на допомогу по безробіттю, матеріальну допомогу безробітним, сплату дострокових пенсій прийнято називати пасивною політикою. Слід відмітити, що поступово основним спрямуванням змін в галузі політики зайнятості стає зміщення акцентів з пасивного відшкодування втрати прибутків безробітних та індивідуальної допомоги через посередництво у працевлаштуванні до розширення активних заходів втручання у ринок праці. Проте, на наш погляд, у регіонах з високим рівнем безробіття пріоритетним у діяльності служби зайнятості повинна бути виплата допомоги (пасивна політика), але це не означає, що слід згорнути перепідготовку і навчання безробітних. Особи, які пройшли перепідготовку, як правило, знаходять роботу чи підвищують свою конкурентоспроможність на ринку праці.

У регіонах з низьким рівнем безробіття пріоритет слід віддавати активній політиці. Пріоритетом у період економічного спаду повинна бути не високовитратна за малої віддачі активна політика (у тих формах, в яких вона здійснюється зараз), а ефективна пасивна політика на ринку праці, яка проводиться в усіх ринково зорієнтованих країнах. Це означає необхідність розробки принципово іншої системи страхування на випадок безробіття. Таким чином, до політики зайнятості необхідно ставити такі основні вимоги:

1. Регулюючий вплив держави не повинен перешкоджати реалізації вимог економічної ефективності, які передбачають мобільність робочої сили, вивільнення зайвих робітників. Висока ступінь зайнятості населення повинна забезпечуватися не збереженням надлишкової чисельності робітників, а створенням нових робочих місць, зниженням потреб населення в нових робочих місцях, забезпеченням інноваційних форм зайнятості.

2. Повинні створюватися умови для наближення оплати праці до необхідних витрат на відтворення робочої сили. При цьому важливо, щоб це від-

бувалося на основі розподільчих механізмів, які забезпечують стимулювання робітників до підвищення продуктивності праці. В рамках державної політики зайнятості і з урахуванням регіональної політики необхідно розробляти адресні програми, які спрямовані на забезпечення зайнятості кожного конкретного сегмента ринку праці. Так, наприклад, у програмах забезпечення зайнятості жінок необхідно заглядати у майбутнє, яке пов'язане з формуванням зайнятості інноваційного типу, і дотримуватися таких напрямів:

- переорієнтація жінок на надомні робочі місця, які пов'язані з використанням телекомунікацій і комп'ютерів;
- підвищення питомої ваги жінок, які зайняті у сфері матеріальних і нематеріальних послуг – соціальних, побутових, фінансових, інжинірингових, маркетингових;
- ширше залучення жінок до управління, збільшення числа жінок-менеджерів;
- скорочення частки жінок, зайнятих важкою фізичною працею, особливо на шкідливих роботах;
- розвиток сімейних і партнерських підприємств, створення нових робочих місць у фірмах малого і середнього бізнесу спеціально для жінок, різке збільшення числа жінок, які зайняті підприємницькою діяльністю;
- формування нового типу сімейного поділу праці, заснованого на впровадженні у побут засобів малої механізації, перерозподілі функцій у сімейному господарстві.

Зазначені напрями дозволять трансформувати структуру жіночих робочих місць з врахуванням загальноцивілізаційних закономірностей жіночої зайнятості. Об'єктом адресних програм можуть бути:

- підлітки від 14 до 15 років, які мають неповну середню освіту. Ця категорія молоді на ринок праці вступає уперше, не маючи досвіду роботи, тому, на наш погляд, необхідно створити при службі зайнятості прискорені курси, які готуватимуть молодь для роботи у сфері послуг (перукарки, продавці, поштарі, секретарі, швачки тощо), із врахуванням потреб ринку праці, до того ж навчання повинне здійснюватися у кредит. Сплата за навчання після працевлаштування підлітків має відбуватися кожного місяця рівними частками у розмірі 15% від зарплатні до остаточного погашення витрат на навчання. Поряд із зазначеними заходами, необхідно проводити профорієнтацію підлітків 14–15 років, націлюючи їх на продовження освіти;

- молодь від 16 до 18 років (випускники шкіл та профтехучилищ). У цьому разі одним з прийнятних виходів із ситуації може бути налагодження зв'язків між підприємствами і навчальними закладами. До того ж, підприємства, які дають замовлення на молодих спеціалістів, повинні заохочуватися шляхом надання їм податкових пільг і пільгових кредитів. У подальшому у відповідності з цими замовленнями можна звузити спеціалізацію в навчальних закладах;

- молодь у віці від 18 до 25 років. Чисельність безробітної молоді даної групи скорочується природним шляхом за рахунок строкової служби в армії чоловічого населення. Іншу частину молоді необхідно зацікавити у продов-

женні освіти, що відсуває строки виходу молодих осіб даної категорії на ринок праці. Проте добробут родини не завжди дозволяє людям продовжувати навчання, і тому для даної категорії молоді потрібно надавати робочі місця, але при цьому не заважати їх навчанню. Мова іде про тимчасову (сезонну) роботу, про гнучкий чи неповний робочий день, працю вдома. Для реалізації зазначених заходів слід створювати бюро з працевлаштування і соціальної допомоги молоді при навчальних закладах, що вже практикується в окремих вишах України;

- молодь у віці від 25 до 29 років. У цю вікову категорію людей, як правило, входять молоді люди, які мають вищу чи середньо-спеціальну освіту і стаж роботи. На нашу думку, молодим людям, які мають вищу освіту, необхідно надати можливість отримати другу вищу освіту безкоштовно на конкурсній основі, що дозволить відтягнути строки виходу молоді на роботу і забезпечить український ринок праці висококваліфікованими спеціалістами. Відбір до вишів, які надають другу безкоштовну вищу освіту, повинен відбуватися також на конкурсній основі і з врахуванням ступеня відповідності спеціальностей, що пропонуються навчальним закладам, потребам українського ринку праці.

Висновки. Таким чином, серед загальних заходів, спрямованих на скорочення чисельності безробітної молоді в усіх вищезгаданих групах, можна виділити такі:

- підтримка дрібного і середнього бізнесу, що дозволить значно збільшити кількість робочих місць;
- підтримка недержавних підприємств у виробничих галузях у широкому розумінні: державне страхування ризиків, виділення пільгових кредитів під конкретні ефективні програми, забезпечення підприємства матеріальними ресурсами і гарантування збуту продукції;
- квотування робочих місць для молоді (квота – визначення мінімальної кількості осіб, які підпадають під працевлаштування на даному підприємстві).

Важливою мовою реалізації нової моделі зайнятості є фінансова стабілізація, відновлення економічного зростання, збільшення ресурсів для інвестиційної активності і вирішення соціальних проблем. Практика засвідчує, що перехід сфери праці до інноваційного типу зайнятості – завдання надзвичайно складне і поки проявляє себе лише як певна тенденція. Враховуючи інтереси стратегічно важливих і у той же час найменш захищених груп населення, ми не тільки вирішуємо проблему відтворення трудових ресурсів, але і пришвидшуємо створення нового механізму праці, який дозволить вирішити складні проблеми, які стоять перед економікою України.

Література:

1. Лібанова Е. Демографічний прогноз: що очікувати українцям до 2050 року? / Е. Лібанова, І. Курило // Урядовий кур'єр. – 2012. – 31 січ. (№ 18). – С. 2–3.
2. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : моногр. / [І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Куліков та ін.]; Ін-т економіки та прогнозування НАН України. – К., 2009. – 368 с.

Рецензент – д. е. н., професор Мармоль Л. О.