

транспортні засоби, електроенергію, газ, воду та серед підприємств добувної промисловості.

Хоча 2009-й рік був важким для промисловості і суми отриманих прибутків зменшилися, промисловим підприємствам вдалося вистояти у таких складних умовах.

Висновки. Таким чином, аналізуючи вищевикладений матеріал можна зробити висновок, що основними негативними факторами, які вплинули на розвиток машинобудування Хмельницького регіону є всесвітня економічна криза та низька інвестиційна активність підприємств.

Скорочення обсягів машинобудівної продукції відбувається через низький платоспроможний попит споживачів на внутрішньому ринку та її низьку конкурентоспроможність на зовнішньому ринку; фінансові труднощі підприємств, які не дозволили забезпечити належне відновлення необоротних активів, здійснення їх реконструкції і модернізації, впровадження досягнень науково-технічного прогресу; недосконалість законодавчої та нормативно-правової бази; несприятливу кон'юнктуру на зовнішньому ринку, і як наслідок цього – незабезпеченість сировиною, обмеженість паливно-енергетичних ресурсів.

В складних умовах економіки керівники машинобудівних підприємств області наполегливо шукають шляхи підвищення ефективності виробництва, одним з них є впровадження інновацій. Однією з проблем формування інноваційної діяльності є розрив інноваційних процесів між стадіями наукових досліджень і впровадженням інновацій у виробництво, зумовлений відсутністю ефективного механізму трансформації наукових знань в інноваційні ідеї, придатні до практичного використання. Вагомими факторами, що стримували інноваційну діяльність підприємств галузі у 2009 р., перш за все, були нестача власних коштів, недостатня фінансова підтримка з боку держави та великі витрати на нововведення. Нестабільний фінансовий стан більшості підприємств галузі стримує їх інноваційну діяльність.

Перспективи подальших досліджень. З метою визначення рівня впровадження та застосування інноваційних процесів на підприємствах машинобудування необхідно проводити подальші всесторонні дослідження тенденцій розвитку галузі машинобудування Хмельницького регіону.

Література

1. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2008 рік / За ред. Сокальського В.В. – Хмельницький : Головне управління статистики у Хмельницькій області, 2009. – 448 с.
2. Сайт державного комітету статистики України - www.ukrstat.gov.ua – 5.11.2010 р.

Надійшла 17.10.2010

УДК 658.35

Р. Ф. АТАМАНЮК

Хмельницький національний університет

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ В МІЖНАРОДНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ ПРОСТІР

Формування моделі національного ринку праці на інноваційних засадах є питанням актуальним, оскільки саме інноваційна економіка здатна запропонувати умови для гідної праці та життєдіяльності суспільства, а людський фактор в умовах інтеграції у світовий економічний простір є визначальним у створенні конкурентних переваг національної економіки.

Formation of national labor market model on the innovative principles is an urgent question, as it is the innovative economy that is able to offer conditions for decent work and vital activity of the society. And the human factor under conditions of its integration into the world market zone is crucial in creating competitive advantages of national economy.

Ключові слова: інноваційна модель, інноваційний розвиток, національна економіка, гідна праця, активна політика на ринку праці, людський фактор, трудовий потенціал, конкурентоспроможність робочої сили, національний ринок праці.

Постановка проблеми. Досягнення конкурентоспроможності в умовах економічної глобалізації та інтеграції в міжнародний економічний простір можливе за умов ефективного використання людського фактора та формування інноваційної моделі ринку праці. При цьому реалізація державних інтересів має враховувати особливості функціонування ринку праці, забезпечуючи раціональність у використанні трудового потенціалу. Формування моделі інноваційного розвитку актуалізує потребу подальшого вивчення якості трудового потенціалу та соціально-трудова відносин, які і визначатимуть майбутнє національного ринку праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окремі аспекти функціонування національного ринку праці досліджували такі вчені, як С. Бандур, Д. Богиня, В. Онікієнко, Е. Лібанова та багато інших. Засади стратегії інноваційного розвитку економіки України та розвитку ринку праці на інноваційних засадах обґрунтовуються в працях О. Амосова, І. Гнибіденка, С. Бандура, М. Долішнього, Л. Лісогор, О. Макарової, С. Пирожкова.

Однак, не применшуючи вагомості здобутків і напрацювань вище згаданих науковців, досі залишаються недостатньо вивченими та розробленими окремі питання формування моделі ринку праці

України на інноваційних засадах та підходи щодо визначення інноваційної ролі трудового потенціалу, зокрема відповідності розвитку національного ринку праці в контексті європейських інноваційних стандартів тощо.

Постановка завдання. Дослідити чинники, що впливають на формування національного ринку праці інноваційного типу в умовах інтеграції в міжнародний економічний простір.

Виклад основного матеріалу. Україна знаходиться в стані глибоких економічних реформ, мета яких – побудова соціально-орієнтованої ринкової економіки. Ринкова економіка формується і розвивається як органічна єдність багатьох ринків, зокрема: капіталу, житла, послуг, робочої сили тощо. Ринок праці є невід’ємною складовою загальноекономічного ринкового механізму і характеризується як одне з найбільш складних соціально-економічних явищ суспільства, в якому відображені всі сторони його життєдіяльності, виявляється вся різноманітність його інтересів та протиріч. У зв’язку з цим існує потреба здійснення активної політики на ринку праці на основі зростання зайнятості і підвищення за рахунок цього життєвого рівня населення.

Сучасні досягнення України в міжнародному вимірі конкурентоздатності економіки, рівня розвитку та ефективності функціонування національної інноваційної системи є недостатніми для гарантованої національної безпеки, виходу в найближчій перспективі за рахунок економічного зростання на європейські стандарти життя українських громадян. Головна системна проблема полягає в тому, що результативність, якість функціонування і структура креативної частини національної інноваційної системи – сектору досліджень і розробок, освіти, винахідництва – не повною мірою відповідають потенційним потребам інтенсивного розвитку економіки. Для ефективного вирішення цієї проблеми необхідно визначити вихідні позиції основних компонентів національної інноваційної системи, ступінь їх відповідності вимогам інноваційно-інвестиційної моделі розвитку, виявити слабкі сторони і перепони, що гальмують такий розвиток, а також наявні переваги і потенційні можливості щодо здійснення узгоджених системних змін [1].

Інноваційний тип розвитку характеризується формуванням та використанням інформаційних ресурсів для виробництва нових продуктів, розробки нових і вдосконалення існуючих технологій, методів організації і управління, способів надання послуг у соціальній сфері. У широкому розумінні інноваційну діяльність слід розуміти як процес виробництва і матеріалізації наукових знань, зростання наукового, професійно-кваліфікаційного та культурно-технічного рівня населення.

Необхідно відмітити, що в окремих сферах Україна здатна до інноваційного прориву. За всіх руйнівних процесів в економіці наша країна зберігає високий кваліфікаційний потенціал населення, великі інноваційні напрацювання в літакобудуванні та ракетно-космічній галузі, в інформаційних і телекомунікаційних системах, у машино- і приладобудуванні, харчовій промисловості тощо. На жаль, місце провідних українських виробників у глобальній промислово-інноваційній системі досі не визначене (за винятком, хіба що, аерокосмічної сфери). У стратегічно важливих галузях – інформатиці, зв’язку, хімії, біотехнологіях – поки що не створені необхідні національні інноваційні центри, не розроблені організаційні форми, а також механізми їхньої державної підтримки та економічного стимулювання.

Ринок праці є найбільш демократичною системою організації трудових відносин, оскільки ґрунтується на економічній, а не примусовій мотивації до праці [2]. Відомо кілька моделей ринку праці, які пов’язані з особливостями державної політики зайнятості, яка проводиться в окремих країнах. Національна модель ринку праці формується лише при наявності достатньої системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, системи заповнення вакантних робочих місць і способів регулювання трудових відносин за участю профспілок.

Відповідно до комбінації цих складових розрізняють, насамперед, японську модель ринку праці, модель США, шведську модель, а також деякі інші.

Для японської моделі характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі «довічного найму», за яким гарантується зайнятість працівника на підприємстві аж до досягнення ним віку 55-60 років. Розміри заробітної плати працівників і соціальних винагород прямо залежать від кількості відпрацьованих років. При цьому протягом усієї трудової діяльності працівники періодично підвищують кваліфікацію у відповідних внутрішньофірмових службах, і переміщення їх відбувається строго за планом.

Така політика сприяє вихованню у працівників фірми творчого ставлення до виконання своїх обов’язків, підвищенню їхньої відповідальності за якість роботи. У разі необхідності скорочення виробництва підприємці здебільшого вирішують ці проблеми не шляхом звільнення персоналу, а переведенням частини працівників за їхньої згоди на інші підприємства або скороченням тривалості робочого часу на даному підприємстві.

Для ринку праці США характерна децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним, тобто воно розробляється і ухвалюється кожним штатом окремо. У разі необхідності скорочення обсягу праці або виробництва частина працівників підлягає звільненню, а тривалість робочого часу тих працівників, яких лишають на роботі, не змінюється. Про звільнення працівників повідомляють не заздалегідь, а перед самим звільненням. Колективними договорами охоплена лише чверть усіх працівників. Внутрішньофірмова підготовка персоналу майже відсутня, за винятком підготовки специфічних спеціальностей. Переміщення працівників відбувається здебільшого через переведення на іншу роботу. Така

політика фірм веде до високої географічної і професійної мобільності працівників, а також до вищого рівня безробіття, ніж в Японії та Швеції.

Шведську модель характеризує активна політика держави щодо зайнятості, внаслідок чого рівень безробіття в цій країні мінімальний. Політика на ринку праці полягає в попередженні безробіття, а не в сприянні тим, хто вже втратив роботу. Повна зайнятість досягається за рахунок таких заходів:

- проведення відповідної фінансової політики, спрямованої на підтримання менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку високодохідних фірм з метою зниження інфляційної конкуренції між фірмами через підвищення заробітної плати;

- проведення «політики солідарності» в заробітній платі для досягнення однакової плати за однакову працю незалежно від фінансового стану тих чи інших фірм, що спонукає малоприбуткові підприємства скорочувати чисельність працівників, зменшувати або припиняти свою діяльність, а високоприбуткові – обмежувати рівень оплати нижче своїх можливостей;

- підтримка зайнятості у тих сферах економіки, які мають низькі результати діяльності, проте забезпечують розв'язання соціальних завдань.

Більшість дослідників вважає американську та японську моделі ринків праці крайніми можливостями, між якими знаходяться моделі інших країн. Кожній державі притаманні свої особливості формування ринку праці, які обумовлюються ресурсними, географічними, економічними, політичними та іншими причинами. В Україні тривалий час існувала монополія державної власності, жорстка регламентація розмірів заробітної плати, наявність інституту прописки, що призвело до деформації ринку праці. На сьогодні українському ринку праці в процесі формування його інноваційної моделі притаманні такі ознаки:

- перевищення пропозиції робочої сили над попитом;
- низька ціна робочої сили, її невідповідність реальній вартості;
- зниження зайнятості у сфері суспільного виробництва, зростання чисельності незайнятого населення;

- низька частка офіційно зареєстрованих безробітних за великих масштабів прихованого безробіття;
- наявність значних масштабів нерегламентованої зайнятості;
- зростання молодіжного безробіття;
- регіональні диспропорції між наявністю і потребою в робочій силі;
- низька професійна й особливо територіальна мобільність трудових ресурсів;
- відсутність або недостатня спрацьованість правових норм та організаційно-економічних механізмів, що регулюють трудові відносини, тощо;
- еміграція висококваліфікованої робочої сили тощо [3].

Слід відзначити той факт, що для всіх національних економік характерний пошук управлінської стратегії у сфері праці, який оптимізує співвідношення і розвиток внутрішніх і зовнішніх, первинних і вторинних ринків праці. В результаті формуються національні моделі функціонування і регулювання ринку праці. Якщо на національному ринку праці переважний розвиток отримав зовнішній ринок праці, говорять, що національний ринок праці зорієнтований на зовнішній ринок праці. Якщо на національному ринку праці переважний розвиток отримали інститути, що характерні для внутрішнього ринку праці, то говорять про національний ринок праці, що тяжіє до внутрішнього ринку. Внутрішній і зовнішній ринки праці, звичайно, представлені в кожній національній економіці, мова йде тільки про їх специфічне поєднання, що відображає національні особливості інститутів, що регулюють трудові відносини.

Практика більшості країн свідчить, що здійснення високотехнологічного прориву і формування інноваційної економіки, яка має безпосередній вплив на формування моделі національного ринку праці і його ефективність функціонування, мають передбачати такі складові:

- активну та всебічну підтримку державою, спеціальними та регіональними органами влади новостворених інноваційно орієнтованих структур та їх потенційних утворювачів;

- розробку альтернативи відпливу висококваліфікованих фахівців з країни, оскільки високий рівень «відпливу мізків» унеможливує побудову високотехнологічної економіки;

- створення ринкових механізмів, що роблять розвиток науки і впровадження її досягнень економічно вигідними, оскільки інноваційні тенденції не можуть бути сформовані лише централізованим рішенням;

- заохочення прямого співробітництва з закордонними науково-дослідними установами;

- сприяння активному розвитку і функціонуванню малого інноваційного бізнесу, спроможного до оперативного розроблення та впровадження нововведень у виробництво;

- сприяння залученню внутрішніх та іноземних інвестицій до науково-технічної сфери шляхом створення сприятливого податкового клімату [4].

На разі ми спостерігаємо погіршення макроекономічної ситуації, зумовлене кризовими явищами в Україні, що і призвело до збільшення диспропорцій розвитку національного ринку праці. Основною проблемою вітчизняного ринку праці на сьогодні є невисокий рівень економічної активності населення.

Фахівці зазначають, що вікові особливості економічної активності населення характеризуються наступним обмеженням її зростання: для молоді – зростання вагомості чинника здобуття вищої освіти та

збільшення тривалості шкільної освіти до 12 років; для осіб старшого віку – це насамперед стан здоров'я, що визначає фізичну межу працездатності. Вплив економічної кризи на структуру зайнятості в Україні проявляється через скорочення обсягів зайнятості не тільки в базових сферах економіки, але й у сфері послуг, яка сприйнятлива до негативних змін економічної кон'юнктури.

Розвиток аграрного сектору характеризується використанням низько кваліфікованої праці з невисоким рівнем продуктивності, невисокою інвестиційною активністю. Незважаючи на збереження позитивної динаміки виробництва продукції сільського господарства, обмеження товарних потоків вказаної продукції в умовах приєднання до СОТ, ускладнення кредитування, нерозвиненість соціальної інфраструктури в сільській місцевості, посилення конкуренції з боку іноземних товаровиробників може значно звужити сферу застосування аграрної праці та посилити ризики зростання сільського безробіття.

Загострення ситуації на ринку праці впливає не тільки на економічну активність населення, а й на оцінку спроможності до підприємницької діяльності. Згідно з даними опитувань провідних соціологічних агенцій [5], найбільш різке зменшення цієї самооцінки відбулося саме в самозайнятих, найманих працівників як підприємств та установ державного сектору, так і приватних підприємств.

Неформальний сектор економіки досі залишається прийнятною сферою застосування некваліфікованої праці, є буферною зоною між регламентованою та нерегламентованою зайнятістю. Згідно з даними обстежень економічної активності населення, частка зайнятих у неформальному секторі економіки у 2008 році становила 21,8% від загальної кількості зайнятих. При цьому найвищий рівень участі у неформальному секторі економіки простежувався серед осіб віком 60-70 років внаслідок недостатності доходу для забезпечення нормальних умов життя [6]. У структурі населення, зайнятого у неформальному секторі національної економіки, за рівнем освіти переважала частка населення з повною загальною середньою освітою (57,7%), що свідчить про обмеження застосування висококваліфікованої праці у цьому сегменті економіки. Загалом зміни у структурі зайнятості України свідчать про існування негативних чинників, які пов'язані з розподілом зайнятості за віком, статтю, професіями та видами економічної діяльності. Наростання кризових явищ в економіці може призвести до звуження можливостей працевлаштування та ускладнення реалізації політики зайнятості.

Тому, активізації потребують всі форми державної підтримки інвестиційно-інноваційного процесу. Необхідна адекватна вимогам сьогодення трансформація бюджетно-податкової, кредитної, зовнішньоторговельної політики. Здійснення інноваційного прориву має забезпечуватись державною політикою у напрямі стимулювання інвестицій у високотехнологічні виробництва через нормативно-правове забезпечення інвестиційної діяльності; створення сприятливого інвестиційного середовища, у тому числі формування підтримки складових інноваційної системи (технопарки, технополіси); впровадження механізмів сприятливого фінансування і кредитування елементів інноваційної інфраструктури, у тому числі за рахунок компенсації банківського відсотка учасникам технопарків за інноваційними проектами [7].

Висновки і перспективи подальших досліджень. На сьогодні найбільш значущими чинниками розвитку інноваційної моделі національного ринку праці, які світова криза лише загострила, є: професійно-кваліфікаційні диспропорції попиту та пропозиції робочої сили; неповне використання зайнятої робочої сили; стабільно високий рівень малопродуктивної неформальної зайнятості; низька інституалізація обігу безробіття; невідповідність галузевої структури зайнятості потребам інноваційного розвитку економіки. Тому, з огляду на дослідження Гейця В. М., Даниленка А. І., Лібанової Е. М., Жулинського М. Г., Онищенко О. С., з метою мінімізації негативного впливу економічної кризи на розвиток вітчизняного ринку праці необхідно створити умови для максимальної стабілізації за рахунок проведення дієвих структурних реформ в економіці, змін у фіскальній політиці, спрямованих на пожевлення виробництва, залучення інвестиційних ресурсів, підтримку національних товаровиробників, стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу та збереження наявних і створення нових робочих місць.

Література

1. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р. А. Фатхутдинов. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 312 с.
2. Онікієнко В. В. / Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко ; за ред. В. В. Онікієнка. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
3. Лібанова Е. Ринок праці / Е. Лібанова, О. Палій. Навчальний посібник. – К. : Основа, 2004. – 491 с.
4. Гейц В. М., Даниленко А. І., Лібанова Е. М. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави / В. М. Гейц, А. І. Даниленко, Е. М. Лібанова; за ред. В. М. Гейця. – К. : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.
5. Використано дані Національного інституту стратегічних досліджень, Київського інституту проблем управління ім. Горшеніна, Українського центру економічних і політичних досліджень, фонду «Демократичні ініціативи», центру «Соціальний моніторинг» та ін.
6. Економічна активність населення у I півріччі 2009 року // Експрес-випуск Держкомстату України від 25.09.2009 р. - № 208. – С. 5-7.

УДК 330

М. Д. ВЕДЕРНИКОВ
Хмельницький національний університет

РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ: ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ, ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТА НАПРЯМКИ РЕГУЛЮВАННЯ

Висвітлено особливості формування ринку праці України. Розглянуто основні тенденції розвитку та напрями його регулювання.

The article is devoted to the peculiarities of the formation of the employment market of Ukraine. It examines the main tendencies of its development and the direction of its regulation.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, державне регулювання.

Постановка проблеми. Одним із найсуттєвіших і найдинамічніших ринків є ринок праці, система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили і використання праці. В умовах становлення вітчизняного ринку праці великого значення набувають дослідження притаманних йому основних тенденцій, які дають змогу спрогнозувати майбутню ситуацію та являються підґрунтям для розробки та впровадження заходів щодо регулювання ситуації на ринку праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження з окресленої тематики здійснювали такі провідні українські вчені як Д. Богиня, І. Бондар, В. Васильченко, О. Грішнова, А. Колот, В. Книш, Ю. Краснов, В. Куценко, Е. Лібанова, А. Мельник, О. Моргулець, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюха, В. Приймак, М. Семикіна, М. Чумаченко інші вчені. Проблеми зайнятості та ринку праці широко висвітлені і у працях закордонних вчених: Р. Еренберга, В. Іноземцева, Д. Рікардо, А. Пігу, Дж. Пері, Дж. Хікса та інших. Однак праці містять результати досліджень в умовах докризової економіки. Зміна економічної ситуації вимагає перегляду окремих положень та підходів, адаптації їх до нових умов, що склалися та прогнозуються надалі.

Метою статті є формування цілісного уявлення про особливості формування та розвитку ринку праці в Україні, а також розгляд основних напрямків регулювання.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці це – суспільно-економічна форма руху трудових ресурсів. Як економічна категорія ринок праці предявляє собою систему виробничих відносин між робітниками, підприємцями і державою, по-перше, з приводу обміну індивідуальної здібності до праці на фонд засобів, необхідних для відтворення робочої сили, та, по-друге, з приводу розміщення робітників в системі суспільного розподілу праці у відповідності до законів товарного виробництва та обороту.

Ринок праці не може розглядатися ізольовано, у відриві від типу економічної системи, тобто сукупності всіх економічних процесів і явищ, що відбуваються у суспільстві на основі діючих майнових відносин і організаційних форм [1, с. 234].

Становлення повноцінного ринку праці – одна з найважливіших ланок у розвинутій ринковій економіці, що передбачає надання права кожній людині на вільний продаж своєї праці за власним бажанням і вибором на засадах трудового найму. Такий вибір визначається суспільними потребами та індивідуальними можливостями. Становлення і розвиток ринку праці України проходив під знаком необхідності адаптації до економічної ситуації, яка характеризувалася, насамперед, спадом виробництва, значною фінансовою розбалансованістю економіки, недостатньою динамічністю заходів щодо реформування господарського механізму.

Формування та розвиток ринку праці України, на сучасному етапі відбувається під впливом певних особливостей: по-перше, йдеться передусім про нестачу робочих місць та високу частку робочих місць з небезпечними умовами праці та низькими вимогами до якості робочої сили, що є результатом не тільки низьких інвестицій, а насамперед нераціональної їхньої спрямованості, відсутності чіткої програми інвестиційної діяльності; по-друге, якість пропозиції робочої сили часто не відповідає сучасним вимогам щодо її професійно-освітньої підготовки, трудової та виконавчої дисципліни, мобільності та економічної активності в цілому; по-третє, водночас нераціональною є галузева структура зайнятості; по-четверте, безумовною проблемою ринку праці, наслідки якої виходять далеко за його межі, є низький середній рівень заробітків і відповідно низька питома вага витрат на робочу силу у собівартості виробництва та оплати праці найманих працівників у ВВП, надмірна міжгалузева і низька міжпосадова диференціація заробітної плати, передусім у бюджетній сфері [2, с. 175-176].

Процес становлення ринку праці в Україні супроводжується посиленням його сегментації. В соціально-економічній структурі працездатного населення відбуваються суттєві зрушення, які трансформують практично однорідну всезагальну зайнятість дореформеного періоду в сегментований ринок праці. Кожний сегмент як зайнятого, так і незайнятого населення відрізняється специфікою свого