

**МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ
В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ**

Ефективна зайнятість передбачає створення конкурентних умов на ринку праці, формування конкурентоспроможної робочої сили, універсалізації працівників, можливості швидко адаптуватися до нових умов трудової діяльності. В статті висвітлюються питання психологічних, освітніх, соціальних та економічних складових процесу формування нової якості робочої сили в контексті ефективної зайнятості. Досліджується специфіка інституційних важелів впливу на формування ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку.

Эффективная занятость предусматривает создание конкурентных условий на рынке труда, формирование конкурентоспособной рабочей силы, универсализации работников, возможности быстро адаптироваться к новым условиям трудовой деятельности. В статье рассматриваются вопросы психологических, образовательных, социальных и экономических составляющих процесса формирования нового качества рабочей силы в контексте эффективной занятости. Исследуется специфика институциональных рычагов влияния на формирование эффективной занятости в условиях инновационного развития.

Effective employment foresees creation of competition terms at the labour market, competitive labour force forming, universal of workers, possibility quickly to adapt oneself to the new terms of labour activity. In the article the questions of psychological, educational, social and economic constituents forming of new quality labour light up in the context of effective employment. Institution levers of influence on effective employment forming in the innovative development conditions research in this article.

Ключові слова. Ефективна зайнятість, ринок праці, робоча сила, конкурентоспроможність робочої сили, інноваційний розвиток, трудове законодавство, спеціальні інститути, базові інститути, інституційні пастки, мобільність робочої сили.

Ключевые слова. Эффективная занятость, рынок труда, рабочая сила, конкурентоспособность рабочей силы, инновационное развитие, трудовое законодательство, специальные институты, базисные институты, институциональные ловушки, мобильность рабочей силы.

Key words. Effective employment, labour-market, labour force, competitiveness of labour force, innovative development, labour legislation, special institutes, base institutes, institution traps, mobility of labour force.

Вступ. Зайнятість населення є потужним чинником інноваційного розвитку економіки, особливо коли у центрі дослідження економіка знань, що орієнтована на людину як найвищу цінність, на розвиток і використання її особистісного потенціалу, на формування конкурентних переваг сучасної робочої сили. За таких умов цілком обґрунтованою є потреба у формуванні ефективної зайнятості, яка передбачає економічно, організаційно та соціально ефективні робочі місця, гідну заробітну плату та потужний соціальний пакет послуг для найманого працівника. У зв'язку з цим актуальним постає питання розробки дієвого механізму забезпечення формування ефективної зайнятості як за допомогою ринкових важелів впливу, так і через використання державних механізмів інституційного характеру. Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить про те, що означена проблема активно досліджується у спеціальній науковій літературі такими авторами як Байгільдіна А. У. [1], Канарська О. А. [4], Кісельова О. О. [5], Мазурок П.П. [6], Маршавін Ю.М. [7], Маслова І.С. [8], Пасека С.Р. [10], Петрова І.Л. [11], Пищуліна

О.М. [12]. Окремі аспекти ефективної зайнятості, тенденцій її розвитку в Україні та напрямків забезпечення за рахунок активізації трудової поведінки та розвитку нестандартних, гнучких форм зайнятості вже обґрунтовані сучасними дослідниками. Проте особливі акценти вважаємо за необхідне зробити на необхідності обґрунтування дієвого механізму формування ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку та розмежування ринкових та державних важелів впливу на забезпечення ефективної зайнятості в економіці інноваційного типу.

Постановка завдання. Прагнення до інноваційних перетворень в усіх сферах життя, об'єктивна необхідність в них спонукає до дослідження проблем зайнятості в аспекті її ефективності як для економіки в цілому, так і для робочої сили зокрема. Цілями даної статті є виявлення механізму формування ефективної зайнятості в умовах інноваційних змін через конкретні інструменти ринкового середовища та засоби державного впливу.

Результати дослідження. Забезпечення ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку економіки можливе через механізм конкуренції на ринку праці. Ринковий механізм забезпечення ефективної зайнятості функціонує завдяки явищу конкуренції як між найманими працівниками так і між роботодавцями та через такий інструмент як заробітна плата. Інтенсивність конкуренції роботодавців та найманих працівників на ринку праці суттєво посилилася внаслідок активізації трансформаційних процесів у сфері зайнятості, які призвели до диверсифікації форм власності. На вітчизняному ринку праці існує як досконала конкуренція, монополістична конкуренція, так і монополія та моносонія.

Конкуренція на вітчизняному ринку праці, де влада роботодавців гіпертрофована, а ціна найманої робочої сили суттєво занижена, потребує особливої уваги. Конкурентні позиції працівників необхідно зміцнювати, оформлювати інституційно. Важливою є державна антимонопольна політика, яка б підтримувала конкурентне середовище (наприклад, завдяки подоланню і руйнації міжрегіональних бар'єрів), здійснювала б боротьбу з недобросовісною конкуренцією у всіх її проявах. В повній мірі позбутися її нереально, проте радикально зменшити масштаби у майбутньому можна, але тільки при послідовних діях держави.

Послаблення тенденцій до монополізації ринку праці, обумовлених професійно-кваліфікаційними характеристиками робочої сили, безпосередньо пов'язане з тенденціями до універсалізації працівників, що передбачає можливість швидко адаптуватися до нових умов трудової діяльності. Недостатній рівень професійно-кваліфікаційної гнучкості значно обмежує функціональні можливості працівника, та, відповідно, загрожує послабленням його конкурентних позицій в ході конкурентної боротьби за економічно ефективні робочі місця. Разом з тим високі адаптаційні можливості фахівців виступають необхідною передумовою зростання їхньої професійно-кваліфікаційної мобільності, що в подальшому сприятиме підвищенню рівня їх конкурентоспроможності.

Слід зазначити, що на вітчизняному ринку праці, що переживає процеси становлення, є певні сегменти, у межах яких переважають риси досконалої конкуренції. До них можна віднести ринки продавців, будівельників, водіїв, прибиральників, робітників-ремонтників різного профілю, що спеціалізуються на ремонті житла, офісів, побутової техніки, меблів і взуття, підсобних працівників. Попит тут представлений великою кількістю дрібних фірм, а пропозиція — неорганізованою масою працівників, які мають навички у цих, порівняно простих професіях. Проте, на деяких сегментах простежується також і закріплення монополістичної влади роботодавця.

Разом з тим, ефективна зайнятість в умовах інноваційних змін неможлива без внутрішнього удосконалення робочої сили. Як зазначалося вище, форму-

вання ефективної зайнятості пов'язане з такою важливою властивістю робочої сили як її конкурентоспроможність. Вона являє собою багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних складових. В сучасних умовах великого значення набуває конкурентоспроможність робочої сили в значенні здатності кожного з працівників та робочої сили в цілому як єдиного організму швидко і ефективно сприймати та втілювати в життя різноманітні нововведення на кожній стадії трудового життя. Конкурентоспроможність робочої сили, на нашу думку, досягається лише за умов постійного поглиблення знань, умінь, навичок, сприятливого соціально-психологічного клімату, відповідних умов праці, соціального забезпечення працівників, показників морального та фізичного здоров'я, урізноманітнення змісту та характеру праці. Конкурентоспроможність робочої сили можна визначити як результат її розвитку, котрий досягається через застосування комплексу заходів, що охоплює професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів, а також планування кар'єри працівників. Одним із результатів розвитку робочої сили є винахідницька та раціоналізаторська робота працівників, участь у науково-дослідних та дослідно-конструкторських розробках, генерування нових ідей в цілому. Сучасні технології розвитку персоналу організації представлені курсами підвищення кваліфікації та перекваліфікації, лекціями, тренінгами, стажуванням на передових вітчизняних та зарубіжних підприємствах, інститутом наставництва на підприємстві, використанням навчального програмного забезпечення, корпоративними заходами з обміну досвідом, електронними курсами та ін.

Також для забезпечення ефективної зайнятості держава повинна втручатися у формування конкурентного ринку робочої сили. Особлива роль відводиться такому соціальному інституту як профспілки. Зокрема вважаємо, що інституційними важелями впливу держави на формування ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку є сукупність базових та спеціальних інститутів, відповідного інструментарію та трудового законодавства за допомогою яких держава здійснює свій вплив на формування ефективної зайнятості в Україні. Такими спеціальними інститутами є: Міністерство соціальної політики України, Державна служба зайнятості та її структурні елементи, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, Державна інспекція праці Міністерства соціальної політики України. Базовими інститутами, що функціонують ще з періоду початку ринкових реформ є мінімальна заробітна плата, єдина тарифна сітка для оплати праці працівників бюджетної сфери, державні програми зайнятості населення, система страхування на випадок безробіття, об'єднання роботодавців, профспілки, Тристороння комісія з питань узгодження інтересів у соціально-трудої сфері. Досліджено, що спеціальним інструментарієм, який посилює вплив на формування ефективної зайнятості в сучасних умовах є: загальні і селективні методи; прямі і непрямі методи; активні і пасивні методи; економічні, адміністративні, ідеологічні методи; методи спрямовані на кількісні та якісні параметри робочої сили; методи довготермінового та короткотермінового характеру. До трудового законодавства, яке справляє безпосередній вплив на формування ефективної зайнятості є Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, Трудовий кодекс, Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та ін.

Незважаючи на в цілому оформленість даних інституційних важелів, слід відмітити, що в процесі дослідження було виявлено, що в Україні сформувала-

ся ціла низка інституційних пасток, які, зокрема, отримали прояв у інерційності зайнятості, недосконалості інституційного механізму формування заробітної плати, неефективності інститутів трудового права, слабкості інститутів укладання контрактів та ведення переговорів між найманими працівниками та роботодавцями, слабкості інститутів державного регулювання ефективної зайнятості. Вважаємо, що для обмеження інституційної недосконалості необхідно: вдосконалити трудове законодавство; вдосконалити систему моніторингу та прогнозування ситуації із зайнятістю на ринку праці; сприяти розвитку кадрового потенціалу країни; вжити спеціальних заходів, які регламентують дії соціальних партнерів в період кризи та ін.

Крім того, необхідною умовою формування ефективної зайнятості в економіці інноваційного типу є інтенсифікація руху робочої сили та робочих місць. Мова йде про формування мобільності робочої сили в межах економічно ефективних робочих місць. На нашу думку, трудова мобільність уособлюється у здатності працівників пристосовуватися до мінливих умов виробництва, до зміни трудових функцій, місць прикладання праці, готовність до перманентного підвищення кваліфікації, освоєння нових професій, а також сукупність реальних процесів переміщення робочої сили в економічному і географічному просторі. Виявлено, що рівень мобільності робочої сили в економіці визначається такими факторами як динаміка і характер розвитку економіки; науково-технічним прогресом; рівнем інвестицій; динамікою показників інфляції; зростанням потреб населення; порушенням умов відтворення робочої сили. Видами економічної мобільності робочої сили є: секторальна мобільність, галузева мобільність, професійно-кваліфікаційна мобільність, територіальна мобільність, горизонтальна мобільність, вертикальна мобільність робочої сили, мобільність робочої сили в межах фірми, установи, організації. Вважаємо, що основним показником трудової мобільності є коефіцієнт обороту робочої сили, який визначається як сума коефіцієнтів найму та вибуття працівників на підприємствах. Для економіки України цей показник становить 44-48 % всіх зайнятих, що перевершує відповідні дані багатьох країн Східної та Центральної Європи і якщо порівняти з рівнем обороту в країнах ОЕСР [13, с. 187]. Проте, мова йде про так званий холостий оборот, що не пов'язаний з якісними зрушеннями ні в робочій силі, ні в робочих місцях. В сучасних умовах актуальним є підвищення мобільності робочої сили, яка забезпечуватиме зростання рівня життя населення, покращуючи загальну макроекономічну ситуацію і пом'якшуючи шоківі явища, що виникають на ринку. Вважаємо, що мобільність робочої сили є необхідною передумовою ефективного використання трудового потенціалу робочої сили, попередження та подолання структурного й регіонального безробіття, забезпечення конкурентоспроможності робочої сили та її ефективної зайнятості в цілому.

Висновки. Таким чином, механізм формування ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку економіки передбачає:

- врахування ринкових та адміністративних важелів впливу на сферу зайнятості в цілому, ринок праці, робочу силу та робочі місця, а також оптимальне їх поєднання;
- використання конкурентного механізму щодо впливу на якість робочої сили та робочих місць, зміцнення конкурентних позицій робочої сили та їхнє інституційне оформлення, постійне формування конкурентоспроможної робочої сили та економічно ефективних робочих місць, поєднання інтересів робочої сили та найманого працівника в даному процесі;
- удосконалення інституційного механізму формування ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку, до якого, на нашу думку, входять ба-

зові та спеціальні інститути, дієвий інструментарій та трудове законодавство через які держава здійснює свій вплив на формування ефективної зайнятості в Україні;

- важливою передумовою формування ефективної зайнятості є сприяння гнучкості робочої сили, її універсалізації та мотивація до підвищення її професійної, галузевої, територіальної мобільності;
- застосування сучасних форм розвитку робочої сили з метою підвищення її конкурентоспроможності та сучасних форм мотивації найманого працівника.

Література

1. Байгильдина А. У. Эффективность занятости населения в депрессивных регионах / А. У. Байгильдина // Вестник Башкирского университета. — 2006. — №3. — С. 146-151.
2. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 N 5067-VI / [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
3. Зова В. А. Продуктивна зайнятість як основа механізму поєднання економічного зростання і соціального розвитку // Наука та прогрес транспорту. Вісник Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту. — №22 (2008). — С.207-211.
4. Канарская О. А. Региональные аспекты решения проблем эффективной занятости в малых городах / О. А. Канарская: дис. канд. экон. наук: 08.00.05. — Казань, 2005. — 184 с.
5. Кісельова О. О. Забезпечення ефективної зайнятості населення в економіці регіону: автореферат дис. канд. экон. наук: 08.00.07 / О. О. Кісельова; Нац. акад. наук України, Ін-т экон.- правов. дослідж. — Донецьк, 2009. — 20 с.
6. Мазурок П. Особливості формування соціально-інституціонального ринку праці у трансформаційній економіці України / П. Мазурок, А. Шахно // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 5. — С. 9-10.
7. Маршавін Ю. М. Ринок праці України: від кризи до продуктивної зайнятості / Ю. М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. — № 1. — 2010. — С. 17-21.
8. Маслова И. С. Становление системы формирования эффективной занятости в новых условиях / И. С. Маслова. — М., 1998. — 258 с.
9. Онікієнко В.В. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення./В.В.Онікієнко, Н.І.Коваленко — К.: Принт-експрес, 2008. — 50 с.
10. Пасека С.Р. Ефективна зайнятість як форма реалізації соціально-трудоного потенціалу // Науковий вісник ЧДІЕУ. Серія 1. Економіка: збірник наукових праць. — Чернігів : ЧДІЕУ, 2012.— №2(14).— 200 с.
11. Петрова И.Л., Критерии оценки деятельности государственной службы занятости на рынке труда Украины. // Ринок праці та державна служба зайнятості в епоху глобальних змін і новітніх викликів. Матеріали Міжнарод. тристор. наук. конф. К.: ІПК ДСЗУ, 2011. — С. 275-276.
12. Пишуліна О.М. Основні напрямки реформування державної політики регулювання ринку праці та управління трудовими ресурсами в Україні / О.М. Пишуліна // Стратегічні пріоритети. — 2009. — № 2(11). С. 175-185.
13. Тілікіна Н.В. Концептуальні підходи до дослідження мобільності робочої сили //Актуальні проблеми економіки. — К.: ВНЗ «Національна академія управління», № 11 (89) 2008. — с. 185-193.

Стаття надійшла до редакції 17.07.2014р.