

Література

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
2. Хамел Г., Прахалад К. К. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня / Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002. — 288 с.
3. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие / С. В. Шекшня. — [4-е изд., перераб. и дополн.] — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2005. — 478 с.
4. Петрова І.Л. Управління персоналом, засноване на компетенціях / Вісник Прикарпатського університету, Серія Економіка, випуск 7.- Івано-Франківськ: Плай, 2009, с. 160—166с.
5. Модель компетенций — это не сложно / Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=4316>.
6. Глоссарий/ Управление персоналом СТО. Обучение персонала СТО/. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://expert.autocom.kiev.ua/dictionary/c4>.
7. Национальный союз кадровиков. Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=3368>.
8. Роджер Миллс. Компетенции. Карманный справочник / Пер. с англ.: М.: НРРО, 2004. — 128 с.

Статтю подано до редакції 22.06.2012 р.

УДК 331.57

І. О. Штундер, канд. екон. наук, доцент
кафедри економічної теорії
Національного педагогічного
університету імені М. П. Драгоманова

СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ЕКОНОМІЦІ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ

АНОТАЦІЯ. У статті йдеться про проблеми забезпечення ефективної зайнятості в економіці країни з урахуванням особливостей її інноваційного розвитку. Ефективна зайнятість передбачає такий тип соціально-трудових відносин, який забезпечує робочу силу стабільним та гідним заняттям, а також передбачає отримання достатнього рівня доходів. Стратегічним аспектам формування ефективної зайнятості присвячена дана стаття.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ефективна зайнятість, ринок праці, робоча сила, інноваційний розвиток, стратегія.

АННОТАЦИЯ. Статья посвящается проблемам обеспечения эффективной занятости в экономике страны, учитывая особенности её инновационного развития. Эффективная занятость предусматривает такой тип социально-трудовых отношений, который обеспечивает рабочую силу стабильным и достойным видом деятельности, а также предусматривает получение достаточного уровня доходов. О стратегических аспектах формирования эффективной занятости идёт речь в данной статье.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: эффективная занятость, рынок труда, рабочая сила, инновационное развитие, стратегия.

ANNOTATION. This article about effectual employment problems in innovation's type economy. Effectual employment it's stable employment and high income level. Effectual employment strategy's is devote this article.

KEY WORDS: effectual employment, labour market, labour, innovation's development, strategy.

Постановка проблеми. Ефективна зайнятість передбачає такий тип зайнятості населення, завдяки якому за допомогою високопродуктивної праці в безпечних і здорових умовах створюються суспільно корисні товари та надаються послуги, а сам працівник отримує доходи, що дають йому можливість відтворювати і розвивати необхідні для праці здібності та забезпечувати достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї. Важливою проблемою вітчизняного ринку праці є надто низька заробітна плата і слабкий ступінь конкурентоспроможності робочих місць і робочої сили, значна диференціація розміру заробітної плати і вартості робочої сили на різних підприємствах, галузях, регіонах. У сучасних умовах актуальним є формування високих стандартів життя саме за рахунок ефективної зайнятості населення. Підвищення доходів від зайнятості населення покращить добробут населення, звужить коло осіб, які потребуватимуть соціальної допомоги з одного боку та забезпечить необхідні кошти для її надання — з іншого.

Основні орієнтири держави сьогодні спрямовані на забезпечення економічного зростання на основі інноваційної складової, тому і в сфері зайнятості необхідно зосередитися саме на інноваційній компоненті, забезпечити доступ робочої сили до стабільної зайнятості, сучасних робочих місць, належних умов праці, справедливої оплати праці для повноцінного відновлення робочої сили та її розвитку, стимулювати до збільшення індивідуальних доходів громадян шляхом підвищення продуктивності праці та

досягнення високого ступеня добробуту населення в умовах модернізації економіки. Інноваційний розвиток неможливий без гнучкого, динамічного ринку праці, ефективних робочих місць, якісної, легальної зайнятості, належної якості послуг держави у сфері сприяння зайнятості, ефективного трудового законодавства та інституційного забезпечення сфери зайнятості в цілому. Важливою проблемою в сучасних умовах залишається раціоналізація структури зайнятості, визначення галузевих пріоритетів для України, регіональні особливості у зайнятості населення, професійна, галузева, територіальна мобільність робочої сили.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Інноваційний розвиток і модернізація економіки потребують суттєвих зрушень у такому важливому факторі виробництва, як робоча сила. Соціально-трудові відносини є важливим сегментом суспільних відносин у межах яких здійснюються економічні перетворення. Забезпечення ефективної зайнятості населення в умовах перманентної нестабільності економічного життя в цілому є вкрай важливим. Труднощі з формуванням трудового потенціалу в короткій перспективі впевнює в необхідності розробки стратегічних напрямків у контексті з інноваційним розвитком економіки. Окремим аспектам формування ефективної зайнятості та сучасного ринку праці у зв'язку з інноваційними змінами, приділяли увагу такі вітчизняні вчені, як О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, І. Петрова та ін. Проте, недостатня досліджуваність стратегічних аспектів формування ефективної зайнятості в сучасних умовах впевнює в необхідності подальшої розробки даної теми.

Виклад основного матеріалу дослідження. Роль держави у формуванні та реалізації політики у сфері зайнятості населення передбачає визначення наступних заходів з розв'язання проблем національного та регіональних ринків праці. Вважаємо, що в сучасних умовах необхідно розширити сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць з гідними умовами праці, що можна здійснити через: встановлення сприятливого інвестиційного режиму для підприємств усіх форм власності, на яких створюються нові робочі місця; надання державної підтримки підприємствам у депресивних регіонах, насамперед вуглевидобувних, і монофункціональних містах за умови створення нових і збереження ефективно функціонуючих робочих місць; надання державної підтримки сільськогосподарському товаровиробнику шляхом проведення відповідної цінової та кредитної політики, розвитку несільськогосподарських видів економічної діяльності,

зокрема рекреаційно-туристичного підприємництва; підтримку самозайнятості населення та розвитку підприємництва; створення робочих місць для зайнятості в умовах неповного робочого часу; розвиток сезонних робіт; впровадження системи лізингу робочої сили.

Важливим також є вирішення питання забезпечення економіки країни кваліфікованими кадрами, що можна здійснити за допомогою наступних заходів: створення державної системи професійної орієнтації населення шляхом розробки відповідної концепції, напрацювання та реалізації нормативно-правових документів; удосконалення механізму взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг шляхом створення системи моніторингу потреби роботодавців у робочій силі, спрощення системи ліцензування освітньої діяльності, створення та запровадження системи незалежної кваліфікаційної атестації випускників; удосконалення механізму формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних і робітничих кадрів на основі даних про стан регіональних ринків праці; підвищення якості професійної підготовки шляхом удосконалення мережі навчальних закладів і модернізації їхньої навчально-виробничої бази, удосконалення кваліфікаційних характеристик професій і змісту професійної освіти, формування національної системи кваліфікацій; запровадження системної взаємодії роботодавців і професійно-технічних навчальних закладів шляхом активізації участі роботодавців у створенні сучасної навчально-виробничої бази, визначенні змісту навчання, здійсненні професійно-практичної підготовки, проведенні кваліфікаційної атестації випускників.

Підвищенню якості та конкурентоспроможності національної робочої сили сприятимуть, на нашу думку, такі заходи: створення державної системи неперервного професійного навчання впродовж трудового життя шляхом розробки та реалізації відповідної державної концепції та нормативно-правових документів; створення правових, організаційних і фінансових засад функціонування системи професійного розвитку працюючого населення; створення системи оцінки професійної якості працівників шляхом розробки та запровадження системи сертифікації працівників на відповідність їх професійних знань, умінь і навичок установленим законодавством вимогам; сприяння підприємствам у здійсненні професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників шляхом спрощення дозвільної системи на здійснення підприємствами освітньої діяльності та зняття об-

межень щодо віднесення до складу валових витрат сум, які можуть бути використані на підготовку кадрів; підвищення відповідальності роботодавців за відповідність кваліфікаційного рівня працівників потребам виробництва.

Забезпеченню сприятливих умов щодо працевлаштування молоді сприятиме реалізація механізмів щодо працевлаштування випускників навчальних закладів, передбачених Законом України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю»; удосконалення порядків працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, у частині підвищення ефективності використання праці випускників, забезпечення їхньої професійної адаптації на виробництві та посилення соціальної захисту; запровадження системи стимулювання зайнятості фахівців для працевлаштування на підприємствах, які знаходяться у сільській місцевості та депресивних регіонах.

Важливим у питаннях формування ефективної зайнятості є посилення мотивації до трудової діяльності та детінізація відносин на ринку праці. Це можна реалізувати за допомогою таких заходів, як: підвищення розміру мінімальної заробітної плати; запровадження державного соціального стандарту — погодинної оплати праці та введення системи контролю за його застосуванням; посилення відповідальності роботодавців за забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати; усунення диспропорції та дотримання міжпосадових і міжгалузевих співвідношень в оплаті праці працівників бюджетної сфери; посилення соціальної відповідальності бізнесу шляхом підвищення витрат на робочу силу в структурі вартості продукції; посилення державного контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення; детінізація статусу зайнятих осіб, що провадять діяльність на земельних ділянках, які перебувають у приватній власності або користуванні та посилення їх соціального захисту.

Стратегія формування ефективної зайнятості населення в сучасних умовах неможлива також і без реформування системи соціального страхування шляхом створення єдиної системи збору та обліку страхових внесків та запровадження єдиного соціального внеску; перерозподілу структури страхових внесків між роботодавцями та працівниками з одночасним підвищенням розміру заробітної плати; упорядкування страхових виплат застрахованим особам залежно від участі у страховій системі (за даними пе-

рсоніфікованого обліку); поступового підвищення мінімальних розмірів страхових виплат до прожиткового мінімуму.

Актуальною залишається і практика повернення безробітних до активної трудової діяльності та забезпечення їхнього соціального захисту, що можна здійснити завдяки: посиленню ролі державних органів зайнятості в регулюванні процесів на ринку праці шляхом співпраці з роботодавцями (щодо формування банку вакансій, активізації працевлаштування безробітного населення, працевлаштування молоді на перше робоче місце з наданням дотацій роботодавцю, професійного навчання безробітних на замовлення роботодавців) та з освітніми закладами (щодо участі у забезпеченні функціонування державної системи професійної орієнтації населення та формуванні державного замовлення на підготовку кваліфікованої робочої сили відповідно до стану регіональних ринків праці). Слід врахувати і забезпечення охоплення населення, насамперед молоді, профорієнтаційними послугами та створення мережі навчальних закладів державної служби зайнятості з метою підвищення охоплення зареєстрованих безробітних ефективними програмами професійного навчання. Сприятиме ефективній зайнятості і активізація співпраці державних органів зайнятості з роботодавцями щодо працевлаштування інвалідів на підприємствах в межах нормативу робочих місць відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та підвищення матеріального забезпечення безробітних шляхом зростання (відповідно до темпів зростання мінімальної заробітної плати) мінімального розміру допомоги по безробіттю до рівня прожиткового мінімуму.

Як зазначалося вище, важливим залишається питання про зайнятість осіб з обмеженими фізичними можливостями. Для цього необхідно створити належні умови для одержання інвалідами відповідної освіти та проходження професійного навчання через збільшення видатків на навчання інвалідів з Фонду соціального захисту інвалідів; створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів; створити нормативно-правову базу з дистанційного, інтегрованого та інклюзивного навчання осіб з обмеженими фізичними можливостями у дошкільних, шкільних, професійно-технічних і вищих навчальних закладах і безперешкодного доступу до них.

Важливим, на нашу думку, напрямком формування ефективної зайнятості є удосконалення регулювання трудових міграцій. У зв'язку з цим принциповим є визначення концептуальних засад державної міграційної політики в частині регулювання трудових

міграцій громадян України та іноземців, розробка відповідної нормативно-правової бази та забезпечення її реалізації. Також необхідна детінізація зовнішніх трудових міграцій громадян України шляхом забезпечення виконання укладених міждержавних і міжурядових двосторонніх договорів про працевлаштування та продовження роботи із укладання нових договорів у цій сфері. Потребує посилення забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за її межами, через укладання двосторонніх міжнародних угод про соціальне забезпечення (щодо вирішення питань відшкодування за отриману виробничу травму, отримання пенсій, допомог, пільг та ін.). Українцям необхідне запровадження політики повернення громадян України — трудових мігрантів на батьківщину завдяки створенню привабливого внутрішнього ринку праці, створення умов для запобігання торгівлі людьми внаслідок нелегальних трудових міграцій шляхом розвитку інституту ліцензування посередництва у працевлаштуванні за кордоном та запровадження ліцензування посередництва у працевлаштуванні в Україні. Детінізація зайнятості іноземців в Україні завдяки створенню принципів і запровадження механізмів регулювання використання праці іноземців через працевлаштування або зайняття підприємницькою діяльністю.

Висновки з проведеного дослідження. Питання формування ефективної зайнятості пов'язане з діяльністю трьох суб'єктів: держави, найманого працівника та держави, які на основі належного інституційного підкріплення здатні вплинути на сучасний ринок праці, що знаходиться в стані постійного розвитку. На нашу думку, перспективними напрямками у питаннях формування ефективної зайнятості є:

- удосконалення нормативно-правової бази у сфері ефективної зайнятості населення;
- запровадження на державному рівні прогнозування попиту на робочу силу у професійному, регіональному, галузевому розрізах;
- здійснення заходів щодо підтримки зайнятості малоконкурентних на ринку праці груп населення (інваліди, безробітні, особи, що шукають перше місце роботи);
- стимулювання самостійної зайнятості та підприємництва;
- збільшення обсягів надання державної допомоги безробітним для зайняття підприємницькою діяльністю;
- збільшення дотацій роботодавцям на створення нових і модернізацію вже існуючих робочих місць;
- удосконалення професійної підготовки кадрів, підвищення якості робочої сили;

- стимулювання роботодавців та найманих працівників до покращення якості робочої сили та вирівнювання диспропорцій у її попиті та пропозиції;
- подальша легалізація трудових відносин;
- формування ефективної зайнятості шляхом реалізації довгострокових інвестиційних проектів;
- здійснення профілактичних заходів щодо вивільнень на підприємствах;
- створення механізму ефективного залучення трудових мігрантів у національну економіку;
- стимулювання зайнятості у сфері надання соціальних послуг;
- розширення мережі навчальних закладів, у яких впроваджуватимуться інноваційні технології навчання;
- підтримка стабільної зайнятості у сільській місцевості, пріоритетних галузях економіки та регіонах з найвищим рівнем безробіття.

Вважаємо, що пріоритетним напрямом у питаннях формування ефективної зайнятості має стати активна політика зайнятості, спрямована на економічні заходи, зокрема професійне навчання, перекваліфікацію, створення нових сучасних робочих місць, оновлення вже існуючих робочих місць, підвищення фондів віддачі та продуктивності праці на основі впровадження новітніх технологій, відповідно до завдань модернізації економіки. Вважаємо, що суттєві зрушення у сфері зайнятості мають відбуватися на фоні загальних зрушень в економіці країни в цілому. Якісні структурні зрушення в економіці у бік посилення ролі інноваційної моделі розвитку, а також удосконалення функціонування усіх ринкових інститутів, у тому числі в сфері зайнятості, поглиблення європейської інтегрованості вітчизняної економіки, структурні реформи в усіх її галузях, структурне та технологічне оновлення виробництва сприятимуть формуванню ефективної зайнятості в економіці України.

Література

1. «Державна програма економічного і соціального розвитку України на 2012 рік та основні напрями розвитку на 2013-2014 роки». — К. — 124 с.
2. «Концепція загальнодержавної програми зайнятості населення на 2009—2011 роки» — Електронна версія книги «Роботодавці України 2008» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://who-is-who.com.ua/book/robotodavci2008.html>.

3. *Богиня Д. П.* Конкурентоспроможність робочої сили: методологічний аспект // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — № 11 (105) — 2006. — С. 6—12.

4. «Національна стратегія розвитку освіти і науки, молоді та спорту України.» Офіційний сайт Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua>

5. «Нові соціальні ініціативи, що зроблено за 2010—2012 роки». Міністерство соціальної політики [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://mlsp.gov.ua/>

6. *Кретова А. В.* Державне регулювання зайнятості населення як чинник стійкого економічного зростання України. Зб. наук праць Донецького державного університету управління. Том XI. Серія «Державне управління». Вип. 151 «Проблеми державного управління розвитком промислового потенціалу регіону». — Донецьк, 2010. — 385 с.

7. Національна стратегія розвитку «Україна — 2015» за ред. В. М. Гейця, В. П. Семиноженка, Б. Є. Кваснюка. — К.: Фенікс, 2008.

8. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія / Петрова І. Л., Шпильова Т. І., Сисоліна Н. П.; За наук. ред. проф. Петрової І. Л. — К.: Дорадо, 2010. — 320 с.

Статтю подано до редакції 23.06.2012 р.

УДК 330.322.331.101.262

С. Я. Шурпа, викладач
Прикарпатського національного
університету ім. В. Стефаника

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: РЕГІОНАЛЬНІ НАПРЯМКИ ІНВЕСТУВАННЯ ТА ІНДИКАТОРИ ЕФЕКТИВНОСТІ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто інвестиції в людський капітал, його стан та проблеми розвитку, систематизовано пріоритетні сфери інвестування у людський капітал та запропоновано індикатори, на основі яких можна визначити ефективність інвестицій у людський капітал Карпатського регіону.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: людський капітал, інвестування в людський капітал, ефективність інвестування.

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрено инвестиции в человеческий капитал, его состояние и проблемы развития; систематизировано приоритетные сферы инвестирования в человеческий капитал и предложены индикаторы на основании которых можно определить эффективность инвестиций в человеческий капитал Карпатского региона.