

звітку професійного навчання і підготовки, а також у співпраці із навчальними закладами.

Сфера освіти, орієнтуючись на сучасний ринок праці, до пріоритетів сьогодення має віднести уміння оперувати такими технологіями та знаннями, що задовольняють потреби інформаційного суспільства, підготують молодь до нових ролей у цьому суспільстві. Саме тому важливим нині є не тільки вміння використовувати власні знання, а й бути готовим змінюватися та пристосовуватися до нових потреб ринку праці, управляти інформацією, активно діяти, швидко приймати рішення, навчатись упродовж життя.

Для того, щоб посилити сталу інтеграцію безробітних у ринок праці в середньо- і довгостроковій перспективі, необхідно розробляти та впроваджувати активні стратегічні заходи та програми на ринку праці. Такі програми, з одного боку, можуть надати можливості тимчасової зайнятості, а з іншого — усунути дефіцит кваліфікованих кадрів для інтеграції у ринок праці на більш довгострокову перспективу. Проте, ані існуюча система інформування про ринок праці, ані чинний механізм функціонування Державної служби зайнятості не може достатньою мірою забезпечити підтримку орієнтації на попит і належне спрямування таких активних програм на ринку праці. Створення системи раннього попередження кризових процесів в економіці на основі моніторингу, прогнозування та розпізнавання негативних тенденцій дозволило б визначати пріоритетні напрями економічного розвитку та здійснювати підготовку фахівців з метою моделювання ситуації на ринку праці та підвищити ефективність державної політики у сфері зайнятості.

УДК 331.1

Бляшук С.Г.,
аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ІННОВАЦІЙНІ ФАКТОРИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ СТАНОВЛЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

На сучасному етапі інноваційного розвитку важливим завданням для нашої держави є забезпечення конкурентоспроможності національної економіки, балансу між економічною ефективністю і соціальною справедливістю, між стимулюванням економічного

розвитку та зростанням доходів і якості життя населення. В умовах соціально орієнтованої економіки, з одного боку, постає необхідність врахування нового змісту праці та нових вимог до працівника інноваційного типу, з другого боку — якості трудового життя, гуманізації праці та забезпечення гідної праці.

Гідна праця стає одним із ключових індикаторів ефективного розвитку ринку інноваційної праці. Особливості гідної праці в системі соціально-трудових відносин стали об'єктом досліджень багатьох провідних учених: О. Герасименко, О. Грішнєвої, А. Коломита, Е. Лібанової, Ю. Маршавіна, І. Петрової та багатьох інших.

Проте у вітчизняних і зарубіжних наукових працях продовжується процес дослідження та удосконалення методологічних і методичних засад гідної праці, заслуговують на увагу інноваційні фактори розвитку ринку праці в Україні, з точки зору реалізації концепції гідної праці.

Гідна праця, за визначенням МОП, — це можливість для чоловіків і жінок отримати гідну і продуктивну роботу, адекватну професійним знанням, в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності [2].

В умовах інноваційного розвитку ринку праці основна увага повинна приділятися людині, її здібностям, ефективності використання людського капіталу, поліпшенню професійно-кваліфікаційної підготовки, вихованню нової культури соціально-трудових відносин організації, складовими елементами якої мають стати нова культура праці, нові стилі та методи управління, способи участі працівників у різних видах організаційної діяльності, психологічна культура самого працівника.

Управління соціально-трудовими відносинами у сфері праці повинно базуватися на принципах організаційної культури підприємства і загальної культури суспільства [3].

Концепція гідної праці спрямована на оптимізацію відносин між працівниками і роботодавцями і має чотири складові: продуктивну зайнятість, трудові права працівників, соціальний захист і соціальний діалог [4, с. 108].

На сучасному етапі процес формування інноваційного сегменту ринку праці в Україні відбувається з численними перешкодами, що є і перешкодами до формування системи гідної праці. Серед них нами виокремлено:

- відсутність цілеспрямованої підготовки працівників інноваційного типу;
- обмеженість і незадоволеність попиту на інноваційних працівників з боку роботодавців;

- слабкість регуляторних механізмів у сегменті інноваційної праці;
- нерозвинутість інфраструктури ринку інноваційної праці;
- залежність попиту на ринку інноваційної праці від слабого попиту на ринку інновацій;
- недостатнє врахування ринкових та адміністративних важелів впливу на сферу зайнятості в цілому, ринок праці, робочу силу та робочі місця;
- низькі конкурентні позиції робочої сили;
- недосконалий інституційний механізм формування ринку інноваційної праці, до якого, на нашу думку, входять базові та спеціальні інститути, дієвий інструментарій і трудове законодавство через які держава здійснює свій вплив на формування інноваційної зайнятості в Україні [1].

Підсумовуючи сказане, можна стверджувати, що інноваційні фактори розвитку ринку праці є двигунами розвитку формування системи гідної праці. Використання підходів, адекватних інноваційним вимогам ринку праці, а саме: забезпечення продуктивності зайнятості населення, врахування інтересів робітників та роботодавців, всебічний розвиток працівників, створення умов для професійного росту та впровадження креативних ідей, гідна оплата праці сприятимуть підвищенню рівня конкурентоспроможності національної економіки і, в свою чергу, формування ефективної системи гідної праці.

Література

1. Бляшук С.Г., Петрова І.Л. Особливості формування ринку інноваційної праці в Україні / С.Г. Бляшук, І.Л. Петрова // 36. наук. праць «Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки». — Дніпропетровськ, 2016. — С. 50-54.
2. Достойный труд: доклад Генерального директора МОТ на 87-й сессии Междунар. конфедерации труда. — Женева: МБТ, 1999.
3. Петрова І.Л. Вплив корпоративної культури на модернізацію соціально-трудових відносин // Вчені записки. — Вип. 40. — К., 2015. — С. 139–145.
4. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В.Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». — К., 2016. — 326 с.