**ВПЛИВ ІННОВАЦІЙ НА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Шавкун В.М.

Трембач Н.С.

*Досліджено теоретичні положення ринку праці. Проаналізовано механізм функціонування ринку праці та вплив інновацій на підвищення його ефективності. Розкриті проблеми ринку праці в Україні та показані шляхи їх вирішення.*

**Актуальність дослідження.** У промислово розвинутих країнах світу останнім часом відбулися зміни факторів економічного росту. Основними факторами росту є ті, які забезпечують інноваційний розвиток певної країни. Одним із найголовніших чинників інноваційного розвитку є: відповідність якості робочої сили потребам підприємств. На сучасному етапі в системі ринкових структур вагома роль відводиться ринку праці, який узгоджує попит та пропозицію робочої сили, забезпечує економіку необхідною робочою силою, опосередковує процес працевлаштування населення.

На сьогодні особливої уваги потребує проблематика стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства як основним елементом досягнення його довгострокових конкурентних переваг. Будь-яка стратегія підприємства спрямована на підтримку його довгострокової конкурентної позиції, а оскільки персонал є головним елементом цієї системи, то саме кадрова складова загальної стратегії розвитку набуває особливого значення.

**Аналіз останніх публікацій.** Важливі аспекти визначення цінності персоналу та його ролі в реалізації стратегії підприємства досліджуються в роботах таких учених, як І. Л. Петрова, Д. Є. Козенков, В. Ватцкелевич. К. М. Соломенко, Е. П. Якубова, І. О. Галиця, Петюх С.та ін. Разом з тим, особливого розгляду потребує питання з'ясування ролі, значення та основних елементів стратегії й політики розвитку трудових ресурсів у реалізації інноваційної стратегії підприємства [4. ст56].

**Метою статті** є дослідити теоретичні положення „ринок праці"; виявити вплив інновацій на підвищення ефективності ринку праці; сформувати завдання ринку праці виявити проблеми на сучасному ринку праці, а також розробити шляхи їх покращення.

**Виклад основного матеріалу.** З позиції відтворення робочої сили можна виділити сукупність соціально-трудових відносин щодо умов зайнятості, використання працівників у суспільному виробництві. Ця сукупність (вузьке розуміння поняття „ринок праці") характеризує ринкові відносини у сфері зайнятості (на підприємстві, фірмі), а саме відносини з приводу ціни праці та часу її використання. У цьому випадку поняття „ринок праці" характеризує кількісний аспект і структуру зайнятих, задоволений попит на робочу силу. Таким чином, термінологічно це поняття збігається з поняттям „ринок праці" у широкому розумінні, тобто з якісною характеристикою всієї сукупності відносин між суб'єктами рийку праці.

Отже, поняття „ринок праці" виражає найбільш глибоку суть товарно-грошових соціально-трудових відносин із приводу умов наймання і використання працівників у суспільному виробництві: це відносини обміну функціонуючої робочої сили (праці) на життєві засоби, реальну заробітну плату на основі законів попиту та пропозиції, вартості робочої сили, граничної продуктивності праці і конкуренції. Воно являє собою основу для формування заробітної плати, а також більш точно характеризує ринкові відносини в соціально-трудовій сфері.

У моделі досконалої конкуренції вся інформація симетрично розподілена між покупцем і продавцем робочої сили. У реальному житті здобувач робочого місця, безсумнівно, знає про себе більше, ніж роботодавець, принаймні спочатку. Тобто існує так звана інформаційна асиметрія на користь фахівця. У зв'язку з бажанням працівників перебільшити свої професійні, особисті якості, а також внаслідок приховування колишніми роботодавцями, їхніми кадровими службами справжніх причин звільнення фахівців, виникає спотворення інформації про претендентів на робочі місця. У результаті на роботу приймаються люди, які не завжди відповідають професійним і особистісним вимогам.

Існує така проблема як, обмеженість інформації про реальні можливості найманого фахівця призводить до того, що роботодавець починає орієнтуватись на такі зовнішні показники цього фахівця, що, на думку роботодавця, можуть побічно свідчити про здібності працівника. У своїй роботі про інформаційні сигнали на ринку праці американський учений М.Спенс відзначав, що роботодавець, вибираючи фахівця, вивчає такі його об'єктивні характеристики, як стать, вік, расова та національна приналежність здобувача. Підприємець бере до уваги й інші характеристики, зокрема, освіту фахівця, що знаходиться в залежності від зусиль, витрат коштів претендента. Витратам на освіту й іншим змінюваним характеристикам здобувача М.Спенс дав назву сигнальних витрат. Здобувачі робочих місць інвестують кошти, витрачають час, щоб придбати більш високу сигнальну „репутацію" на ринку праці. Інакше кажучи, інвестиції в людський капітал, в першу чергу в освіту, здійснюються не тільки з метою збільшення продуктивності праці, і відповідно її оплати, але і з метою підвищення сигнальної значимості працівника на ринку робочої сили. Від сигнальної репутації залежить і службове просування фахівця. Освіта, свідчення її одержання у формі дипломів, сертифікатів тощо виконують таким чином функцію „фільтра", що розділяє претендентів на робочі місця в очах роботодавця [1. ст456].

Інновації активно впливають на структуру виробництва, а звідси – і структуру зайнятості населення. Особливо відчутним є їх вплив у моногалузевих містах, оскільки переважна кількість їх населення зайнята на одному чи двох підприємствах. Технічна модернізація цих підприємств, їх перепрофілювання не лише змінюють структуру виробничого персоналу, а й сприяють зростанню структурного чи технологічного безробіття. Адже при технічному оновленні підприємства або його перепрофілюванні виникає об'єктивна необхідність зупинки на певний час всього виробничого процесу для переобладнання його окремих ланок. В цей період реально може бути задіяна невелика чисельність висококваліфікованих працівників, які здатні налагодити та відрегулювати нове устаткування, перепрофілювати його на випуск нової продукції. Інша частина працівників або знаходиться в стані безробіття, або перебуває на перепідготовці. Тому, розробляючи програму щодо переводу підприємства, а тим більше всієї економіки країни на інноваційну модель розвитку слід обов'язково враховувати її соціальні наслідки з тим, щоб попередити масове вивільнення працівників та довготривалість знаходження їх в стані вимушеного безробіття. Така постановка питання обумовлена відсутністю належної оцінки саме соціальним наслідкам тих чи інших економічних перетворень, що здійснюються в Україні. Це ж стосується і оцінки впливу активної інноваційної діяльності на стан національного ринку праці. між тим, навіть без здійснення масштабних заходів по переведенню нашої держави на модель інноваційного розвитку на вітчизняному ринку праці досить гостро стоїть проблема забезпечення зайнятості населення. Наприклад, протягом 2007р. Державною службою зайнятості України було зареєстровано 2034,7 тис. громадян, не зайнятих трудовою діяльністю Матеріали ж щоквартальних вибіркових обстежень населення з питань економічної активності показали, що чисельність безробітних у віці 15-70 років, визначена за методологією МОП, перейшла рубіж двох мільйонів осіб (2006,7тис. осіб) або 10,2 % до економічно активного населення. Більш високий рівень даного показника в цьому році був лише у Польщі (19,2 %), Словакії (17,1 %), Литві (12,7 %), Іспанії (11,3 %), Латвії (10,5 %) та Естонії (10,1 %), а найменшим - у Люксембургу та Нідерландах, відповідно 3,7 і 3,8 % [3, ст391].

Дослідження ринку праці показало невідповідність професійно-кваліфікаційної структури попиту на робочу силу її пропозиції. В цілому ринок праці є надлишковим. За 2007 р. рівень безробіття за методологією МОП склав 49 %. Із зареєстрованих безробітних 46 % займали раніше робітничі місця, 27 % - службовці, решту склали особи без професії. Навантаження незайнятого населення на 1 вакансію становило 5 осіб. При цьому за категоріями робочих місць цей показник становив: для робітників - 4 особи, службовців - 5, робітників без спеціальної підготовки - 12 осіб.

Слід зауважити, що протягом 2007р, на фінансування інноваційної діяльності в Україні було спрямовано трохи більше 5млрд. грн з них: за рахунок власних коштів – 77,2% державного бюджету-1,4 %; вітчизняних та іноземних інвесторів відповідно 0,2% і 2,5%; інших джерел 18,7%. Із загальної кількості промислових підприємств України у 2007р. лише впроваджували інновації, тобто 9 підприємств із 100. Питома ж вага промислових підприємств, що впроваджували нові технологічні процеси не перевищувала в цьому році 4,9 %, проти 8,4 % у 2006 р. [3, ст.352].

Після деякого спаду в Україні знову спостерігається ріст інвестицій у людський капітал, оптимізацію робочих місць і освоєння та розвиток технологій управління знаннями. Опитування директорів по розвитку бізнесу ряду західних компаній з метою виявлення впливу цих технологій на ріст продуктивності праці показало, що 92 % респондентів вважають, що ці технології виховують мислення, 84 % - сприяють поліпшенню робочих процесів, 82 % - сприяють пошукові і розвитку нових технологій, 75 % - знімають бар'єри між різними робочими процесами. Це дуже важливий момент, тому що втрата кваліфікованого працівника в західній компанії у випадку зміни місця роботи або виходу на пенсію може обійтися компанії до 35% його щорічних окладів. Цей розрахунок припускає урахування витрат на послуги раєкрутингових фірм, навчання нових працівників, часткову зупинку технологічних процесів, а також витрати на процес заміщення знань працівника, що звільнився, новими по всьому ланцюжкові в компанії. Витрати будуть тим вище, чим вище рівень рішень, які приймає працівник. Під „рівнем рішень” у цьому випадку ми розуміємо не тільки рівень оперативного впливу на хід виробничого процесу, але вплив на стратегію компанії [2. ст89].

Організація і функціонування ринку праці в Україні, як важливої складової ринкової економіки, повинна орієнтуватись на вирішення таких важливих проблем таких як, забезпечення ефективного використання трудового потенціалу, що вимагає врахування цілого спектра чинників. По-перше, реалізація індивідуальної здатності до праці повинна орієнтувати роботодавців на одержання максимальної віддачі від кожного працюючого і стимулювати виплату найманому працівникові заробітної плати відповідно до його кваліфікації і виконаної роботи, по-друге, важлива роль у підвищенні ефективності трудової діяльності найманого працівника належить впровадженню пільгового оподаткування і кредитування для тих галузей і регіонів, в яких доцільно збільшити кількість робочих місць та застосування прямих виплат підприємствам за кожного найнятого працівника. У разі скорочення попиту на робочу силу доцільна жорсткіша кредитна політика, встановлення додаткового податку за використання праці трудівників, зменшення інвестицій тощо. По-третє, через регульований ринок праці здійснюється узгодження економічних інтересів суб'єктів трудових відносин, забезпечується конкурентне середовище кожної зі сторін ринкової взаємодії, підтримується рівновага між попитом на робочу силу та її пропозицією.

Отже, для забезпечення ефективного використання трудового потенціалу необхідний комплекс взаємоузгоджених правових, економічних, соціальних, технічних та організаційних заходів, а також застосування системи критеріїв оцінки індексу людського розвитку в суспільстві.

**Висновки** отже, ринок праці - це динамічна система, комплекс соціально-трудових відносин з приводу умов наймання, використання й обміну робочої сили на життєві засоби, включає в себе механізм самореалізації, механізм попиту та пропозиції і функціонує на основі інформації про зміну ціни праці (заробітної плати) [4 ст. 78].

Сферою активної інноваційної діяльності повинно бути охоплено: створення нових енерго- і ресурсозберігаючих технологій; розвиток інформаційних комунікацій та технологій; розширення вітчизняних інформаційно-комп'ютерних мереж; розробка вітчизняних імпортозамінюючих технологій з високим рівнем конкурентоспроможності; відродження ракетно-космічної галузі, літакобудування; конверсія військово-промислового комплексу; розвиток соціальної інфраструктури, особливо в сільській місцевості.

Безперечно, що низький рівень інноваційної діяльності у промисловості України не сприяє піднесенню її конкурентоспроможності на світовому ринку, у тому числі і європейському. Дана проблема потребує особливої уваги і ґрунтовного дослідження з огляду на спрямованість України до Світової організації торгівлі, Європейського Союзу та НАТО. На наш погляд, лише за умови досягнення існуючих стандартів у всіх сферах суспільного життя нашої держави, притаманних економічно розвиненим країнам, можна реально, якщо не попередити, то хоча б зменшити економічні, інвестиційні, екологічні, соціальні та інші ризики від вступу України у світові (наднаціональні) структури. При цьому, інноваційний розвиток країни слід розглядати в якості ключового елементу національної стратегії економічного зростання та забезпечення продуктивної зайнятості населення. В межах даної стратегії повинні бути чітко визначені пріоритети інноваційно-інвестиційної діяльності, окреслено коло конкретних заходів по її забезпеченню у тісному поєднанні з розвитком вітчизняної науки, системою національної освіти, підготовкою та перепідготовкою кадрів тощо.

**Література**

1. БандурС.І. Розвиток інноваційної діяльності в контексті її впливу на ринок праці та якість робочої сили// Вісни Хмельницького університету. Економічні науки.-2005.-№2.Т.1.с. 27-30.
2. Демуш О.Б. Методологія дослідження і сучасні теоретико-методичні основи формування ринку праці // Формування ринкової економіки. -2005. -Спец. ВИЛ. –Т З. - с 55-159.
3. Моніторинг/соціально-економічного розвитку регіонів України за 2003 рік. - ГС: Науково-дослідний економічний інститут Мінекономіки та запитань європейської інтеграції України, 2004.- 252 с
4. Мортіков В. Роль інформації у функціонуванні сучасного ринку праці // Україна: аспекти праці. - 2003. - №5. - с. 3-7.