та історії наук ім. Г. М. Доброва НАН України, Науково-техн. комплекс стат. дослідж. — К.: Інформ.-аналіт. агентство, 2010. — 157 с.
8. Пасєка С. Р. Соціально-трудовий потенціал регіону: теорія і практика розвитку : Монографія / С. Р. Пасєка. — Черкаси : «ІнтроліgаТОР», 2012. — 608 с.
9. Пасєка С. Р. Сутність та індикатори інноваційного розвитку соціально-трудового потенціалу регіону / С. Р. Пасека // Экономика и управление. Научно-практический журнал. — Симферополь : Национальная академія природоохранного и курортного строительства, 2012. — № 4. — С. 91–98.
10. Регіони України у 2011 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. — Ч. 1. — К., 2012. — 358 с.
11. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір / Л. К Семів. — Л. : ІРД НАН України, 2004. — 392 с.
12. Соловйов В. П. Інноваційний розвиток регіонів: питання теорії та практики : Монографія / В. П. Соловйов, Г. І. Кореняко, В. М Головатюк. – К. : Фенікс, 2008. — 224 с.

Olga Nagornaya
State Enterprise "Ukrainian Research and Training Center of Standardization, Certification and Quality", Kiev
The theoretical basis of the consideration of innovative component of the potential employment of the society

This paper analyzes the theoretical basis of consideration of innovative component of the labor potential of the society in key areas: Methodological approaches to the study of labor potential and its components; the development of categorical apparatus; Development of indicators for assessment the degree of the phenomenon; system of indicators that make possible to trace the extent and direction of change. The methodological approach was based on the consideration of two levels of theories: theories concerning general civilizational progress, methodological approaches for determining the merits of the potential employment of the society and its approach to the disclosure of the innovation component. Concifering the question concerning the categorical apparatus the defention of innovation development of national economy on the stage of development through the implementation of innovative projects in all sectors of the national economy produce a significant level of GDP was accepted. The analysis of the innovation component of the potential employment of the society was developed. Also the basic criteria of innovations in the field of the labor potential of the society. After analysis the indicators of the assessment of the development of innovative society's labor potential.
innovation component, the labor potential of society, the criteria of innovativeness of the labor potential of society, indicators for assessing the employment potential of innovative society

Одержано 28.04.14

УДК 330.342.22:331.52

Г.Т. Пальчевич, проф., канд. екон. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Забезпечення зайнятості населення в умовах становлення інноваційної економіки

У статті розкрито сутність та особливості забезпечення зайнятості населення в умовах становлення інноваційної економіки. Охарактеризовано механізми регулювання ринку робочої сили. Виокремлено напрями удосконалення розвитку сфери докладання праці із врахуванням вимог інноваційного розвитку, визначено методи підвищення якості та конкурентоспроможності населення на ринку праці.
зайнятість населення, інноваційний розвиток, ринок робочої сили, людський капітал

© Г.Т. Пальчевич, 2014

Г.Т. Пальчевич, проф., канд. екон. наук
Кировоградский национальный технический университет
Обеспечение занятости населения в условиях становления инновационной экономики

В статье раскрыто сущность и особенности обеспечения занятости населения в условиях становления инновационной экономики. Охарактеризованы механизмы регулирования рынка рабочей силы. Выделены направления совершенствования развития сферы приложения труда с учетом требований инновационного развития, определены методы повышения качества и конкурентоспособности населения на рынке труда.
занятость населения, инновационное развитие, рынок рабочей силы, человеческий капитал

Постановка завдання. Забезпечення сталого соціально-економічного розвитку України як однієї із найбільших держав Європи пов'язане із вирішенням таких важливих питань, як розбудова сучасної соціально-орієнтованої економіки, відродження вітчизняного виробництва, відновлення соціальної захищеності населення. У практичному вирішенні цих найгостріших проблем одне із центральних місць займає ринок праці, як невід'ємна складова ринкової економіки, що забезпечує розподіл та перерозподіл суспільної праці за галузями господарства, видами та формами діяльності, в територіальному просторі, за критерієм максимально ефективного використання трудового потенціалу підприємства, регіону, держави та у відповідності із структурою суспільних потреб і форм власності.

Інноваційно орієнтована економіка потребує підготовки робочої сили широкого профілю, здатної до навчання і постійного оновлення отриманих знань, сприйняття технологічних нововведень, освоєння нових універсальних спеціальностей, наявності стійких мотиваційних установок на підвищення професійного рівня.

Інноваційні види зайнятості, що, з одного боку, пред'являють високі вимоги до освітнього рівня й навчально-професійної гнучкості й мобільності працівників, з іншого - дають змогу реалізувати трудові можливості осіб з обмеженими фізичними можливостями та створюють, порівняно з традиційним виробництвом, більш сприятливі умови для збереження здоров'я працюючих.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам забезпечення зайнятості населення присвячено багато фундаментальних досліджень таких провідних вчених, як: В. Авер'янов, Б. Адамов, О. Амоша, Г. Атаманчук, В. Бабаєв, В. Бакуменко, С. Біла, З. Варналій, В. Дорофієнко, А. Дєгтяр, Е. Лібанова, С. Саханенко, В. Селіванов, В. Цвєтков, А. Халецька, Ю. Чернецький, О. Черниш, Ф. Шамхалов та ін. Однак сьогодні вкрай необхідні нові дослідження механізмів забезпечення зайнятості населення, адекватних викликам інноваційного розвитку.

Постановка завдання. Метою статті є розгляд форм та методів забезпечення зайнятості населення в умовах становлення інноваційної економіки.

Виклад основного матеріалу. В умовах інноваційного розвитку праця стає вільною і творчою, а вдосконалення і всебічний розвиток здібностей людини стають її основними потребами. Становлення та розвиток постіндустріального суспільства характеризується виникненням нового типу виробництва, в якому людина стає «носієм всезагальних продуктивних сил», відбувається постійний перехід економіки товару через економіку грошей в економіку людських здібностей, «людський капітал», як сукупність професійно-кваліфікаційних навиків, знань, таланту індивідів, стає двигуном все більш різнобічного та все менш енергомісткого виробництва, має місце перетворення постіндустріальної господарчої діяльності в «економіку дорогої людини», адже успіх виробничої діяльності буде залежати від людей, яких прийдеться дорого та довго навчати [2].

Тобто, об'єктом відносин праці виступає вже не робоча сила як «сукупність

фізичних та духовних якостей, якими володіє людина, коли виробляє будь-які споживчі вартості» [4], а людський капітал, як «сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних сил, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому виливають на зростання доходів свого власника та національного доходу» [1].

Перехід економіки України на інноваційний шлях розвитку потребує здійснення комплексу заходів, спрямованих на приведення системи зайнятості населення у відповідність до вимог такої моделі економічного зростання. Ключове значення для досягнення цієї мети має кардинальна зміна характеру взаємовідносин влади і науки, створення механізмів реальної взаємодії владних структур з науковим співтовариством, посилення реального впливу наукової громадськості на формування і реалізацію державної науково-технологічної та інноваційної політики.

І. О. Єсінова вважає, що «механізмами регулювання ринку робочої сили є сукупність заходів і спеціальних інститутів, за допомогою яких держава здійснює свій вплив» та пропонує таку їх класифікацію [5]:

1. За масштабами впливу: загальні, які охоплюють усе працездатне населення; селективні, які поширюються на окремі групи працездатних осіб.

2. За способом впливу: прямі (регулюючі), які безпосередньо спрямовані на створення додаткових робочих місць, установлення мінімальної заробітної плати, регламентацію робочого часу; непрямі, які впливають на ринок робочої сили за допомогою зміни умов господарювання через здійснення державою відповідної податкової, грошово-кредитної, інвестиційної та бюджетної політики.

3. За об'єктом впливу: спрямовані на кількісні параметри (динаміка співвідношення попиту та пропозиції робочої сили); спрямовані на якісні характеристики (рівень освіти і професійної підготовки, територіально-галузевої структури); які враховують організаційний аспект ринку праці.

4. За типом впливу: активні, які спрямовані на підвищення професійної та регіональної мобільності працездатних, збереження й підвищення рівня зайнятості (створення додаткових сфер зайнятості, професійна орієнтація населення, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів; пошук підходящої роботи, допомога громадянам у відкритті власної справи; працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення); пасивні – фінансування, надання соціальної допомоги, пільг, гарантій, асигнування коштів на часткове відшкодування безробітним утрати доходів, на забезпечення дострокового виходу на пенсію тощо.

5. За змістом: економічні, які включають надання кредитів, субсидій та пільг підприємцям, регулювання рівня податку та відсотка; адміністративні, до яких належать законодавчі акти, що регламентують робочий час, пенсійний вік, обмеження імміграції; ідеологічні, які спрямовані на формування суспільної думки.

Важливим завданням державного регулювання зайнятості у контексті створення сприятливих умов для технічної та інноваційної діяльності має стати, в першу чергу, забезпечення якісного прориву у підготовці наукових кадрів вищої кваліфікації згідно потреб реалізації пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки та найважливіших інноваційних проектів, створення умов для реалізації особистісної та професійної самореалізації висококваліфікованим працівникам, забезпечення безперервності освіти, підвищення конкурентоспроможності незайнятого населення, забезпечення можливості працездатним верствам населення отримувати належну винагороду за продуктивну трудову діяльність.

В Україні весь період ринкової трансформації формується відверто спрощена

політика держави на ринку праці, яка в основному зводиться до питань діяльності Державної служби зайнятості і Міністерства праці та соціальної політики України. Але деструктивним є підхід, відповідно до якого відносини зайнятості мають бути пасивно залежними від стану економіки, залежно похідними серед соціально-економічних пріоритетів. У зв'язку з цим, варто звернути увагу на погляди провідних економістів світу, вітчизняних вчених, які досягнення макроекономічної стабільності пов’язують з високим рівнем зайнятості, а подолання кризи у сфері праці розглядають як головну передумову інноваційної орієнтації ринкової економіки [6].

На сьогодні зайнятість у вітчизняній економіці при її сучасній організації не створює міцної основи для вирішення складних завдань соціально-економічного розвитку, характеризується великими масштабами зайнятих в тіньовій економіці, надзвичайно низьким рівнем оплати праці і базується на застарілих в технологічному відношенні робочих місцях, використанні низько кваліфікованої праці.

Також слід додати, що сучасна політика фінансового забезпечення зайнятості населення, на жаль, не інтегрується належним чином у загальну концепцію трансформаційних перетворень, а тому недостатньо позитивно впливає на соціально-економічний розвиток держави. Окремі, розрізнені заходи спрямовуються, як правило, на розв’язання досить вузьких питань, які не спроможні самі по собі радикально змінити ситуацію.

Аналіз результатів виконання територіальних програм зайнятості показує, що значна їх кількість не забезпечується реальними джерелами фінансування, а відтак залишається тільки намірами. Дається взнаки і відсутність необхідного взаємозв’язку з іншими напрямками реформування економіки, неузгодженість з інвестиційними ресурсами та кредитними вкладаннями в економіку, податковою та бюджетною політикою. Оцінка ж основних програмних документів щодо стратегії й тактики реформування вітчизняної економіки взагалі демонструє, що проблемам фінансового забезпечення зайнятості населення не надається пріоритетного значення. По суті вона визначається як така, що має переважно похідний характер від інших напрямків економічної політики [7].

Важливим інструментом в економічній підсистемі фінансового забезпечення зайнятості населення є фіскально-бюджетна політика держави, яка через податки і державні витрати має змогу ефективно виливати на сукупний попит і сукупну пропозицію, що, зокрема, зумовлює зміну обсягів і структури докладання праці.

Із безпосередньо бюджетних витрат позитивний вплив на рівень зайнятості населення здійснюють в основному державні закупівлі суспільних благ. Адже, доведено, що збільшення витрат, пов'язаних із закупівлею державою суспільних благ, не тільки збільшує рівень докладання праці через прийом на продуктивні робочі місця працівників, що вироблятимуть ці товари і послуги, а й впливає на її обсяг ще й опосередковано – через збільшення споживання працівниками, які зайняті на підприємствах, що виконують державні замовлення.

На наш погляд, в умовах подолання наслідків фінансово-економічної кризи та спрямування на інноваційний вектор розвитку, в Україні доцільно проводити стимулюючу фіскальну політику, зорієнтовану на зниження податкового тиску, що впливатиме на зростання всіх складових сукупного попиту. Фіскальна політика має стимулювати сукупний попит і сукупну пропозицію або одночасне зростання обох цих параметрів. За інших рівних умов держава має збільшити обсяги закупівлі товарів і послуг, зменшити податки і, по можливості, – збільшити трансферти, що сприятиме підвищенню сукупного попиту і зростанню обсягів виробництва, а звідси - і зайнятості населення. В результаті зниження податкового тиску зростуть споживчі витрати

населення, оскільки вони визначаються прибутками громадян після сплати податків. Зменшення податків на бізнес сприятиме розширенню виробництва і зниженню цін на товари і послуги, що спричинить зростання фізичних обсягів споживання.

З іншого боку, завдяки зниженню податків зростатимуть заощадження, а звідси і пропозиція грошей, що сприятиме зниженню відсоткової ставки і, відповідно, збільшенню інвестицій, зниженню обмінного курсу національної валюти і збільшенню чистого експорту. Зменшення податкового тиску впливатиме на обсяг зайнятості також через збільшення іноземних інвестицій, для яких зниження податків вилине на зростання прибутку безпосередньо і опосередковано у зв'язку із зниженням обмінного курсу гривні. Отже, зниження податкового тиску через збільшення складових сукупного попиту сприятиме розвитку ринку праці та розширенню сфери докладання праці.

Реалізація механізму стимулюючої фіскальної політики на зайнятість населення відбудеться через такі фактори.

По-перше, більш низькі податки дозволять домашнім господарствам не тільки підвищити поточні витрати, але і збільшити заощадження, що спричинить зростання пропозиції фінансових ресурсів для підприємців, зниження відсоткової ставки і в кінцевому підсумку – збільшення обсягу інвестицій.

По-друге, зниження податків позначиться на зростанні прибутку осіб найманої праці від заробітної плати, що активізує мотиваційний фактор зайнятості, викличе збільшення пропозиції робочої сили на ринку праці, а, отже, рівня докладання праці.

По-третє, зниження ставок оподатковування підприємств є суттєвим стимулом для розширення ініціативи і підприємливості діючих підприємців і входження в бізнес нових осіб, що мають відповідні бажання і нахили. В результаті зросте пропозиція такого ресурсу, як підприємливість.

Підвищення рівня зайнятості населення шляхом використання фіскально-бюджетних інструментів полягає у вирішенні двох груп завдань.

По-перше, надання витратам бюджету ознак «бюджету соціального розвитку», провідною характеристикою якого має бути розв'язання проблем розвитку людського капіталу; забезпечення суспільних потреб в якісній соціально-культурній сфері; соціальний захист уразливих верств населення; сприяння досягненню продуктивної зайнятості громадян в тих галузях економіки, де з об'єктивних причин підприємництво не може динамічно розвиватися.

По-друге, продовження роботи з удосконалення податкової системи в напрямку зниження податкового навантаження і спрощення нарахування і обліку сплати податків.

Слід зазначити, що, крім бюджетно-фіскальної політики, вагому роль у забезпеченні зайнятості населення справляють грошово-кредитна та інвестиційна політика держави.

Вплив відсоткової ставки за кредитами на рівень докладання праці здійснюється через механізм формування обмінного курсу валют. Оскільки зменшення відсоткової ставки не приваблює іноземних інвесторів і, за інших рівних умов, знижує обмінний курс національної валюти, це сприяє вітчизняним експортерам, але спричиняє зменшення обсягу іноземних інвестицій. У результаті на рівень зайнятості впливають різнобічні чинники: зменшення ставки відсотка за банківськими кредитами позитивно впливає на рівень зайнятості через зростання недержавних внутрішніх інвестицій і розмір чистого експорту, але при цьому відбувається падіння обсягів іноземних інвестицій.

Вплив інвестиційної політики на формування зайнятості полягає у створенні нових та оновленні (модернізації) діючих робочих місць за допомогою обладнання та

інших засобів виробництва, що виробляються на етапі інвестиційного впливу першого рівня. До того ж інвестиції є чинником структурних зрушень у складових макроекономічної системи, сприяючи розвитку високорентабельних і гальмуючи зростання низькорентабельних галузей і підприємств, що зумовлюється переливанням капіталу та спрямуванням нових інвестицій у привабливі галузі і підприємства. У цьому контексті сьогоднішні інвестиції формують якісні характеристики майбутніх робочих місць і визначають склад основного капіталу, а також кількісний і професійний склад майбутнього попиту на робочу силу і відповідну професійну структуру зайнятого населення [3].

Формування ефективних робочих місць належної технічної оснащеності залежить значною мірою від надання нового імпульсу позитивним тенденціям в інноваційно-інвестиційній, бюджетно-фіскальній та грошово-кредитній сферах. Держава має сприяти тому, щоб у ході фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання закладалися основи для формування сучасних робочих місць, здатних вивести Україну на траєкторію сталого динамічного інноваційного розвитку. Насамперед йдеться про фінансові вливання в науку, технологічне переоснащення і оновлення реального сектору економіки, що зумовлюватимуть структурну перебудову та модернізацію економіки з урахуванням вимог глобального ринку. Орієнтація державної промислової політики на пріоритети наступального технічного розвитку, підтримку наукомістких виробництв дозволятиме отримати вагомі результати в розв'язанні проблем зайнятості населення, а головне – перетворенні її в дієвий чинник соціально-економічного зростання.

Незаперечним є ствердження, що від обсягу нагромаджених фінансових ресурсів та розмірів їх вкладення в людський капітал залежать як результати діяльності окремого підприємства, так і соціально-економічні показники розвитку країни в цілому.

Слід зазначити, що в умовах інноваційного розвитку економіки України фінансове забезпечення людського капіталу необхідно перш за все пов'язувати з фінансуванням людського розвитку (професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, стажування, підвищення кваліфікації тощо), що дасть змогу підвищити якість та конкурентоспроможність населення на ринку праці.

На нашу думку, найважливішим джерелом покриття фінансових витрат на отримання людиною професійно-технічної або вищої освіти, підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці за рахунок проходження стажування, підвищення кваліфікації є кошти підприємства, на якому ця людина працює. При цьому, якщо вибір родиною напряму та профілю навчання обумовлений більшою мірою суб'єктивним бажанням та інтересами, які формуються під впливом дії різних маркетингових важелів ринку праці та системи освітніх послуг, то вибір підприємством напряму як первинної, так і подальшої фахової підготовки і перепідготовки для конкретної людини є більш виваженим та ґрунтується на засадах об'єктивного визначення потреби підприємства у професійному розвитку працівників задля пришвидшення досягнення стратегічних цілей його діяльності. Саме підприємство, як безпосередній роботодавець, виступає тією рушійною силою, яка шляхом здійснення фінансових витрат у професійний розвиток працівників та створення умов для всебічного використання їх трудового потенціалу сприяє прискоренню моменту досягнення сталого інноваційного розвитку економіки країни.

Можливості великих економічно успішних промислових підприємств, що володіють значними фінансовими ресурсами, дозволяють їм створити у своєму складі та забезпечити сучасним обладнанням спеціалізовані структурні підрозділи, метою діяльності яких стала б комплексна підготовка, перепідготовка, підвищення

кваліфікації та інші види професійного розвитку працівників.

Основним призначенням таких підрозділів має стати здійснення професійного навчання робітничого персоналу на досить високому якісному рівні відповідно до сучасних вимог ринку та технологічних особливостей виробництва. А організаційним результатом такого широкомасштабного професійного розвитку працівників підприємства безумовно повинна стати сертифікація рівня володіння професійними знаннями працівників, що пройшли певний вид внутрішнього навчання та успішно склали іспит.

Крім того пропонується створити на рівні підприємства спеціалізований структурний підрозділ, який би відповідав за стажування працівників, що уже мають певний освітньо-кваліфікаційний рівень не лише на вітчизняних підприємствах, а й за кордоном. Разом із тим такі підприємства мають можливості здійснювати професійний розвиток керівного персоналу у найкращих та найбільш престижних навчальних закладах країни та світу, що має значно підвищити їх конкурентоспроможність та отримати економічну віддачу від інвестованих коштів.

На жаль, на сьогодні в Україні існує незначна кількість підприємств, що бажають здійснювати фінансування професійного розвитку працівників. Тому для обґрунтованого переконання роботодавця в економічній доцільності фінансування людського капіталу, на нашу думку, протягом тривалого періоду часу слід акцентувати його увагу не на можливості щорічного скорочення податкового навантаження, а на забезпеченні у довгостроковій перспективі соціально-економічної окупності коштів, вкладених підприємством у розвиток працівників завдяки зростанню рівня їх професійної компетентності.

На нашу думку, для підвищення рівня інтенсивності фінансування людського капіталу вітчизняними підприємствами, активна роль повинна відводитись державі, шляхом фінансового забезпечення запровадження на національному та регіональному рівнях програми з підвищення престижності професійного розвитку у напрямі досягнення інноваційної спрямованості діяльності, у першу чергу, серед роботодавців. Разом із тим, державні органи влади мають здійснювати заходи щодо всебічного пожвавлення та підтримки активності суб’єктів господарювання в інвестуванні коштів у людський капітал. Арсенал їх є досить широким та має включати стимули правового, фінансового, організаційного та мотиваційного характеру.

Вважаємо, що в умовах інноваційного розвитку економіки України ключове місце в системі фінансової підтримки безробітних має відводитись формуванню механізму фінансового забезпечення професійної зайнятості населення, що має на меті забезпечення збалансованості між попитом і пропозицією за відповідними професіями на національному і регіональних ринках праці на базі створення широкомасштабної сучасної системи підготовки, підвищення кваліфікації, перекваліфікації та профорієнтації.

Формування збалансованого національного ринку праці за відповідними професіями вимагає створення професійних бюро в усіх секторах економіки, в керівництві яких знаходилися б досвідчені фахівці з високим рівнем професійної компетентності. Професійні бюро своєю діяльністю мають об’єднати професійну освіту та роботодавців в ефективну систему співпраці.

Основними функціями професійних бюро, на нашу думку, мають стати такі: нормативна (розробка стандартів професій та підготовки фахівців певних професій і кваліфікацій, підготовка пропозицій щодо удосконалення законодавчої і нормативної бази з проблем відповідних професій та професійної зайнятості), прогнозна (моніторинг та прогноз певної професійної зайнятості) та контрольна (контроль за дотриманням законодавства з даних питань). Такі професійні бюро мають отримувати

бюджетне фінансування для здійснення державних програм у даній сфері.

Реалізація державного механізму удосконалення фінансового забезпечення розвитку сфери докладання праці дозволить:

– модернізувати сукупний ринок праці в напрямі формування інноваційної моделі зайнятості, показниками якої є висока питома вага інноваційної діяльності;

– забезпечити ефективну систему освіти та розвиток трудового потенціалу, в основі якої лежатиме фактор компетентності;

– досягнути високих стандартів життєвого рівня населення;

– забезпечити продуктивну зайнятість економічно активного населення на умовах гідної праці та здійснити перерозподіл працівників у сфери і види економічної діяльності, що забезпечують зростання доданої вартості, соціальну переорієнтацію економіки та науково-технологічний прогрес;

– підвищити соціальну відповідальність суб'єктів соціально-трудових відносин за результати економічного та соціального розвитку країни;

– зберегти кваліфікованих робітників та фахівців на підприємствах завдяки зростанню оплати праці, розвитку соціальної інфраструктури;

– активізувати процеси підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів,організації безперервного навчання дорослих;

– розширити ємність легального сектору ринку праці за рахунок удосконалення стимулювання праці, територіально-галузевих пропорцій зайнятості,формування дієвої системи соціального захисту зайнятих осіб і тих, хто шукає роботу;

– модернізувати робочі місця на підприємствах регіону, передусім, експортно-орієнтованих;

– формувати попит на конкурентоспроможну робочу силу, підтримувати діяльність навчальних закладів, які готують робітників і фахівців відповідно до потреб економіки регіону;

– розвивати інфраструктуру ринку праці, створити належні умови для широкої інформованості населення про створення нових робочих місць, особливості попиту на ринку праці на певні професії.

Висновки. Таким чином, можна зробити загальний висновок відносно того, що забезпечення високого рівня зайнятості населення та досягнення сталого інноваційного розвитку економіки України у найближчій перспективі залежать від ступеня спрямованості та взаємоузгодженості освітньої, виробничої та державної політики країни у напрямі забезпечення достатнього рівня ефективності та інтенсивності фінансових вкладень у модернізацію сфери докладання праці та підвищення якості людського капіталу, обґрунтованої періодичності здійснення інвестиційних програм професійного розвитку та заходів мотиваційного характеру щодо спонукання суб’єктів господарювання до впровадження та розвитку інновацій.

Список літератури

1. Гаркавенко Н. О. Проблеми формування професійно–кваліфікаційного потенціалу України в умовах інноваційного розвитку економіки / Н. О. Гаркавенко // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць / Наук. ред. І. К. Бондар. – К.: 2013. – Вип. 7(86) – С. 87–92.
2. Губар О. Є. Соціальне страхування у забезпеченні суспільного добробуту / О. Є. Губар // Фінанси України. – 2012. – № 8. – С.130–137.
3. Губар О. Є. Організаційні та правові засади соціального страхування в Україні / О. Є. Губар, А. С. Лук’янов // Формування ринкових відносин в Україні. –2013. – № 7. – С.155–162.

4. Гушта О. В. Порядок формування і використання коштів місцевих бюджетів на забезпечення зайнятості регіону / О. В. Гушта, А. А. Нікіфорова // Фінанси України (укр.) – 2012 р. – №1 – С. 10–16.
5. Кравченко В. І. Місцеве фінансування зайнятості населення в контексті нової економіки : Навч. посібник. / В. І. Кравченко, П. Н. Завалін. – К.: Т–во «Знання», КОО, 2011. – 156 с.
6. Макуха С. М. Україна в міжнародних економічних відносинах в умовах глобалізації / С. М. Макуха, Д. М. Степаненко. – Х.: Легас, 2012. – 352 с.
7. Онікієнко В. В. Соціальний капітал нації: методологічні проблеми дослідження сфер економічної взаємодії / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко // Український соціум. – 2013. – № 3(30). – С. 72–82.
8. Ярошенко В. Державні механізми регулювання ринків праці в Україні / В. Ярошенко // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 8. – С. 30–37.

Galina Palchevych
Kirovograd National Technical University
Providing employment in conditions of innovative economy

The article deals with the nature and characteristics of the population in employment conditions of the innovation economy. Characterized mechanisms of regulation of the labor market. Author determined directions of improvement of the scope of application of labor with regard to the requirements of innovative development, identified methods for improving the quality and competitiveness of the population in the labor market.
employment, innovation development, labor market, human capital

Одержано 29.05.14

УДК 331.024.349.2

Т.В. Решитько, канд. екон. наук
НДІ праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України та НАН України

Особливості зайнятості та доходів населення в особистих селянських господарствах

Стаття присвячена розгляду проблем зайнятості та доходів сільського населення в особистих селянських господарствах. Проаналізовано місце та роль особистих селянських господарств в суспільному поділі праці. Запропоновані важелі стимулювання дрібних селянських товаровиробників до легальної трудової діяльності з метою досягнення кардинальних позитивних змін у їх діяльності.
зайняті в особистих селянських господарствах, доходи сільських домогосподарств, соціальний захист населення

Т.В. Решитько, канд. экон. наук
НИИ труда и занятости населения Министерства социальной политикиУкраины и НАН Украины
Особенности занятости и доходов населения в личных сельских хозяйствах

Статья посвящена рассмотрению проблем занятости и доходов сельского населения в личных сельских хозяйствах. Проанализировано место и роль личных сельских хозяйств в общественном разделении труда. Предложены рычаги стимулирования мелких сельских товаропроизводителей к легальной трудовой деятельности с целью достижения кардинальных положительных изменений в их деятельности.
занятые в личных сельских хозяйствах, доходы сельских домохозяйств, социальная защита населения

© Т.В. Решитько, 2014