



Scientific journal
«ECONOMICS AND FINANCE»



Les Editions L'Originale

Strategy of socio-economic development of regions

Collective monograph

The monograph is included in scientometric database RSCI



Les Editions L'Originale,
Paris, France,
2016

CONTENT

АНАЛІЗ СУЧАСНИХ АСПЕКТІВ СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ. Мусієнко В.О., Іванова В. Б.	4
THE HAZARD ANALYSIS CRITICAL CONTROL POINTS (HACCP) IN THE CONTEXT INCREASE COMPETITIVENESS FOOD COMPANIES UKRAINE. Vlasenko I.G., Levytska I.V.	17
ЕФЕКТИВНА РЕАЛІЗАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ЯК ПРОВІДНА ДЕТЕРМІНАНТА ІНТЕНСИФІКАЦІЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ. Мартинова Л.Б.	26
ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ В КОРПОРАТИВНЫХ СТРУКТУРАХ. Мороз О.С.	48
ANALYSIS OF STATE AND UTILIZATION EFFICIENCY OF LABOUR RESOURCES AT OIL AND FAT ENTERPRISES OF UKRAINE. Рокунчерда V.V.	59
МОДЕЛЮВАННЯ ПОКАЗНИКІВ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА. Степанова О.В.	77
EQUITY AS AN ALTERNATIVE TO LABOR RELATIONS EMPLOYEE AND EMPLOYER, PERSPECTIVE VIEW. Khachatryan V.V., Nedbalyuk O.P.	89

ЕФЕКТИВНА РЕАЛІЗАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ЯК ПРОВІДНА ДЕТЕРМІНАНТА ІНТЕНСИФІКАЦІЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ

Мартінова Л.Б.

кандидат філологічних наук, доцент, докторант

Хмельницький національний університет

В умовах транзитивної економіки України забезпечення сталого економічного зростання можливе лише за умов здійснення ефективних структурних перетворень, мобілізації внутрішніх резервів економічного зростання, активізації діяльності людського фактора, підвищення рівня конкурентоспроможності національного трудового потенціалу.

В умовах стрімкої активізації процесів глобалізації, технологізації та інформатизації національна економіка країни повинна бути зорієнтована не стільки на вивіз сировини та масовий випуск товарів, скільки на виробництво високих технологій, підготовку висококваліфікованих кадрів та експорт інтелектуальних ресурсів, передусім продукції НДДКР. Конкурентні переваги на сьогодні мають ті країни, що орієнтовані на використання нових прогресивних інформаційних і комунікаційних технологій та характеризуються наявністю значних резервів високоосвіченої робочої сили високої кваліфікації.

Разом з тим, ринок праці України характеризується низкою проблем, які стають на заваді використанню наявного та формуванню перспективного освітньо-кваліфікаційного і трудового потенціалу населення.

Збереження вакантними значних обсягів застарілих робочих місць, які не відповідають сучасному попиту на них з боку працівників, свідчить про структурний характер диспропорцій між попитом і пропозицією на ринку праці економіки України. В той же час необхідно враховувати не тільки кількісні, але й якісні аспекти невідповідності попиту та пропозиції праці на ринку праці. Специфікою українського ринку праці залишається збереження вагомій частки висококваліфікованих працівників з високим рівнем

кваліфікації та значним трудовим стажем у складі соціально вразливих груп на ринку праці. Недостатньо високий рівень попиту на високоосвічених спеціалістів поєднується з існуванням переважаючого попиту на працівників низького та середнього рівня кваліфікації, що свідчить про якісну деформованість попиту на ринку праці.

Не менш важливим макроекономічним чинником формування конкурентних відносин на національному ринку праці виступає проведення процесу ефективної реструктуризації економіки. В умовах сприятливої економічної кон'юнктури реальний сектор характеризується відносно стабільним розвитком трудомістких та енергоємних, в основному експортоорієнтованих виробництв базових галузей економіки при одночасному стагнуючому розвитку переважної більшості технологічно відсталих вітчизняних виробництв. Саме тому політика держави щодо структурної перебудови економіки повинна бути зорієнтована на стимулювання проведення ефективної реструктуризації підприємств, забезпечення їх адаптації до ринкової кон'юнктури [1, с. 40-58].

Таким чином, в Україні на перехідному етапі зміни в структурі і якості людських ресурсів зумовлені соціально-економічними та організаційно-технологічними факторами. Дія цих факторів взаємопов'язана і виявляється через структурні зрушення в економіці, які, з одного боку, зумовили процес перерозподілу працівників між сферами виробництва і видами економічної діяльності, сформували нові вимоги до їхнього професійно-кваліфікаційного складу, а з іншого боку, в умовах спаду виробництва призвели до звуження сфер прикладання праці, зростання безробіття, появи феномену прихованого безробіття. Наслідком подібних процесів стали зниження професійно-кваліфікаційних якостей значної частини працівників, структурна невідповідність між пропозицією і попитом на них. Аналогічні зміни в структурі і якості людських ресурсів викликала диверсифікація зайнятості населення. Формування і розвиток різноманітних форм зайнятості та самозайнятості визначили нові вимоги до якості та мобільності, що, з одного

боку, сприяло адаптації певної частини працівників до ринкових умов, а з іншого боку, через нерозвиненість нових форм зайнятості та низький інвестиційний рівень сфери прикладання праці призвели до зниження професійно-кваліфікаційного рівня працівників та недовикористання трудового потенціалу. Відмічені суттєві зміни в структурі та якості трудового потенціалу зумовлюють об'єктивну необхідність визначення напрямів його розвитку і створення механізму регулювання цього процесу.

Оскільки людський потенціал характеризується великою кількістю властивостей і рис (природних, набутих), якими володіє працівник, то при вирішенні питань підвищення його якості і конкурентоспроможності у процесі соціалізації ринку праці необхідний комплексний підхід. Перш за все для формування і розвитку у працівника необхідних професійно-кваліфікаційних якостей і компетенцій потрібна ефективна система неперервної освіти як головна умова нарощування інтелектуальної складової людського капіталу.

Важливими і необхідними компонентами розвитку трудового потенціалу слід вважати мотивацію працівників до підвищення якості праці, самовдосконалення, формування ринкової свідомості з орієнтацією на ефективну трудову діяльність, постійне професійне зростання, набуття фахової багатопрофільності та суміщення функцій, високого рівня загальної і технічної культури, динамізму. Прагнення працівників відповідати певним критеріям конкурентоспроможності, професійно-кваліфікаційним вимогам сприятиме зростанню продуктивності праці та власному творчому розвитку, що дозволить реалізувати інтереси найманих працівників і роботодавців у конкретних умовах ринкової кон'юнктури [2, с. 62].

Для досягнення зацікавленості працівників у набутті високої кваліфікації, інтенсивному творчому зростанні та реалізації своїх знань і здібностей у праці повинна діяти відповідна мотиваційна система як на макро-, так і мікроекономічному рівнях. Подібна система передбачає розробку і впровадження державної програми стимулювання підготовки,

перепідготовки та використання конкурентоспроможних кадрів у вітчизняній економіці.

Орієнтація на сировинні галузі призводить до того, що тільки частина людей може задовольняти свої нагальні потреби: більша частина населення країни змушена вести важку боротьбу за виживання, оскільки мінімальна заробітна плата є найнижчою серед європейських країн (рис. 1). Це прямий результат розвитку сировинної економіки, праця в якій має низький рівень інтелектуалізації, а значить, не забезпечує достатнього приросту доданої вартості. У ситуації, коли кожна одиниця ВВП вимагає зростаючих витрат на її одержання, настає такий момент, коли економіка працює тільки на себе, а не на суспільство. Тож перехід України до інноваційно-інвестиційної моделі розвитку є об'єктивною необхідністю [2, с. 64].

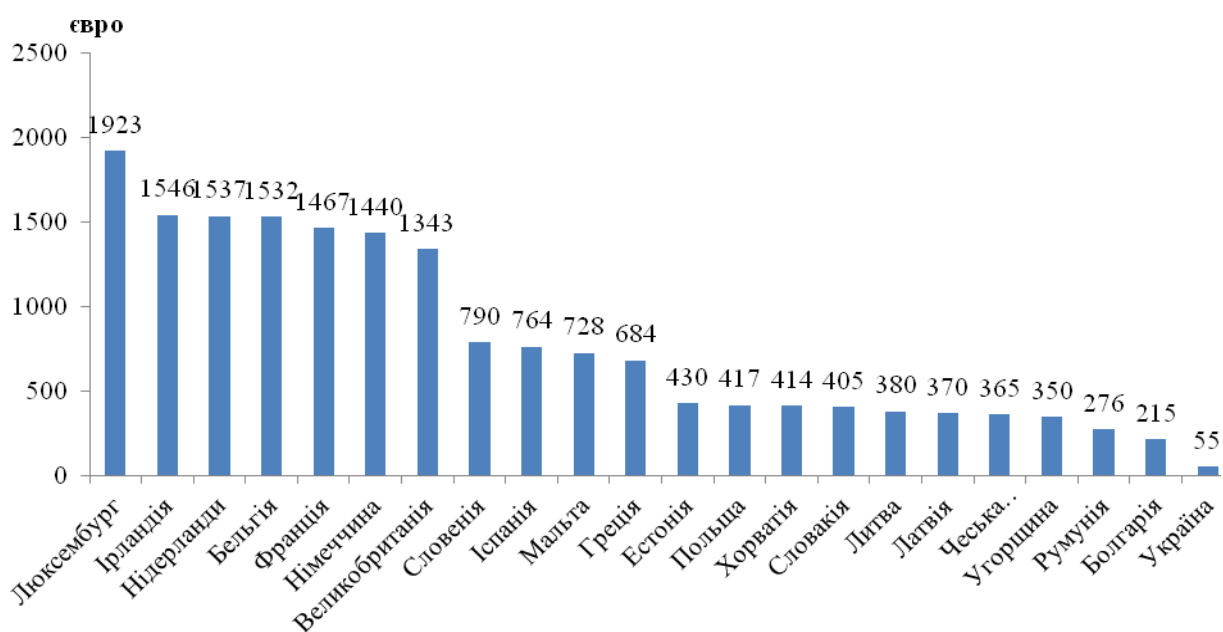


Рис. 1. Мінімальна заробітна плата в Україні та країнах ЄС у 2016 році за даними Євростат [3]

Слабкість дії механізму адаптації сфери трудових відносин до ринкових умов проявляється через існування можливості для підприємств традиційного сектора утримання надлишкової чисельності зайнятих за рахунок збереження низького рівня заробітної плати та значних обсягів

заборгованості по її виплаті. Саме дешевизна робочої сили та широко розповсюджена практика застосування безпроцентних запозичень з боку адміністрації неефективно працюючих підприємств, що проявляється, насамперед, у формі несвоєчасних виплат заробітної плати, дозволяє цим підприємствам не форсувати процес реструктуризації, пов'язаний, в першу чергу, із заміною застарілих технологій та необхідністю запровадження прогресивних систем управління. Це штучно стримує процес ринкової селекції суб'єктів господарювання, який передбачає банкрутство неефективно працюючих підприємств та уповільнює темпи реструктуризації зайнятості [1, с. 40-58].

Зрештою, Україна входить в процеси глобалізації з низькою, порівняно з розвиненими країнами, заробітною платою найманих працівників, зростаючим дефіцитом висококваліфікованої праці та слабкою конкурентоздатністю національного ринку праці. На рівень зайнятості в умовах лібералізації економіки безпосередньо впливає моральний та фізичний знос устаткування і відсталість технології, які роблять товари багатьох галузей неконкурентоспроможними порівняно з імпортними. Однак проблема зайнятості не вичерпується низькою конкурентоздатністю товарів. Не менш важливим є рівень конкурентоздатності робочих місць. Стара технологія та відповідна їй організація праці характерні для більш як 70% виробничого апарату країни. У процесі підготовки України до вступу у Світову організацію торгівлі (СОТ) була проведена велика робота, однак практично вона мало включала заходів щодо вирішення проблем соціального характеру. Так, не передбачалась необхідність гармонізації соціального законодавства, насамперед застосування міжнародних принципів щодо регулювання заробітної плати і соціального страхування найманих працівників.

Розвиток ринкових відносин, загострення конкурентної боротьби сприяли розширенню наукових досліджень про можливі прояви ефекту мотивації праці [2, с. 94].

Так, на думку М. Портера, саме в умовах конкуренції стає ширшим економічний ефект мотивації: зростання заробітної плати, яке іде в ногу з продуктивністю праці, або дещо випереджає її, не лише підвищує купівельну спроможність населення, а й створює сприятливі стимули до пошуку найпередовіших переваг в конкуренції [4, с. 697]. Отримання конкурентних переваг, у свою чергу, обумовлює зростання доходу.

Поряд з цим, важливе значення має соціальний ефект мотивації праці. З погляду Л. Ерхарда, в конкурентних умовах варто пам'ятати про значення соціального ефекту стимулюючих заходів, адже лише тоді сутність соціального ринкового господарства можна вважати повністю досягнутою, коли відповідно з підвищенням продуктивності одночасно знижуються ціни, забезпечуючи підвищення реальної заробітної плати, доходів, добробуту нації [5, с. 14].

В Україні розрив між заробітною платою і вартістю відтворення робочої сили дуже значний і має тенденцію до збільшення. Існуюча практика порушення співвідношення між ціною та вартістю робочої сили значною мірою посилюється зростанням цін і тарифів на послуги, темпи якого значно перевищують темпи зростання номінальної заробітної плати та соціальних трансфертів. Негативний вплив на це співвідношення справляє наближення рівня внутрішніх цін на товари і послуги до рівня світових. Безперечно, для ринкових умов подібне явище цілком природне, але ціна робочої сили (оплата праці) також має відповідати світовій. Однак в Україні цього не відбувається. Навпаки, посилюється тенденція відставання заробітної плати від світового рівня [2, с. 59].

В той же час, євроінтеграційні прагнення України передбачають дотримання європейських соціальних стандартів, у тому числі й в оплаті праці [6, с. 244-245]. Так, згідно з Європейською соціальною хартією [7], яку Україна ратифікувала у 2006 році, мінімальна зарплата має складати 68% від середньої зарплати, яка, у свою чергу, має бути в 2,5 рази вище

прожиткового мінімуму, тобто на кінець 2015 року мінімальна заробітна плата мала бути 2261 грн., а була у дійсності 1378 грн (рис. 2) [8].

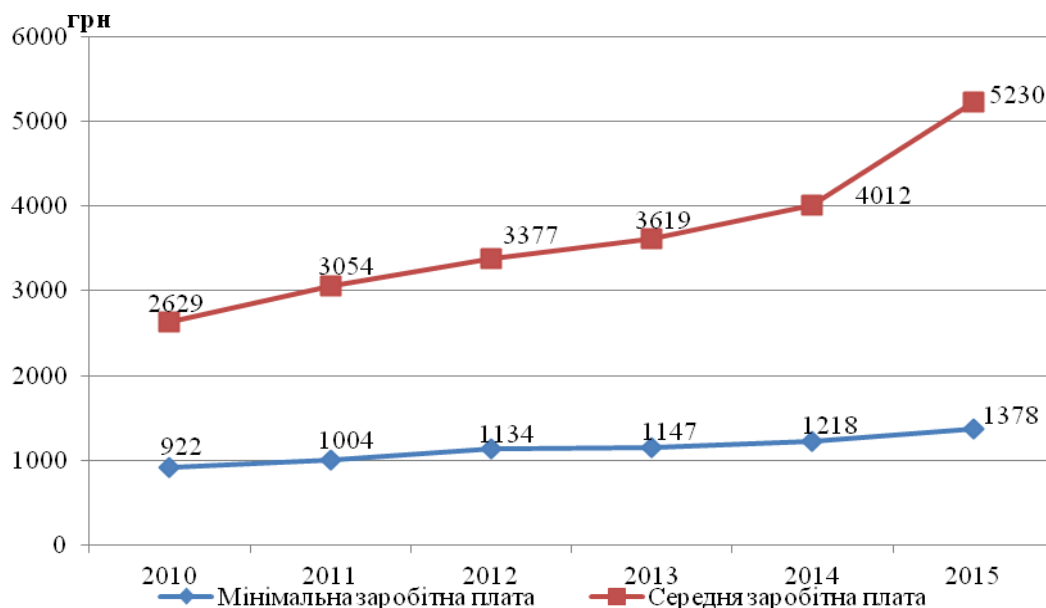


Рис. 2. Динаміка розміру мінімальної та середньої заробітної плати в Україні у 2010-2015 рр., грн.*

**за даними Державної служби статистики України [8]*

Коефіцієнт співвідношення мінімальної та середньої зрплати коливався від 0,35 у 2010 р. до 0,26 у 2015 р., що вказує на неадекватність встановленого рівня мінімальної заробітної плати в Україні, адже він сприяє збереженню значної нерівності населення за доходами та низького їх рівня.

У зв'язку із загостренням кризової соціально-економічної ситуації в країні з 2014 року різко зріс розрив між темпами зростання номінальної та реальної заробітних плат (рис. 3.19). Така ситуація вказує на значне зменшення купівельної спроможності населення, загального зниження рівня життя та поширення бідності, що може призвести до деградації наявного людського потенціалу та погіршення показників його конкурентоспроможності.

Приведені дані наочно відображають той факт, що сьогодні заробітна плата в країні настільки низька, що не може виконувати відтворювальну функцію стосовно робочої сили, отже, вона не може виконувати і стимулюючу виробництво функцію.

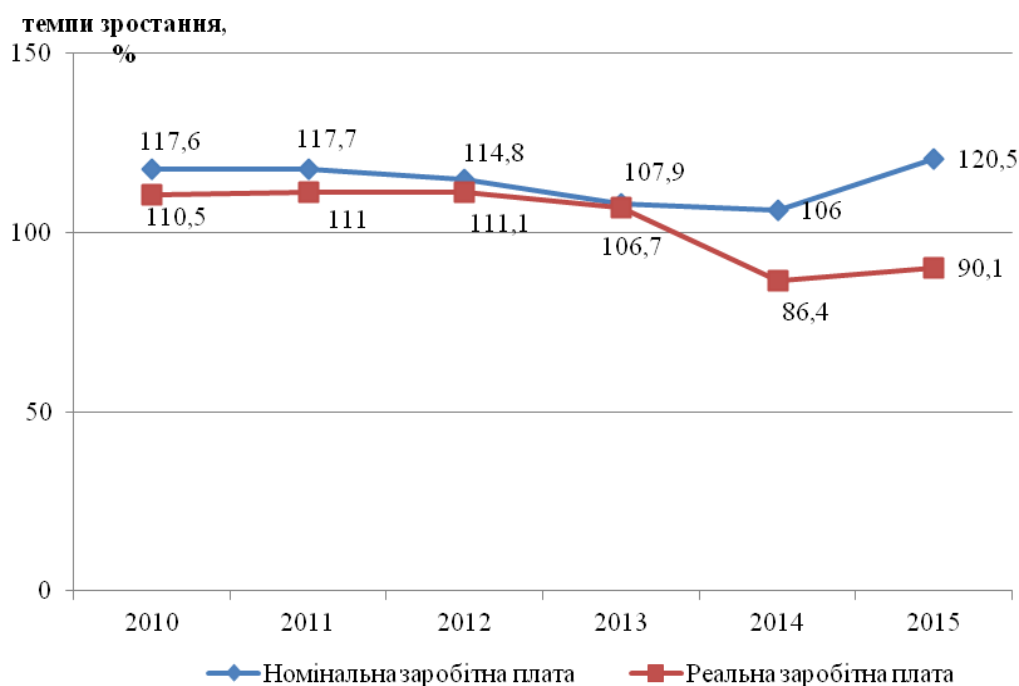


Рис. 3. Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати в Україні у 2010-2015 рр., %*

**за даними Державної служби статистики України [8]*

В цьому зв'язку доречно зауважити, що вартість робочої сили визначається обсягом життєвих благ, необхідних для нормальної життєдіяльності самого працівника, тобто відтворення його працездатності, професійно-кваліфікаційного зростання, духовного і культурного розвитку, а також утримання сім'ї і виховання дітей. Цілком очевидно, що заробітна плата працівників далеко відхиляється в меншу сторону від вартості робочої сили.

Слід також відмітити, що використання такого соціального стандарту, як прожитковий мінімум, і прив'язка до нього рівнів заробітної плати і соціальних трансфертів можливе лише для певного періоду подолання кризового стану економіки, оскільки він розрахований на основі мінімальних розмірів споживання обмеженого кола продуктів харчування і послуг.

В результаті заробітна плата не може виконувати функцію стимулювання розвитку виробництва, підвищення продуктивності праці.

Натомість низький її рівень стимулює неформальну, тіньову зайнятість, таким чином забезпечуючи виживання значної частини населення [2, с. 60].

У 2015 р. кількість неформально зайнятого населення становила 4,3 млн., або 26,2% від усього зайнятого населення (табл. 1).

Таблиця 1

Зайняте населення за формами зайнятості та місцем проживання у 2015 р.

	Зайняте населення, тис. осіб	З нього неформально зайняте населення	% неформальної зайнятості
Усього	16443,2	4303,2	26,2%
міські поселення	11309,0	2118,3	18,7%
сільська місцевість	5134,2	2185	42,5%

Неформальна зайнятість притаманна населенню окремих соціально-економічних груп. Більше половини неформально зайнятих осіб (50,8%) є мешканцями сільської місцевості. Також чоловіки, порівняно з жінками, є більш схильними працювати неформально (58,8%) [9].

Аналіз неформальної зайнятості у розрізі вікових груп свідчить, що найвищий її рівень характерний для осіб у віці 15–24 роки (36,1%) та у віці 60–70 років (37,2%) (табл. 2).

Таблиця 2

Кількість неформально зайнятого населення в Україні за віковими групами у 2015 році

	Усього		У тому числі за віковими групами (років), у % до загальної кількості зайнятого населення відповідної вікової групи							Працездатного віку, тис. осіб
	тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятих	15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70	
Усе населення	4303,3	26,2	36,1	26,8	25,0	25,6	24,0	24,0	37,2	4046,3
жінки	1772,2	22,5	30,5	22,0	20,5	21,6	20,0	22,1	39,3	1626,5
чоловіки	2531,1	29,5	40,4	30,5	28,6	29,2	28,1	25,9	35,0	2419,8
міські поселення	2118,3	18,7	26,6	20,3	19,9	19,8	17,5	15,8	14,9	2052,5
сільська місцевість	2185,0	42,6	49,4	42,0	40,6	39,7	37,6	41,5	74,1	1993,8

Зазначені категорії населення вразливіші та соціально незахищеніші в сучасних умовах господарювання. Поширення неформальної зайнятості серед осіб пенсійного віку насамперед спричинене низьким рівнем

пенсійного забезпечення, що спонукає їх до пошуку неформальних джерел отримання додаткових засобів існування. У більшості випадків, молодіжний характер неформальної зайнятості проявляється в потребі додаткового заробітку під час здобуття освіти [9]. Згідно зі стандартами МОП, неформальна зайнятість класифікується як уразлива зайнятість, оскільки не підпадає під дію трудового законодавства і не надає жодних гарантій та прав у трудовій сфері [10, с. 117].

Зменшення неформальної зайнятості є важливим для підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу України з погляду на соціальну згуртованість, захист працівників, їх професійний розвиток, ефективність реалізації людського потенціалу на ринку праці і ринку товарів, підвищення продуктивності, верховенство права та державне управління [11].

Таким чином, на сьогодні є всі підстави вважати, що прийнята і реалізована в Україні модель дешевої робочої сили себе не оправдала і має негативні наслідки, оскільки призвела до демотивації продуктивної праці, зубожіння більшості населення, звуження споживчого попиту, а отже, скорочення виробництва і вивільнення значної кількості працівників та посилення трудової еміграції [2, с. 248].

В інтересах набуття та утримання конкурентних переваг національного людського потенціалу особливе значення має надаватися підвищенню реальної купівельної спроможності заробітної плати, посиленню її зв'язку з освітньо-кваліфікаційними характеристиками працівників, кількістю, складністю та якістю праці, кінцевими результатами діяльності підприємств. Вагома роль має відводитися заохоченню мотиву досягнень, різноманітним моделям і методам мотивації ефективної праці, соціальним інвестиціям у розвиток людського капіталу, які безпосередньо впливають на компетенцію та прояв інноваційної активності. Це дасть змогу зберегти конкурентоспроможних працівників у межах країни, зменшити їх відтік за кордон [12].

Виходячи з вищезазначеного, необхідно виділити ряд проблем, що притаманні ринку праці України, і стають на заваді використанню наявного та формуванню перспективного освітньо-кваліфікаційного і трудового потенціалу населення (табл. 3).

Слід відзначити, що структура зайнятості за освітою в Україні не є оптимальною, але достатня для індустріальної модернізації. Так, понад половину зайнятих у промисловості, будівництві, сільському господарстві та на транспорті – це особи з повною та базовою середньою освітою.

Достатньо висока частка зайнятих із вищою освітою у торгівлі пояснюється трансформаційними перетвореннями 90-х років, коли висококваліфіковані працівники при відсутності роботи за фахом переходили у сферу торгівлі, більшість з них так і залишилася в цій сфері [13].

Таблиця 3

Проблеми реалізації людського потенціалу на ринку праці України

Проблема	Зміст
1. Розширення меж деградації носіїв освітньо-кваліфікаційного та трудового потенціалу	Основною причиною деградації носіїв трудового потенціалу є більшість населення, тобто стан, коли сукупні доходи домогосподарств не забезпечують простого відтворення робочої сили. Найбільш тривожним симптомом бідності в Україні є висока частка бідних серед працюючого населення. На відміну від країн ЄС, наявність роботи в Україні не є гарантією хоча б мінімального достатку. Близько 78% усіх бідних – це сім'ї, де хочось із дорослих працює. Це пояснюється, перелусім, неадекватним знеціненням робочої сили, що є типовою ознакою бідного суспільства. Зникається питомо вага оплати праці у ВВП (з 50% у 2012 р. до 46% у 2014 р.). На сьогодні заробітна плата переважною більшістю українців не відповідає рівню, який міг би забезпечити працівникові споживання матеріальних благ у обсягах, достатніх для простого відтворення його фізичної та інтелектуальної здатності до праці. Неможливість реалізації сформованого людського потенціалу на ринку праці призводить до його деградації [14].
2. Неврівноважена кон'юнктура українського ринку послугує протилежні тенденції: кон'юнктури дефіциту праці та кон'юнктури надлишку праці.	В умовах України це проявляється в існуванні, з одного боку, змусованої неповної зайнятості, а з іншого – утриманні надлишкової зайнятості. Підтримка чисельності зайнятих на стабільному рівні досягається за рахунок зниження тривалості та інтенсивності праці. У такому випадку витрати пристосування не концентруються на вузькій групі безробітних, а розподілюються на значне коло осіб, чий потенціал використовується лише частково. Це – феномен «змусованої неповної зайнятості», що широко розповсюджується. Висока частка неповної зайнятості сплестена з показниками безробіття за методологією МОП. Це означає, що при загостренні проблем ринку праці здійснюється адміністративний тиск на бізнес і примушується до збереження зайнятості, на що бізнес відповідає економічним витрат у вигляді різкого скорочення заробітної плати. Такі проєкти означають, що в Україні відновлюються легальні (неповна зайнятість) і нелегальні (приховані затримки заробітної плати) адаптаційні механізми 90-х років, коли кризові витрати розповсюджуються на всіх робітників через зниження заробітної плати, а не через локалізовані витрати через механізми звільнення з наступною підтримкою безробітних державою. Перший шлях дозволяє забезпечити більшу соціальну-політичну стабільність, проте призводить до погіршення людського капіталу та консервації неефективних робочих місць, сповільнюючи модернізацію економіки на сталій висоті з кризи. Причому змусова неповна зайнятість отримала чітке інституційне оформлення у вигляді переведення на неповний робочий час або адміністративних відпусток. Слід винести, що у цьому феномені притримування робочої сили немає нічого нормального. У будь-яких економіках зайнятість реагує на зміни в обсягах випуску продукції із запізненням. У короткостроковому періоді підприємства завжди будуть схильні до притримування робочої сили, якщо адаптації до негативних шоків шляхом зміни чисельності працівників пов'язана з більшими витратами, ніж адаптація шляхом змін тривалості та інтенсивності праці. Проте в Україні мислять та стабільність надлишкової зайнятості налагоджено ретельно. Поясненням цьому феномену можуть бути наступні припущення. Причини надлишкової зайнятості полягає в існуванні формальних та неформальних домовленостей між підприємствами та владою про відмову від масових звільнень. Така державна підтримка сприяє консервації неефективної зайнятості [15].
3. Зміна природи робочих місць	Кількість значимих робочих місць у формальному секторі економіки зменшилась, в той час як кількість тимчасових у неформальному секторі збільшилась. Це обумовило зростання сегментованості ринку праці. Варто відзначити перехід від робочих місць, які вимагають низької кваліфікації у секторі матеріального виробництва, до місць, які вимагають високої кваліфікації у сфері послуг. У зв'язку з цим, виникла необхідність створення адміністративного механізму зайнятості, спрямованого на соціальну підтримку звільнених працівників, раціональне використання їх трудового потенціалу, підвищення їх освітньо-кваліфікаційного потенціалу [14].
4. Надмірне розширення неформального та тіньового сектору, а також нерегльована зайнятість у потенційно перспективних і самозайнятості у технологічно привабливих видах економічної діяльності.	Експерти [15] констатують фактичне звернення процесу реструктуризації тіньової економічної діяльності в межах держави. Ця діяльність стала фактичною складовою економіки. За оцінками Всесвітнього банку, Україна має найбільший неформальний сектор, який сягає 50 % ВВП, що ускладнює «діагностування» економіки. За розрахунками змінних фінансів, критичним для країни є шорочний обіг у сфері тіньового сектору на рівні 15-35 % ВВП. Якщо обіг тіньового сектору перевищує 30 % ВВП, а кількість працюючих на нього – 40 % зайнятих, економіка втрачає зривається. За оцінками Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, за результатами 2016 року рівень тіньової економіки склав 40% ВВП [16], і таким чином виїшов за межі порогового значення (30 % ВВП). У сучасних умовах, коли частина населення змусена працювати в тіньовій економіці, приховуючи свої доходи від держави, руйнується не тільки економіка, але й суспільство [2].
5. Низька якість підготовки кадрів через невідповідність професійно-кваліфікаційних стандартів сучасним вимогам виробництва та відсутність механізму продовження практики на виробництві.	Очевидні неоптими професійно-кваліфікаційних стандартів пояснюються недостатньою участю роботодавців у їх формуванні. Разом з тим, встановлення професійно-кваліфікаційних стандартів, які відповідають реальним вимогам роботодавців – одне з найважливіших завдань у сфері відтворення трудового потенціалу. Такі стандарти необхідні як для побудови сучасної системи підготовки (перепідготовки) кадрів, так і підбору працівників на вакантні місця, допомоги населенню у професійній адаптації. Тільки на основі професійно-кваліфікаційних стандартів зможливо достатньо ефективно використовувати можливості нових інформаційних технологій, які застосовуються при пошуку місця роботи та навчання [14].
6. Відсутність чіткої межі, що відокремлює офіційний сектор від неофіційного	З точки зору процесів концентрації виробничого капіталу можна вважати, що гнучкість неформальної зайнятості може бути і є корисною з точки зору пом'якшення короткострокових кон'юнктурних шоків, але вона не запобігає сталій організаційно-технологічній розв'язку. Так само символізається, що формується переважно у вигляді мікропідприємств, без їх включення у мережу потужних виробничих кластерів, об'єктивно сприяють до зростаючих організаційних і технологічних побудов. У результаті значний трудоворесурсний потенціал використовується для відтворення і розширення низькопродуктивних та непрогресивних секторів господарства. Сучасні типи зайнятості (дистанційна, лутсорсинг, лінійг персонал тощо) часто проникають на ринок праці через неформальний сектор. Тому реалізі основних учасників ринку праці призводять до результатів, що малопротизволяють та неочікувані [15].
7. Інертність системи підвищення кваліфікації кадрів	Проблеми підвищення кваліфікації сьогодні актуальні не лише для окремих підприємств, а й для економіки країни в цілому. Негативні наслідки недооцінки освітньо-кваліфікаційного потенціалу, як чинника економічного зростання, спостерігаються у всіх сферах економіки. Насамперед це проявляється у необхідності керівників багатих підприємств серйозно вирішувати питання підготовки (перепідготовки) кваліфікованих кадрів. Така кадрова політика підприємств неодмінно призведе до значних економічних збитків у перспективі, оскільки своєчасне оновлення професійних знань і навичок виступає чинником підвищення продуктивності праці, забезпечення конкурентоспроможності людського потенціалу та прискорення своєрентеріального процесу [14].

Як видно з наведених у табл. 5 даних, за п'ятирічний період трансформаційних змін у структурі зайнятості доволі помітно знизилася питома вага найпростіших професій (у структурі зайнятості їх частка зменшилася на 4,3 в.п.) та кваліфікованих робітників з інструментом (0,8 в.п.). Одночасно відбулося зростання частки зайнятих у сфері торгівлі та послуг (на 1,4 в.п.), професіоналів (на 3,7 в.п.) та фахівців (на 0,2 в.п.). Такі тенденції свідчать про певні позитивні зрушення в структурі ринку праці України в сторону побудови інноваційної економіки. Стрімке зростання питомої ваги професіоналів, зокрема фахівців з ІТ-технологій, комунікацій, генної інженерії тощо, характерно для країн, що розвиваються високими темпами. Інновації потребують не лише і навіть не стільки коштів для придбання нових технологій, як людського капіталу для їх впровадження і подальшого розвитку [13].

Таким чином, інноваційна модель ринку праці орієнтована не на кількість робочої сили, а на її якісні параметри, що дає змогу забезпечувати необхідний соціально-економічний розвиток з меншими обсягами зайнятості. Це вимагає дотримання певних співвідношень між зайнятістю в окремих сегментах, зокрема у видах діяльності та секторах економіки, здатних забезпечити максимальну ефективність їх функціонування. Системні зрушення на ринку праці повинні забезпечити його відповідність високим соціальним стандартам і загальній динаміці науково-технологічного та економічного розвитку [17].

Сучасний рівень суспільного прогресу ставить вимоги щодо створення не просто достатньої кількості робочих місць, а робочих місць відповідної якості, здатних забезпечити повну продуктивну зайнятість в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності. Принципи гідної праці, що набули концептуального оформлення у нормативних документах МОП [18], якнайкраще узгоджуються з логікою підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу та потребами інноваційного розвитку суспільства [17]. Адже зайнятість асоціюється з гідністю і статусом, а також із стабільними і згуртованими громадами та суспільством. Стала зайнятість приносить вигоди

суспільству – стимулює робочу силу накопичувати досвід, знання і продуктивність, таким чином сприяючи підвищенню показників зростання економіки [19]. Концепція гідної праці передбачає, що трудова діяльність людини дозволяє їй самостійно забезпечити необхідні для гідного існування доходи, які можуть бути спрямовані на індивідуальний людський розвиток, на інвестиції в освіту, зміцнення здоров'я, на підвищення якості життя. Трудова, і в цілому економічна діяльність дозволяє кожному реалізувати сформований людський потенціал і створює стимули для набуття освіти та інших приватних інвестицій у людський капітал [20, с. 242].

Важлива роль сприяння повній зайнятості та гідній праці для всіх як одного з ключових елементів сталого розвитку та скорочення масштабів бідності підкреслюється експертами Міжнародної організації праці [21].

Гідна праця на практиці досягається за рахунок реалізації чотирьох стратегічних завдань:

1. Сприяння повній і продуктивній зайнятості.
2. Гарантування прав у сфері праці.
3. Посилення соціального захисту.
4. Сприяння соціальному діалогу [22].

Зазначені чотири стратегічних завдання нерозривно пов'язані між собою, взаємозалежні і взаємодоповнювані. Нездатність вирішувати будь-яке з них сповільнить процес вирішення інших завдань. З метою досягнення оптимального ефекту зусилля щодо сприяння у вирішенні цих завдань мають стати частиною єдиної комплексної стратегії з досягнення цілей гідної праці [23, с. 37-44].

Головне завдання полягає в тому, щоб гідна праця для всіх, тобто продуктивна робота в умовах свободи, справедливості, гарантій захищеності і людської гідності, була визнана пріоритетом державної політики у сфері зайнятості і виключала будь-які прояви дискримінації. Залучення молоді до сфери гідної праці створювало б можливості для ефективної реалізації її трудового потенціалу протягом майбутнього трудового життя [2, с. 174].

Очевидно, що праця має бути продуктивною, робочі місця мають бути якісні, працівники повинні мати гарантії соціального захисту на основі комплексного підходу до економічних, соціальних та екологічних аспектів сталого розвитку. Виходячи з таких позицій, основними макроекономічними цілями соціально-економічної політики держави на ринку праці виступають:

- гарантування якості робочих місць шляхом забезпечення гідної праці, особливо для молоді;
- скорочення бідності, неформальної зайнятості і зростання питомої ваги середнього класу;
- справедливий доступ до можливостей [21].

Сприяння зайнятості можливо забезпечити завдяки формуванню стабільного інституційного та економічного середовища, у якому:

- усі люди можуть розширювати і підвищувати свої потенційні можливості та навички, необхідні їм для того, щоб мати продуктивну роботу, яка забезпечує їм досягнення особистих цілей і загального благополуччя;
- усі підприємства, як державні, так і приватні, є життєздатними, завдяки чому забезпечується зростання і розширюється зайнятість, а також можливості та перспективи для всіх;
- суспільства можуть домагатися своїх цілей економічного розвитку, високого рівня життя і соціального прогресу [24].

Повна зайнятість є важливою через позитивні соціальні ефекти. Безробіття спричиняє значні економічні та соціальні витрати, що призводить до постійних втрат у випуску товарів та послуг, зниженні освітньо-кваліфікаційного потенціалу і продуктивності праці. Скорочення виробництва та відповідних податкових надходжень може вимагати більших державних витрат на страхування на випадок безробіття. Довгострокове безробіття несе також серйозну загрозу для здоров'я (фізичного і психічного) і якості життя (в тому числі освіти дітей). Також безробіття, як правило, пов'язане зі зростанням злочинності, самогубств, насильства, зловживання наркотиками та іншими соціальними проблемами, тобто призводить до деградації усіх компонент

людського потенціалу. Таким чином, соціальні вигоди від зайнятості набагато перевищують приватні вигоди - заробітну плату. Забезпечення гідних робочих місць посилюють здатність державного управління потрясіннями і невизначеністю в суспільстві [19].

Дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці є необхідним елементом поваги гідності людини. Це також надзвичайно важливо для економічного відновлення і розвитку. У зв'язку з цим необхідно забезпечити повагу свободи об'єднання, права на створення організацій та ефективне застосування права на ведення колективних переговорів як механізмів сприяння проведенню продуктивного соціального діалогу в періоди посилення соціальної напруженості.

Розробка та посилення заходів соціального захисту мають набувати стійкого характеру і передбачати розширення соціального забезпечення і поширення його на всіх, включно заходи з надання основного доходу всім, хто потребує такого захисту, і адаптація сфери його охоплення з метою задоволення потреб, що знову виникають, і подолання невпевненості, яка породжується стрімкими технологічними, суспільними, демографічними та економічними змінами; здорові та безпечні умови праці; забезпечення того, щоб тривалий час безробітні не втрачали зв'язків з ринком праці, наприклад, за допомогою підвищення кваліфікації для забезпечення можливостей працевлаштування.

Важливість соціального діалогу полягає в тому, що він є міцною основою забезпечення заінтересованості роботодавців і працівників у спільних діях з урядами, що необхідно для подолання кризи і забезпечення стійкості процесу відновлення економіки [23, с.37-44].

В контексті підписання Україною та Європейським Союзом Угоди про асоціацію та Угоди про Зону вільної торгівлі (ЗВТ) необхідно підкреслити, що найбільш складні проблеми передбачаються в соціально-економічній сфері. Європейський Союз як інтеграційне утворення є передусім відносно однорідним економічним простором, у якому діють єдині регуляторні норми,

узагальнені соціальні стандарти та правила поведінки суб'єктів господарювання.

Країна, яка проголошує прагнення стати складовою цього простору, мусить насамперед довести свою спроможність дотримуватися цих норм і стандартів, намагається бути чинником підтримання соціально-економічної стабільності в регіоні, підвищення конкурентоспроможності цього об'єднання на міжнародній арені, джерелом нових перспектив соціально-економічного та політико-гуманітарного розвитку регіону.

Ринок праці отримує суттєві поштовхи від євроінтеграційних змін. Їх ключовими векторами стануть створення робочих місць в експортоорієнтованих секторах економіки, підвищення продуктивності за рахунок імпорту високотехнологічних продуктів, приведення норм, стандартів та гарантій у сфері праці у відповідність з міжнародними вимогами, започаткування нової правової та управлінської культури у взаємовідносинах суб'єктів ринку праці [25].

Введення Зони вільної торгівлі з Євросоюзом створює й серйозні виклики для українського суспільства, яке, одержуючи шанс інтегруватися в єдиний європейський простір, може, разом з тим, зазнати економічних та соціальних втрат. У короткостроковому періоді можна спрогнозувати фактичну пролонгацію наявних тенденцій, та ще більше загострення суперечностей, які вже мають місце. Причинами цього є надто великий розрив у рівні продуктивності праці, конкурентоспроможності людського потенціалу, засилля застарілого обладнання та відсталих технологій [25].

Подолати соціальні ризики допоможуть тільки превентивні та проактивні заходи регулювання ринку праці та сфери соціального захисту, спрямовані на підтримку вітчизняного виробника та найманих працівників, стимулювання підвищення конкурентоспроможності трудового та освітньо-кваліфікаційного потенціалу, зміцнення ролі державних та громадських організацій у забезпеченні соціальних стандартів та їх відповідності міжнародним стандартам.

Зрештою, забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці є пріоритетним напрямом соціально-економічної політики країни і пов'язане з конкурентоспроможністю людських ресурсів, високим рівнем зайнятості та соціального захисту, наближенням до світових стандартів рівня заробітної плати і доходів населення [2, с. 131].

Важливим аспектом державної політики в цьому напрямі має стати акумуляція знань та навичок впродовж життя населення. Освіта впродовж життя не лише забезпечує нагромадження людського капіталу та вищий рівень його конкурентоспроможності, а й знижує освітньо-кваліфікаційний розрив між молодшими та старшими поколіннями. Зусилля та ініціативи з освіти протягом усього життя, які охоплюють дорослі вікові групи, є необхідними для збільшення частки кваліфікованої і підготовленої робочої сили і поліпшення взаємодії між поколіннями як в сім'ї, так і на робочому місці [26].

Економічний та соціальний розвиток України в майбутньому значною мірою залежатиме від раціонального ставлення суспільства до процесів відтворення трудового потенціалу. Відновлення стійкого його відтворення, забезпечення економіки кваліфікованими кадрами та збалансування попиту і пропозиції на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки стане можливим лише за поєднання зусиль центральних та місцевих органів влади, роботодавців та представників сфери освіти і науки. Для ефективного підвищення конкурентоспроможності освітньо-кваліфікаційного потенціалу в Україні необхідно сформувати систему безперервного навчання працівників протягом життя, яка має вирішувати три основні завдання: для кого готувати спеціалістів, якого профілю і якого рівня освіти. Формування системи безперервного навчання працівників має здійснюватися шляхом удосконалення нормативно-правової бази, реалізації програм підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, розробки відповідної системи стимулювання як роботодавців, так і найманих працівників. Такі заходи мають докорінно покращити систему підготовки і перепідготовки кадрів як на виробництві, так і в системі професійно-технічної і вищої освіти [1, с. 40-58].

Необхідно також підкреслити, що основною сполучною ланкою між досягненням економічного зростання і створенням можливостей для розвитку людини є можливість займатися продуктивною працею, забезпечення зайнятості, тому процеси, що відбуваються в трудовій та освітній сферах і параметри, які їх характеризують, необхідно з точки зору підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу розглядати не лише як одну з позицій, що описує життєві стандарти людини, але і як важливий елемент системи, яка забезпечує цей розвиток [20, с. 242].

Таким чином, на сучасному етапі євроінтеграційних прагнень України в основу методології державного регулювання процесу соціалізації ринку праці в Україні слід покласти перехід до забезпечення повної продуктивної зайнятості населення як необхідної бази для прискорення економічного зростання, якісного і кількісного задоволення потреб виробництва в ресурсах праці, підвищення освітньо-кваліфікаційних характеристик та матеріального рівня життя населення.

Література:

1. Богиня Д. П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин : Моногр. / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, Л. С. Лісогор, Л. Г. Томіліна, І. В. Нестеренко; НАН України. Ін-т економіки. - К., 2003. - 213 с.
2. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В.В. Онікієнко – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
3. Статистичний комітет Європейського Союзу – Євростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_frate&lang=en
4. Портер М. Международная конкуренция: Конкурентные преимущества стран / М. Портер. – М.: Международные отношения, 1993. – 896 с.

5. Эрхард Л. Благосостояние для всех: Репринт. Воспроизведение: пер. с нем. / Л. Эрхард. – М.: Дело, 2001. – 352 с.
6. Лебедев І. В. Забезпечення гідної праці на засадах корпоративної соціальної відповідальності : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.07 / Лебедев Ігор Васильович ; Хмельниц. нац. ун-т. - Хмельницький, 2015. – 527 с.
7. Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS № 163). Страсбург, 3 травня 1996 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2007, № 51
8. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/>
9. Доповідь Державної служби статистики «Ринок праці у 2015 році» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2016/dop/04/dop_%20rp15_pdf.zip
10. Населення України. Імперативи демографічного старіння. — К. ВД «АДЕФ- Україна», 2014. — 288 с.
11. Партнерство Світовий банк – Україна Огляд програм в країні квітень 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Ukraine-Snapshot-ukr.pdf>
12. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М. В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. – 2008. - № 2 (10). – с. 94-103
13. Близнюк В.В. Людський потенціал: особливості формування для модернізації // Економічне прогнозування. — 2011. — № 4. — С. 106—116
14. Ільїч Л.М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України : [монографія] / Ільїч Л.М. – К. : Енергія плюс, 2007. – 212 с.
15. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування : аналіт. доп. / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочемировська; за ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2010. – 72 с.

16. Рівень тіньової економіки України у 2015 р. знизився до 40% ВВП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua.interfax.com.ua/news/general/354300.html>
17. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: монографія / Ред.: Е. М. Лібанова; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, Прогр. розв. ООН в Україні. — К., 2008. — 316 с.
18. Gender equality and decent work: Selected ILO Conventions and Recommendations that promote gender equality as of 2012 / International Labour Office, International Labour Office, Bureau for Gender Equality, International Labour Standards Department – Geneva: ILO, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088023.pdf
19. Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. New York. 2014. 226 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf>
20. Грішнова О.А. Людський розвиток : [навч. посіб.] / Грішнова О.А. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
21. Виступ Генерального директора Міжнародної організації праці Хуана Сомавія “На шляху вперед в реалізації очікуваних результатів конференції” на “Конференції ООН зі сталого розвитку “Ріо+20” 22 черв. 2012 р. // Офіц. сайт МОП. – Режим доступу : http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_183894/lang—en/index.htm
22. Decent work agenda // Офіц. сайт МОП. – Режим доступу : <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang—en/index.htm>
23. Реформування соціальної політики в Україні: проблеми та перспективи : навч.-наук. вид. / авт. кол. : В. А. Скуратівський, В. П. Трощинський, П.

- К. Ситник та ін. ; за заг. ред. В. А. Скуратівського, В. П. Трощинського. – К. ; Львів : НАДУ, 2012. – 368 с.
24. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принятая Международной конференцией труда на ее 97-й сессии, Женева. – 2008. – 28 с. – Режим доступа : http://www.ilo.org/global/resources/WCMS_100193/lang—en/index.htm
25. Ільчук Л. І. Соціальні ризики вступу України до зони вільної торгівлі: аналітична записка [Електронний ресурс] / Л. І. Ільчук // Центр перспективних соціальних досліджень Міністерства соціальної політики України та НАН України. – 2014. – Режим доступу: <http://www.nas.gov.ua/UA/Sites/ResearchInstitution/Pages/default.aspx?ffn1=EDRPOU&fft1=Eq&ffv1=26200920>
26. Population Ageing in Europe. Facts, Implications and Policies. European Commission [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/policy_reviews/kina26426enc.pdf