

РИНОК ПРАЦІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Сучасний прогрес соціально-економічного розвитку суспільства йде за багатьма напрямками: вдосконалення технологій, загальна інформатизація та охоплення мобільним зв'язком усіх регіонів країни і всього світу, створення штучних видів сировини з наперед заданими властивостями, скорочення споживання природного матеріалу на одиницю продукції. Ці прогресивні тенденції відбиваються на структурі зайнятості, на рівні кваліфікації працівників, на культурі виробництва, на якості робочої сили і рівні розвиненості та органічності ринку праці. Безперечно, ринок праці є одним із основних механізмів регулювання розвитку економіки, органічно пов'язаним із функціонуванням інших ринків: капіталу, житла, товарів та послуг, природних ресурсів. На ринку праці безпосередньо відбувається взаємодія попиту та пропозиції шляхом постійної адаптації кількості та якості робочої сили до кількості та якості робочих місць [1]. Ринок праці має складну внутрішню структуру, що характеризується способом і формами акумуляції резервів робочої сили, організації та регулювання, характером впливу на ефективність виробництва.

Україна за ступенем розвиненості ринкової економіки істотно відрізняється від індустріально розвинених країн Заходу. Регулювання ринку праці у них здійснюється на основі вибору орієнтирів соціально-економічної політики. Наш науково-виробничий комплекс, за своїм рівнем відстає від індустріально розвинених країн, має більш відсталу за ефективністю та якістю систему транспорту, зв'язку та інформації, що не відповідають вимогам цивілізованого ринкового господарства, правового забезпечення і супроводу бізнесу, потребує докорінної модернізації виробництва на новій технічній основі. Попит і пропозиція на ринку праці формується в умовах, коли основні елементи самонастроювання – ціна робочої сили, рівень індивідуального споживання населення – не приведені у відповідність із вартістю робочої сили.

Посилення реформаторських перетворень в країні супроводжується зміною механізму фінансування витрат на відтворення трудових ресурсів, перехід до ринкового ціноутворення, зростання інфляції призвели до відриву ціни робочої сили від її вартості [2]. Це призвело до ослаблення ролі об'єктивності механізму самонастроювання на гармонійність середовища ринку праці.

Сьогоднішнє становище, зокрема загострення військового конфлікту та економічна криза не лише пролонгують негативні тенденції розвитку ринку праці, а й загострює їх, звужуючи можливості протистояння їхньому впливу. Серед невирішених у попередній період проблем залишаються такі: професійно-кваліфікаційні диспропорції попиту і пропозиції робочої сили; неповне і неефективне використання зайнятості; стабільно високий рівень малопродуктивної неформальної зайнятості; низька інституціоналізація безробіття; невідповідність секторальної і галузевої структури зайнятості потребам інноваційного розвитку економіки [2].

Світовий досвід свідчить про існування тісного зв'язку між поглибленням

кризових явищ в економіці та виникненням шоків, пов'язаних із функціонуванням виробничої, фінансово-кредитної та соціальної сфер. Наростання соціальних шоків у суспільстві пов'язане зі зростанням рівня безробіття, втратою можливостей працевлаштування економічно активного населення, страхом бідності, незахищеністю, зневірою у подальших перспективах [4]. Втрачаючи упевненість у праці, людина стає соціально та психологічно вразливою. Одночасно зростає соціальна напруга в суспільстві.

Реформування українського ринку праці має стати одним із завдань економічної політики. Створення робочих місць сучасного рівня потребує суттєвих інвестицій. Однак із урахуванням кризи і прогалин у фінансовій політиці ускладнюються можливості для зовнішнього та внутрішнього інвестування. Слід зазначити, що останній двадцятилітній досвід інвестування демонструє конфлікт між короткостроковими та довгостроковими інтересами українських підприємств, між їхньою капіталізацією та зростанням продуктивності праці [1]. Суть у тому, що для забезпечення високої капіталізації у короткому періоді не обов'язково досягати вищої продуктивності праці. Ринкова вартість компанії зростає внаслідок злиття та поглинань або збереження на балансі неефективних підприємств. Зростання ж продуктивності праці є неодмінною умовою капіталізації лише у довгостроковому періоді. Для підвищення інвестиційної привабливості критично важливі зниження ризиків ведення бізнесу; посилення законодавчого захисту конкуренції – розширення прав бізнесу на захист своїх інтересів; створення стимулів підприємництва на регіональному та локальному рівнях; підвищення ефективності правового регулювання підприємницької активності; створення Національної ради з інвестицій; розроблення стратегії (дорожньої карти) входження на ринок. На нашу думку, макроекономічною умовою трансформації ринку праці є перехід від політики стимулювання попиту до політики стимулювання пропозиції. Важливим є зменшення оподаткування трудових доходів та зняття інституційних перешкод, яке сприяє стимулюванню пропозиції праці і забезпечує економічне зростання. Також необхідно зменшити граничні ставки податків на прибутки підприємств, що стимулюватиме заощадження та інвестиції з метою нарощування виробництва та зайнятості, проводити політику прискореної амортизації, що збільшує внутрішні джерела інвестицій; запровадити податкові пільги щодо реінвестування капіталу; зменшити оподаткування доходів від власності (відсотків і дивідендів). Такі заходи підвищують схильність населення до заощаджень, збільшують пропозицію позичкового капіталу і зменшують рівень позичкового відсотку. У свою чергу інструментами економіки пропозиції забезпечується зростання зовнішніх інвестиційних ресурсів підприємств шляхом збільшення ринкової вартості їхніх активів унаслідок зростання виплачуваних дивідендів і відсотків.

Безперечно, сьогодні ринок праці неминує є випробуванням людини на конкурентоспроможність, стійкість, здатність до змін, саморозвитку. Натомість інструменти регулювання соціально-трудої сфери покликані забезпечувати соціальну стабільність у суспільстві за рахунок дотримання принципів справедливості, солідарності, поваги до людини, захисту її прав, розширення можливостей її самореалізації.

Література

1. Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. / [В.М. Геєць, А.А. Гриценко, В.В. Близнюк, Л.М. Лавриненко та ін.]; за ред. В.М. Гейця, А.А. Гриценка; НАН України. Ін-т екон. та прогнозув. – К., 2013. – 248 с.
2. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за наук. 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.
3. Основні показники соціально-економічного розвитку України [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
4. Лавриненко Л.М. Ринок праці в Україні та соціальна функція держави // Інноваційна економіка / Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – Тернопіль. – № 2'2015 [57]. – С. 154-159.
5. Ринок праці [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

Карпенко А.В., канд. екон. наук, доцент
Коляда Ю.Г.

Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних економічних умовах, щоб розвиватись відповідно до вимог ринку та утримувати лідерські позиції, підприємствам необхідно нарощувати темпи інноваційних змін. Саме корпоративна культура сприяє і підтримує такі зміни, що позитивно впливають на колектив, якість виконаної роботи та як наслідок – на економічну ефективність підприємства, прибуткове його функціонування та інноваційний розвиток. Тому особливого значення сьогодні набуває застосування культурологічного підходу до дослідження ефективного функціонування підприємства, що передбачає вивчення процесів в організації через призму культури.

Корпоративна культура є сукупністю ефективних суджень, які сформувались в колективі і прийняті всіма його членами, що вважаються апріорі правильними і беззаперечними, допомагають підприємству підтримувати і розвивати свій персонал.

В сучасних умовах талановитий і розвинений персонал, об'єднаний корпоративною культурою здатний забезпечувати високу продуктивність та інноваційність праці, підвищувати ефективність підприємства, його конкурентоспроможність та інноваційний розвиток [3, с. 24]. Тобто корпоративна культура розкриває невідповідність кваліфікації персоналу потребам підприємства і сприяє її подоланню. Вона сьогодні стає дієвим інструментом підвищення рівня управління персоналом на підприємстві, оскільки визначає специфіку діяльності, особливості взаємин між співробітниками, вимоги і ставлення до них, здатність розпізнавання творчих здібностей і інноваційної активності та їх стимулювання. Тому корпоративна культура має бути обов'язково включена в стратегічне планування і охоплювати всі сфери діяльності підприємства, від виробництва продукції, через управління персоналом до його збуту та отримання прибутку.