

В Україні дежава не виконує функцію гаранта дотримання конституційного права громадян на гідну оплату праці та дотримання трудового законодавства, тим самим не забезпечуючи навіть базового рівня соціальної відповідальності перед громадянами, насамперед найманими працівниками.

В умовах ринкової трансформації економіки України правове регулювання оплати праці повинне створювати передумови для конкурентоспроможного розвитку підприємств різних галузей і форм власності.

Необхідність оптимізації правового забезпечення державного регулювання витрат на заробітну плату обумовлена наступними обставинами:

- розробкою й прийняттям державних норм і гарантій у сфері оплати праці на гідному рівні;
- постійною зміною обсягу життєво-необхідних коштів як для працюючих, так і для членів їхніх родин, підвищенням грошового забезпечення оплати праці найманих робітників;
- різною динамікою результатів економічної діяльності на мікро- й макрорівнях;
- необхідністю диференціації розмірів коштів, які виділяються на оплату праці різних категорій працюючих, у тому числі й у бюджетній сфері;
- встановленням відповідності номінальної заробітної плати існуючому рівню платоспроможного попиту, зростання споживчих цін на товари й послуги;
- необхідністю створення ефективного регулюючого механізму, що встановлює взаємозв'язок між розмірами заробітної плати найманих робітників й фактичною результативністю їхньої праці;
- негнучкістю основних елементів заробітної плати (наприклад, її мінімального рівня), що призводить до неадекватної динаміки щодо ринкової кон'юнктури, а це в свою чергу може призвести до кризових явищ у слабозвинутій економіці;
- слабкою керованістю реформаційних процесів у галузі оплати праці, що призвело до зниження реальної заробітної плати й реальних грошових доходів населення;
- послабленням дії макроекономічних процесів, що зумовило небажану трансформацію співвідношень у динаміці середньої заробітної плати й цін. Річ у тому, що в Україні постійно має місце перевищення темпів зростання споживчих цін над темпами росту номінальної заробітної плати (у деякі періоди - в 3,65 і більше разів) [1, с. 78-83].

З метою правового регулювання оплати праці в контексті управління персоналом вважаємо необхідним забезпечити розвиток системи соціальних гарантій в питаннях оплати праці на рівні підприємств:

- дотримання конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і передусім його права на працю [2, с. 56];
- гарантія своєчасної і повної виплати заробітної плати;
- визнання неплатежів, що мають місце на певну дату, заборгованістю роботодавця перед найманими працівниками;
- у разі тривалої (більше 2 місяців) невиконання заробітної плати притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності;
- недопущення дискримінації в оплаті праці за ознакою статі.

Таким чином, посилення мотивації до продуктивної праці, розвитку, формування високої соціальної відповідальності надає можливості працівникам отримувати достатній рівень трудових доходів та створювати передумови як для професійного розвитку особистості, так і для забезпечення конкурентних переваг підприємства.

Література

1. Синяєва Л.В. Проблеми та напрямки реформування оплати праці в Україні / Л.В. Синяєва // Теорія і практика управління. Економіка і управління. – 2008. – № 6. – С. 78-83
2. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці як чинник мобільності на ринку праці / Т. А. Костишина // Науковий вісник ПУСКУ. – Полтава : РВЦ ПУСКУ, 2008. – № 2 (27). – С. 217-221. – (Серія : Економічні науки).

Красножон Н.С., к.е.н.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

РЕАЛІЇ РЕФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ

Реформування української економіки виявило гостру проблему невідповідності структури та рівня підготовки кадрів новим вимогам сучасного виробництва, яке намагається рухатися за траєкторією новоствореної вартості, технологічної модернізації замість тиражування старих процесів і продукції. Освітня система, зберігаючи інституційну інерційність, реагує на сигнали та виклики зовнішнього середовища з явним запізненням. Механізми адаптації до ринкових змін, напрацьовані різнорівневими закладами освіти, діють здебільшого за логікою теперішнього формування ринку освітніх послуг, слабо

орієнтуючись на сигнали ринку праці [1].

Реалії реформування ринку праці та освітніх послуг висвітлюють значні суперечності їх розвитку як на національному, так і на регіональному рівнях. Ідеться, по суті, про явний дисонанс між ними впритул до протистояння, коли продукт ринку освітніх послуг відкидається ринком праці і, незважаючи на це, продовжує відтворюватися автономно від потреб кінцевих споживачів.

Розглядаючи сучасний стан ринку праці і ринку освітніх послуг Кіровоградського регіону можна виділити ряд проблем, а саме:

- недостатній рівень реформування трудової сфери, що призводить до неефективної зайнятості, концентрації робочої сили на збиткових підприємствах; низької ефективності праці і недостатнього рівня її оплати;

- втрата трудових навичок кваліфікованих і висококваліфікованих кадрів внаслідок закриття, реструктуризації промислових підприємств, зокрема їх збитковості;

- перехід висококваліфікованих фахівців у сферу неформальної зайнятості, що розширює кордони тіньової економіки та міграційним процесам;

- погіршення якісних характеристик робочих місць та недостатнє введення в дію нових робочих місць або їх модернізація, що збільшує обсяги та рівень безробіття, тим самим знижуючи продуктивність праці і конкурентоспроможність виробництва на підприємствах;

- невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили, незважаючи на ознаки стабілізації виробництва і поживлення інвестиційної активності;

- недоліки системи реформування державного професійного навчання і освіти, недосконалість структури і форм професійної підготовки і перепідготовки кадрів вимогам сучасного ринку праці в аспектах попиту на певні професії на регіональному рівні;

- слабка зацікавленості роботодавців щодо працевлаштування окремих соціально-демографічних груп населення (молоді, інвалідів, звільнених військовослужбовців та ін.).

У Кіровоградському регіоні найгостріше на якість освітніх послуг реагують роботодавці. Останніми роками неодноразово керівники підприємств регіону загострювали свою увагу на недостатньому рівні підготовки спеціалістів вищими навчальними закладами. Студенти як одержувачі освітніх послуг значною мірою зацікавлені в одержанні диплому, а роботодавці – в якості товарів і послуг, які вони купують. Для роботодавців неадекватна кваліфікація працівника означає втрати через недостатню продуктивність і якість праці. Отже, виникає суперечність інтересів навчальних закладів і роботодавців, з одного боку ВНЗ вважають продуктом навчання працівника його кваліфікацію, тоді як потребою для роботодавця є його компетенція. Вихід з даної ситуації є надання своєчасної інформації про потреби роботодавця у працівниках певних професій в майбутньому. Однак, ситуація погіршується тим, що при значній кількості пропозиції роботодавцям важко знайти фахівців даного профілю потрібної якості.

Наявність протиріч між потребами ринку праці і освітніми послугами зумовлюють необхідність у визначенні основних «сигналів» ринку праці для ринку освітніх послуг таких, як розвиток освіти, спрямований на задоволення кадрових проблем економіки регіону, що визначає не лише конкурентоспроможність працівника на ринку, а й конкурентоспроможність країни в цілому. Відправним сигнальним пунктом розв'язання даної взаємодії є структура споживчої бази освітніх послуг, яка містить три основні компоненти – одержувачі освіти (студенти), роботодавці, та безпосередньо споживачі товарів та послуг, створених працівниками, які одержали освіту певного рівня та якості.

Показники працевлаштування як сигнали ринку праці мають практичне застосування для системи оцінки результативності освіти регіону. В цьому контексті потрібно усвідомлювати той факт, що підприємствам потрібні не просто високо освічені працівники з відмінним дипломом, а ті, що мають цілком конкретні професійні знання, відповідні вимогам сучасного виробництва. Важливим сигналом сегментованого ринку праці для розвитку освіти виступає інформація про доходи, які отримують працівники різних освітньо-професійних груп на підприємствах різних форм власності та господарювання у різних видах економічної діяльності. Доречно зазначити, що заробітна плата є визначальним компонентом структури доходів, а дохід в свою чергу, представляє собою провідний зв'язок «ринку освітніх послуг – ринку праці», який у даному контексті проявляється як зв'язок «рівень освіти – рівень кваліфікації – рівень доходів».

Вважаємо, що врахування основних сигналів ринку праці, які безпосередньо стосуються ринку освітніх послуг, дають змогу у більш широкому розумінні визначити цільові завдання для збалансування взаємодії ринку праці і ринку освіти, що означає таке:

- залучення додаткових, недержавних джерел фінансування системи освіти при збереженні обсягів бюджетного фінансування та підвищення ефективності використання фінансових ресурсів;

- раціональний розподіл бюджетних коштів між рівнями освіти з пріоритетним фінансуванням ступенів освіти, які більшою мірою залежать від бюджетного фінансування (загальної середньої, професійно-технічної освіти);

- підвищення рівня якісних показників системи освіти;

- розширення мережі навчальних закладів нового типу, які формують інтелектуальний трудовий потенціал, що здатний гнучко реагувати на інноваційні зміни в економіці;

- гармонізація функціонування всіх рівнів освіти з дотриманням принципів їх наступності;
- здійснення постійного моніторингу якості та змісту освітніх послуг, прозорість системи освіти.

Посилення взаємозв'язку ринку праці і ринку освітніх послуг є нагальною вимогою інноваційного розвитку економіки регіону. Це пов'язуємо з дією об'єктивних чинників розвитку, зокрема таких, як: – соціалізація суспільного розвитку, пріоритетом якого є розвиток самої людини, її творчого потенціалу, який найповніше реалізується у сфері праці; – трансформація суспільства в процесі руху до економіки знань, що передбачає підготовку працівника інноваційного типу, здатного до постійного безперервного навчання, засвоєння і продукування принципово нових знань та застосування їх у своїй діяльності; – економічне зростання, яке є безперечним підґрунтям як соціалізації, так й інноватизації суспільства, своїм важливим фактором ставить ефективне використання висококваліфікованої праці відповідно до потреб ринку, з одного боку, та запитів людини – з іншого.

Таким чином, в основу вдосконалення і розвитку європейського освітнього простору у контексті інноваційної перспективи має бути покладено дослідження взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, як основних складових соціального середовища і формування дієвого механізму регулювання цієї взаємодії.

Література

1. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [Л.І. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.]; за ред. Л.І. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. — К., 2009. — 368 с.

Кригульська Т.Б., к.і.н., доц.

Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя, Україна

ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ ЯК НАПРЯМОК ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

У стратегічному економічному розвитку держави в умовах ринкової економіки активна роль належить інвестиційній політиці. Вона, як відомо, включає: вибір методів та інструментів фінансування; визначення термінів реалізації; вибір органів, відповідальних за реалізацію інвестиційної політики; створення необхідної нормативно-правової бази; становлення сприятливого інвестиційного клімату.

Категорія "інвестиційний клімат" є надзвичайно важливою у економічній науці і, очевидно, повинна розглядатися як фундаментальна. Оперування нею дозволяє не тільки краще зрозуміти природу інвестиційних процесів, але й ефективніше ними управляти, спрямовуючи інвестиційну політику у бажаному напрямку.

У найпростішому трактуванні інвестиційний клімат розуміють як середовище, в якому відбуваються інвестиційні процеси в економіці. Якщо брати до уваги його структурну будову, то інвестиційний клімат економіки країни доцільно розглядати як комплексну характеристику, що складається з трьох ключових підсистем: 1) інвестиційного потенціалу, який враховує основні макроекономічні характеристики, насиченість території факторами виробництва розвиненість інфраструктури, споживчий попит населення; 2) інвестиційного ризику - сукупності змінних чинників ризику інвестування; 3) законодавчих умов - продукту правової системи, що забезпечує стабільність діяльності інвесторів на даній території.

Інвестиційний клімат формується під впливом політичних, правових, економічних та соціальних чинників, які забезпечують інвестиційний процес та сприяють інвестиційній діяльності вітчизняних та іноземних інвесторів. До цих чинників належать: по-перше, рівень розвитку продуктивних сил та стан інвестиційного ринку (структура виробництва, рівень розвитку робочої сили, стан ринку інвестиційних товарів та послуг); по-друге, політико-правові чинники (створення відповідного законодавчого та нормативного поля, яке залежить від політичної волі законодавчої та виконавчої гілок влади; заходи з державної підтримки та стимулювання інвестиційної діяльності; досягнення стабільності національної грошової одиниці та відповідне валютне регулювання; забезпечення привабливості об'єктів інвестування); по-третє, стан фінансово-кредитної системи та діяльність фінансових посередників (інвестиційна діяльність комерційних банків, рівень розвитку та функціонування парабанківської системи, інвестиційна політика Національного банку), по-четверте, статус іноземного інвестора (режим іноземного інвестування; діяльність міжнародних фінансово-кредитних інституцій; наявність вільних економічних та офшорних зон); по-п'яте, інвестиційна активність населення (відносини власності в державі; стан ринку нерухомості; стабільність національної валюти) .

Можна вважати, що в Україні були здійснені певні кроки щодо забезпечення умов інвестиційного клімату. Зокрема, національне законодавство передбачає необхідні гарантії діяльності для інвесторів. На території України до іноземних інвесторів застосовується національний режим інвестиційної діяльності, тобто надано рівні умови діяльності з вітчизняними інвесторами. Іноземні інвестиції в Україні не підлягають націоналізації. У випадку припинення інвестиційної діяльності іноземному інвестору гарантується повернення його інвестиції в натуральній формі або у валюті інвестування без сплати мита,