



УДК 331.52

**Юрик Я.І.**, канд. екон. наук

*старший науковий співробітник, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці Національного університету харчових технологій*

**Близнюк В.В.**, канд. екон. наук

*старший науковий співробітник, завідувач відділу соціально-економічних проблем праці Інституту економіки та прогнозування НАН України*

## **ЯКІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ**

*Проведено аналіз загальної ситуації на ринку праці України. Доведено, що галузева структура зайнятості в Україні характеризує процес деіндустріалізації праці. Автори зазначають, що характеристики робочої сили в Україні не відповідають вимогам щодо забезпечення високого рівня конкурентоспроможності та інноваційної модернізації економіки, тривалий час залишається високий попит на некваліфіковану робочу силу.*

*На основі виявлених тенденцій та закономірностей, а також встановлення причинно-наслідкових зв'язків у сфері зайнятості здійснено перспективну оцінку можливих змін у цій сфері. Оскільки інноваційні елементи зайнятості розпорощені за окремими регіонами та секторами економіки, доцільно впроваджувати селективну політику, спрямовану на стимулювання прогресивних змін у соціально-трудої сфері.*

*К л ю ч о в і с л о в а : ринок праці, попит на працю, професійна структура зайнятості, професійний розвиток, продуктивність праці, заробітна плата.*

**JEL : J240**

Сьогодні вже ніхто не має жодних сумнівів, що інновації стають обов'язковою умовою та основною рушійною силою розвитку всіх секторів промисловості та сфери послуг, причому чим далі, тим залежність економіки від останніх стає сильнішою та очевиднішою. За існуючими оцінками, у розвинених країнах світу від 50 до 90% приросту ВВП забезпечується саме завдяки інноваціям. За останні 15 років чисельність працівників інноваційної сфери в США та Західній Європі збільшилась у 2 рази, у Південно-Східній Азії – у 4 рази. В Європейському Союзі частка інноваційно активних промислових підприємств становить понад 50%. Генерація нових ідей, втілюваних у високих технологіях та інноваціях, сьогодні переважно визначає якість соціально-економічного розвитку країн і рівень добробуту їхніх громадян. Від рівня інноваційної активності, місця держави на світовому ринку наукомісткої продукції безпосередньо залежить і її національна безпека.

Уряди нашої держави у своїх програмах соціально-економічного розвитку країни перманентно оголошують про доволі амбіційні цілі – наближення доходів українських громадян до рівня розвинених країн, відповідне збільшення продуктивності праці, завоювання нових позицій на світових ринках тощо. Проте реалізувати їх можна лише за рахунок радикального підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки на основі постійного технологічного оновлення й підвищення рівня інноваційного розвитку її ключових секторів, що у свою чергу неможливе без належного підвищення рівня якості робочої сили.

Сьогодні заяви про перехід вітчизняної економіки до "інноваційної моделі розвитку", "постіндустріального суспільства", "наукомісткої економіки", "економіки знань" представлені ледь не в кожній платформі економічного розвитку, однак у дійсності ж українська економіка розвивається в прямо протилежному по відношенню до зазначених орієнтирів напрямі. Дедалі більше зростає сировинна складова економічного зростання, за згортання власне інноваційних компонентів. Витрачаються невідтворювальні ресурси, а відновлюваний інтелектуальний продукт дедалі більше мінімізується. Сучасна українська модель економіки представляє той випадок, коли виражене через ВВП економічне зростання перебуває у протилежному зв'язку з економічним розвитком.

Аналізуючи індикативні показники конкурентоспроможності країни в контексті розвитку людського капіталу, також відзначаємо її низький рівень сприйнятливості до вимог інноваційної моделі розвитку (табл. 1).

Сьогодні Україна суттєво відстає від країн-лідерів (Швейцарія, Сингапур, Фінляндія) за розвиненістю систем навчання персоналу на виробництві, невідповідністю рівня підготовки менеджерів вимогам інноваційної економіки, часткою витрат на професійний розвиток персоналу.

Таблиця 1

**Індикативні показники конкурентоспроможності країн у контексті розвитку людського капіталу, 2013–2014 рр.**

Індикативні показники	Швейцарія	Фінляндія	Сингапур	Німеччина	Швеція	Литва	Чехія	Польща	Російська Федерація	Україна
Якість освітньої системи (quality of the educational system)	6,0	5,9	5,8	5,1	5,0	4,0	3,7	3,4	3,5	<b>3,6</b>
Якість підготовки менеджерів (quality of management schools)	6,1	5,6	5,7	5,1	5,4	4,4	4,0	4,0	3,6	<b>3,6</b>
Наявність спеціалізованих центрів професійної підготовки (availability of research and training services)	6,5	5,9	5,4	6,1	5,7	4,7	5,0	4,8	4,1	<b>3,9</b>
Розвиненість системи навчання персоналу (extent of staff training)	5,6	5,5	5,2	5,1	5,2	4,1	4,0	4,0	3,8	<b>3,7</b>
Витрати компаній на НДДКР (company spending on R&D)	6,0	5,6	5,0	5,5	5,3	3,1	3,8	2,8	3,1	<b>2,7</b>

*Джерело:* The Global Competitiveness Report 2013–2014 [Електронний ресурс] / World Economic Forum. – 2013. – Доступний з : <[www.weforum.org](http://www.weforum.org)>.

Усе це втримує конкурентоспроможність вітчизняної робочої сили на низькому рівні. Також до причин, що ускладнюють цю ситуацію, слід віднести:

- ✓ збереження застарілої технологічної бази значної частки вітчизняних підприємств;
- ✓ слабка сприйнятливість професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень;
- ✓ невідповідність професійно-кваліфікаційної структури персоналу технологічним змінам;
- ✓ низький рівень професійної мобільності;
- ✓ переважання в професійно-кваліфікаційній структурі попиту та пропозиції робочої сили частки малокваліфікованої праці;
- ✓ неконкурентоспроможність заробітної плати.



Усунення зазначених проблем, формування й системна реалізація дієвого механізму підвищення якості робочої сили дозволить забезпечити конкурентоспроможність національної економіки в довгостроковій перспективі.

Зростання продуктивності праці, з одного боку, формування та розподіл доходів від праці – з іншого, дотримання їхньої обґрунтованої пропорції є основною метою функціонування ринку праці, економічним фундаментом його соціалізації.

Сьогодні доволі активно проводяться дослідження щодо ситуації на ринку праці, а також проблем якості та конкурентоспроможності робочої сили в Україні. Цим питанням присвячено, зокрема, праці вчених-економістів І.Бондар, Д.Богині, О.Гришнєвої, Е.Лібанової Л.Лісогор, І.Петрової та ін. [1–4].

Віддаючи належне цінності попередніх наукових здобутків дослідників, вважаємо, що сьогодні насамперед нагальна необхідність актуалізувати оцінку кількісних та якісних поточних параметрів робочої сили в Україні, стану ринку праці, а також визначити майбутні можливі зміни у сфері зайнятості.

Одним із основних факторів виробництва, що має значний вплив на динамічні та структурні характеристики економіки, є праця. В свою чергу структурно-динамічні зміни у зайнятості населення залежать від цілого ряду як макроекономічних, так і галузевих факторів.

Узагальнюючими характеристиками на макро- та мезорівні, які дають уявлення про економіку країни, її тип, є структура та динаміка валового внутрішнього продукту (ВВП) або валової доданої вартості (ВДВ).

Порівняльний аналіз галузевої структури ВДВ України з аналогічною структурою розвинених країн та країн, що розвиваються (табл. 1) дозволив виявити характерні структурно-динамічні особливості економіки нашої держави, а саме:

– внесок галузей, що виробляють товари, у структуру ВДВ зменшився в першу чергу за рахунок скорочення часток сільського господарства (разом із тим порівняно з іншими країнами вона все ще висока) та промисловості, поступаючись сфері послуг. Як видно з представлених у табл. 2 даних, протягом аналізованого періоду частка перших скоротилася майже в 1,5 раза, а частка других – зросла з 45,5 до 62,5% (або в 1,4 раза). Проте, на жаль, розширення вітчизняної сфери послуг не лише не супроводжується якісними змінами в самій промисловості, а й не сприяє, навіть навпаки, прискорює деградацію останньої. Так, наприклад, якщо в країнах з розвинутою економікою активно йде процес розвитку послуг, що безпосередньо пов'язані з якісним удосконаленням виробництва (дослідження і розробки, маркетингові, інжиніринг, консалтингові послуги), і прискорений розвиток інтелектуально-інформаційної сфери забезпечує нарощення інноваційних процесів, тим самим формуючи імпульси для стратегічного розвитку, то в Україні ці напрями розвиваються досить повільно, а в ряді випадків спостерігається відхід назад порівняно з попередніми етапами розвитку;

– слабкий розвиток будівельного сектора в Україні. Разом з тим будівельна галузь є локомотивом зростання економіки. Досвід країн Європи (в т. ч. Східної) показує, що цей сектор у короткостроковій перспективі здатний внести відчутний вклад у зростання ВВП і підвищення зайнятості, а також стимулювати розвиток суміжних секторів економіки;

– помітне відставання від найбільш розвинених у соціально-економічних відносинах країн галузей соціальної сфери.

Як зазначалось вище, існує закономірний зв'язок між структурою виробництва, типом країни і структурою зайнятості її населення (табл. 3).

Так, відповідно до представлених даних для розвинених країн характерне збереження невисокої частки зайнятих у сільському господарстві, деяке зниження частки зайнятих у промисловості (загалом у матеріальному виробництві зайнято від 20 до 30%),

Таблиця 2

## Галузева структура валової доданої вартості в окремих країнах, %

Країна	Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарства		Промисловість, у т.ч. енергетика		Будівництво		Оптова та роздрібна торгівля, ремонт, готелі та ресторани, транспорт та зв'язок		Фінансове посередництво в операціях з нерухомістю, оренда та послуги підприємствам		Інші послуги	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Німеччина	1,3	0,9	25,3	23,8	5,2	4,1	18,3	17,2	27,7	30,5	23,0	23,6
Італія	2,8	1,9	23,3	19,3	5	6	23,8	22,1	24,6	28,3	20	22,2
Франція (2009)	2,8	1,8	17,8	12,5	5,2	6,5	18,9	19,2	30,7	34,1	24,8	27,0
Велика Британія	1	0,7	21,8	15,3	5,2	6	22,7	20,1	26,7	32,9	21,5	22,7
Швеція	2,1	1,8	24,5	20,9	4,3	5,4	18,9	19,3	24,9	24,3	25,3	27,1
Литва	6,3	3,4	23,6	22	6	5,6	30	33,1	12,4	15,9	21,1	18,8
Польща	5	3,5	24	24,5	7,7	7,1	27,3	27,4	18,1	18,1	18	19,1
Чеська Республіка	3,7	2,3	30,4	29,4	6,2	6,9	24,8	23,1	15,6	17,7	15,4	16,9
Білорусь	14	10,2	34,5	30,2	7,2	10,6	23,3	22,8	7,7	11,8	13,3	14,4
Казахстан	8,6	4,7	34,6	34	5,5	8	26	25,8	14,8	18,6	10,6	9
Російська Федерація	6,7	3,9	33,2	28,2	6,6	6,5	31,9	30,2	10,8	16,7	9,9	14,6
<b>Україна</b>	<b>16,8</b>	<b>8,3</b>	<b>33,7</b>	<b>25,9</b>	<b>3,9</b>	<b>3,3</b>	<b>24,1</b>	<b>28,6</b>	<b>7,8</b>	<b>17</b>	<b>13,6</b>	<b>16,9</b>

Джерело: розраховано авторами за даними: [Електронний ресурс]. – Доступний з : <<http://w3.unese.org/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=>>.

Таблиця 3

## Структура зайнятості населення в окремих країнах за видами економічної діяльності, %

Країна	Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарства		Промисловість, у т.ч. енергетика		Будівництво		Оптова та роздрібна торгівля, ремонт, готелі та ресторани, транспорт та зв'язок		Фінансове посередництво в операціях з нерухомістю, оренда та послуги підприємствам		Інші послуги	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Німеччина	2,4	2,1	21,7	18,9	7,0	5,5	24,9	24,8	14,7	17,5	28,6	30,9
Італія	4,8	4,0	22,6	19,4	6,8	7,7	24,6	24,4	12,9	15,1	28,4	29,4
Франція (2008)	3,8	3,0	15,1	12,5	5,7	6,7	21,7	22,0	16,4	17,9	32,4	33,3
Велика Британія (2009)	1,8	1,8	16,0	10,4	6,8	7,1	31,0	29,6	20,3	22,8	31,8	35,2
Швеція	3,0	2,2	19,2	15,4	5,1	6,8	21,6	21,5	13,2	16,1	37,9	38,6
Литва	18,7	9,9	20,7	19,1	5,9	7,7	22,7	30,4	4,1	10,4	27,9	30,2
Польща	29,8	12,7	22,6	22,1	6,0	7,9	21,5	23,7	7,9	9,6	20,8	24,0
Чеська Республіка	4,9	3,6	31,0	28,2	8,9	9,5	25,8	25,5	10,6	13,8	20,6	21,9
Білорусь	15,2	10,6	28,1	25,4	6,7	8,7	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д
Казахстан	31,4	28,3	13,8	11,7	3,6	7,0	25,5	22,7	4,3	8,3	21,4	22,1
Російська Федерація	14,5	7,9	24,1	20,5	5,1	7,2	22,2	26,9	4,6	8,3	29,5	29,3
<b>Україна</b>	<b>21,1</b>	<b>20,2</b>	<b>26,0</b>	<b>19,1</b>	<b>5,1</b>	<b>6,4</b>	<b>19,7</b>	<b>25,2</b>	<b>3,6</b>	<b>5,1</b>	<b>24,5</b>	<b>24,1</b>

Джерело: розраховано авторами за даними: [Електронний ресурс]. – Доступний з : <<http://w3.unese.org/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=>>.

а також позитивна динаміка зайнятості у сфері послуг, яка характеризується насамперед не стільки зростанням у таких традиційних видах діяльності, як освіта, охорона здоров'я, скільки в фінансовій, маркетинговій, консалтинговій тощо сферах. Тобто достатньо високий рівень промислового розвитку в цих країнах свідчить про посилений рівень інтелектуалізації праці та залучення дедалі більшої кількості працівників саме у сферу надання відповідних послуг.

В Україні, що характерно для країн, що розвиваються, зберігається значна частка зайнятих у матеріальному виробництві (46%). Разом із тим, відзначаємо і поступове зростання кількості населення, залученого до роботи у невиробничій сфері. Численним сектором зростання тут є насамперед торгівля (табл. 3, 4). З точки розвитку ринкової економіки це корисний процес, але він не може компенсувати недостатнього розвитку зайнятості у сферах, пов'язаних з якісним удосконаленням виробництва.

Таблиця 4

**Динаміка чисельності та структури зайнятості населення України за видами економічної діяльності, 2000–2012 рр.**

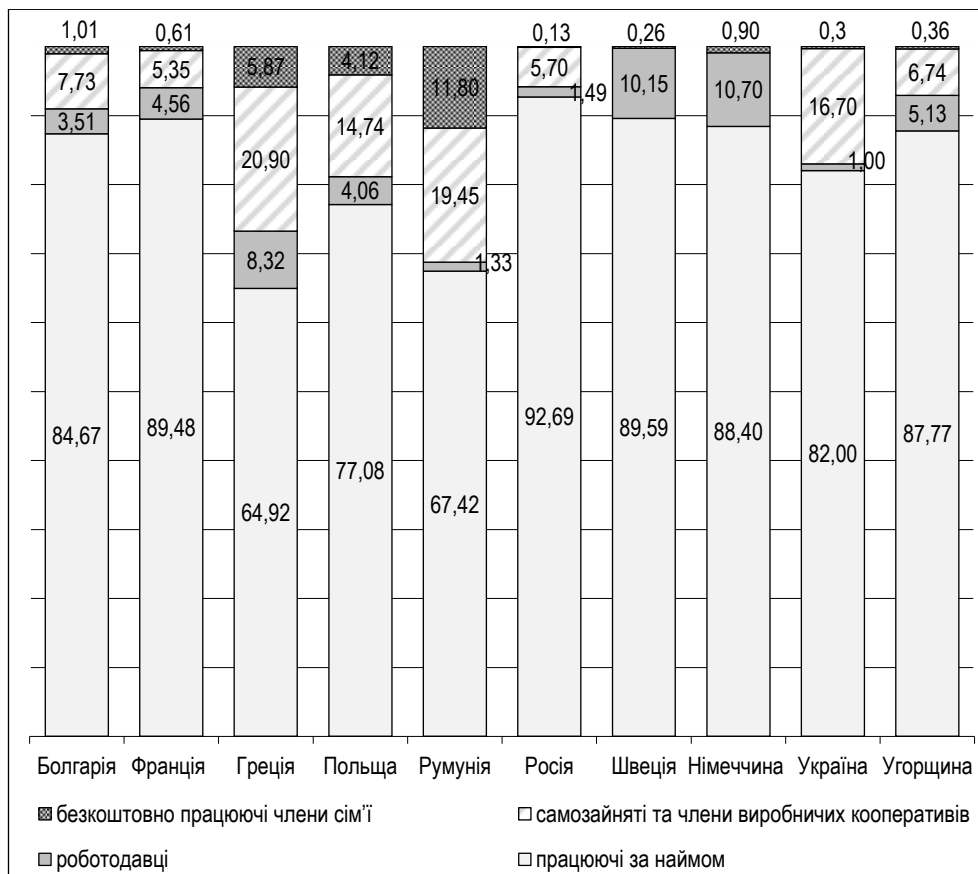
Вид економічної діяльності	2000	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Сільське, лісове господарство, мисливство. Рибальство, рибицтво	4367,0	3484,5	3322,1	3131,0	3094,5	3410,3	3506,7
<i>відсотків*</i>	21,6	16,7	15,8	15,5	15,3	16,8	17,2
Промисловість	4598,3	3973,0	3871,4	3546,9	3461,5	3352,7	3303,6
<i>відсотків*</i>	22,8	19,0	18,5	17,6	17,1	16,5	16,2
Будівництво	903,6	1030,2	1043,4	966,2	943,0	924,5	902,2
<i>відсотків*</i>	4,5	4,9	5,0	4,8	4,7	4,5	4,4
Торгівля, діяльність готелів та ресторанів	3121,3	4564,4	4744,4	4729,1	4832,0	4865,0	4894,1
<i>відсотків*</i>	15,5	21,8	22,6	23,4	23,8	23,9	24,0
Діяльність транспорту та зв'язку	1355,0	1451,9	1465,8	1387,9	1389,7	1379,5	1361,3
<i>відсотків*</i>	6,7	6,9	7,0	6,9	6,9	6,8	6,7
Фінансова діяльність	166,1	344,4	394,9	351,4	332,8	350,6	324,3
<i>відсотків*</i>	0,8	1,6	1,9	1,7	1,6	1,7	1,6
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	815,9	1134,7	1150,4	1148,9	1153,2	1187,5	1202,5
<i>відсотків*</i>	4,0	5,4	5,5	5,7	5,7	5,8	5,9
Державне управління	1198,6	1036,4	1067,5	1078,6	1223,8	1055,5	1079,4
<i>відсотків*</i>	5,9	5,0	5,1	5,3	6,0	5,2	5,3
Освіта	1609,7	1693,7	1702,4	1698,4	1688,3	1677,6	1672,9
<i>відсотків*</i>	8,0	8,1	8,1	8,4	8,3	8,3	8,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1379,6	1359,0	1369,9	1348,1	1341,4	1320,8	1309,9
<i>відсотків*</i>	6,8	6,5	6,5	6,7	6,6	6,5	6,4
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	659,9	832,5	840,1	805,0	805,8	800,2	797,4
<i>відсотків*</i>	3,3	4,0	4,0	4,0	4,0	3,9	3,9
<b>Усього, тис. осіб</b>	<b>20175,0</b>	<b>20904,7</b>	<b>20972,3</b>	<b>20191,5</b>	<b>20266,0</b>	<b>20324,2</b>	<b>20354,3</b>

\* У відсотках до загальної кількості зайнятого населення у віці 15–70 років.

Джерело: складено авторами за даними офіційного сайту Державної служби статистики України: [Електронний ресурс]. – Доступний з : <<http://www.ukrstat.gov.ua/>>.

До сьогодні в Україні здійснюється формування змішаної економіки зі зростаючою часткою приватного сектора. Передкризова структура зайнятості України свідчила про наявність достатньо вагомого сегмента найманих працівників – 82% усіх зайнятих, що є порівнюваним із даними за країнами Євросоюзу. Професійно-статусна структура зайнятості в країнах ОЕСР (рис. 1) та Україні свідчить, що у розвинених капіталістичних країнах частка роботодавців (які включають і дрібних підприємців без найманих працівників, тобто самозайнятих) становить не менше 10% усіх зайнятих, у країнах із трансформаційною економікою вагомим сегментом є самозайняті. Існування та поширення цієї форми зайнятості пояснюється можливістю виживання та отримання коштів для існування, однак якщо ці види діяльності зосереджені у сфері індивідуальних послуг, то це майже унеможливило інноваційний розвиток країни.

Невелика частка роботодавців та самозайнятих у Росії означає, що в країні низький підприємницький потенціал. Це пояснюється, з одного боку, нерозвиненістю бізнес-середовища, недоступністю кредитних ресурсів тощо, а з іншого – неготовністю населення до ризику та відповідальності. Цікавим у цьому відношенні є приклад Румунії та Польщі, де частка роботодавців, які створюють робочі місця, становить трохи більше 1 та 4% відповідно, а майже 20 і 15% – це самозайняті.



**Рис. 1. Професійно-кваліфікаційна структура зайнятості в деяких країнах світу у 2011 р., %**

Джерело: за даними Євростату: [Електронний ресурс] / Євростат. – 2012. – Доступний з : <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/...>>.



На наш погляд, розвиток сектора самозайнятості реалізує особистісні інтереси в отриманні трудового доходу та зайнятості та інтереси регіональної і державної влади щодо зменшення напруженості ринку праці, оскільки цей сегмент дозволяє реалізувати підприємницьку активність, але він не є місцем продукування технологічних інновацій в економіці.

Нерозвиненість підприємницького потенціалу та несформованість середнього прошарку суспільства призводять до диспропорцій у структурі доходів населення, що є чинником дестабілізації та конфлікту особистісних інтересів стосовно забезпечення соціальної справедливості у суспільстві. Так, квінтільний коефіцієнт диференціації загальних доходів населення за даними 2012 р. становить 1,9 раза (і це враховуючи, що у статистичну вибірку обстеження доходів домогосподарств не потрапляють домогосподарства з дуже високими доходами).

Динаміка структури зайнятості в Україні за професійними групами демонструє, що навіть у період економічного зростання роботодавці надавали перевагу працівникам із низькою кваліфікацією – їхня частка в структурі зайнятості є найбільшою (табл. 5).

Таблиця 5

**Динаміка змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих в економіці України за 2000–2012 рр., %**

Професійна група	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управляючі), %*	7,2	7,1	7,6	7,5	7,9	8,1	7,9	7,9
Професіонали, %*	12,9	12,0	12,6	13,0	13,6	14,0	15,5	14,9
Фахівці, %*	15,0	12,2	11,4	11,5	11,9	11,8	11,2	11,3
Технічні службовці, %*	4,1	3,7	3,6	3,5	3,5	3,4	3,1	3,2
Працівники сфери торгівлі та послуг, %*	11,3	13,1	13,6	14,1	14,5	14,9	15,0	15,3
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, %*	3,0	1,6	1,3	1,1	1,0	1,1	1,0	0,9
Кваліфіковані робітники з інструментом, %*	13,4	13,1	12,6	13,5	12,1	12,0	11,8	12,2
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин, %*	15,4	13,0	12,6	12,6	11,9	12,0	11,6	11,7
Найпростіші професії, %*	17,7	24,3	24,7	23,2	23,6	22,7	23,9	22,6

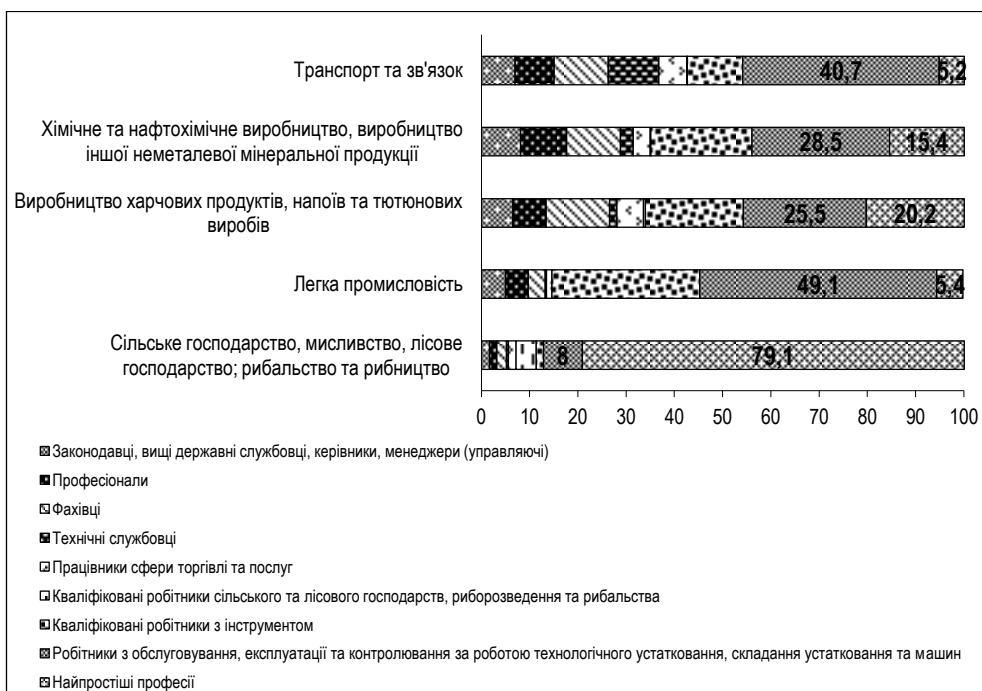
\* У відсотках до загальної кількості зайнятого населення у віці 15–70 років.

Джерело: складено авторами за даними офіційного сайту Державної служби статистики України: [Електронний ресурс]. – Доступний з : <<http://www.ukrstat.gov.ua/>>.

Крім того, як видно з наведених у табл. 4 даних, порівняно з 2000 р. до 2012 р. доволі помітно знизилась частка фахівців (-3,7 в. п.) та кваліфікованих робітників. Одночасно відбулося зростання частки зайнятих у сфері торгівлі та послуг (на 4 в. п.).

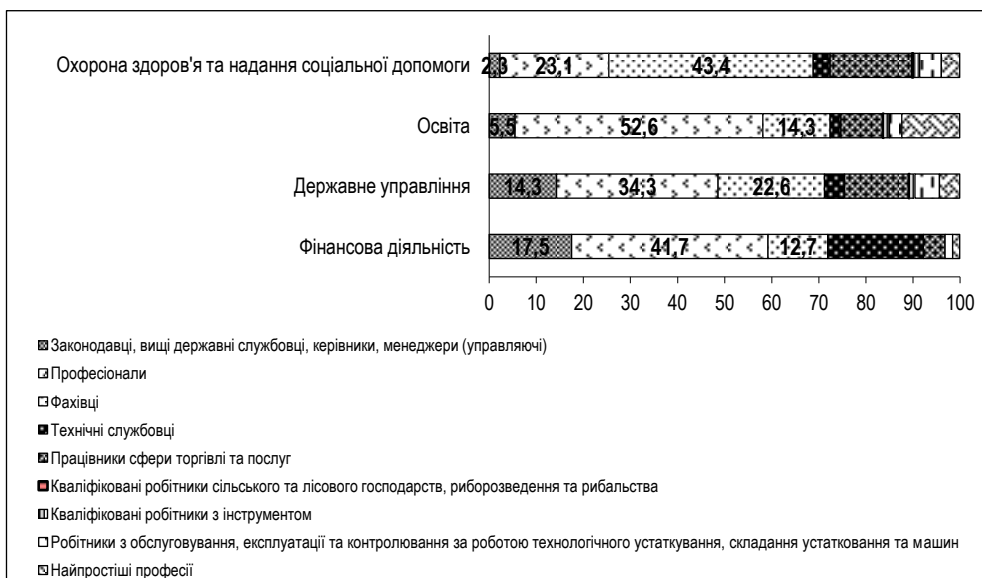
Аналіз професійної структури зайнятих України за видами економічної діяльності дозволив виокремити галузі, де зберігається значний попит на низькокваліфіковану працю. Лідерами тут є сільське господарство та легка промисловість. Також відносно високий рівень низькокваліфікованої праці спостерігається на підприємствах з виробництва харчових продуктів та сфери транспорту і зв'язку (рис. 2).

При визначенні видів економічної діяльності, що характеризуються високим вмістом висококваліфікованої праці (рис. 3), зроблено висновки, що традиційно значною зберігається частка законодавців та керівників, професіоналів і фахівців у фінансовій сфері, освіті, державному управлінні та охороні здоров'я.



**Рис. 2. Види економічної діяльності України, де зберігається високий попит на низькокваліфіковану працю, 2012 р., (структура зайнятих, %)**

Джерело: Праця України у 2012 році : стат. зб. [Електронний ресурс]. – Доступний з : <[http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat_u/publ11_u.htm)>.



**Рис. 3. Види економічної діяльності в Україні, де зберігається значний попит на висококваліфіковану працю, 2012 р. (структура зайнятих, %)**

Джерело: Праця України у 2012 році : стат. зб. [Електронний ресурс]. – Доступний з : <[http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat_u/publ11_u.htm)>.





Виявлені в результаті дослідження професійно-кваліфікаційні структурні зрушення у зайнятості населення України характерні для країн, що розвиваються, тоді як у розвинених країнах і в країнах, що розвиваються високими темпами, стрімко зростає частка професіоналів і фахівців з ІТ-технологій, комунікацій, генної інженерії тощо. Інновації потребують не лише і навіть не стільки коштів для придбання нових технологій, як персоналу для їхнього впровадження і, якщо не розроблення, то принаймні подальшого розвитку.

Як зазначалось вище, сучасний етап науково-технічної революції зумовив якісну зміну ролі людини у виробництві, перетворення її на вирішальний фактор останнього. Невипадково, наприклад, понад 85% японських менеджерів серед своїх завдань сьогодні на перше місце ставлять розвиток людських ресурсів, тоді як впровадження нових технологій – 45%, а просування на нові ринки – близько 20%. У США витрати на професійне навчання кадрів перевищують 100 млрд дол. Приблизно 76% корпорацій з чисельністю персоналу понад 500 осіб мають програми підготовки та перепідготовки, а 30% усіх фірм США розглядають освітні витрати як інвестиції та неодмінну складову довгострокової економічної та конкурентної стратегії. Прикладом можуть слугувати такі американські корпорації, як "Форд" та "Крайслер", які з середини 90-х років минулого століття на професійно-технічну підготовку кадрів витрачали відповідно 25 і 35% своїх капіталовкладень. Одна лише фірма "Дженерал Електрик" щорічно інвестує в трудовий потенціал понад 100 млн дол. У Великій Британії витрати на проведення професійного навчання становлять 3,6% ВВП, у Франції середні витрати підприємств на підвищення рівня кваліфікації працівників – 3% фонду заробітної плати і продовжують зростати. Періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах становить не більше трьох років (в Японії – 1–1,5 року).

Українські ж реалії в сфері професійного розвитку персоналу далеко не оптимістичні. Наразі лише 11,5% облікової кількості штатних працівників охоплюються системою професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Витрати на професійне навчання персоналу на виробництві становлять близько 1% від фонду заробітної плати, а періодичність підвищення кваліфікаційного рівня працівників – у середньому 11 років.

За незначних масштабів розвитку персоналу спостерігається ще й постійне скорочення чисельності працівників, навчених новим професіям, та працівників, які підвищили кваліфікацію (рис. 4). Зокрема, кількість охоплених навчанням новим професіям загалом по економіці зменшилася з 302,6 тис. осіб у 2007 р. до 218,4 тис. осіб у 2012 р. Причому найбільш суттєвим було скорочення їхньої чисельності в промисловості внаслідок неможливості забезпечення професійного навчання працівників за рахунок фінансових ресурсів підприємств.

Можливості підвищення кваліфікації кадрів також залежать від фінансового стану підприємств, а тому кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, зменшилася з 1071,2 тис. осіб у 2007 р. до 1016,5 тис. осіб у 2012 р. (особливо це стосується підприємств переробної промисловості, на яких спостерігалось зменшення цього показника на 21%).

Як видно з представлених на рис. 5 даних, у більшості випадків роботодавці надавали перевагу професійній підготовці на виробництві (за виключенням сфер охорони здоров'я, надання комунальних послуг, здійснення операцій з нерухомим майном, а також будівництва, в яких значно переважає освоєння нових професій у навчальних закладах різних типів).

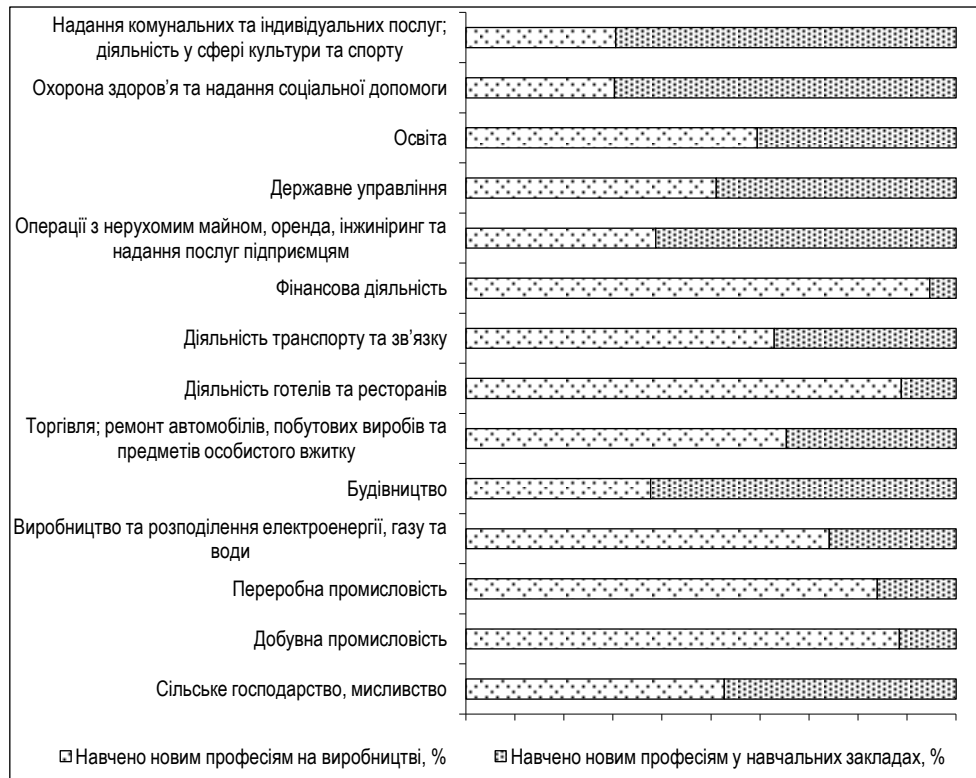
Звичайно, така форма є ефективнішою для формування знань, умінь і навичок, необхідних для виконання поточних виробничих завдань, коли зміст навчання може бути пристосований до потреб конкретного підприємства. Однак навчання безпосередньо на робочому місці в багатьох випадках неефективне для розвитку принципово

нових знань, оскільки воно не дає можливості працівникові абстрагуватися від поточної ситуації на робочому місці та вийти за межі сталої трудової поведінки.



**Рис. 4. Динаміка навчання новим професіям і підвищення кваліфікації працівників в Україні, % до облікової кількості штатних працівників**

Джерело: Праця України у 2012 році : стат. зб. [Електронний ресурс]. – Доступний з : <[http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat_u/publ11_u.htm)>.

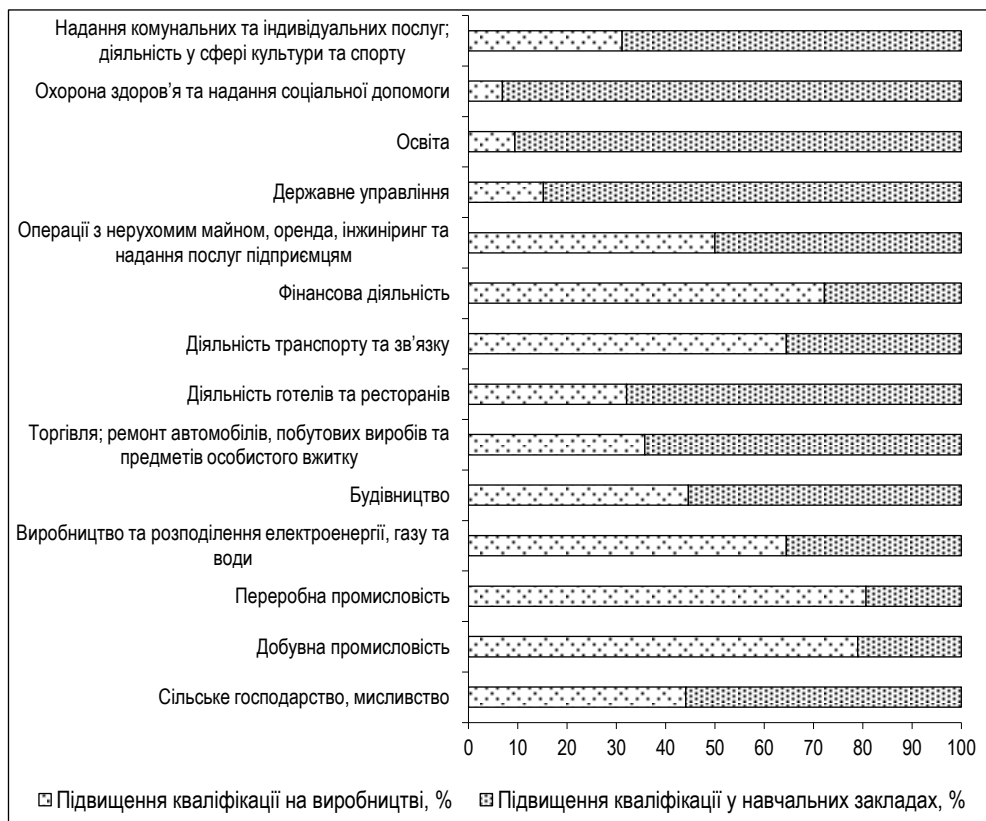


**Рис. 5. Структура підготовки кадрів за місцем навчання, 2012 р., % до облікової кількості працівників, які пройшли навчання**

Джерело: Праця України у 2012 році : стат. зб. [Електронний ресурс]. – Доступний з : <[http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat_u/publ11_u.htm)>.



Стосовно підвищення кваліфікації на підприємствах, які традиційно залучають працівників високого кваліфікаційного рівня, перевага надавалась формі навчання поза робочим місцем у навчальних закладах різних типів (рис. 6). Зокрема, у сфері освіти питома вага зазначеної категорії навчених становила 90,6%, в охороні здоров'я та соціальної допомоги – 93,1%, у державному управлінні – 84,8%. На робочому ж місці переважно підвищували кваліфікацію працівники, зайняті у промисловості (77,4% усіх навчених на виробництві).



**Рис. 6. Структура підвищення кваліфікації за місцем навчання, 2012 р., % до загальної кількості навчених працівників**

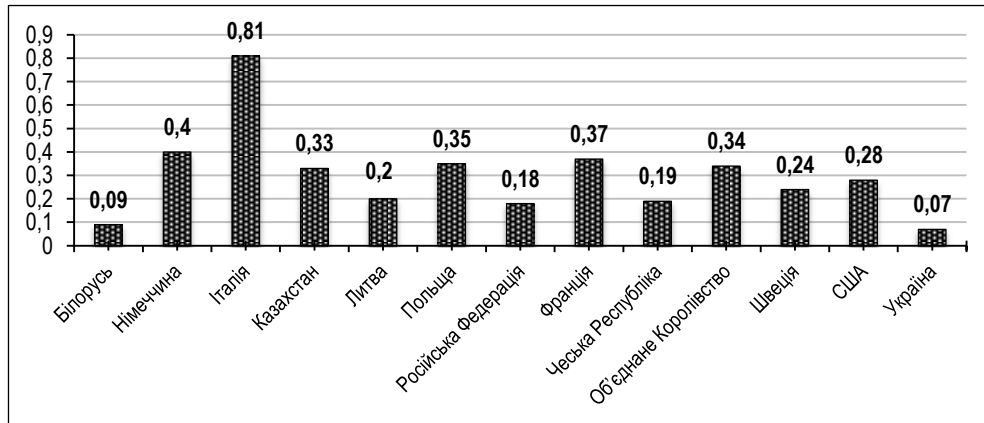
Джерело: Праця України у 2012 році : стат. зб. [Електронний ресурс]. – Доступний з : <[http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat_u/publ11_u.htm)>.

Отже, загалом за результатами аналізу встановлено, що параметри розвитку персоналу в Україні не відповідають потребам забезпечення конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили та інноваційної модернізації економіки.

Важливою особливістю українського ринку праці є ситуація, коли динаміка зайнятості слабо реагувала на зміни у випусках, що демонструє середній коефіцієнт еластичності зміни зайнятості до зміни ВВП за період з 2000–2012 рр. (рис. 7).

Так, наприклад, цілком закономірним виглядає зниження попиту на працю в період світової економічної кризи 2008–2009 рр., зумовлене в першу чергу скороченням виробництва. Проте масштаби скорочення виробництва та зайнятості в Україні відрізняються: якщо в 2009 р. реальний ВВП зменшився на 14,8%, то зайнятість – лише на 3,7% (коефіцієнт еластичності 0,25). Для порівняння можна навести значення аналогічних індикаторів у розвинених країнах ЄС та США. Так, наприклад у 2009 р. у Швеції та Великій Британії при падінні реального ВВП на 5% (5,03 та 5,17% відповідно)

зниження зайнятості становило 2% (2,41 та 1,63% відповідно), тобто коефіцієнти еластичності становлять відповідно 0,48 та 0,32. Економіка Франції у 2009 р. продемонструвала зниження реального ВВП на 3,15%, зайнятості – на 1,3% (коефіцієнт еластичності 0,41), у США в цей самий період зниження становило відповідно 3,1 та 3,7%, тобто коефіцієнт еластичності зайнятості за ВВП становив 1,2.



**Рис. 7. Середній коефіцієнт чутливості зміни зайнятості до зміни ВВП за період з 2000–2012 рр.**

*Джерело:* авторські розрахунки за даними: [Електронний ресурс]. – Доступний з : <<http://w3.unese.org/pwweb/Dialog/varval.asp?ma=>>.

Ситуація збереження доволі стабільної зайнятості на українському ринку праці може бути пояснена практикою використання роботодавцями кількох адаптаційних механізмів. Перший – це зміна тривалості робочого часу, зокрема, зменшення його здійснюється в основному через переведення працівників у режим неповного робочого часу чи вимушених відпусток. Так, за 2008–2009 рр. кількість працівників, зайнятих неповний робочий день (тиждень) зросла до 2,34 млн осіб (для порівняння, в 2007 р. їхня кількість становила 633 тис. осіб), а осіб, що були змушені перебувати у відпустках з ініціативи адміністрації, збільшилась до 300 тис. осіб проти 127 тис. осіб у 2007 р. Дія цього механізму є очевидною: в період зниження економічної активності скорочується тривалість робочого часу і необхідність у звільненні персоналу стає не такою гострою і, навпаки, в період економічного поживлення, його тривалість збільшується і потреба у наймі додаткових працівників стає меншою (наприклад, у 2004 р. зафіксовано зростання реального ВВП на 12%, тоді як приріст зайнятості становив лише 0,7%, коефіцієнт еластичності 0,1).

Іншим механізмом українських роботодавців, що дозволяв підтримувати доволі стабільну зайнятість, є використання гнучкої оплати праці. Остання реалізовувалась кількома способами. По-перше, інфляційним знеціненням заробітків, у тому числі й коли в періоди зниження економічної активності та високої інфляції номінальна заробітна плата підвищувалась меншою мірою, ніж зростали ціни (зокрема, в 2009 р. індекс споживчих цін на товари та послуги становив 115,9%, тоді як темп зростання середньомісячної заробітної плати за цей період – лише 105,5%). По-друге, в структурі оплати праці українських працівників досить вагомою є частка винагороди за виробничі результати та інші заохочувальні виплати. Її розмір значною мірою залежить від економічних результатів діяльності підприємства, що відповідно дозволяє підвищувати чи знижувати оплату праці персоналу. По-третє, активно використовується і така схема, як затримка виплати заробітної плати, наприклад, порівняно з докризисним показником розмір заборгованості з оплати праці у період кризи зріс більш ніж удвічі (зауважимо,

що в трудовому законодавстві більшості країн, у тому числі країн ЄС, встановлена спеціальна відповідальність роботодавців за затримку виплати заробітної плати<sup>1</sup>).

Використання перелічених адаптаційних інструментів є можливим у короткостроковій перспективі, однак маємо сумніви, що відповідна регулярна практика дозволить створити передумови для ефективної реструктуризації зайнятості, підвищення продуктивності та якості праці в довгостроковій перспективі. Водночас вважаємо, що, наприклад, вивільнені за рахунок перепідготовки та підвищення кваліфікації працівники цілком могли би бути ресурсом потенційного підвищення якості робочої сили.

Оцінки чутливості зміни попиту на працю до зміни випусків у розрізі видів економічної діяльності, як і очікувалось, є неоднорідними (рис. 8). Однак загалом отриманий спектр значень підтверджує особливість вітчизняного ринку праці, коли динаміка зайнятості доволі слабо реагувала на зміни в обсягах виробництва. Найбільш чутливими були такі галузі, як сільське господарство та фінансова діяльність. Відносно високий показник у будівництві, промисловості, а також торгівлі та діяльності готелів і ресторанів, найнижчі ж значення в сфері надання комунальних послуг, охороні здоров'я, в галузі транспорту та зв'язку.

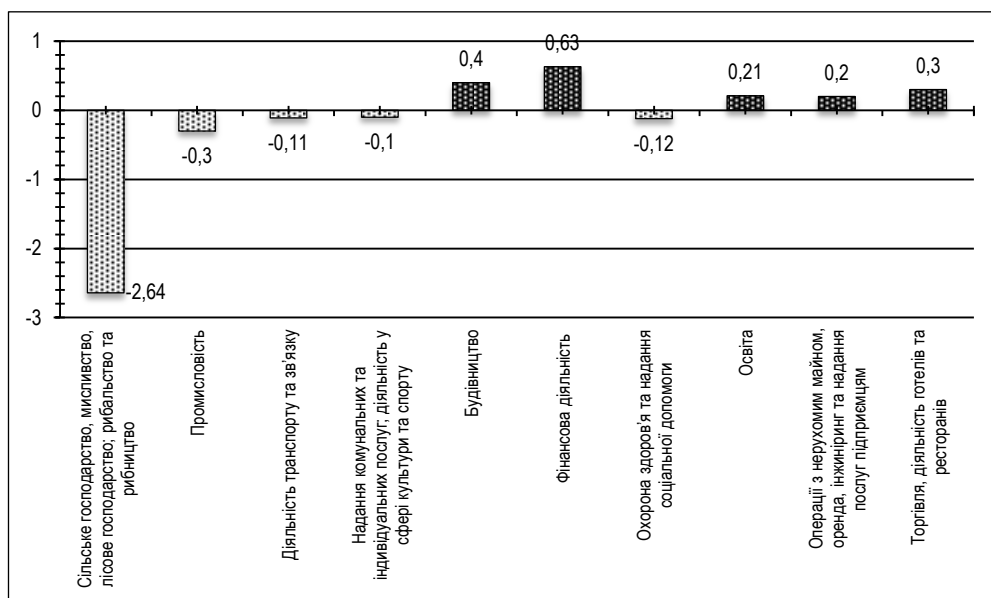


Рис. 8. Середній коефіцієнт чутливості зміни попиту на працю в Україні до зміни випуску, за період 2001–2011 рр.

Джерело: авторські розрахунки.

Отриманий спектр значень (рис. 8) може частково пояснюватися законами Маршала-Хікса для ринку праці. Іншими словами, проявляється похідний характер попиту на працю від попиту на готовий продукт (послугу). Так, ринки продукції сільсько-

<sup>1</sup> Так, наприклад, затримки виплати заробітної плати більш ніж на 30 днів дають право працівникові або призупинити трудовий контракт, або зажадати його припинення з виплатою відповідних компенсацій, а заробітна плата виплачується з відсотками. Крім того, можливе припинення процедури стягнення деяких податкових платежів, а також припинення судового рішення про стягнення квартирної плати, якщо буде доведено, що це викликано затримкою виплати заробітної плати. У законодавчих актах ООН, Європейської соціальної хартії, Хартії ЄС основних соціальних прав працівників містяться основні положення відносно прав працівника на справедливий винагороду, що забезпечує гідне існування. Способи захисту цивільних прав, особливо характерні для країн континентальної Європи, включають стягнення неустойки, відновлення положення, що існувало до порушення права тощо (наприклад, статті 1146–1153 Цивільного кодексу Франції, статті 1218–1219 Цивільного кодексу Італії).



го господарства, промисловості, будівельних, фінансових, торговельних, готельних та ресторанних послуг, як правило, є більш конкурентними, тобто характеризуються вищою еластичністю випуску, що, в свою чергу, збільшує еластичність попиту на фактори виробництва, в тому числі на працю.

Водночас попит на товари (послуги) монополізованих неконкурентних ринків менш еластичний, оскільки замінити їхню продукцію (послуги) споживачам достатньо складно. А отже, і попит на працю у роботодавців на монополізованих неконкурентних ринках також буде менш еластичним (транспорт та зв'язок, охорона здоров'я, комунальні послуги).

Від'ємний коефіцієнт еластичності попиту на працю за випуском означає, що при зростанні обсягів виробництва (надання послуг, виконання робіт) кількість найманих працівників знижувалася. Такі тенденції мали місце в сільському господарстві, промисловості, сферах транспорту та зв'язку, а також наданні комунальних послуг та охороні здоров'я. В останній галузі така ситуація найімовірніше пов'язана з дією так званої медичної реформи, за якої закривалися лікарні та збільшувались норми обслуговування медиками. Крім того, через низький рівень оплати праці в галузі зменшувалася частка населення, яка прагнула отримати там роботу, що власне відбувалось і в сільському господарстві (див. табл. 9). У ньому, а також у таких секторах, як промисловість, транспорт і зв'язок, надання комунальних послуг, отримані значення чутливості зміни попиту на працю до зміни випуску (рис. 8) можуть означати також, що відбувалося зростання попиту на капітал на фоні зростання витрат на оплату праці, тобто спостерігаємо відображення трудозберігаючого характеру приросту інвестицій в основний капітал (табл. 8).

Таблиця 8

**Темпи зростання оплати праці найманих працівників та інвестицій в основний капітал за період 2001–2011 рр., %**

Вид економічної діяльності	Середній темп зростання оплати праці найманих працівників	Середній темп зростання інвестицій в основний капітал
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство. Рибальство, рибництво	<b>116,19</b>	<b>114,9</b>
Промисловість	<b>108,56</b>	<b>106,3</b>
Будівництво	100,86	101,0
Торгівля, діяльність готелів та ресторанів	106,60	112,7
Діяльність транспорту та зв'язку	<b>109,34</b>	<b>106,5</b>
Фінансова діяльність	103,98	101,6
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	107,78	101,8
Освіта	104,68	101,4
Охорона здоров'я та надання соц. допомоги	105,53	103,8
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	<b>109,34</b>	<b>113,3</b>

Джерело: авторські розрахунки.

Масштаби та темпи такого заміщення залежать від еластичності попиту на працю по заробітній платі. Еластичність попиту тим вища, чим легше заміщують один одного у виробництві праця і капітал (рис. 9).

Зауважимо, що такі сфери, як будівництво, фінансова діяльність, освіта, торгівля, діяльність готелів та ресторанів, а також здійснення операцій з нерухомістю мають невід'ємний коефіцієнт еластичності попиту на працю по оплаті праці (рис. 9). Така ситуація обумовлена технологічними особливостями функціонування зазначених галузей, для яких можливості зростання продуктивності праці за рахунок збільшення капіталу вельми обмежені, ефект заміщення праці капіталом діє слабше.



Отже, рівень оплати праці очевидно має вплив на динаміку зайнятості. Крім того, сьогодні важливим явищем на ринку праці стає трансформування функції заробітної плати у фактор привабливості галузі: чим вища відносна заробітна плата, тим більша частина населення прагне отримати роботу саме в цьому секторі економіки. І навпаки, зниження відносної заробітної плати в галузі призводить до відпливу робочої сили в сектори з вищим рівнем оплати праці.

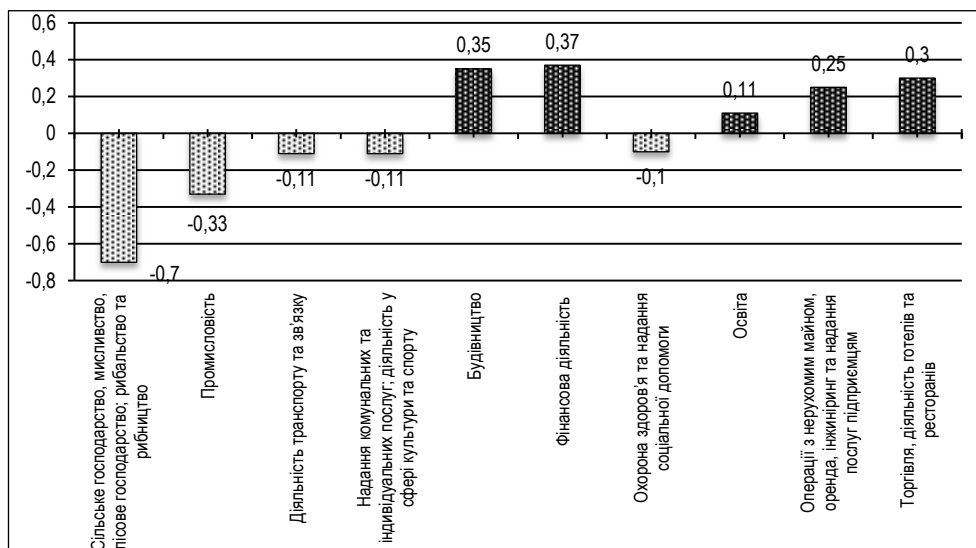


Рис. 9. Середній коефіцієнт еластичності попиту на працю в Україні до зміни реальних витрат роботодавців на оплату праці, за період з 2001–2011 рр.

Джерело: авторські розрахунки.

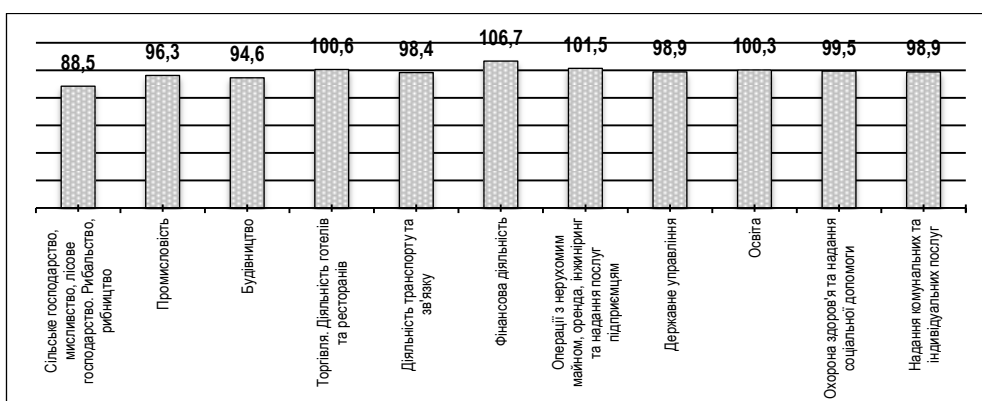
Таблиця 9

Відношення середньомісячної оплати праці найманого працівника за основними видами економічної діяльності до середньої в економіці, рази

Вид економічної діяльності	2000	2007	2008	2009	2010	2011
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство. Рибальство, рибництво	0,398	0,425	0,429	0,454	0,511	0,589
Промисловість	1,267	1,220	1,194	1,171	1,204	1,182
Будівництво	1,007	1,132	0,915	0,728	0,719	0,899
Торгівля. Діяльність готелів та ресторанів	1,663	0,954	1,029	1,020	1,302	1,336
Діяльність транспорту та зв'язку	1,572	1,297	1,380	1,342	1,294	1,302
Фінансова діяльність	1,753	2,263	1,993	1,979	1,808	1,585
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	1,144	1,090	1,136	1,204	1,134	1,170
Державне управління	1,116	1,213	1,191	1,173	0,929	0,962
Освіта	0,634	0,694	0,696	0,756	0,701	0,647
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	0,562	0,576	0,583	0,627	0,637	0,573
Надання комунальних та індивідуальних послуг	0,638	0,667	0,691	0,820	0,790	0,777

Джерело: авторські розрахунки.

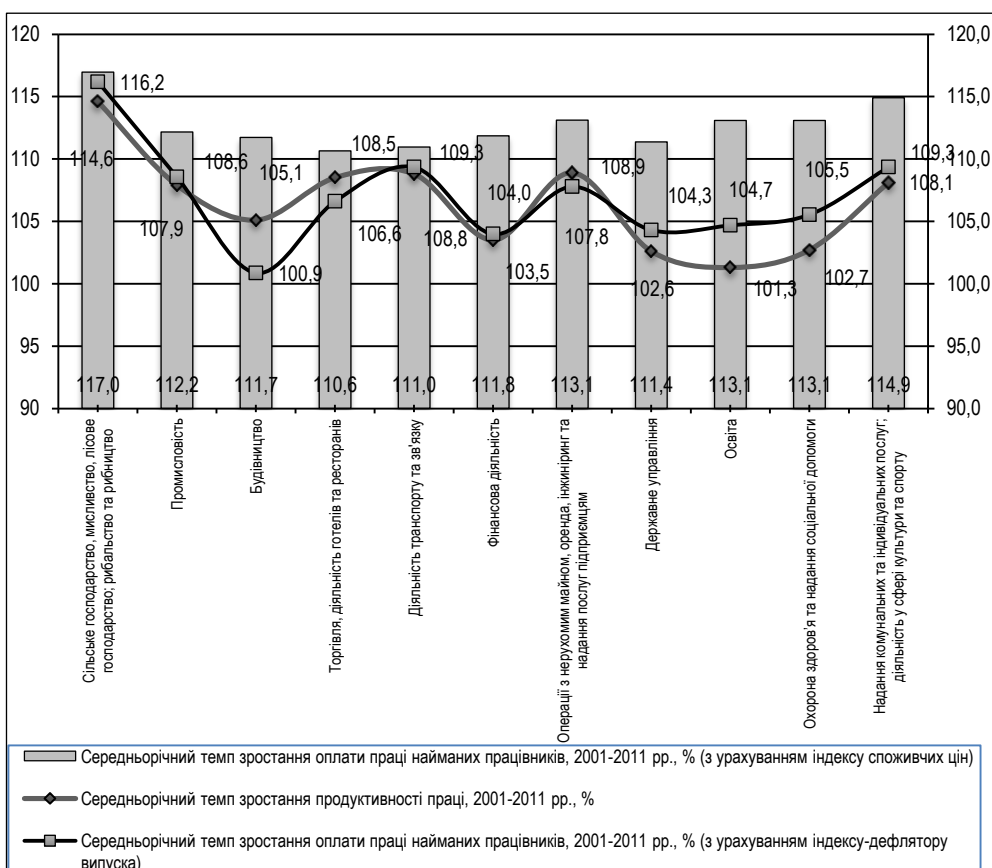
У табл. 9 представлено динаміку відношення середньомісячної оплати праці найманих працівників за основними видами економічної діяльності до середньої в економіці. Незаперечним лідером упродовж досліджуваного періоду за рівнем оплати праці була фінансова сфера, що робило її особливо привабливою з точки зору працевлаштування, – в середньому щороку чисельність найманих працівників зростала на 6,7% (рис. 10).



**Рис. 10. Динаміка зростання кількості найманих працівників за видами економічної діяльності, 2001–2011 рр., %**

Джерело: авторські розрахунки.

Можливість зберігати такий високий рівень винагороди за працю протягом тривалого часу може свідчити про високі доходи цієї галузі. Водночас показники продуктивності у зазначеному секторі були далеко не найвищі (рис. 11).



**Рис. 11. Темп зростання продуктивності та оплати праці найманих працівників за видами економічної діяльності, період 2001–2011 рр., %**

Джерело: авторські розрахунки.



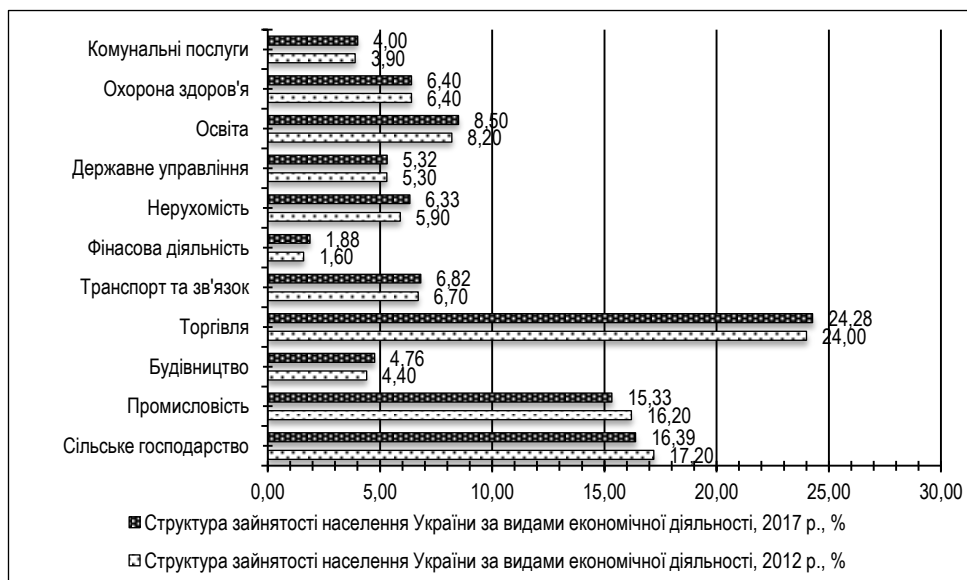


Убачається, що високий рівень оплати праці в цьому секторі економіки зумовлює зосередження в ньому надмірної кількості працівників понад потребу нормального функціонування. Це в свою чергу призводить до зниження ефективності та інтенсивності використання наявних трудових ресурсів і, як наслідок, – до падіння галузевої продуктивності праці.

Ще однією характерною ознакою українського ринку праці, котру необхідно відзначити, є перевищення темпів зростання оплати праці (споживчої) над продуктивністю у всіх, а виробничої – у більшості видів економічної діяльності<sup>2</sup> (рис. 11). З одного боку, прискорене зростання заробітної плати стимулює кінцевий попит і зростання виробництва, а з іншого – зростання виробництва, яке не є наслідком підвищення ефективності використання ресурсів, у тому числі робочої сили, очевидно не може бути тривалим.

Таким чином, на основі аналізу поточного стану, виявлених тенденцій та закономірностей, а також встановлення причинно-наслідкових зв'язків у сфері зайнятості та економіці стає можливою перспективна оцінка ймовірних змін у чисельності та професійній структурі зайнятих. У цій статті здійснено прогнозування відповідних показників за базовим сценарієм, або сценарієм збереження існуючих тенденцій. Метою врахування такого сценарію є створення бази для розроблення регуляторної політики в сфері зайнятості та аналізу і порівняння ефектів в результаті її впровадження.

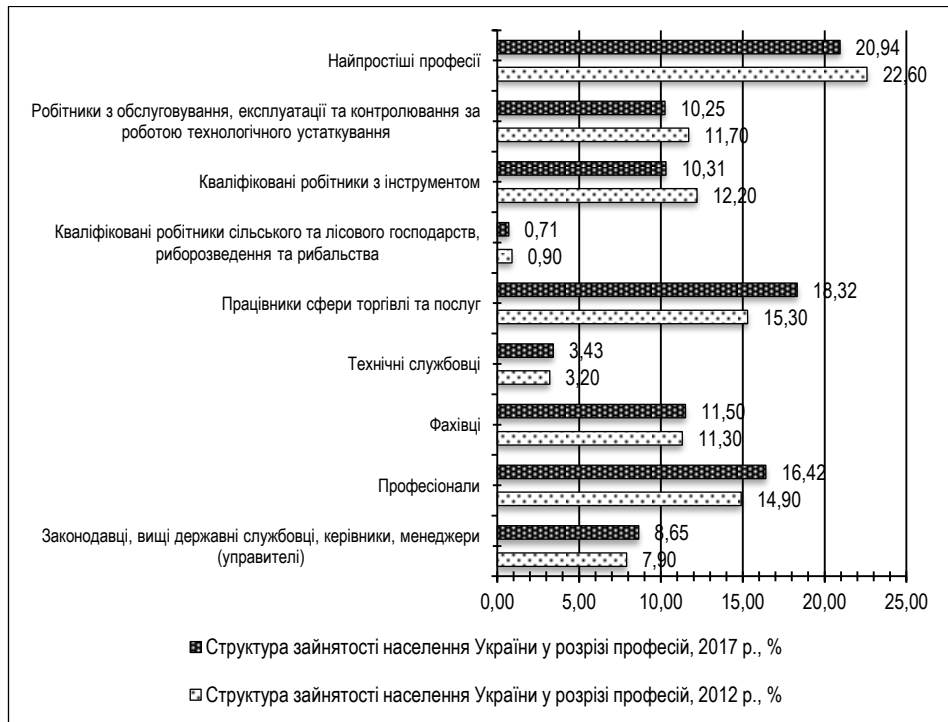
Як видно з представлених даних (рис. 12), до кінця прогнозованого періоду можна очікувати деяке зростання часток зайнятих у всіх секторах економіки, окрім сільськогосподарства та промисловості. Загалом же, як і очікувалося, зберігатиметься значна частка зайнятих у матеріальному виробництві, у невиробничій сфері найчисленнішою залишатиметься сфера торгівлі.



**Рис. 12. Прогноз структури зайнятості населення України за видами економічної діяльності, 2017 р., % до загальної кількості зайнятого населення у віці 15–70 років**

Джерело: авторські розрахунки.

<sup>2</sup> Докладніше про співвідношення виробничої та споживчої заробітної плати та продуктивності праці розглянуто в статті Близнюк В.В. Людський потенціал: особливості формування для модернізації [5, с. 106–116].



**Рис. 13. Прогноз структури зайнятості населення України у розрізі професій, 2017 р., % до загальної кількості зайнятого населення у віці 15–70 років**

Джерело: авторські розрахунки.

За структурою зайнятих за професіями до кінця прогнозованого періоду, попри деяке зниження, попит на малокваліфіковану працю, що не потребуватиме високого освітнього рівня, все ще залишатиметься вагомим (рис. 13). Продовжитиметься зростання часток зайнятих у сфері торгівлі та послуг, професіоналів, а також законодавців, керівників і менеджерів. Натомість скорочуватиметься частка кваліфікованих робітників. І на завершення: до кінця прогнозованого періоду не очікується будь-яких помітних позитивних змін серед зайнятих у категорії "фахівці", їхня частка залишиться практично незмінною.

Отримані результати демонструють посилення деформаційних змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятості населення та її подальше відставання від інноваційної моделі.

**Висновки.** Таким чином, ринок праці є одним із основних механізмів у загальній системі регуляторів розвитку економіки. Стан ринку праці є наслідком впливу, з одного боку, демографічних, міграційних процесів, політики у сфері доходів та заробітної плати, а з іншого – загальної економічної, структурної, інноваційно-інвестиційної, грошово-кредитної та зовнішньоторговельної політики. За результатами дослідження кількісних та якісних поточних параметрів робочої сили в Україні, стану ринку праці ідентифіковано цілий ряд проблем, що потребують державно-управлінських рішень. Зокрема, нагромаджений високоінтелектуальний людський потенціал використовується неефективно, існує суттєва професійно-кваліфікаційна деформація зайнятості, порушені макропропорції у соціально-трудої сфері, спостерігається низький рівень соціальних стандартів.

Окремі елементи потенціалу інноваційного типу зайнятості розпорошено за окремими регіонами та галузями, що в свою чергу обумовлює доцільність реалізації се-



лективної політики, спрямованої на стимулювання прогресивних змін у соціально-трудовій сфері. При цьому критерієм вибору варіанта інноваційного розвитку з позицій зайнятості є створення ефективних, економічно доцільних робочих місць. Крім того, ринок праці потребує реалізації програм підготовки кадрів згідно з, як мінімум, середньостроковими прогресивними пріоритетами економічного розвитку, новими секторами і формами зайнятості.

### **Список використаних джерел**

1. *Гришнова О.А.* Ринок праці України під впливом глобалізації / О.А. Гришнова, І.О. Крехівський // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект : сб. науч. трудов. – Донецк : ДонНУ, 2007. – С. 32–40.
2. *Петрова І.Л.* Ринок праці. Соціальні наслідки Євроінтеграції України / І.Л. Петрова. – К. : Фонд Фрідріха Еберта, 2012 – 16 с.
3. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : монографія / Лісогор Л.С. та ін.; ред.-координатор М.В. Туленков. – К. : ПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.
4. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи : монографія / В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко, Л.М. Ємельяненко ; рец. : І.Ф. Гнибіденко. – К. : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 285 с.
5. *Близнюк В.В.* Людський потенціал: особливості формування для модернізації / В.В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2011. – № 4. – С. 106–116.

Надійшла до редакції 19.03.2014 р.

**Юрик Я.И.**, канд. екон. наук

*старший научный сотрудник, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда Национального университета пищевых технологий*

**Близнюк В.В.**, канд. екон. наук

*старший научный сотрудник, заведующая отделом социально-экономических проблем труда Института экономики и прогнозирования НАН Украины*

### **КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ УКРАИНЫ**

Осуществлен анализ общей ситуации на рынке труда Украины. Доказано, что отраслевая структура занятости в Украине характеризует процесс деиндустриализации труда. Авторы отмечают, что характеристики рабочей силы в Украине не отвечают требованиям относительно обеспечения высокого уровня конкурентоспособности и инновационной модернизации экономики, длительное время остается высоким спрос на неквалифицированную рабочую силу.

На основе обнаруженных тенденций и закономерностей, а также установления причинно-следственных связей в сфере занятости осуществлена перспективная оценка возможных изменений в этой сфере. Поскольку инновационные элементы занятости распылены по отдельным регионам и секторам экономики, целесообразно внедрять селективную политику, направленную на стимулирование прогрессивных изменений в социально-трудовой сфере.

**Ключевые слова:** рынок труда, спрос на труд, профессиональная структура занятости, профессиональное развитие, производительность труда, заработная плата.



**Y.Yuryk**

*Ph.D. in Economics, Senior Researcher, Associate Professor, Department of Personnel Management and Labor Economics, National University of Food Technologies, Kyiv*

**V.Blyznyuk**

*Ph.D. in Economics, Senior Researcher, Head, Department of Socio-Economic Problems of Labor, State Organization "Institute for Economics and Forecasting, National Academy of Sciences of Ukraine"*

### **THE QUALITY OF THE WORKFORCE AS A KEY FACTOR OF UKRAINE'S INNOVATIVE DEVELOPMENT**

Recently, in Ukraine, the commodity component of the economy has been growing against the background of a decrease in the innovative components of growth. Analyzing the indicators of Ukraine's competitiveness, we note that human capital does not meet the requirements of the innovation based model of economic development. This is the reason for the low competitiveness of domestic labor.

The employment structure formed in Ukrainian economy during the transformation period is not optimal. It still does not meet the requirements of postindustrial society but, on the contrary contributes to the deindustrialization of labor. An analysis of occupational employment in Ukraine allows identifying the industries with a still strong demand for low-skilled labor. The leaders here are agriculture and light industry, and the enterprises producing food and transport and communications. The authors have proven that the parameters of Ukraine's labor do not meet the requirements to ensure the competitiveness of the domestic workforce and innovative modernization of the economy.

A feature of Ukrainian labor market is that employment does not depend on changes in output, which shows itself in the average coefficient of elasticity of employment changes to changes in GDP. In order to maintain stable employment in the Ukrainian labor market, employers are using, as adaptive tools, the hours of work and wages (in the form of payment arrears and wage freezing). We believe that the corresponding regulating practice does not create opportunities for effective employment restructuring, enhancing productivity and quality of work in the long run.

The analysis allows us to provide a prospective evaluation of possible changes in the employment as regards professions and skills. In this paper, the authors have made a forecast on the baseline scenario in which the current trends hold. By the end of the forecast period, we can expect some increase in the share of employment in all sectors except agriculture and industry. In general, as expected, there will remain a significant share of employment in the material production, and, as regards the non-production sphere, here most labor will be employed in trade. A strong demand for low-skilled labor requiring no high educational level will be expected in the forecast period.

Growth will hold in the shares of the employed in trade and services, professionals, lawyers, executives and managers. On the contrary, the share of skilled workers will. This demonstrates an aggravated distortion in the occupational structure of the employment and its decoupling with the innovation model of economic development.

It is necessary to introduce a selective policy aimed at stimulating the progressive change in the social and labor issues due to the innovative element of employment are in certain regions and sectors. The main criterion for the implementation of innovation is to create an effective, economic job. Especially labor market needs training programs corresponding to the priorities of economic development, new sectors and forms of employment.

**Keywords:** *labor market, demand for labor, occupational structure of employment, professional development, productivity, wages.*