

РИНОК ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ Й ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

Реферат. У статті важливе значення надається реформуванню ринку праці, який розглядається як система правових, соціально-трудоових, економічних та організаційних відносин, що виникають у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у їх найманні.

Зауважено, в Україні рівень безробіття економічно активного населення віком 15–70 років становить – 9,0%, а працездатного віку – 9,4%. Це пояснюється тим, що в Україні продовжує зберігатися індустріальна структура зайнятості, котра ускладнює перехід до інноваційної моделі економіки.

Перехід до глобальної економіки з низьким рівнем забруднення атмосфери, і, навпаки, швидкий розвиток сектора відновлювальної енергетики, впровадження енергоефективних технологій потребуватиме створення «зелених» робочих місць, а отже, працівників, здатних забезпечити ефективне енергоспоживання в будівництві, промисловості, на транспорті, у сфері послуг тощо. Відповідно, інноваційні процеси в галузях національної економіки зумовлюють необхідність функціонування спеціалізованих ринків, зокрема ринку інноваційної праці, ринку інновацій та ринку нових товарів і послуг, вироблених на основі інноваційних технологій. Наразі існують продуктивні, технологічні, екологічні, соціальні, організаційні тощо інновації. Виняткове значення надається екологічним інноваціям, пов'язаним з більш раціональним використанням матеріалів, модифікацією виробничих процесів. У цьому контексті інноваційний потенціал підприємств передбачає наявність різного роду ресурсів, необхідних їм для виконання інноваційних завдань та підвищення трудового потенціалу робітників.

На думку автора, інноваційний трудовий потенціал (ресурси) доцільно розглядати як економічну категорію, що відображає потенціал здатності населення країни до інноваційної праці, який суспільство має у своєму

розпорядженні на певний момент часу. Зважаючи на те, що Україна володіє значним інноваційним трудовим потенціалом, то перетворення його у людський капітал (тобто, капіталізація трудового потенціалу) зумовлює необхідність залучення значних інвестицій.

Ключові слова: *економічна результативність, інноваційний трудовий потенціал, інновації: продуктові, технологічні, екологічні, соціальні, організаційні; інвестиції, інноваційний ринок праці.*

У забезпеченні адекватності цілям інноваційного розвитку національної економіки важливе значення надається реформуванню ринку праці, який розглядається як система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у їх найманні.

Зауважимо, що в Україні середньомісячна кількість економічно активного населення віком 15–70 років у першому кварталі 2014 р. становила 20,2 млн осіб, та економічною діяльністю були зайняті лише 18,4 млн осіб. Решта громадян (1,8 млн осіб) не мали роботи, однак активно її шукали як самостійно, так і при допомозі державної служби зайнятості. Відповідно, рівень зайнятості населення складає: віком 15–70 років – 57,5%, а працездатного віку – 65,2%. Рівень безробіття економічно активного населення віком 15–70 років складав – 9,0%, а працездатного віку – 9,4% [20].

Це пояснюється тим, що в Україні продовжує зберігатися індустріальна структура зайнятості, що ускладнює перехід до інноваційної моделі економіки, а отже, призводить до зниження рівня мотивації роботодавців до створення нових робочих місць і працевлаштування безробітних, збільшення випадків приховування вакансій, аби не звітувати про них у місцевих центрах зайнятості, поширення неформальної зайнятості, зокрема тимчасової й прихованих трудових відносин, «тінізації» доходів значної частини громадян країни, послаблення соціального захисту працівників, зростання освітньо-кваліфікаційних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили,

скорочення частки працівників, які підвищили кваліфікацію, оволоділи додатковими трудовими навичками.

Окрім того, уповільнення темпів розвитку окремих галузей економіки призводить до зменшення кількості вільних робочих місць, передбачених для працевлаштування осіб з професійною освітою, а отже, й на політиці зайнятості громадян країни в цілому. На кінець квітня 2014 р. нараховувалося 50,1 тис. вільних робочих місць, заявлених роботодавцями у державній службі зайнятості, що на 29,9 тис. менше, ніж у 2013 р. У той же час потреба в працівниках на ринку праці на 1 червня 2014 р. становила 48,7 тис. осіб (69,9% до відповідного періоду 2013 р.). Зокрема, за професійними групами потреба була у законодавцях, вищих державних службовцях, керівниках, менеджерах – 3,6 тис. осіб, професіоналах – 6,5 тис. осіб, фахівцях – 4,8 тис. осіб, технічних службовцях – 1,9 тис. осіб, працівниках сфери торгівлі та послуг – 6,5 тис. осіб, кваліфікованих робітниках з інструментом – 9,8 тис. осіб, кваліфікованих робітниках сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства – 0,9 тис. осіб, робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – 7,2 тис. осіб, робітниках з найпростіших професій – 7,4 тис. осіб [14].

Причинами зменшення потреби у працівниках є спад економічної динаміки, якого найбільше зафіксовано у хімічній, текстильній, деревообробній, фармацевтичній промисловості, в металургії та машинобудуванні. Зокрема, станом на 1 липня 2014 р., порівняно з відповідним періодом 2013 р., випуск продукції зменшився у: добувній промисловості й розроблені кар'єрів – на 2,2%; текстильній промисловості – на 5,2%; виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів – на 1,2%; виробництві коксу та продуктів нафтопереробки – на 2,5%; металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів, крім машин і устаткування – на 8,7%; виробництві, передачі та розподілі електроенергії – на 0,4%; хімічній промисловості – на 14,1%; будівництві інженерних споруд – на 7,4%, машинобудуванні – на 18,0%; деревообробній промисловості – на 4,0% [4].

У розв'язанні цих проблем важливе значення мають положення Закону України «Про зайнятість населення», зокрема щодо запровадження додаткових стимулів для роботодавців у створенні нових робочих місць, розширення доступу до професійного навчання та підвищення кваліфікації для працівників, сприяння підвищенню конкурентоспроможності громадян віком понад 45 років у спосіб надання ваучера для перепідготовки за професіями і спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності, працевлаштування молоді й інших уразливих категорій населення, а також самозайнятості населення, що, зрештою, сприятиме поліпшенню загальної соціально-економічної ситуації в країні. У цьому Законі термін «зайнятість» представлено як незаборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їхніх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у промисловій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які ведуть господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованого на їхній власності, у тому числі безоплатно [15].

У галузях економіки в різних співвідношеннях існує вільно обрана, неповна, повна і продуктивна зайнятість. Про це свідчать статистичні дані Міністерства соціальної політики України: нині повний робочий день працюють менше 10 млн українців. Від 2012 р. цей показник зменшився на 4% [10]. Упродовж січня–червня 2014 р. статус зареєстрованого безробітного в державній службі зайнятості отримали 937,8 тис. осіб, що на 1,1 тис більше, ніж у відповідний період 2013 р. Із загальної кількості безробітних більше половини становлять жінки. Крім того, для багатьох молодих спеціалістів без практичного досвіду стало складно працевлаштуватися за спеціальністю. В Україні працює не за спеціальністю кожен другий представник найпростіших професій та понад 95% населення, яке здобуває освіту в галузі сільського господарства, лісництва та рибальства [12]. Це вплинуло на зростання рівня міграції кваліфікованої робочої сили. Так, згідно зі статистичними даними щодо міграційного руху населення, у січні–червні 2014 року до наявних 6,56 млн мігрантів додалося ще понад 218 тис. осіб [3].

З огляду на необхідність мінімізації негативних наслідків загострення

проблем розвитку ринку праці та політики зайнятості, Урядом запропоновано такі напрями вирішення проблемних питань: створення умов для реструктуризації зайнятості в напрямі збільшення частки зайнятих у сфері послуг, стимулювання розвитку інноваційних форм зайнятості; стимулювання попиту на робочу силу; розширення сфери застосування праці у спосіб створення робочих місць завдяки реалізації інвестиційних проектів у різних сферах економіки; забезпечення можливостей пільгового кредитування підприємств малого та середнього бізнесу за умов створення нових робочих місць із гідними умовами найму та оплати праці; надання особам з числа безробітних консультацій щодо організації та провадження підприємницької діяльності; здійснення інвентаризації існуючих робочих місць; розроблення методичних підходів до оцінки вартості створення робочих місць за видами економічної діяльності та в різних регіонах; поліпшення інформаційного забезпечення аналізу стану ринку праці України; сприяння розвитку державно-приватного партнерства у сфері освіти, розроблення механізмів залучення інвестицій бізнесу в розвиток професійно-технічної та вищої освіти; залучення роботодавців до участі у підготовці навчальних програм, узгодженні освітніх і професійних стандартів на основі створення галузевих рад; розвиток системи освіти упродовж життя [5].

У розвитку державної політики зайнятості важливу роль відіграє Програма сприяння зайнятості населення та створення нових робочих місць на період до 2017 року. Метою Програми є розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, збільшення їхніх доходів шляхом: створення умов для підвищення рівня зайнятості населення; стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць; збереження й розвитку трудового потенціалу; підвищення ролі заінтересованих у перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу (об'єднання організацій роботодавців та професійні спілки) [16]. Відповідно до цього актуалізується співпраця сторін соціального діалогу щодо детінізації відносин на ринку праці, забезпечення дотримання прав і гарантій працівників.

Не менш значущими для ринку праці є результати прогнозування

структури зайнятості населення України за видами економічної діяльності, згідно з якими до 2017 року передбачається деяке зростання частки зайнятих у всіх секторах економіки, окрім сільського господарства та промисловості. Тобто зберігатиметься значна частка зайнятих у матеріальному виробництві, в невиробничій сфері найчисельнішою залишатиметься сфера торгівлі. Окрім того, передбачається деяке зниження попиту (на 1,7%) на малокваліфіковану працю і, навпаки, зростання зайнятих у сфері торгівлі (на 3,02%), частки професіоналів (на 1,52%) керівників, менеджерів на (0,75%).

Відповідно, відбуватиметься зростання зайнятості населення у сфері інформаційно-комунікаційних технологій. Сьогодні індустрія інформаційних технологій безпосередньо забезпечує роботою понад 9 млн високооплачуваних кваліфікованих працівників у більше, ніж 4 тис. компаній в усьому світі [18]. Близько 33% працівників, зайнятих в індустрії інформаційних технологій України, задіяні у створенні, продажі та обслуговуванні програмних продуктів, призначених як для замовників за кордоном, так і для корпоративних користувачів у межах країни [1].

Зміна у формах організації праці позначається на поширенні самозайнятості, часткової зайнятості, виникненні різних проявів дистанційних форм зайнятості та створенні віртуальних підприємств. При цьому специфіка функціонування віртуальних підприємств дає змогу розміщувати електронні робочі місця в глобальній мережі Інтернет для надання послуг, а також виробництва та реалізації продукції. Створення віртуальних (електронних) робочих місць найбільш поширене в європейських країнах. Наприклад, італійська компанія Telekom дає можливість працівникам семи довідкових бюро працювати вдома, забезпечивши їх персональними комп'ютерами, модемами, факсами, телефонами. У Великобританії постійно працюючих вдома налічується майже 4 млн осіб, а тих, хто працює вдома, як мінімум, 3 дні на тиждень – понад 20% [18].

Водночас результати аналізу потреб у професійних кваліфікаціях в Європі до 2020 р. свідчать, що, наприклад, для 27-ми країн Європейського Союзу, у тому числі Норвегії й Швейцарії, можливості для працевлаштування

будуть включати приблизно 80 млн робочих місць, з яких майже 7 млн мають складати нові робочі місця. Більшість змін у зайнятості стосуватиметься професій, які потребуватимуть високої кваліфікації. Водночас упродовж наступних 10 років у світі необхідно буде створити ще понад 600 млн робочих місць, для того, щоб зберегти занятість населення хоча б на нинішньому рівні. При цьому професії, які передбачають середню кваліфікацію, будуть складати половину всіх робочих місць, а частка малокваліфікованих професій скоротиться з 21% до 15% [9].

Перехід до глобальної економіки з низьким рівнем забруднення атмосфери, і, навпаки, швидкий розвиток сектора відновлювальної енергетики, впровадження енергоефективних технологій потребуватиме створення «зелених» робочих місць, а отже, працівників, здатних забезпечити ефективне енергоспоживання в будівництві, промисловості, на транспорті, у сфері послуг тощо. Тільки в країнах Європейського Союзу до 2020 р. передбачається створити 3 млн «зелених» робочих місць.

Це свідчить про посилення реформаційних змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятості населення та її подальше орієнтування на інноваційну модель розвитку національної економіки.

Відповідно, інноваційні процеси в галузях національної економіки зумовлюють необхідність функціонування спеціалізованих ринків, зокрема ринку інноваційної праці, ринку інновацій та ринку нових товарів і послуг, вироблених на основі інноваційних технологій.

Інноваційною, згідно із Законом України «Про інноваційну діяльність», є діяльність, спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок, і зумовлює випуск нових конкурентоспроможних товарів та послуг [6]. За такого підходу інноваційна діяльність постає як специфічний вид техніко-економічної діяльності підприємств, логічним підсумком якої є інновації. У цьому ж Законі інновації визначаються як новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують

структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери.

Окрім того, це результат розроблення та впровадження нової або вдосконаленої технології в галузях економіки, в управлінні, в комерційній, маркетинговій діяльності або соціальній сфері, який під час застосування дає можливість здобути комплексний ефект (економічний, соціальний, екологічний, науково-технічний та інший) [7]. Неодмінними властивостями інновацій є науково-технічна новизна, виробнича придатність, здатність задовольняти ринковий попит, приносити прибуток виробникам, соціально-економічна результативність. За цих умов посилюється вагомість знань, які перетворюються на головний фактор виробництва та динамізують інноваційний розвиток економіки.

Існують продуктові, технологічні, екологічні, соціальні, організаційні тощо інновації [22]. Зокрема, продуктові інновації – являють собою процес відновлення збутового потенціалу підприємств, що забезпечує збільшення обсягів одержаних прибутків, підвищення престижу, створення нових робочих місць тощо. Технологічні інновації – це процес відновлення виробничого потенціалу, спрямованого на підвищення продуктивності праці, економію ресурсів, збільшення обсягів прибутку виробника, удосконалення заходів щодо захисту навколишнього середовища тощо. Роль технологічних інновацій в сучасних умовах є значною з огляду на великі обсяги інвестицій, необхідних для створення та комерціалізації проривних технологій шостого технологічного укладу.

Виняткове значення надається екологічним інноваціям, пов'язаним з більш раціональним використанням матеріалів, модифікацією виробничих процесів, зменшенням викидів і відходів на всіх стадіях руху сировини та матеріалів по всьому виробничому циклу.

Важливим компонентом інноваційної економіки є організаційні інновації, які охоплюють нові підходи до ведення бізнесу, створення оригінальних бізнес-моделей, інтеграцію постачально-збутових мереж, використання інтелектуальних активів та креативності [11].

Відповідно, застосування соціальних інновацій сприяє вдосконаленню

соціальної сфери, розширенню можливостей на ринку праці, мобілізації персоналу, розвитку нових форм співробітництва на підприємстві та з іншими підприємствами.

Із викладеного можна дійти висновку, що ринок інновацій – це ринок розвитку, на відміну від інших товарних ринків, які відзначаються лише зростанням або скороченням виготовлення продукції, надання послуг. У сучасній економіці ринок інновацій виконує такі важливі функції:

відтворення: завдяки комерціалізації та впровадженню інноваційних продуктів і процесів можливе розширене відтворення виробництва на якісно новій основі, по-перше, за рахунок збільшення доданої вартості; по-друге, за рахунок модернізації або радикального оновлення технологій; по-третє, за рахунок розвитку компетенцій, збагачення людського капіталу, що брав участь в інноваційних процесах;

інвестування: ринковий попит на інновації є вагомим індикатором при виборі перспективних напрямів інвестування в інноваційній сфері і тим самим спрямовує приток ресурсів, зокрема людських, в інноваційні види діяльності;

регулювання: ринковий механізм відокремлює життєздатні інновації від тих, що не відповідають попиту, та визначає попит на інноваційну працю;

економізації: ринок передбачає скорочення витрат часу, людських та матеріальних ресурсів внаслідок відкидання неефективних пропозицій;

соціалізації: завдяки ринку інновацій зростає роль інноваційних працівників у прогресі суспільства, поширюються зв'язки між усіма учасниками інноваційних процесів, розбудовується інноваційна інфраструктура, скорочуються витрати на доведення інновацій до кінцевих споживачів;

стимулювання: прибуток від інноваційної діяльності є неодмінною умовою комерціалізації її результатів, отже, ринок стимулює до підвищення інноваційної активності працівників і підприємств, найскорішої реалізації інновацій з найменшими затратами [13].

Провідним фактором створення інновацій є праця зайнятих в інноваційних процесах людей. Інноваційна праця за своїм змістом є творчою,

інтелектуальною діяльністю людини, включеною до інноваційних процесів та спрямованою на одержання якісно нового продукту і позитивного соціально-економічного ефекту від його впровадження.

Подібно до трактувань суті інновацій інноваційна праця також має різні тлумачення. Під інноваційною розуміють працю, що бере участь в інноваційному процесі, в усіх його стадіях і втілюється не просто у нових результатах, а в інноваціях [8]. Інноваційна праця спрямована на створення нових продуктів, послуг, проектів та інших матеріальних і духовних благ. Вона здатна не лише трансформувати навколишній світ, а й змінювати самих працівників, утверджуючи їхню нову соціальну роль в інноваційній економіці та суспільстві. У взаємозв'язку та взаємозумовленості з ринком інновацій формується ринок інноваційної праці.

Ринок інноваційної праці є специфічною формою розвитку інноваційних людських ресурсів, іманентною ринковій економіці. Ринковими регуляторами розвитку інноваційних людських ресурсів є попит, пропозиція, ціноутворення, конкурентність тощо. Проте формування цих явищ має істотні особливості, що впливають зі специфіки основних суб'єктів, об'єктів ринку інноваційної праці та характеру їх взаємодії.

Зокрема, попит і пропозиція на ринку праці визначають, з одного боку, суспільну потребу всіх сфер економіки в працівниках, а з іншого – контингент працездатного населення, що пропонує власну робочу силу роботодавцю певної професії і кваліфікації. Співвідношення попиту і пропозиції за професіями і кваліфікацією характеризує навантаження на одне вільне робоче місце, що значною мірою виявляє конкурентні переваги ринку праці, оскільки свідчить про реальність працевлаштування на даному робочому місці з певною професією і кваліфікацією. Варто зауважити, що навантаження розраховується за розділами класифікації професій (керівники, службовці, професіонали, фахівці, робітники окремих професій та ін.), оскільки кожне конкретне робоче місце вимагає працівників відповідної професії та кваліфікації, то й рівень навантаження коливається залежно від спроможності працівників задовольнити потреби ринку праці [2].

Особливим на ринку інноваційної праці є попит. З одного боку, попит виявляють інноваційні підприємства, цільовим призначенням яких є створення нових товарів та послуг на основі використання трудових ресурсів. З іншого боку, попит на ринку інноваційної праці уособлюють працівники інноваційного типу, які претендують на відповідні робочі місця. У свою чергу, пропозиція на ринку інноваційної праці також двовекторна: з одного боку, вона сформована пропозицією інноваційних робочих місць, з іншого – пропозицією послуг інноваційної праці [13]. Варто зауважити, що роботодавець пред'являє попит не тільки на незайняту робочу силу, а й на працюючих, тобто найманих працівників, пропонуючи їм більш вигідні умови. Водночас наймані працівники під впливом конкурентної боротьби за престижні робочі місця постійно знаходяться під загрозою звільнення. Намагаючися зберегти власне робоче місце, вони систематично прагнуть до підвищення кваліфікації та продуктивності праці; їхня робота залежить від рівня особистої конкурентоспроможності.

Таким чином, конкуренція на ринку праці (з позиції попиту) – це відносини суперництва між роботодавцями щодо володіння та розпорядження робочою силою працівників певного професійно-кваліфікаційного рівня за умов відповідної оплати їхньої праці. Конкуренція на ринку праці (з позиції пропозиції) – це, у свою чергу, відносини суперництва між найманими працівниками з приводу збереження за собою робочого місця, що відповідає їхнім вимогам до рівня оплати праці та можливостей професійної реалізації. Конкурентні відносини між роботодавцями стимулюють їх збільшувати заробітну плату, покращувати умови праці, задовольняти соціальні потреби працюючих. Конкуренція між працівниками є стимулом для підвищення кваліфікації, фізичного, інтелектуального та духовного розвитку, тобто досягнення вищого рівня власної конкурентоспроможності [2].

Від балансу інноваційних підприємств та працівників на ринку інноваційної праці значною мірою залежить його ефективне функціонування та розвиток. Отже, інноваційні працівники не лише пропонують свої трудові послуги, а й висувають високі вимоги до власного робочого місця. Їх

вирізняють такі професійно важливі якості: високий професіоналізм, новаторство, превалювання моральних мотиваційних цінностей, значний ступінь свободи й незалежності, самоорганізація та самодостатність, спрямованість на втілення в практику своїх інноваційних ідей.

У цьому контексті інноваційний потенціал підприємств передбачає наявність різного роду ресурсів, необхідних їм для виконання інноваційних завдань. Насамперед, підприємства мають бути забезпечені матеріальними, фінансовими, кадровими, інтелектуальними, науково-технічними, інформаційними ресурсами. За відсутності хоча б одного з них, виконання поставлених інноваційних завдань стає неможливим.

У визначенні поняття «інноваційний потенціал працівників» треба враховувати сутнісну характеристику трудового потенціалу. Поняття «трудова потенція» увійшло в економічний обіг у зв'язку з умовами постіндустріального розвитку та змінами в системі використання якісних трудових ресурсів. Результати аналізу праць з проблем трудового потенціалу свідчать, що дослідники неоднозначно підходять до його трактування, надаючи змісту цього поняття такі смисли:

сукупність працездатного населення з певною професійно-кваліфікаційною підготовкою; трудових можливостей, що сформовані та формуються у певних виробничих відносинах і умовах відтворення та в разі відповідності сучасним технологіям можуть бути ефективно використані у виробничій діяльності [19];

заснована на професійних знаннях, практичних навичках, особистих та психофізіологічних характеристиках працівників, здатність персоналу реалізовувати цілі підприємства при належному матеріально-технічному, інформаційному та організаційному забезпеченні процесу праці [17];

здатність населення до активної трудової та інноваційної діяльності тощо [21].

Узагальнюючи дані визначення, зміст поняття «трудова потенція» Т.В. Синиця пропонує доповнити сукупністю можливостей працівників (особистих, професійних, ділових, психофізіологічних), що формують здатність

персоналу підприємств здійснювати трудову, інноваційну діяльність із урахуванням вимог сучасних виробничих технологій [19].

У сучасних умовах формуються нові підходи до визначення змісту поняття «трудоий потенціал». Вони, насамперед, враховують відповідність вимог техніки й технологій здібностям і можливостям працівників, що вкрай важливо в умовах інноваційної професійної діяльності. На думку автора, трудоий потенціал (ресурси) доцільно розглядати як економічну категорію, що відображає потенціал здатності населення країни до інноваційної праці, який суспільство має у своєму розпорядженні на певний момент часу.

Концептуальною основою відтворення трудового потенціалу є інтегрований підхід, згідно з яким уможливлються процеси формування та розвитку трудової активності й інноваційного потенціалу працівників підприємств, їх розумових й інтелектуальних здібностей тощо. У цих процесах важливу роль відіграють елементи суспільного відтворення – інноваційні досягнення в освіті, науці, техніці, економіці тощо.

Отже, у відтворенні трудового потенціалу необхідним є: здійснення аналізу зайнятості, у тому числі продуктивної, а також трудової міграції, удосконалення системи показників, що визначають попит, пропозицію і кон'юнктуру ринку інноваційної праці; вивчення впливу діючих систем оплати праці на розвиток ринку праці; дослідження результатів і наслідків функціонування ринку праці; дослідження економічної активності й територіальної мобільності працівників тощо. За цих умов ринок трудового потенціалу розглядається як відносини між суб'єктами інноваційної праці в процесі трудової діяльності з метою задоволення потреб працівників, підприємств, галузей економіки й суспільства в цілому.

Зважаючи на те, що Україна володіє значним трудовим потенціалом, то перетворення його у людський капітал (тобто, капіталізація трудового потенціалу) зумовлює необхідність залучення значних інвестицій. Йдеться про фінансові ресурси для створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу. Це дасть змогу поліпшити природну базу формування трудового

потенціалу; модернізувати освітню базу; підвищити рівень зайнятості населення, їхніх трудових доходів; знизити ризики втрати здоров'я і життя працівників підприємств; вдосконалити процедуру захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально-трудових відносин. Одним із можливих механізмів стимулювання цих процесів є ефективна взаємодія держави і бізнесу, запровадження інноваційних систем управління персоналом підприємств.

Література

1. Гук *Н.А.* Вплив сектора телекомунікацій на забезпечення приросту зайнятості : українські проблеми на тлі світових тенденцій [електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/20113/15.pdf. – мова укр.

2. *Добренко О.О.* Проблеми формування конкурентних переваг професійного ринку праці // *О.О. Добренко // Формування ринкових відносин в Україні.* – 2014. – № 1 (152). – С. 200–203.

3. Економіка України за січень–травень 2014 р. [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/ekonomika-ukrayini-za-sichen-traven-2014-roku/>. – мова укр.

4. Економіка України за січень–червень 2014 р. [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/ekonomika-ukrayini-za-sichen-cherven-2014-roku/>. – мова укр.

5. Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/docs/poslannia2013.pdf>. – мова укр.

6. Закон України «Про інноваційну діяльність» [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>. – мова укр.

7. Інноваційна діяльність : стимул та перешкоди : монографія / *І.Л. Петрова, Т.І. Шпильова, Н.П. Сисоліна // За наук. ред. проф. Петрової І.Л.* – К. : Дорадо. – 2010. – С. 27.

8. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації : монографія / *М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. // Зб. наук. ред. д.е.н., проф.*

М.В. Семикіної. – Черкаси : МАКЛУТ. – 2012. – С. 35–36.

9. Квалифицированная рабочая сила – основа для интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста : международное бюро труда. – Женева: МОТ. – 2010. – 70 с.

10. *Коваль Л.* Як боротися з тіньовим ринком праці // Уряд. кур'єр. – 2013. – № 64. – С. 4.

11. *Мусіна Л.А.* Екологічні та соціальні інновації в сучасній інноваційній економіці початку ХХІ століття / Л.А. Мусіна // Регіональна інноваційна стратегія та сталий економічний розвиток. – К.: Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України. – 2012. – С. 22–26.

12. *Огай М.* Освітні траєкторії та їх вплив на професійну мобільність / М. Огай, Н. Романчук // Україна: аспекти праці, 2014. – № 5. – С. 20–27.

13. Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції реформування в Україні / І. Петрова // Україна : аспект праці. – 2013. – № 5. – С. 3–8.

14. Потреба роботодавців у працівниках за професійними групами у 2014 році [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/rp/sz_br/sz_br_u/pppg_u_2014.html. – мова укр.

15. Праця України у 2013 році : статистичний збірник / Державна статистична служба України. – К. : ТОВ «Консультант», 2014. – 336 с.

16. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створених нових робочих місць на період до 2017 року [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>. – мова укр.

17. *Радько С.Г.* Формирование механизма устойчивого функционирования предприятия на основе эффективных методов управления трудовым потенциалом: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.05. «Экономика и управление народным хозяйством» / С.Г. Радько. – Москва, 2007. – 35 с.

18. *Сандугей В.* Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на розвиток українського ринку праці / В. Сандугей // Україна : аспекти праці. – 2014. – № 1. – С. 29–35.

19. *Синиця Т.В.* Формування та використання трудового потенціалу

промислового підприємства : автореф. дис. канд. екон. наук 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Т.В. Синиця. – Харків. – 2004. – 20 с.

20. Соціально-економічне становище України за січень–липень 2014 р. [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/socialno-ekonomichne-stanovishe-ukrayini-za-sichen/>. – мова укр.

21. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів: проект [електронний ресурс] – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komoavituk/publish/article?_id+47920 (дата звернення 25.03.2012). – мова укр.

22. *Тидд Д., Бессант Д., Павитт К.* Managing innovation, 2001. – Р. 3.