

**Макроекономіка**

Ольга СТЕФАНІШИН

**ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ
РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ УКРАЇНИ
ТА ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ
СТРУКТУРИ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ
В УМОВАХ ВІДКРИТОЇ ЕКОНОМІКИ****Резюме**

Досліджено проблему територіальної диференціації ринків праці України і професійно-кваліфікаційної структури людських ресурсів в умовах формування інноваційної зайнятості. Визначено, що на розвиток регіональних ринків праці переважно впливають демографічні та економічні чинники. На основі аналізу сучасної структури регіональних ринків праці визначено причини її деформації та охарактеризовано напрямки утвердження інноваційних форм зайнятості з використанням державного програмування молодіжної зайнятості.

Ключові слова

Регіональні ринки праці, професійно-кваліфікаційна структура, молодіжна зайнятість, державне соціальне програмування.

© Ольга Стефанишин, 2013.

Стефанишин Ольга, докт. екон. наук, професор, Львівський національний університет імені Івана Франка, Україна.

Класифікація за JEL: E60,J44.

Дослідження проблеми зумовлено такими причинами:

- по-перше, необхідністю усунення наявних дисбалансів на регіональних ринках праці з метою стійкого розвитку української економіки у XXI ст.;
- по-друге, назрілою актуальністю формування нової професійно-кваліфікаційної структури людських ресурсів у контексті розвитку економіки знань;
- по-третє, доцільністю застосування державного програмування розвитку МСП зі створення високотехнологічних економічних благ з метою реалізації інтелектуального потенціалу молоді, а отже, і зменшення обсягів неформальної зайнятості .

Використання системного аналізу для дослідження особливостей територіальної диференціації ринків праці сприяє розгляду їх у контексті всебічної трансформації: галузевої, територіальної, інноваційної, соціально орієнтованої.

Сучасний розвиток національного ринку праці України відбувається під впливом як ендо-, так і екзогенних факторів, що визначають певну його специфіку, яка чіткіше проявляється на регіональному рівні. Формування регіональних ринків праці (РРП) в Україні має, передусім, історичне коріння, що підтверджується територіальною диференціацією економічної активності регіонів в національному господарстві. Так, у 2010 р. обсяг створюваного валового регіонального продукту м. Києва, Дніпропетровської, Донецької, Харківської областей становив 46,8 % від загальноукраїнського [3, с. 12]. Структура РРП характеризується певними якісними компонентами, які пов'язані з територіальними особливостями: демографічними, природно-географічними, політико-адміністративними. РРП як відкрита підсистема шляхом міжрегіональної міграції органічно взаємодіє з ринками інших регіонів.

Макроекономічний аналіз РРП в умовах нерівноваги передбачає аналіз поведінки людини, що стосується:

- прийняття рішення про пошук роботи;
- вибір місця проживання і праці, а також урахування дії ринкового механізму (пропозиції праці, попиту на людські ресурси, рівень заробітної платні, конкуренції).

Якщо пропозиція на людські ресурси (склад і їхня структура) визначається демографічними факторами, то попит на них формується через виробничу функцію з поєднанням показників, які враховують інвестиційні процеси, міграцію економічно активного населення, освітньо-кваліфікаційні аспекти зайнятості, інноваційні, інформаційні зміни.

Інформаційні фактори розвитку РРП пов'язані з теорією пошуку роботи, заснованою на неокласичній концепції індивідуальної поведінки, яка пояснює нерівномірності територіального розподілу людських ресурсів асиметричністю інформації про ринок праці.

Дослідження теорії РРП підтверджує висновок про те, що така методологія для сегментації ринку праці загалом придатна, але з урахуванням особливостей територіальної організації економіки України і насамперед – потенційного характеру ринків праці.

На регіональному ринку праці відбувається взаємодія регіонального попиту і регіональної пропозиції людських ресурсів та місць прикладання праці, визначається ціна послуг праці, кон'юнктура ринку праці. На РРП і пропозиції праці попит на неї формується за тими ж чинниками і закономірностями, що й у великій економічній системі. І питання регулювання зайнятості ефективніше вирішується саме на рівні РРП.

Регіональний ринок праці як система складається з двох взаємозалежних компонентів – регіональний ринок послуг праці та регіональний ринок робочих місць. Визначальним чинником регіоналізації ринку праці є населення; його кількісна і якісна характеристики, економічні й соціальні потреби визначають регіон.

Статистичні дані стверджують, що регіони обласного рівня в Україні різняться щодо найбільшої середньорічної чисельності населення (Донецька область) і найменшої її величини (Чернівецька область) у 2011 р. в 4,9 рази [4, с. 24]. Оскільки основою людського потенціалу регіонів є працездатне населення, частка якого в загальній чисельності населення України у 2011 р. становила 73,7 %, то високою часткою працездатного населення відзначаються Донецька, Дніпропетровська, Харківська, Львівська, Одеська, Луганська, Запорізька, Київська, Вінницька, Хмельницька, Закарпатська області, місто Київ [4, с. 24; 5, с. 331].

Рівень людського потенціалу регіону зростає зі збільшенням економічної активності населення регіону. За результатами вибіркового обстеження робочої сили (БОРС) у 2011 р. чисельність економічно активного населення в Україні становила 22,6 млн осіб та зменшилась на 3,4 % порівняно з 2000 р., рівень економічної активності теж знизився до 64,3 % і суттєво відрізнявся за територіями. Найвищий рівень економічної активності населення простежувався в м. Києві (68,2 %), Чернігівській (66,4 %) і Житомирській (65,8 %) областях, а найменший – у Івано-Франківській області (57,2 %). Зростання цьо-

го показника відбулося за рахунок збільшення економічно активного населення, яке проживає в сільській місцевості [7, с. 56, с. 62]

Серед економічно активного населення наявна висока частка осіб з повною вищою освітою – м. Київ (55,4 %), Харківська (33,6 %), Львівська (29,4 %), Одеська (27,1 %) області, і їм властивий найвищий рівень зайнятості, а найменша – у Волинській, Чернівецькій областях [7, с. 68]. Повна вища освіта забезпечує 73,4 % зайнятості населення в Україні, базова вища – 41,1 %, неповна вища – 66,1 %, а повна загальна – 57,1 %, тоді як початкова загальна – лише 13,5 % [7, с. 56–61].

Становлення ринку праці України розпочалось в 1992 р. Воно проходило в умовах різкого зростання пропозиції людських ресурсів і не менш різкого скорочення попиту на них. Основним джерелом формування ринку праці стало значне вивільнення працівників зі сфери матеріального виробництва через проведення організаційних та структурних заходів. При цьому скорочувалася потреба в працівниках для заміщення вакантних робочих місць в економіці.

Економічну місткість територіальних ринків праці, по суті, визначають суб'єкти господарювання приватної та колективної власності, кількість яких зросла в 1,3 разу в 2011 р. (з 270 757 один. (2001 р.) до 356 212) [5, с. 84]. На них припадала переважна чисельність зайнятого населення, тому важливого значення набувають функції державного економічного регулювання регіональних ринків праці.

Суттєва структурна та організаційна розбалансованість властива ринкам праці Черкаської, Хмельницької, Вінницької, Івано-Франківської, Рівненської, Запорізької, Сумської, Кіровоградської, Миколаївської областей. Їхня частка в територіальній структурі зайнятості населення дорівнює 25,4 %. При цьому на них припадає 28,8 % загальної чисельності зареєстрованих безробітних [5, с. 63]. Статистичні дані засвідчують особливості розвитку регіональних ринків праці в Україні: найвищий рівень навантаження на одне робоче місце – в Черкаській (140 осіб), Хмельницькій (51,1), Вінницькій (47) областях (при середньому по Україні – 8 осіб), що, відповідно, в 17,5; 6,3; 5,9 разів вище від загальноукраїнського рівня, а в Дніпропетровській та Одеській областях мінімальне навантаження на робоче місце – 4 особи [5, с. 363].

Ринкова економічна система не може розвиватись без оновлення технології та техніки, при цьому створення і розвиток нової технологічної бази передбачає інвестиції в людський капітал, у розвиток активної інноваційної діяльності. В умовах розбудови ринкових відносин має створюватися принципово нова інноваційна стратегія. Відповідно до загальнодержавної програми розвитку високих технологій, до 2013 р. передбачається збільшення обсягів виробництв V технологічного укладу до 12 %, а виробництво VI технологічного укладу – до 3 % [10]. Однак сучасній практиці господарювання властивий технологічний консерватизм як на макро-, так і на мезорівнях, що

зумовлює асиметрію технологічного розвитку і знаходить прояв для східних регіонів у розвитку галузей третього технологічного укладу, а для західних і центральних – четвертого та п'ятого технологічного укладів [11, с. 125–126].

Через високий рівень спрацювання основного капіталу від 37,7 % (Чернівецька обл.) до 97,7 % (Вінницька обл.), 96,7 % (Кіровоградська обл.), 88,7 % (Харківська обл.), 78,7 % (Дніпропетровська обл.), 74,3 % (Миколаївська і Закарпатська області) і низькі показники його оновлення в економіці відбувається повільне вивільнення працівників і їх утримання на низькопродуктивних робочих місцях [5, с. 92]. Скорочення попиту на людські ресурси індустриальних регіонів в основних галузях зумовило істотні зменшення в обсягах, напрямках та інтенсивності територіально-галузевого руху людських ресурсів. Крім того, упродовж 1996–2011 рр. простежується тенденція до зниження питомої ваги виконаних наукових і науково-технічних робіт у ВВП відповідно від 1,36 до 0,79. Частка підприємств, що займаються інноваціями, теж спадає з 18 % у 2000 р. до 16,2 % у 2011 р., і відповідно знижується кількість освоєних у виробництві інноваційних видів продукції – з 15 323 до 13 238 найменувань, тобто на 13,6 % [5, с. 363–365].

За показниками руху людських ресурсів на ринку праці, групи з вкрай несприятливими умовами утворюють регіони, де їхня частка в регіональній структурі сукупної пропозиції людських ресурсів перевищує відповідні структурні показники потреби в них. Наприклад, Черкаська, Хмельницька, Вінницька, Рівненська, Івано-Франківська області [5, с. 363]. У 2011 році темп зростання чисельності прийнятих на роботу порівняно з 2005 р. знизився в усіх регіонах від 1,6 до 13,0 разів [5, с. 363].

Дані ВОРС фіксують вплив структурної зміни економіки на стан і статус зайнятості населення. Так, зайняте населення, яке працювало за наймом, у 2011 р. становило 80,7 %, самозайнятими – 17,8 %, працедавцями – 1,1 % [7, с. 73], тоді як у 2008 р. відповідно було 82,0 %, 16,7 %, 1,0 % [6, с. 82].

Реструктуризація форм зайнятості гальмується наявністю значної неформальної зайнятості. Питома вага працівників, які у 2010 р. були зайняті в неформальному секторі економіки, становила 22,9 % від загальної кількості зайнятих, або 4,7 млн осіб, і має тенденцію до підвищення (темп зростання 2011 р. до 2005 р. становив 107,4 %). Структура зайнятих у неформальному секторі економіки за видами економічної діяльності була такою: 65,2 % припадало на сільське господарство; 13,4 % – торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; 12,3 % – будівництво; 7,3 % – інші, 1,8 % – діяльність транспорту і зв'язку [7, с. 46, с. 149, с. 152].

Зайняті економічною діяльністю в Україні у 2000–2011 рр. відзначались зростанням рівня освіти: у 2000 р. 20,0 % облікової кількості штатних працівників мали повну вищу освіту, а у 2011 р. – 33,5 % [9, с. 65]. Надалі рівень освіти зайнятих буде знижуватись внаслідок зростаючої та неконтрольованої державою якості імміграції. Іммігрують, здебільшого, низько кваліфіковані

людські ресурси, наприклад, у 2011 р. в Україну прибуло 17 096 осіб, переважно з країн Південно-Східної Азії (зокрема, Китаю, В'єтнаму та ін.), але емігрують у США, Російську Федерацію та Канаду українські спеціалісти з науковими ступенями [8, с. 178; 7, с. 322]. Поряд з цим, високоосвічена молодь залишається без роботи, оскільки в Україні не створюється нових висококваліфікованих робочих місць, тобто є небезпека її декваліфікації. Так, у 2008 р. рівень безробіття молоді (відповідно до українського законодавства до молоді відносимо осіб віком від 15 до 35 років) становив 25,7 % (згідно з методологією МОП), а в 2011 р. – вже 35,2 % [6, с. 67; 7, с. 57].

Мале і середнє інноваційне підприємництво мало б виняткове значення в сучасній вітчизняній економіці, оскільки стимулювало б конкуренцію, сприяло б послабленню монополізму, впливало б на структуру національного господарства, забезпечувало б швидшу реалізацію інновацій. Прискорений розвиток МСП мав би стати ще й необхідною умовою досягнення рівноваги на регіональному ринку праці, бо його ще називають «підприємництвом місцевого значення». Проте внесок МСП у місцеву економіку та, найголовніше, у створення робочих місць не відіграє вирішальної ролі. Так, якщо у 2007 р. на підприємствах даного сектору було зайнято 12 926,1 тис. осіб, то в 2011 р. – вже лише 10 164,9, тобто мало місце зменшення зайнятих на 21,4 % [7, с. 68].

Учені вказують, що низький рівень інноваційної активності малого підприємництва в Україні зумовлений загостренням інституційних і ресурсних проблем інноваційної діяльності (фінансових, організаційно-правових, інформаційних та ринкових). Тому важливим заходом в активізації інноваційного підприємництва є стимулювання молодих фахівців, які планують створювати свої фірми; зменшення часу надання органами влади різноманітних дозволів на випуск високотехнологічної продукції та послуг; введення спеціальних норм спрощеного відкриття і заохочувального регулювання підприємств Інтернет-економіки [12].

Відновленню рівноваги на регіональних ринках праці сприяє мобільність, яка тісно пов'язана зі свободою вибору місць трудової діяльності (можливість пропозиції робочих місць, конкуренція працедавців за отримання якісних людських ресурсів), під час якого відтворюється людський потенціал. Ринку праці активізує територіальний рух працівників, стимулює зміну професій і кваліфікаційно-професійне вдосконалення.

Для міжрегіональної міграції в Україні у 2011 р. було характерне перевищення кількості прибулих над вибулими для семи областей і міст державного підпорядкування. Найвище значення коефіцієнта валової міжрегіональної міграції було в м. Києві та Київській обл., а найменше – в Івано-Франківській та Харківській областях [7, с. 178]. Починаючи з 1995 р., міграційні потоки в села України стали більшими від зворотних потоків. Міжрегіо-

нальна трудова міграція здійснюється переважно в регіони з менш напруженою ситуацією на ринку праці.

Однією з обов'язкових умов ефективного функціонування економіки є висока кваліфікаційна мобільність праці, тобто наявність у працівника здібностей до якісних перетворень, які не лише відповідатимуть рівневі складності нової техніки і технології, а й випереджатимуть останній.

Мобільність праці є основою розвитку стабільних пропорцій професійно-галузевого розподілу сукупної пропозиції праці. Працівники, які володіють певним рівнем мобільності, пропонують свої послуги праці в умовах конкуренції. Саме тут проявляється конкурентоспроможність людських ресурсів, під якою розуміємо сукупність їх якісних і вартісних характеристик, які забезпечують задоволення конкретних потреб працедавців у працівниках певної кваліфікації (професії). Конкурентоспроможність працівника є ступенем розвитку використовуваних на підприємстві при даному рівні організації виробництва і праці, здібностей і кваліфікації працівника. У результаті мобільності конкурентоспроможні працівники вибирають оптимальні умови праці.

Кожен різновид праці, професії має власний ринок. Оскільки в Україні ринки праці характеризуються нерозвиненістю інституційної інфраструктури, існує неформальний ринок праці, тобто національному ринку праці властиві елементи дуалізму.

Першу теоретичну модель диференційованого ринку праці розробили економісти США М. Пайор та П. Дорінджер наприкінці 60-х років ХХ століття [24, р. 10–30]. Відповідно до цієї моделі, існує первинний і вторинний ринки праці. Перший характеризується високою зарплатнею, стабільною зайнятістю, її високою рухливістю. У працівників вторинного сектору оплата праці значно нижча, умови праці незадовільні, можливості професійного зростання відсутні. Рух людських ресурсів між цими секторами утруднений.

Наступним розвитком концепції дуального ринку є модель сегментованого ринку, яка краще відображає українську дійсність. Прихильники такої моделі вважають, що структура первинного сектору містить два сегменти: верхній, до якого належать переважно менеджери і фахівці, та нижній, який об'єднує «сині комірці» і більшу частину працівників рутинної розумової праці. Конкретизацію такої моделі проводять з урахуванням стану і тенденцій розвитку національного ринку праці.

В Україні ринок праці формується та набуває власної структури і, можливо, з часом теж оформляться інші сегменти, однак зараз можна визначити чіткі тенденції до поглиблення поділу ринку праці на первинний і вторинний ринки. Основними критеріями для поділу виступають: рівень кваліфікації, статус і стабільність зайнятості, рівень заробітної плати, конкурентоспроможність на ринку праці.

У розвитку первинного і вторинного ринків праці можна виокремити три етапи:

I (1992–1997 рр.) – рівень безробіття, труднощі з працевлаштуванням були виразнішими для первинного ринку.

II (1998–2004 рр.) – найбільш вразливими стають працівники з низьким рівнем кваліфікації, без спеціальної підготовки.

III (2005–2011 рр.) – рівень безробіття був значним для первинного і вторинного ринків праці, за винятком окремих професійних груп [5, с. 363].

Наприклад, коефіцієнти навантаження на одне вільне робоче місце зменшилися впродовж 2005–2011 рр. у 2-4 рази, хоча ще залишаються високими. При цьому вони значно нижчі в таких категорій, як:

- 1) кваліфіковані робітники з інструментом;
- 2) професіонали;
- 3) фахівці [5, с. 364].

Усі ці категорії становлять ринок первинних незалежних робочих місць. І, навпаки, перевищують середній рівень коефіцієнти навантаження на одне вільне робоче місце у представників первинних підлеглих робочих місць та в низькокваліфікованого персоналу (вторинний сегмент ринку праці). Причини тенденції криються не стільки в динаміці структури пропозиції людських ресурсів, скільки у структурі попиту. Найбільший попит підприємств у 2011 р. був на кваліфікованих робітників з інструментом (21,9 %), професіоналів (15,3 %), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного обладнання, складання устаткування і машин (13,3 %), фахівців (11,8 %) та на законодавців і робітників сфери обслуговування і торгівлі (відповідно 8,9 % та 10,4 %). Низьким був попит на кваліфікованих робітників сільського і лісового господарств (1,2 %), технічних службовців (2,9 %) [5, с. 364]. Отже, дослідження первинного і вторинного сегментів ринку праці показує, що:

- попит на послуги праці працівників первинного сегменту характеризується позитивною динамікою;
- перспективи первинного підлеглого підсегмента ринку робочих місць пов'язані зі створенням їм умов для підвищення кваліфікації та перекваліфікації;
- на вторинному сегменті ринку праці відбувається зниження попиту на послуги окремих професійних груп працівників, тому вони потребують послуг служби зайнятості у працевлаштуванні.

Особливістю сегментації українського ринку праці на первинний і вторинний виступає те, що основна категорія первинного ринку – висококваліфі-

ковані працівники – зазнала найбільше втрат під час реформування і ще до сьогодні не є провідним підсегментом первинного ринку праці [5, с. 364]. Натомість на перший план вийшли такі категорії, як підприємці та менеджери, представники нових дефіцитних професій, пов'язаних з обслуговуванням ринку, персонал недержавних підприємств, які успішно працюють на ринку. У найближчому майбутньому потреба у висококваліфікованих кадрах в Україні почне зростати, бо розвиток НТП об'єктивно вимагає вдосконалення людських ресурсів.

Сучасні форми розподілу праці, поряд з певною кількістю вивільнення працівників і зростанням безробіття, забезпечують збереження і розвиток кваліфікованої частини працівників. Поширюється практика прикріплення до певного підприємства шляхом реалізації вертикальної мобільності. Для наукомістких галузей у США, наприклад, уже на початку 80-х років ХХ ст. типовою була зміна роботи раз на два роки і, як наслідок, зростає професійна мобільність, послаблюється ототожнення праці з однією професією, полегшується перехід від однієї роботи до іншої, бо основним критерієм кваліфікації працівника виступає загальноосвітній ценз, творчі здібності.

Отже, проблема мобільності означає не лише зміну кваліфікації, від якої залежить переважно добробут працівника, а й можливості здійснення вимушеного переходу до нового роду діяльності при мінімумі затрат. Так, у США існує тепер нагальна проблема перенавчання працівників багатьох професій і кваліфікацій у найкоротші терміни й у великих масштабах, де недостатня горизонтальна мобільність є однією з основних причин структурного та технологічного безробіття [13, с. 132].

Прискорення темпів життєвих циклів технологій зумовлює швидке старіння професійних знань працівників. Наявність горизонтальної мобільності означає, що працівник має володіти не лише галузевою мобільністю, а й, передусім, передумовами для зміни конкурентного різновиду професійної діяльності. Простежується макромобільність у випадку здатності працівника до зміни галузі при одночасній зміні виду професійної діяльності, а також мікромобільність – тяжіння працівника до вузької групи однорідних галузей або однієї галузі та значна кількість переходів на інші роботи за умов збереження колишньої професії. Зміна роду професійних занять або галузей виробництва (не зумовлена скороченням зарплатні, загрозою безробіття або погіршенням загального соціального статусу) – важливий показник горизонтальної мобільності. Це засвідчує наявність у працівника галузевих і професійних можливостей, достатніх для пристосування до змін в умовах сучасного виробництва.

Дослідження професійної мобільності впродовж 2005–2011 рр. в Україні показує, що має місце тенденція до незначного зменшення попиту на висококваліфіковану працю: коефіцієнт навантаження зріс від 4 (кваліфіковані працівники з інструментом), 5 (професіонали), 7 (фахівці) до 16 (технічні

службовці) та 35 (кваліфіковані працівники сільського та лісового господарств) [5, с. 364].

Важливим сектором постіндустріальної економіки ставатиме сфера послуг, у якій вже у 2011 р. було зайнято 81,7 % загальної кількості найманих працівників, хоча у 1990 р. їх частка становила – 52,3 %. Зростають обсяги реалізації послуг – з 9 532,3 млн грн. (2005р.) до 30 860,6 млн грн. (2011 р.), тобто в 3,2 рази. Однак основна частка обсягу послуг припадає на послуги транспорту і зв'язку – 58,5 %, а на наукоємні послуги лише приблизно 3 % від обсягу їх реалізації, хоча останнім властиві високі щорічні темпи приросту, що перевищили впродовж 2005–2011 рр. 400 % [8, с. 157–159]. За стосунком до інформаційної реальності розрізняють такі групи інформаційних благ: блага, які матеріалізують інформацію (наукоємні товари і послуги); призначаються для дії на інформацію (комп'ютери, запам'ятовувальні пристрої); використовують інформацію у виробництві як «робоче тіло» (генна інженерія, освітні технології); застосовують інформацію як споживчі блага (туризм, парфумерія); самі блага є інформацією (комп'ютерні програми, віртуальні послуги) [14, с. 136].

Реалізація протягом 2004–2015 рр. стратегії інноваційної розвитку вітчизняної економіки зумовить і надалі підвищення попиту на висококваліфіковані людські ресурси, оскільки інформатизація національного господарства приведе до виникнення нових професій [15].

Необхідною умовою забезпечення рівноваги на регіональних ринках праці є подальший розвиток людського інтелектуального потенціалу української економіки та його раціональне використання на основі підвищення ролі програмово-цілевих методів в управлінні видатками бюджету на соціальні цілі. Адже, на думку Е. Ведунга, державні програми – це емпіричне продовження державної політики, оцінювання якої здійснюється за допомогою механізму моніторингу, систематизації та впорядкування державної діяльності та її результатів [16].

Основні засади розроблення, затвердження та виконання ДЦП визначені Законом України від 18.03.2004 р. за № 1621 «Про державні цільові програми» [17]. Відповідно до змісту даного закону, за спрямованістю програмні заходи класифіковані за такими агрегованими позиціями: економічні, наукові, науково-технічні, соціальні, національно-культурні, екологічні, оборонні, правоохоронні. На практиці реалізація ДЦП пов'язана з використанням класифікаційних угруповань програм за деталізованішими позиціями, зміст яких орієнтований на основні напрями соціально-економічної політики країни. Експерти стверджують, що рівень фінансового забезпечення реалізації соціальних ДЦП становив у середньому 50 % від потреби, визначеної затвердженими програмами [18, с. 16]. Таке постійне недофінансування програм і призводило до необхідності коригування та відносного збільшення їх кількості. Крім того, у сфері реалізації ДЦП мало місце дублювання окремих їх поло-

вень (наприклад, завдань і заходів), що ускладнювало процес аналізу виконання.

Результати дослідження засвідчують, що рамкові вимоги до розроблення та виконання ДЦП, визначені в Порядку розроблення та виконання ДЦП (затверджений у січні 2007 р.), не дотримуються, наприклад, у такій визначальній сфері інноваційного розвитку, як галузь інвестицій та інновацій. Усі затверджені програми в даній галузі підготовлено неякісно, й обсяги фінансування в досліджуваних програмах є сумнівними та необґрунтованими, а тому їх реальну ефективність визначити неможливо, що підтверджує необхідність проведення детального оцінювання ДЦП, перегляду їх змісту і затрат на виконання, – робить висновок О. Чемерис [19]. Така ж ситуація – з виконанням Державної цільової програми «Молодь України» на 2009–2015 рр., де з порушенням чинного законодавства і неефективно використано 3,5 млн грн., або 26,1 % коштів державного бюджету впродовж 2009–2010 рр. Поряд з цим, третина заходів була декларативною і не забезпечувала вирішення соціальних проблем у сфері молоді [20; 21, с. 35–36].

Отже, наявність негативних ознак у розвитку процесу бюджетного програмування вимагає постійного моніторингу стану розроблення та реалізації ДЦП з інноваційного вдосконалення людського потенціалу за конкретними напрямками соціально-гуманітарної спрямованості та внесення відповідних коректив.

На часі постає розроблення державних цільових програм зі стимулювання молодіжної зайнятості, у тому числі розвитку інноваційного малого і середнього підприємництва. Адже в умовах інноваційного суспільства творча праця спрямовується на зміну самої людини, удосконалення її і як суб'єкта виробництва, і як суб'єкта відпочинку, оскільки основним джерелом прогресу стає внутрішній розвиток людини, її можливість самовдосконалюватись, генерування знань. Однак відсутність прогресивних соціально-економічних трансформацій в Україні зумовила подальше зниження індексу людського розвитку і, відповідно, країна у 2011 р. посідає вже 76-те місце (серед 187 країн) [22]. Причини такого різкого зниження ІЛР криються в негативній динаміці його головних складових – очікуваної тривалості життя, освіченості та рівня доходів населення.

Отже, необхідно здійснювати системні соціально-економічні трансформації в країні, у тому числі реалізувати концепцію розвитку високотехнологічних галузей, зокрема, ІТ-індустрії в Україні, де пріоритетним напрямом стане програмово-цільове сприяння держави через замовлення на фундаментальні наукові розробки, як це є в цивілізованих країнах-лідерах з технологічної конкурентоспроможності. І, за сучасних темпів зростання (40 %), у найближчому майбутньому ІТ-компанії показали б п'ятикратне збільшення, що дало б змогу створити додатково 100 тисяч висококваліфікованих робочих місць, – вказують експерти [23]. Це стимулювало б використання та вдосконалення наявного людського інтелектуального потенціалу та зменшило б кі-

лькість високоосвіченої молоді серед трудових мігрантів, а також сприяло б усуненню дисбалансів на регіональних ринках праці.

Висновки. Отже, проведене дослідження засвідчує, що:

- регіональним ринкам притаманна праценадлишкова кон'юнктура;
- простежується тенденція до скорочення економічно активного населення, у тому числі працездатного;
- зростає рівень освіти економічно активного населення, а отже, є основа для розвитку наукоємного сектору національної економіки;
- внаслідок функціонування значної частки тіньової економіки, національному ринку праці властивий дуалізм: поряд з офіційним, існує неформальний ринок праці, кількість зайнятих тут становить 4,7 млн осіб і постійно зростає;
- через надмірний адміністративний тиск відбувається згортання господарської діяльності МСП;
- технологічний консерватизм та наявна асиметрія технологічного розвитку не сприяє інноваційному розвитку ринку праці як на макро-, так і на мезорівнях;
- професійна мобільність сприятиме відновленню рівноваги на регіональних ринках праці за умови технічного і технологічного переоснащення національного виробництва;
- важливим сектором національної економіки стає сфера послуг, у якій зайнята основна частина найманих працівників (понад 80 %), хоча наукоємні послуги займають приблизно 3 % від обсягу їх реалізації, проте останнім властиві високі щорічні темпи приросту (400 %);
- необхідною умовою забезпечення збалансованого розвитку регіональних ринків праці й удосконалення людських ресурсів є підвищення ролі програмово-цільових методів в управлінні видатками бюджету на соціальні цілі (передусім, стимулювання молодіжної зайнятості, у тому числі розвитку інноваційного малого і середнього підприємництва) з усуненням наявних недоліків у формуванні та постійного моніторингу процесу їх реалізації.

Підсумовуючи, зауважимо, що дана проблема є складною та багатовекторною і не всі питання можна було дослідити в одній статті. Тому формування і розвиток новітніх форм зайнятості економічно активного населення, їхня структура та особливості в українській економіці будуть об'єктами наступних наукових розвідок.

Література

1. Структурні реформи економіки: світовий досвід, інститути, стратегії для України: монографія / О. І. Амоша, С. С. Аптекар, А. Ф. Мельник та ін. – ІЕПНАН України, ТНЕУ, 2011. – 848 с.
2. Структурні трансформації в національній економіці : проблеми діагностики та інституційного забезпечення: моногр. за ред. д-ра екон. наук, проф. А. Ф. Мельник. – Тернопіль : ТНЕУ. – 532 с.
3. Статистичний збірник «Регіони України» 2012. – Ч. II. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
4. Демографічний щорічник «Населення України за 2011 рік». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
5. Статистичний щорічник України за 2011 рік. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
6. Статистичний збірник «Економічна активність населення 2008». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
7. Статистичний збірник «Економічна активність населення 2011». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
8. Статистичний збірник «Україна в цифрах 2011». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
9. Статистичний збірник «Праця України у 2011 році». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
10. Мельник А. Ф. Структурні дисбаланси розвитку економіки регіонів України / А. Ф. Мельник // Журнал європейської економіки. – 2012. – Том 11. – С. 115–137.
11. Закон України «Про Загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукоємних технологій» від 9 квітня 2004 року N 1676-IV. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
12. Лановий В. Український бізнес – афера століття. Малий і середній бізнес в облозі. Взаємна ворожість між підприємцями, владою і простими українцями лише посилюється, що може призвести до суспільного розколу. Як цьому запобігти. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tyzhden.ua/Economics/61778>.
13. Ершов С. А. Проблемы рабочей силы в развитых капиталистических странах / С. А. Ершов. – М. : Мысль, 1994. – 239 с.
14. Мельник Л. Г. Информационная экономика / Л. Г. Мельник. – Сумы : Университетская книга, 2003. – 284 с.

15. Про Стратегію економічного та соціального розвитку України «Шляхом європейської інтеграції» на 2004–2015 роки / Указ Президента України № 493 від 28.04.2004 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=493/2004>.
16. Ведунг Е. Оцінювання державної політики і програм. / Еверт Ведунг [пер. з англ. В. Шульга]. – К. : Всесвіт, 2003. – 350 с.
17. Про державні цільові програми [Електронний ресурс]. Закон України № 1621-ІУ від 18.03.2004 р. // Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.
18. Геець В. М., Амоша О. І., Приходько Т. І. та ін. Державні цільові програми та упорядкування програмного процесу в бюджетній сфері / В. М. Геець, О. І. Амоша, Т. І. Приходько та ін. – К. : НВП «Вид-во «Наукова думка» НАН України», 2008. – 383с.
19. Чемерис О. Державні цільові програми у сфері інвестицій та інновацій: очікування та реалії / О .Чемерис // Демократичне врядування /Науковий вісник. – 2009. – Вип. 4. – С. 1–7.
20. Державна цільова програма «Молодь України» на 2009-2015 роки / Постанова Кабінету Міністрів України № 41 від 28 січня 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=41-2009-%EF&p=1233434564845044>.
21. 21. Звіт Рахункової палати за 2011 рік. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/index>.
22. За індексом людського розвитку Україна обіймає 76 позицію зі 187 країн. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.undp.org.ua/ua/media/45-prosperity-poverty-reduction-and-mdgs/1212-ukraine-is-ranked-76th-out-of-187-countries-the-2011-human>.
23. Білоусова Н. Ринок зв'язку формує близько 5 % ВВП. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.day.kiev.ua/uk/article/ekonomika/rinok-zvyazku-formuie-blizko-5-vvp>.
24. Doeringer P. Internal Labor Markets Manpower Analysis / Peter B. Doeringer, Michael J. Piore. – Lexington, 1971. – P. 10–30.

Стаття надійшла до редакції 22 березня 2013 р.