

УДК 331.52: 332.04

Т.І. Грінка, канд.екон.наук

Кіровоградський національний технічний університет

Модернізація сфери зайнятості промисловості Кіровоградщини в умовах переходу до інноваційної моделі розвитку

В статті здійснено аналіз динаміки зайнятості, проблем зайнятості у промисловості Кіровоградської області. Обґрунтовано деякі питання вдосконалення механізму регулювання зайнятості населення у промисловому секторі.

зайнятість, промисловість, освітній рівень, професійно-кваліфікаційні параметри робочої сили, підвищення кваліфікації, інноваційний розвиток, структурні зрушення, інвестиційна роль держави

1. Постановка проблеми Перехід Україні до інноваційної моделі розвитку, в якій джерелом економічного зростання мають стати наукові знання, технологічні інновації та інформація, потребує кардинального перегляду методів та механізмів регулювання ринку праці з метою забезпечення необхідного перерозподілу зайнятості за видами діяльності та секторами економіки. Промисловість належить до пріоритетних галузей, що визначають темпи та якість економічного зростання, інноваційну спрямованість соціально-економічного розвитку. Нажаль, виробничий сектор економіки сьогодні характеризується технологічним відставанням і низькою якістю продукції, у тому числі через відсутність уваги до питань управління ресурсами кадрового потенціалу.

2. Аналіз досліджень і публікацій останніх років Проблематика підвищення ефективності використання людських ресурсів і відтворення інтелектуально потенціалу в умовах інноваційного перетворення національної економіки та розвитку постіндустріального суспільства знаходяться в центрі уваги багатьох вітчизняних і закордонних учених. Ці проблеми розглядають у монографіях і періодичних наукових виданнях такі вчені, як С.І.Бандур, В.М.Геєць, Б.М.Данилишин, Т.А.Заєць, В.І.Куценко, Е.М.Лібанова, М.В.Семикіна, В.В.Онікієнко та інші. На сучасному етапі важливого значення та уваги в наукових дослідженнях набуває територіально-галузевий аспект в управлінні кадрами, ринкові аспекти взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг. Цим питанням присвячені роботи О.І.Амоші, О.Ф.Новікової, І.Л.Петрової та інших учених.

3. Невирішені частини загальної проблеми Однак багато теоретичних і прикладних питань управління зайнятістю на промислових підприємствах в умовах переходу до інноваційної економіки залишаються дискусійними та невирішеними. Практика економічних реформ, пов'язана з децентралізацією та регіоналізацією влади, призводить до нових проблем управління кадровим потенціалом, які вимагають пріоритетного вивчення та вирішення. Поки не здійснюється комплексне дослідження проблем формування політики у сфері відтворення та розвитку кадрового потенціалу промисловості, а також її реалізації на рівні підприємств.

Актуальність розглянутих проблем, а також їхня недостатня розробленість у науці обумовили **4. вибір теми статті та визначили її мету:** з'ясування питань оцінки нових структурних зрушень у сфері зайнятості населення, їх узгодженості с потребами інноваційної моделі розвитку економіки регіону.

5. Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Порівняння динаміки обсягів зайнятості у

Кіровоградській області дає підстави констатувати, що за період 2007-2009 рр. спостерігалася тенденція до зменшення зайнятості населення за всіма видами економічної діяльності. Так загальна чисельність працюючого населення скоротилася на 29,7 тис. осіб або на 6,4%, в т.ч. у промисловості відповідно на 8,3 тис. осіб або на 13,9%, у сільському господарстві – на 9,8 тис. осіб або на 23,3%. Слід зауважити, що поряд із ситуацією, що склалася на Кіровоградщині останні три роки, кількість зайнятих в торгівлі зросла на 3,5%, в операціях з нерухомим майном орендою, інжинірингом та наданням послуг підприємцям – на 23%, в державному управлінні – на 6,6%. Тепер ці види діяльності є найбільш поширеними, в них зосереджено біля 121,4 тис. осіб або 28% загальної кількості зайнятого населення. Фактично можна говорити про перерозподіл працівників між цими вищезазначеними найбільшими галузями: промислові та сільськогосподарські працівники переходили переважно в торгівлю, оскільки в інших галузях приріст зайнятості був незначним або взагалі була тенденція до зменшення. Отже, можна говорити, що значна частина кадрового потенціалу промисловості Кіровоградщини не бере участі у господарському обороті.

Природно, що викликає занепокоєння постійне зменшення зайнятості в промисловому секторі, а особливо – її структурні зрушення за видами промислової діяльності. Промисловість становить переважний сегмент зайнятості практично в усіх європейських країнах: тут працюють 16-25%, у деяких країнах 30% зайнятих. В Україні ж більше однієї чверті промислових працівників зайнято у добувній промисловості, виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води. Причому чисельність кадрів у цих видах діяльності залишається практично незмінною, тоді як в переробній промисловості – постійно скорочується.

Аналізуючи середньорічну кількість найманих працівників промисловості в Кіровоградській області слід констатувати, що за період 2007-2009 рр. вона скоротилася майже вдвічі в легкій промисловості, хімічному виробництві, на 24,6% у машинобудуванні, на 21,4% у переробній промисловості, 21,5% у добувній. Суттєво зменшилася кількість працівників на підприємствах, які виробляють машини і устаткування – на 32%. Це означає, що замість інноваційних заходів регіон поступово перетворюється на джерело сировинних та енергоресурсів.

Варто підкреслити, що саме скорочення зайнятості в промисловості у світовій економіці не означає зниження ролі та значення матеріальної складової сучасного господарського життя: обсяг виробництва і споживання суспільством благ не знижується, а зростає. Сучасне виробництво з надлишком забезпечує потреби населення як у традиційних, так і в принципово нових товарах, споживчий ринок розвинених країн перенасичений різноманітними продуктами, а промисловість забезпечена необхідною мінеральною і сільськогосподарською сировиною. Цей факт підтверджується і тією обставиною, що різке зменшення чисельності зайнятих у галузях первинного і вторинного секторів у розвинених країнах перестало в останні роки супроводжуватися відповідним скороченням частки даних галузей у валовому національному продукті.

З огляду на той факт, що зниження кількості зайнятих і обсягу виробленого продукту в аграрному та індустріальному секторах певною мірою компенсується зростанням цих показників у поєднаних з ними галузях, можна констатувати, що сумарна частка первинного і вторинного секторів у західній економіці стабілізувалася вже у 90-ті роки на рівні 30-32 % ВВП. Така ситуація стала можливою внаслідок швидкого технологічного прогресу, що робить сучасне матеріальне виробництво все менш трудомістким. Передбачається, що у провідних країнах світу тенденція скорочення зайнятості у виробництві продовжиться. За прогнозами британських економістів Р.Брауна і А.Джуліуса, до 2020 р. частка працюючих у виробничому секторі може знизитися до 10% від загального показника зайнятості.

Наведене вище, безумовно, заслуговує уваги, але очікування позитивного ефекту від зменшення зайнятості в промисловому секторі Кіровоградщини або країни в контексті

сучасних перетворень є неможливим. Низка великих промислових підприємств як нашого регіону, так і України, за останні роки спромоглася подолати депресивні тенденції і з року в рік нарощують обсяги виробництва, але через об'єктивне старіння кадрів, дефіцит кваліфікованої робочої сили, слабку техніко-технологічну базу, майже відсутність інноваційних заходів та інші проблеми відбувається подальша стагнація економіки промисловості.

Проблеми кадрового забезпечення промисловості Кіровоградської області підтверджує також аналіз вікового розподілу працівників. Так, частка молоді (особи віком 15-34 років) у відсотках до облікової кількості штатних працівників у промисловості минулого року становить 30,89%. Цей показник значно менший, ніж у фінансовій діяльності – 54,2%, торгівлі - 44%, рибальстві та рибництві - 39,6%. Отже, молодь нині надає перевагу іншим видам діяльності, що прирікає промисловість регіону на подальший занепад, особливо це стосується високотехнологічних виробництв.

Динаміка зайнятості працівників складається під впливом руху кадрів, який характеризується високим рівнем мобільності. Люди шукають більш високих заробітків, кращих умов праці. У промисловості найбільш високий рівень мобільності кадрів спостерігався у 2009 р. в порівнянні із попереднім роком на підприємствах текстильного виробництва (179,2%), по обробленню деревини та виробництву виробів з деревини (117,5%), виробництву гумових та пластмасових виробів (105,4%), виробництву шкіри, виробів із шкіри та інших матеріалів (105,1%), металургійного виробництва та виробництва металевих виробів (86,7%), виробництву харчових продуктів, напоїв (82,8%), виробництві транспортних засобів та устаткування (80%).

Як і в попередні роки переважна кількість вибулих (85,5%) залишила робочі місця з причин плінності кадрів і тільки 5% з причин скорочення штатів.

Якщо звернутися до статистичних даних щодо розподілу найманих працівників за рівнем освіти, то він теж невпинно погіршується, що є закономірною тенденцією на фоні загального скорочення зайнятості та старіння кадрів на промислових підприємствах регіону. Так у 2009 році кількість працівників із повною вищою освітою скоротилася на 1,2% до попереднього року а з неповною та базовою вищою освітою на 0,9%. Складається враження про спад усіх показників освітнього рівня, між тим, розрахунок питомої ваги кількості працівників, які мають неповну та базову вищу освіту в обліковій кількості штатних працівників, хоча й підтверджує падіння даного освітнього рівня (24% у 2009 р. проти 24,9% у 2008 р.), кількість працівників, які мають повну вищу освіту в обліковій кількості штатних працівників зростає (18,6% у 2009 р. проти 17,4% у 2008 р.)

Особливого значення набувають *професійно-кваліфікаційні параметри* робочої сили (рівень кваліфікації; унікальність чи універсальність спеціальності; володіння суміжними професіями; знання іноземних мов, здатність до набуття нових знань, освоєння нових технологій; виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів). Оскільки в перспективі структурні зміни в економіці передбачають прискорений розвиток галузей і сфер ринкової та соціальної інфраструктури, наукомістких високотехнологічних виробництв та модернізацію існуючих виробничих потужностей, потреба у фахівцях відповідних спеціальностей, зокрема, орієнтованих на світовий рівень знань і навичок, буде зростати. В цих умовах вагомими чинниками підвищення конкурентоспроможності робочої сили є трудова активність населення, нарощування ним професійно-кваліфікаційного потенціалу, професійно-кваліфікаційна мобільність та здатність сприймати і впроваджувати інновації, а на регіональному (обласному) рівні – міграційна рухливість.

Питома вага охоплених підвищенням кваліфікації працівників є найвищою у Кіровоградській області (12,3% облікової кількості штатних працівників), Голованівському (10,1%), Новгородківському (10,3%), Компаніївському (10,2%), Маловиськівському (13,7%), Устинівському (10,4%) районах. Найнижчий відсоток

охоплених підвищенням кваліфікації працівників у м. Світловодськ — 4,9%, Петрівському – 4,9%, Олександрівському — 5,6%, Онуфріївському — 5,4% районах.

Найактивніше підвищували свою кваліфікацію працівники діяльності авіаційного транспорту (88,4% до кількості штатних працівників), діяльності пошти та зв'язку (30,8% до кількості штатних працівників), діяльності транспорту та зв'язку (15,5% до кількості штатних працівників). У промисловості підвищення кваліфікації за різними формами навчання (рис.1)(на виробничо-технічних курсах, курсах цільового призначення, через стажування, спеціалізацію, довгострокове та короткострокове термінове навчання) у 2009 р. пройшли 6426 тис. осіб (або 14,7% до облікової кількості штатних працівників), з них 15,3% - керівники, 13,4% - професіонали, фахівці, 0,6% - технічні службовці, 70,7% - робітники.

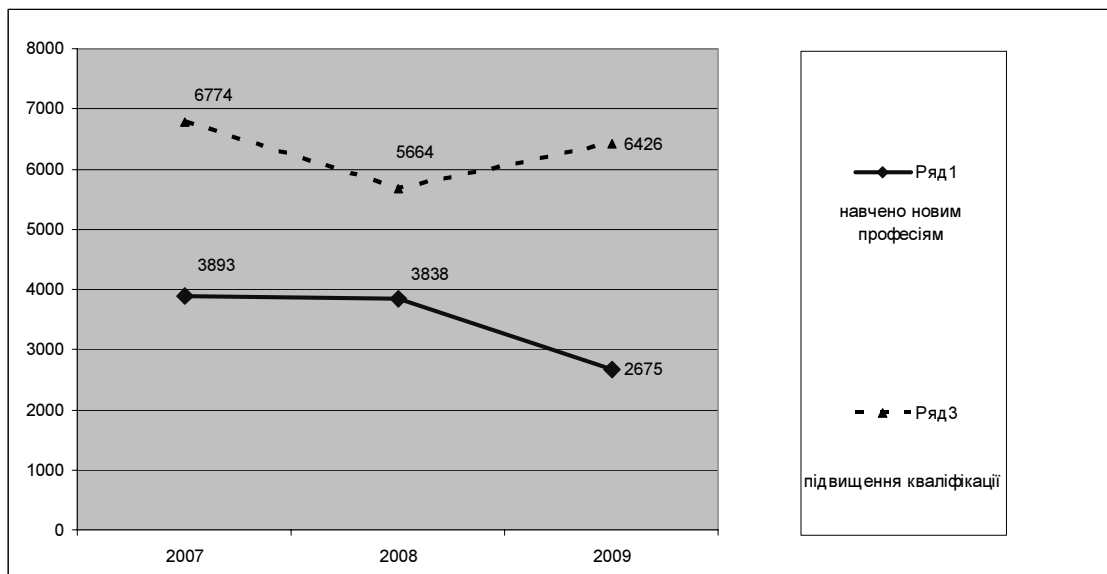


Рисунок 1 – Динаміка підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у промисловості Кіровоградщини

Позитивною тенденцією стало те, що у 2009 р. на 762 тис. людей більше (або 13,5%) підвищили кваліфікацію в порівнянні з попереднім роком і на 5,1% менше до базового 2007 р. Негативним стало те, що навчались новим професіям на 1163 тис. осіб менше до попереднього року, що становило 30,3% і на 31,2% менше до базового 2007 р. Основними формами навчання працівників промисловості була їхня професійна перепідготовка безпосередньо на виробництві – 2176 осіб у 2009 р., з них індивідуальна – 41,9% , курсова – 50,9%. Пройшли навчання у навчальних закладах 499 осіб або 22,9% (78% - ПТЗ, 22 % - вищі).

Слід підкреслити, що й досі лишається недостатньою середня по Україні періодичність підвищення кваліфікації працівників. Вона є вдвічі нижчою за нормативну, а у сільському господарстві, оптовій і роздрібній торгівлі — вдесятеро. У країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить 3-5 років, у Японії — до 1 року. Ситуація, що склалася, є свідченням того, що рівень кваліфікації значної кількості працівників не тільки в нашому регіоні, а й в країні в цілому не відповідає вимогам сучасного виробництва, а система підвищення кваліфікації потребує подальшого розвитку та удосконалення передусім на основі досвіду зарубіжних країн.

Інноваційний розвиток призводить до структурних зрушень на ринку праці Кіровоградщини, зумовлюючи зміни в його сегментах щодо реалізації зайнятості. Зокрема, посилюється сегмент висококваліфікованих спеціалістів та робітників, зайнятих в галузях високих технологій, попит на яких зростатиме, зайнятість відзначатиметься стабільністю та високими доходами. Розширюється також сегмент працівників з відносно

невисоким рівнем кваліфікації (оператори комп'ютерних систем, працівники сфери ділових і побутових послуг, торгівлі, готельного господарства, ремонтні робітники-техніки) з нестандартними формами зайнятості. Ризиковими з точки зору зайнятості в цьому сегменті можуть бути працівники, що виконують малокваліфіковані та підсобні роботи, зокрема у сфері послуг. Відбувається скорочення працівників, зайнятих в сировинних галузях, робітників масових професій в традиційних виробництвах та збільшення чисельності нових наскрізних професій, сформованих в результаті розвитку нових технологій.

За адміністративними даними державної служби зайнятості кількість робочих місць (вакансій) на підприємствах, в установах, організаціях на кінець 2009 р. становила 0,6 тис. осіб, що на 44,7% менше, ніж на кінець 2008 р. Найбільшою залишилась потреба підприємств у професіоналах (33,7% від загальної кількості робочих місць на кінець 2009 р.), кваліфікованих робітників з інструментом (12,2% від загальної кількості робочих місць на кінець 2009 р.).

Невідпрацьованість міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці різної складності, а нерідко ігнорування вихідних принципів редукції праці знижують мотивацію до зайнятості в офіційному секторі економіки регіону.

Основними обмеженнями на шляху до розвитку сфери зайнятості населення Кіровоградської області залишаються тінізація економіки, низька мотивація до легальної самостійно організованої трудової діяльності на засадах результативності та соціальної відповідальності. З соціальної точки зору, небезпечним є поступове, але неухильне заміщення вищих потреб суспільно-корисної трудової діяльності нижчими. Ступінь цього спрощення інколи наближається до прямої деградації, про що свідчить падіння престижності трудової діяльності у сфері матеріального виробництва, освіти, науці. Для значної частини працездатного населення незареєстрована трудова діяльність є важливим джерелом поповнення доходів та задоволення життєво необхідних потреб. Внаслідок цих та інших причин виникають проблеми кадрового забезпечення. Небажані зміни у трудоресурсній ситуації відбулися в більшості районів Кіровоградської області, де виникла гостра нестача кваліфікованої робочої сили.

На жаль, на тлі цих неоднозначних змін інвестиційна роль нашої держави у розвитку сфери зайнятості населення залишається досить скромною: вона не може претендувати на стратегічного інвестора, недостатньо реалізованою залишається її функція щодо економічного стимулювання створення нових робочих місць, їх модернізації та покращення санітарно-гігієнічних умов праці. У структурі джерел капітальних інвестицій 2009 р., наприклад, нашого регіону, ситуація ідентична загальнонаціональній: домінують власні кошти підприємств та організацій - 68,8%, кошти державних та місцевих бюджетів - 13,5%, кредити банків та інші позики - 3,1%, іноземні інвестиції - 2,3%.

Інвестиції в основний капітал промисловості Кіровоградської області за період 2007-2009 рр. збільшилися на 69,9%, зросла і питома вага інвестицій в загальній структурі інвестування регіону. Так, якщо у 2007 р. їх частка у загальній сумі складала 40,6%, то вже у 2009 р. - 61,9%, що становить найбільший відсоток. За видами промислової діяльності у 2009 р. найбільше інвестовано у переробну промисловість (1150,1 млн. грн.), виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (963 млн. грн.), добувну промисловість (471 млн. грн.), найменше - у виробництво транспортних засобів і устаткування (1,2 млн. грн.), легку промисловість (0,5 млн. грн.), виробництво гумових і пластмасових виробів (1,6 млн. грн.).

Щорічне збільшення загальних обсягів інвестицій в основний капітал і техніко-технологічне оновлення виробництва регіону, а значить і в робочі місця, поступово забезпечує досягнення такої важливої соціальної мети, як скорочення зайнятих у несприятливих, важких і шкідливих умовах праці. Так, за період 2007-2009 рр., кількість працівників промисловості, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам зменшилася на 18% до базового року, у т.ч. найбільший відсоток такої

тенденції прослідковується у добуванні паливно-енергетичних копалин (2,4%), у переробній промисловості, а саме виробництві харчових продуктів, напоїв, тютюнових виробів (0,5%). Майже вдвічі скоротилась чисельність таких працівників у добуванні кам'яного вугілля, лігніту і торфу – на 49,6% та на виробництві гумових та пластмасових виробів – на 46,3%.

Чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам за останні три роки на виробництві електронного та оптичного устаткування, виробництві транспортних засобів та устаткування збільшилась відповідно на 1,9% та 3,6%.

Динаміка кількості працівників, яким встановлено хоча б один із видів пільг та компенсацій за роботу із шкідливими умовами праці у 2009 р до 2007р. свідчить про зменшення даного показника на 17,9%.

Зберігається достатньо високою потреба в робочій силі в умовах, що не відповідають установленим санітарно-гігієнічним нормам, на підприємствах таких промислових видів діяльності, як видобування вугілля і торфу, металургія та оброблення металу, виробництво коксу та нафтопереробки.

Поряд з тим, саме промисловий сектор все ще лідирує з усіх видів економічної діяльності за чисельністю працівників, зайнятих в несприятливих умовах праці (рис.2).

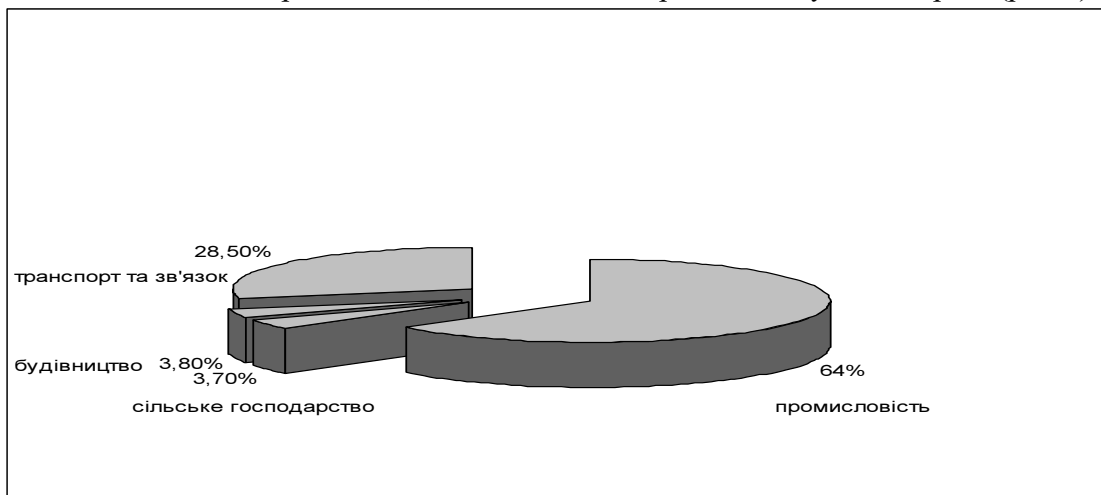


Рисунок 2 – Розподіл працівників, зайнятих в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам за окремими видами економічної діяльності на 31 грудня 2009 р. (% до облікової кількості штатних працівників)

В умовах високого впливу цінових деформацій на фонд оплати праці, інтенсивного поширення колективно-договірного регулювання трудових відносин значно послабився зв'язок між основними взаємозалежними величинами: оплатою праці, з одного боку, і обсягами виробництва, продуктивністю праці та чисельністю зайнятих працівників - з іншого. Це, по суті, унеможливорює вплив на мотиваційну основу зайнятості населення за допомогою лише регулювання рівня номінальної та реальної заробітної плати. Виключення серед промислових видів діяльності становив рівень оплати праці на підприємствах з виробництва та розподілу електроенергії, газу та води, виробництва медичної техніки, вимірювальних засобів, оптичних приладів та устаткування, годинників, металургійного виробництва, добувної промисловості, який в 1,3 -1,7 разів перевищив середній показник по області.

В логіку економічних трансформацій та формування нового типу зайнятості населення не вписується такий ганебний для країни факт, як практика заборгованостей із заробітної плати.

Заборгованість із виплати заробітної плати на 1 грудня 2009 р. склала у промисловому секторі 39141 тис. грн., що становило 70,6% усієї заборгованості по всіх видах економічної діяльності регіону. Заборгованість по містах у 2009 р. найвища у м.

Олександрія, м. Кіровоград, Світловодську, Знам'янці. Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам економічно активних підприємств у промисловості найвища у виробництві машин і устаткування – 8922,7 тис. грн., виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води – 8148 тис. грн., переробній промисловості – 12720,5 тис. грн., у добувній промисловості – 13434,7 тис. грн.

Заборгованість із заробітної плати нерідко використовується як елемент стратегії виживання підприємств, що знаходяться на межі банкрутства - невчасно виплачена заробітна плата по суті являє собою безвідсотковий кредит роботодавцю.

Наведене свідчить про те, що зайнятість у промисловості Кіровоградщини практично втратила свою інноваційну спрямованість. Непривабливість роботи на промислових підприємствах пояснюється багатьма чинниками. На нашу думку, головними з них є наступні:

а) несприятливі умови праці (серед промислових працівників найвища частка осіб, зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам – 34,2% облікової кількості штатних працівників). Промислова діяльність найбільш пов'язана з техногенним середовищем, де працівники піддаються шкідливому впливу одразу кількох несприятливих чинників, найбільш поширеними серед яких є перевищення граничнодопустимих норм шуму, інфразвуку, ультразвуку, важкості та напруженості праці, шкідливі хімічні речовини, мікроклімат у приміщенні, пил переважно фібро генної дії. Тобто праця на промислових підприємствах є не просто несприятливою для здоров'я, а й досить часто небезпечною для життя;

б) низька заробітна плата, яка не відповідає важкості та складності праці, не компенсує вплив несприятливого виробничого середовища. Хоча заробітна плата у промисловості вища за середню по регіону - 1708 грн., вона помітно нижча, ніж у транспорті - 2074 грн., фінансовій діяльності – 2377 грн., державному управлінні – 2063 грн. При цьому у переробній промисловості, де вимоги щодо кваліфікації працівників найбільші, заробітна плата істотно нижча, ніж у добувній. що відповідно становить 1403 грн. та 2584 грн. Все це засвідчує низький рівень матеріальних стимулів до ефективної праці. Ціна праці, зауважимо, залежить не від рівня її продуктивності, а від фінансового стану підприємства, і це також одна із деформацій у стимулюванні трудової діяльності, яка руйнівню впливає на якість трудового потенціалу та його використання. Коли рівень оплати праці межує з рівнем прожиткового мінімуму, вряд чи можливо розраховувати на довготривалий ентузіазм працівників промисловості;

в) обмежений соціальний пакет. Промисловість традиційно вважається галуззю із сильними профспілками та налагодженим соціальним діалогом. В Україні на промислових підприємствах завжди був один з найвищих рівнів охоплення працівників колективними договорами (більше ніж 90%). Водночас додаткові витрати роботодавців на соціальні пільги понад розмірів, передбачених законодавством, у промисловості значно нижчі, ніж у працівників транспорту, фінансової діяльності, і знаходяться майже на одному рівні з будівництвом та готелями та ресторанами. Інший приклад небажання промисловців-роботодавців «ділитися» доходами із своїми працівниками – слабкий рівень залучення працівників до участі у прибутках;

г) зміна суспільної парадигми розвитку. Цей соціально-психологічний чинник найбільше пояснює падіння престижу робітничих професій, що є наслідком як об'єктивних загально цивілізаційних процесів, так і специфічних для України обставин. До перших слід віднести становлення суспільства знань так званого постіндустріального економічного укладу, в якому інноваційну роль відіграють не робітничі кадри (тим більше не їхня кількість), а знання та компетенції фахівців і професіоналів. Така тенденція присутня і в нашій країні (зокрема, про неї свідчить постійне збільшення кількості студентів вищих навчальних закладів), проте вона поки що слабо матеріалізувалася в кадровій політиці підприємств. Наші роботодавці орієнтовані більше на дешеві робочі руки, ніж на якісні

характеристики людського капіталу. І це зрештою є основним стримуючим чинником розвитку інноваційного потенціалу економічної активності населення.

6. Висновки. Логічним шляхом виходу з критичної ситуації можна вважати взаємовигідне об'єднання зусиль сфер науки, економіки та освіти.

Підвищення рівня конкурентоспроможності національної промисловості неможливе без довгострокової національної промислової політики, яка повинна бути визначальною частиною регуляторної політики та інструментом реалізації довгострокових цілей держави. З метою створення умов конкурентоспроможності вітчизняних промислових підприємств необхідна суттєва активізація інвестиційної діяльності. Для цього повинні здійснюватися заходи економічної політики щодо поліпшення інвестиційного клімату, заохочення інвестиційного спрямування коштів підприємств та населення. Тому на особливу увагу заслуговує проблема перебудови системи державного управління промисловою політикою та розбудови ринкової інфраструктури. Успішне досягнення цілей промислової політики неможливе без інтеграції з політикою в сфері зайнятості.

Постановка інноваційних цілей економічного розвитку вимагає формування нової моделі зайнятості, під якою розуміють сукупність кількісних і якісних характеристик та вимог до трудового потенціалу, відповідність яких дозволить забезпечувати і підтримувати високі темпи економічного зростання та вирішення соціальних проблем суспільства. Формування інноваційної моделі сфери зайнятості припускає створення ефективних механізмів зниження рівня безробіття шляхом залучення незайнятого населення до трудової діяльності, а також розробки цільової системи заходів у рамках промислової політики з метою запобігання зростання безробіття. Також слід передбачити досягнення високого рівня якісних характеристик зайнятості, адекватних вимогам трансформації в інформаційне суспільство.

Об'єктивна потреба інноваційного розвитку економіки вимагає нової концепції підготовки кадрів. В її основу повинні бути покладені наступні принципи:

- розвиток і реалізація творчої особистості;
- постійна націленість на генерацію перспективних науково-технічних нововведень, пошук шляхів і методів їхньої практичної реалізації;
- орієнтація на підготовку висококваліфікованих і високоінтелектуальних фахівців, системних менеджерів інноваційної діяльності;
- відношення до процесу навчання та підготовки кадрів як до складової виробничого процесу, коли витрати на підготовку кадрів повинні сприйматися не як витрати на працівників, а як довгострокові інвестиції, необхідні для процвітання підприємства, регіону, країни в цілому;
- забезпечення управління соціальними та психологічними аспектами процесу створення інновацій, використання творчого потенціалу колективу;
- створення системи безперервного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
- співробітництво університетів та інших навчальних закладів з передовими підприємствами будь-яких форм власності та їхня спільна діяльність щодо розробки спільних навчальних програм

У світі набуває розповсюдження так звана система безперервної освіти. Так, у Німеччині вчиться 40% дорослого населення, в США – до 60%. При цьому слід пам'ятати, що нині спостерігається швидка зміна технологій: базові технології, які викладають студентам на 3-4 курсах, уже застарівають до моменту працевлаштування студента після закінчення Вузу. Це вимагає створення системи моніторингу технологічного оснащення сучасних підприємств. Крім того, необхідно ретельно відпрацювати систему підвищення кваліфікації в межах окремих технологічних галузей (як окремі інститути підвищення кваліфікації) та великих підприємств (як окремі навчально-виробничі підрозділи).

Функціонування запропонованої інноваційної моделі передбачає забезпечення зайнятості, адекватної вимогам конкурентоспроможності регіону через створення механізмів перерозподілу робочої сили за видами економічної діяльності з урахуванням пріоритетів економічного зростання. Цього можна досягти за наявності тісної взаємодії держави, організацій роботодавців і профспілок, переходу до розробки прогнозів потреб у працівниках різних спеціальностей та високого рівня професійної підготовки.

Список літератури

1. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2009./ упоряд. та голов. ред. Л.Б.Дівель. – Кіровоград: Головне управління статистики у Кіровоградській області, 2010. – 521с.
2. Соловійов В.П. Питання підготовки кадрів промислового сектору України в контексті інноваційного розвитку економіки// Міжнародна науково-практична конференція «Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України» м.Київ 28-29 листопада 2007 року/К.:РВПС України НАН України, 2008. – Том II. – С. 62-76.
3. Ємельяненко Л.М. Відтворення кадрового потенціалу промисловості України в умовах переходу до інноваційної економіки// Міжнародна науково-практична конференція «Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України» м.Київ 28-29 листопада 2007 року/К.:РВПС України НАН України, 2008. – Том II. – С. 76-88.
4. Бурлай. Реструктуризація зайнятості в ново інтегрованих країнах ЄС у процесі економічної конвергенції/ Бурлай // Україна: аспекти праці. –2009. – №4. – С.43-49.
5. Кузнецова Н. Освіта, наука і виробництво як ключові компоненти механізму формування людських ресурсів інноваційного типу/ Н.Кузнецова // Україна: аспекти праці. –2009. – №4. – С. 39-42.
6. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців/ Т. Петрова // Україна: аспекти праці. –2010. – №2. – С.26-34.

Т. Гринка

Модернизация сферы занятости промышленности Кировоградщины в условиях перехода к инновационной модели развития

В статье осуществлен анализ динамики занятости, проблем занятости в промышленности Кировоградской области. Обоснованы некоторые вопросы совершенствования механизма регулирования занятости населения в промышленном секторе.

T.Grynka

The employmen sphere modernization of Kirovograd industry under the conditions of transition to innovdvtive model of development

The article gives the analysis of the dynamics of employment, the problems of employment in the industry of the Kirovograd region. Serious consideration is given to some issues of improvement of the mechanism of regulations of employment of the population in the industrial sector.

Одержано 19.11.10