

УДК 331.01

О.В. Абашина, доц., канд. екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Дослідження факторів впливу на ефективність праці зайнятих у сучасній економіці України

У статті приведені результати дослідження впливу різних факторів на підвищення ефективності праці людини в умовах формування ринкової економіки. Розроблено модель підвищення ефективності праці людини як суб'єкта економічних відносин, яка включає сфери економічної зайнятості та інші сфери, що впливають на показники праці. Узагальнено сфера економічної зайнятості подана промисловістю, сільським господарством та системою інформаційних технологій. Показано, що на показники підвищення ефективності праці впливають система мотивації праці, галузеві, техніко-фізіологічні, організаційно-фізіологічні фактори та зарубіжний досвід. Підвищити ефективність праці людини в умовах формування ринкової економіки можливо лише розв'язанням комплексу задач, які зв'язані з відміченими факторами.

підвищення ефективності праці, фактори, модель, промисловість, сільське господарство, інформаційні технології

В процесі формування ринкової економіки в Україні впродовж тривалого часу спостерігається падіння економічних показників, особливо знизилася ефективність праці людини. Вона значно нижче, ніж була в Україні до перебудови і набагато відстає від показників передових країн з ринковою економікою. Це негативно впливає на стан економіки в Україні і гальмує розвиток робочої сили, особливо молоді, від якої залежить майбутнє країни. При цьому не забезпечується передбачений законодавством сталий розвиток України. З наукової тематики Кіровоградського національного технічного університету МОН України, де виконується науково-дослідна робота за темою “Підвищення рівня зайнятості молоді в регіоні” (ДР № 0104U005814), видно, що розв'язання згаданих проблем є важливим і на регіональному рівні. Оскільки дана робота спрямована на розв'язання задачі підвищення ефективності праці людини, тема статті є актуальною.

Дослідженням підвищення ефективності праці людини і, зокрема, молоді займається ряд науковців, однак ця проблема в основному розглядається через призму мотивації, розвитку окремих галузей зайнятості, пошуку ефективних умов використання можливостей людини та застосування зарубіжного досвіду. В той же час цілеспрямовано впливати на підвищення ефективності праці людини можливо лише за умови встановлення всіх зв'язків між факторами і знаходженням результуючого ефекту від їх дії. Тому важливо розібратись в суті факторів впливу, особливостях їх проявлення та можливостях врахування.

Окремими аспектами підвищення ефективності праці, особливо її мотивацією, за кордоном займалися Х.Хекхаузен, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, Дж. К. Лафта, Д. Макклеллонд, К. Макконнелл, С. Брю та ін. Значну увагу цим питанням приділяють і в Росії. Цей науковий напрям розробляють В. Богдановський, Е. Серова, В. Вілюнас, С. Шапіро, А. Леонт'єв, П. Сімонов, А. Єськов, Л. Бунтовська, І. Мішурова, П. Кутелєв та ін. В Україні окремі аспекти даної проблеми досліджують В.Ясінський, Н. Кравченко, В. Маркова, Ю. Продіус, О. Олейнікова, Є. Куликов, І. Савіна та ін.

Не дивлячись на те, що дана проблема розробляється давно достатньо широким колом науковців, вплив усіх факторів в комплексі на підвищення ефективності праці

ніхто не розглядав.

Метою даної роботи є вивчення повного комплексу факторів і їх впливу на підвищення ефективності праці людини в умовах формування ринкової економіки.

В умовах формування нової економічної системи перед промисловими, сільськогосподарськими підприємствами і різними організаціями України стає необхідність в організації праці враховувати закони і вимоги ринку, опанувати новий тип економічної поведінки. При цьому особливе значення має особистий внесок кожного працівника в кінцевий результат діяльності підприємства або організації. В таких умовах головною задачею підприємств і організацій різних форм власності стає підвищення ефективності праці кожного співробітника насамперед за рахунок всебічного розвитку, розумного використання творчих сил, можливостей, підвищення рівня кваліфікації, відповідальності, ініціативи. Оскільки при формуванні нової економічної системи порушуються традиційно діючі зв'язки, необхідно вивчати роль і місце людини як суб'єкта економічних відносин щодо підвищення ефективності її праці. Аналіз показує, що модель підвищення ефективності праці кожного учасника економічної системи за умов формування ринкової економіки можливо подати у вигляді рис. 1. З рис. 1 видно, що на людину як на суб'єкт економічних відносин діє цілий комплекс факторів, які подані чотирма групами – сферою економічної зайнятості; системою мотивації праці; фізіологічними можливостями людини; зарубіжним досвідом підвищення ефективності праці. Сферу економічної зайнятості тут подано промисловістю, сільським господарством та інформаційними технологіями, які бурхливо розвиваються в теперішній час в Україні. Людина як суб'єкт економічних відносин в конкретній ситуації знаходиться лише в одній сфері економічної зайнятості. Всі чотири складові водночас діють на людину і в комплексі визначають можливості підвищення ефективності праці. Тому розглянемо їх особливості і дію більш докладніше.

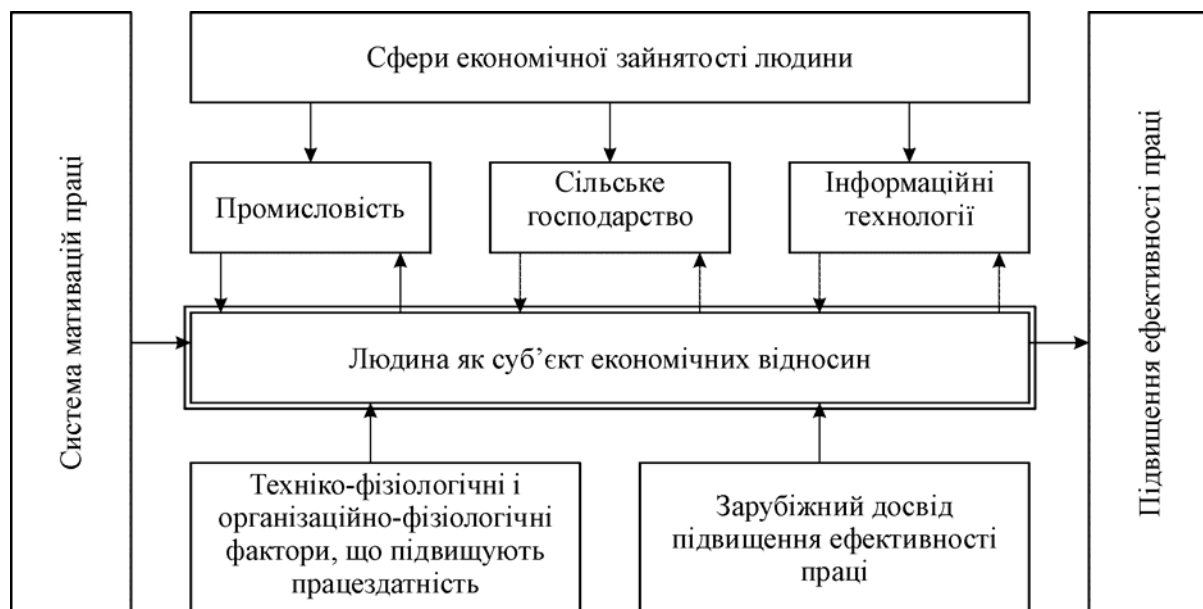


Рисунок 1 – Модель підвищення ефективності праці людини як суб'єкта економічних відносин

Практично на всіх промислових підприємствах, у сільськогосподарському виробництві, в організаціях гостро стає проблема формування дієвої, ефективної системи мотивації праці, яка дозволяє створити для працівників такі умови, при яких

вони покращують не лише своє матеріальне становище, але і результати своєї праці – підвищують продуктивність, якість продукції та послуг [1].

В центрі уваги будь-якої системи мотивації знаходяться методи мотивації. Серед них найбільш загальними є: адміністративні, економічні, соціально-психологічні. Використовують також велику кількість конкретних частинних методів. Управління мотивацією праці слід базувати на принципах системного підходу і аналізу, що означає охоплення усього кадрового складу підприємства, узгодження конкретних рішень в межах підсистеми з врахуванням впливу їх на всю систему в цілому, аналіз і прийняття рішень по відношенню до персоналу з врахуванням факторів зовнішнього і внутрішнього середовища та всього обсягу взаємозв'язків.

Вміле використання мотивації дозволяє керівництву розробляти способи досягнення максимальних результатів праці кожним працівником. Формування мотивації до праці слід виконувати відповідно наступним напрямам: матеріальний, соціальний, духовний. Створення системи мотивації до праці в реальних умовах становлення ринкових відносин є однією з самих складних і актуальних проблем. В той же час на більшості підприємств їй не приділяється необхідної уваги [2], що насамперед можливо пояснити безробіттям. За умов тривалої економічної кризи значно погіршився матеріальний стан більшості населення України, тому в цей час на перший план виходять матеріальні стимули до праці [3], хоч в системі мотивації повинні враховуватися всі напрями. Відомо, що зв'язок оплати праці і її продуктивності є обов'язковим, однак в даних умовах господарювання не завжди можливо встановити між ними однозначну відповідність. Покращити ефективність системи мотивації персоналу підприємства можливо наступними заходами:

- використанням основних напрямків формування мотивації до праці;
- наданням членам колективу можливості участі у формуванні капіталу підприємства та розподілу прибутку;
- розгляданням збільшення прибутку як головної мети діяльності підприємства;
- демократизацією оплати праці;
- використанням методів сучасної теорії мотивації;
- практикуванням заходів і доплат за високу якість праці і кінцеві економічні результати підприємства;
- практикуванням участі працівників у прибутках;
- застосуванням неекономічних методів стимулювання праці.

Задачі підвищення ефективності праці найкраще розв'язати за допомогою використання комплексної мотивації персоналу, під якою необхідно розуміти формування у працівників моральних, організаційних, матеріальних мотивів, які повністю відповідають цілям підприємства. Комплексна мотивація повинна відображати об'єктивну тенденцію соціально-економічного розвитку колективу. При цьому працівники зможуть впливати на господарську діяльність підприємства в цілому.

Створення системи мотивації праці в аграрно-промисловому комплексі вимагає врахування об'єктивно обумовленої специфіки праці і сільського типу життя. Виробництво, засноване на приватній власності, створює найбільш відчутний для господарського суб'єкта економічний інтерес, реалізація якого виступає потужним збуджуючим мотивом господарської поведінки власника (індивідуального, асоціативного, державного або корпоративного). Якщо суб'єктом господарювання виступає саме підприємство, де працівники відчужені від засобів виробництва та продукту праці, то економічний інтерес в ньому придбає різновид суспільно-групового або колективного, а економічний інтерес працівника різко звужується. В ринковій економіці, особливо в аграрному комплексі, найбільш важливу роль відіграють, насамперед, матеріальні стимули до праці, хоч

обов'язковим є врахування та використання всіх видів стимулів. Особливо важливими тут є впевненість працівника в постійній зайнятості, потреба у визнанні та повазі, зацікавленість до роботи. У аграрно-промисловому комплексі основними формами мотивації (стимулювання) працівників є наступні:

- заробітна плата з доплатами та преміями, доходи від участі у прибутках і в акціонерному капіталі;
- система внутрішньогосподарських пільг (пільгове харчування, продаж сільськогосподарської продукції по собівартості, безкоштовний транспорт і послуги по обробці присадибної ділянки, надання безвідсоткових позик та ін.);
- нематеріальні пільги та привілеї – надання права на ковзаючий, гнучкий графік роботи, відгулів, додаткових відпусток та ін.;
- заходи по покращенню умов праці, стимулюванню кваліфікаційного зростання працівників та ін.;
- створення нормальної психологічної атмосфери, розвиток довіри і взаєморозуміння, моральне заохочення працівників;
- просування працівників по службі, планування їх кар'єри, оплата підвищення кваліфікації і т.д.

Діяльність сільськогосподарського підприємства на принципах повного господарського розвитку передбачає використання цілої системи матеріального стимулювання кожного робітника. За допомогою неї здійснюється вплив на інтереси учасників виробництва в потрібному напрямі. Принципи матеріальної зацікавленості знаходить свій вираз в оплаті по праці, у матеріальному заохоченні за кращі результати роботи. Тому система матеріального стимулювання містить дві частини – гарантований заробіток та оплату по кінцевим результатам виробництва, в залежності від кількості, якості продукції та рівня витрат на її виробництво. Вона також повинна передбачати матеріальну відповідальність за втрачене. Лише при якісній розробці системи матеріального стимулювання можна досягти компромісного поєднання інтересів особистих, колективних і суспільних.

Нині в Україні швидкими темпами розвивається нова економічна сфера – інформаційні технології, яка зв'язана з застосуванням комп'ютерів. В ній в основному розробляють наукоємну продукцію. Тут найбільшу частину витрат складає оплата праці персоналу – до 70 %, цей показник в металургії не перевищує 5%, що вносить певні особливості в стимулювання праці в даній економічній сфері. Оскільки дана галузь в цілому існує порівняно мало часу, має багато своїх особливостей, в ній, як і в науковій діяльності, ще слабо розроблені загальні принципи стимулювання праці. На даній стадії розвитку галузі в основному розглядають деякі можливості використання самих інформаційних технологій для підвищення продуктивності працівників. Добрим засобом контролю реально проведеного на робочому місці часу можуть стати спеціалізовані програмні або апаратно-програмні рішення. Ще більш суттєвим є питання цільового використання робочого часу. Однак подібні заходи позбавлені здорового глузду, якщо персонал достатньо не завантажений.

Можливість сучасних комп'ютерних технологій в частині підвищення ефективності праці не вичерпується впровадженням систем контролю і обмеження. Не менш важливим є і забезпечення оптимальних умов праці. Не можливо визнати розумним пускати на самоплив питання боротьби зі спамом і шкідливим програмним забезпеченням. Нині частка спаму перевищує три чверті в загальному обсязі електронної пошти, а саме наймач сплачує час, витрачений на розбір безкорисної кореспонденції або відновлення працездатності комп'ютера. Безумовно, вигідніше вирішувати дану сучасну проблему технологічними засобами.

Деяку економію можливо також отримати шляхом застосування засобів віддаленого адміністрування. За їх допомогою реально не лише скоротити простої, але і якісно покращити рівень сервісу. Компанії можуть використовувати для підтримки своїх клієнтів засоби, завдяки яким вдається значно зменшити кількість поїздок співробітників, а головне – це набагато скоротити час реагування на запит.

Крім того, багатьом компаніям, особливо з фінансового сектору, варто також задуматися про захист конфіденціальної інформації. Тут мову можна вести як про інструменти шифрування даних на зовнішніх носіях (запобігаючи проблемам у випадку їх втрати співробітниками), так і про різні засоби захисту від інсайдерів (системи запобігання втрат інформації, розмежування доступу до зовнішніх пристроїв і т.д.).

Як видно з викладеного, системи мотивації в галузі інформаційних технологій знаходяться на початковому етапі розвитку, вони мають свою специфіку, яку необхідно враховувати. На даному етапі гостро стоять задачі контролю використання робочого часу та доступу і захисту інформації, які достатньо ефективно розв'язані.

На підвищення ефективності праці сильно впливають і галузеві фактори. Розглянемо їх на прикладі сільського господарства, оскільки вискоефективний аграрний сектор є основою матеріального і соціального благополуччя суспільства. У сільському господарстві виключна роль надається продуктивності праці, оскільки вона є основним джерелом збільшення виробництва валової продукції і сприяє більш повному задоволенню потреб у продуктах харчування населення країни. В кінці кінців це здійснює суттєвий вплив на підвищення ефективності виробництва окремих видів продукції рослинництва і тваринництва.

На підвищення продуктивності праці у сільському господарстві впливає ряд факторів. Вивчення, аналіз і систематизація цих факторів дозволили їх подати у вигляді схеми, зображеної на рис. 2. Їх в основному можливо представити у вигляді ряду – фактори за сферами дії, природні, техніко-економічні, фактори, зв'язані з досягненням науково-технічного прогресу та соціально-економічні. Фактори продуктивності праці характеризують найбільш важливі особливості виробництва у сільському господарстві – технічну, технологічну, організаційну, економічну та соціальну. Більшість факторів діє на продуктивність праці у трьох напрямках: зростання врожайності культур і продуктивності тварин; скорочення технологічної трудомісткості виробництва з розрахунку на одиницю продукції; підвищення професійно-технічного рівня працівників і більш повне задоволення їх матеріальних і моральних інтересів.

Аналіз сутності і дії факторів (рис. 2) дозволяє намітити шляхи підвищення продуктивності праці в аграрному комплексі.

Головні резерви зростання продуктивності праці заключені в підвищенні врожайності культур і продуктивності худоби, в найбільш повному використанні кожної сільськогосподарської машини, кожного кілограма кормів, насіння, матеріалів, палива, кожної гривні грошових засобів, кожної хвилини робочого часу. Досягають цього виробничі колективи та окремі працівники шляхом використання найбільш нових досягнень науки, техніки та передового досвіду, удосконалення організації праці і виробництва, підвищення якості сільськогосподарської продукції. Досвід показує, що мобілізація цих резервів дозволяє без суттєвих витрат отримати додатково значну кількість хліба, м'яса, молока, картоплі, овочів, кормів для тваринництва, іншої продукції полів і ферм. Варто відмітити, що вказані резерви збільшення продуктивності праці не вимагають пільгових додаткових витрат. Їх повне використання може здійснювати кожний механізатор, бригада, ланка, механізований загін.

Отже, галузеві фактори сильно впливають на підвищення ефективності праці людини і їх необхідно враховувати в умовах створення ринкової економіки.

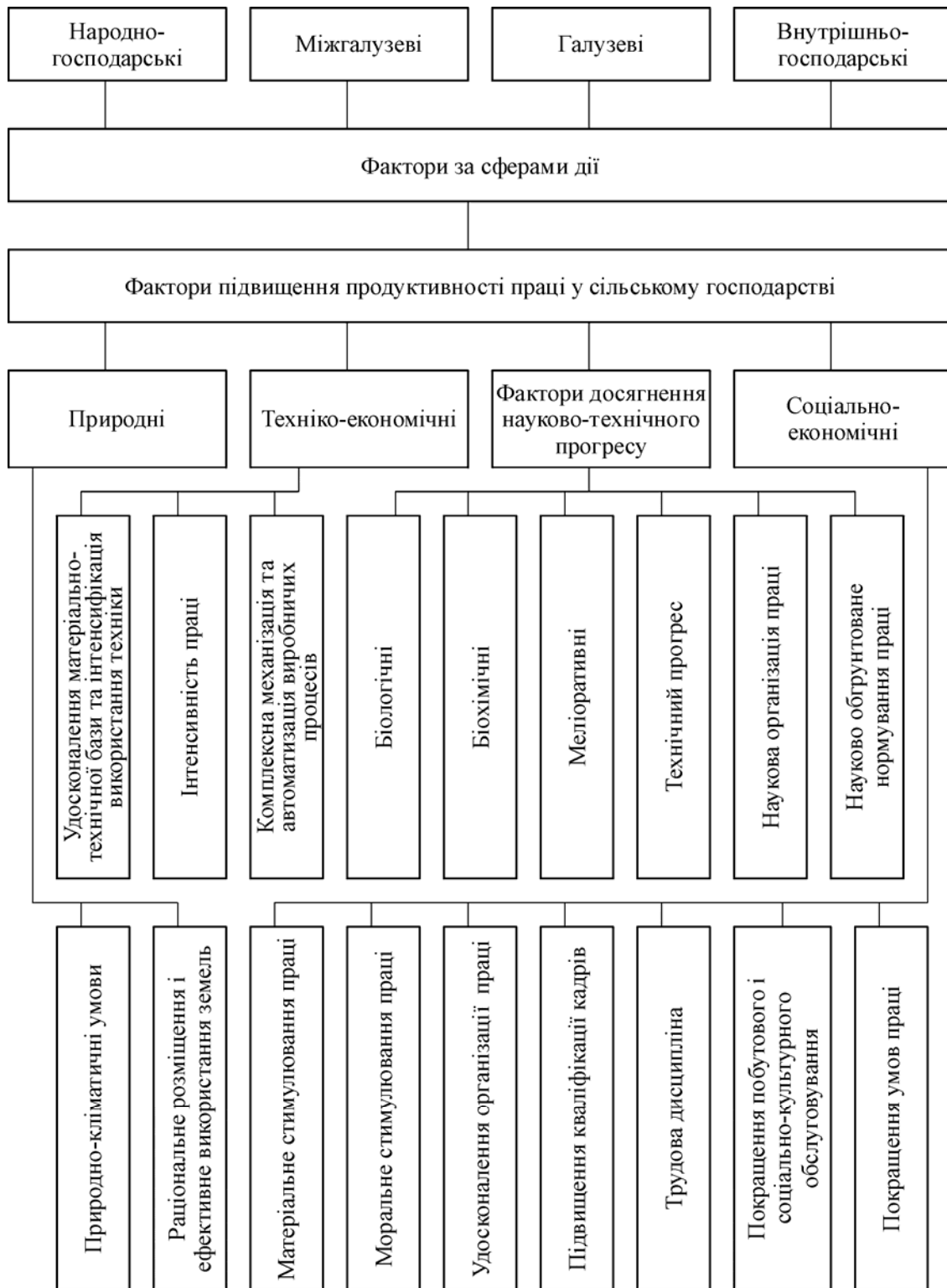


Рисунок 2 – Структурні складові факторів, що впливають на підвищення продуктивності праці у сільському господарстві

Ефективність праці значно залежить і від організації робочих місць та використання фізіологічних можливостей людини, які зв'язані з її працездатністю. Працездатність організму людини не залишається незмінною в часі. Розрізняють три основні фази стану людини, які змінюють одна одну в процесі виконання роботи – фаза входження в роботу; фаза високої стійкості працездатності; фаза зниження працездатності. У фазі входження в

роботу рівень працездатності поступово підвищується порівняно з вихідним. Для другої фази характерним є поєднання високих трудових показників з відносною стабільністю або навіть з деяким зниженням напруженості фізіологічних функцій. Фаза зниження працездатності характеризується зменшенням функціональних можливостей основних працюючих органів людини і супроводжується почуттям втомленості. Одним з найбільш важливих елементів підвищення ефективності трудової діяльності людини є удосконалення вмінь і навиків в результаті трудового навчання. З цієї точки зору виробниче навчання являє собою процес пристосування і відповідних змін фізіологічних функцій організму людини для найбільш ефективного виконання конкретної роботи. В наслідок навчання (тренування) зростає сила м'язів і витривалість, підвищується точність і швидкість робочих рухів, швидше відновлюються фізіологічні функції після закінчення роботи. З цієї точки зору можливо виокремити і врахувати фактори, які забезпечують підвищення ефективності трудової діяльності людини (рис. 3.).

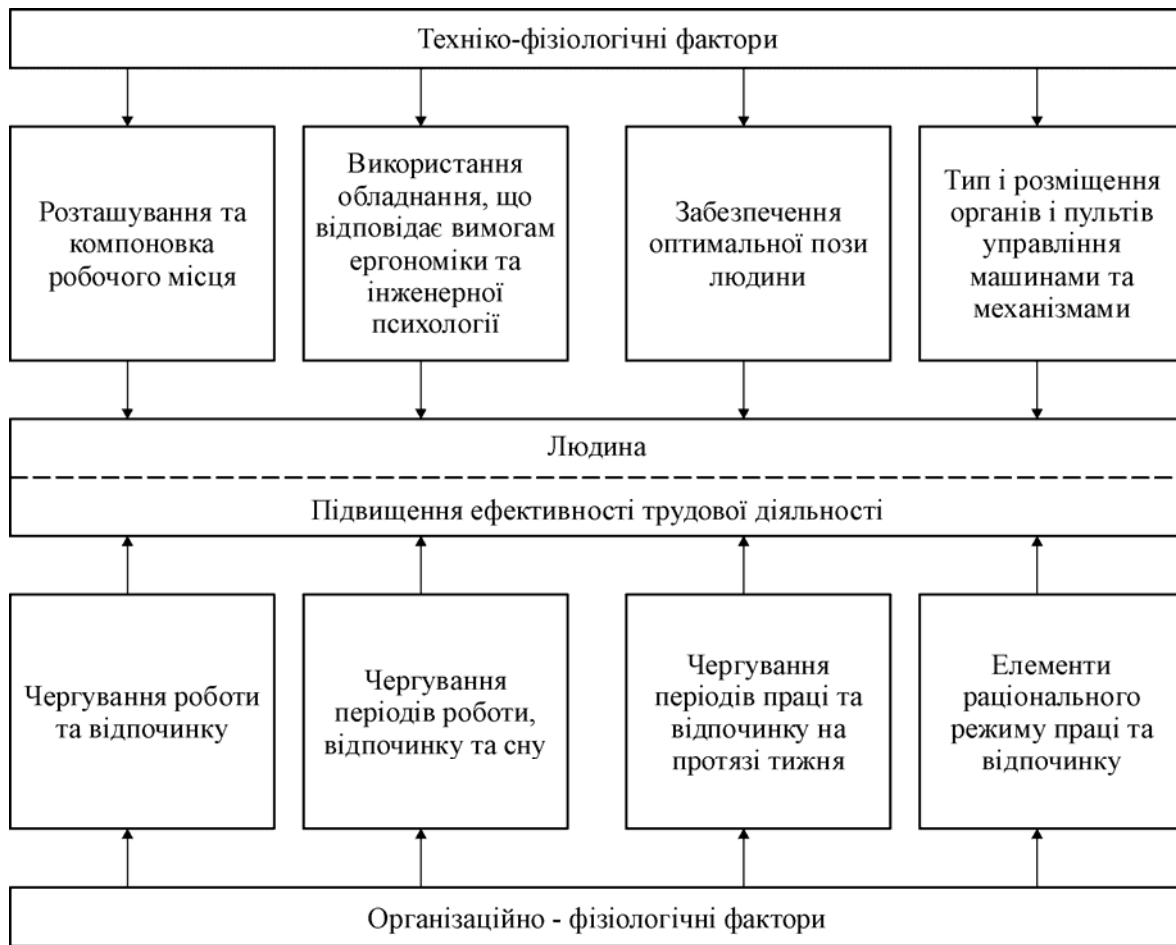


Рисунок 3 – Напрями підвищення ефективності трудової діяльності людини з врахуванням техніко-фізіологічних і організаційно фізіологічних факторів

Їх можливо подати у вигляді двох груп: техніко-фізіологічні та організаційно-фізіологічні. Цілком необхідними є правильне розташування і компоновка робочого місця та використання обладнання, що відповідає вимогам ергономіки та інженерної психології. Високу працездатність і продуктивність праці можливо забезпечити лише за умови оптимальної пози працюючого в процесі роботи. Неправильне положення тіла на робочому місці приводить до швидкого виникнення статичної втомленості, зниження якості і швидкості виконання роботи, а також зниження реакції на небезпеку.

Для кращого розрізнення органів управління вони повинні бути різними за формою і розміром, фарбуватися в різні кольори або мати позначення, чи відповідні написи. При групуванні кількох важелів в одному місці необхідно, щоб їх рукоятки мали різну форму. Це дозволяє оператору розрізняти їх на дотик і переключати важелі, не відриваючи очей від процесу.

Використання ножного управління надає можливість зменшити навантаження на руки і таким чином знизити загальну втомлюваність оператора. Педалі застосовують для ввімкнення, пуску та зупинки при частоті цих операцій не більше 20 за хвилину, коли вимагається велика сила переключення і не занадто висока точність встановлення органу управління у новому положенні. Невиконання вимог техно-фізіологічних факторів може суттєво знизити ефективність діяльності людини.

Організаційно-фізіологічні фактори також представлені чотирма складовими (рис. 3). Періодична зміна роботи і відпочинку сприяє збереженню високої стійкості працездатності. Розрізняють дві форми зміни періодів праці і відпочинку на виробництві – введення перерви на обід в середині робочого дня та короткотермінових регламентованих перерв. Крім рекомендованих перерв існують мікропаузи – перерви в роботі, що виникають невимушено між операціями і діями. Мікропаузи забезпечують підтримку оптимального темпу роботи і високого рівня працездатності.

Висока працездатність і життєдіяльність організму підтримуються раціональною зміною періодів роботи, відпочинку та сну людини. На протязі доби організм по різному реагує на фізичне і нервово-психічне навантаження. Тому з врахуванням цих закономірностей для підвищення працездатності людини необхідно визначити змінність роботи, початок і закінчення роботи в змінах, перерви на відпочинок і сон.

Чергування періодів праці і відпочинку впродовж тижня повинно регулюватися з врахуванням динаміки працездатності. Найвища працездатність припадає на 2, 3 та 4-й день роботи, в наступні дні тижня вона знижується, падаючи до мінімуму в останній день роботи. У понеділок працездатність відносно знижена у зв'язку з входженням в роботу.

Елементами раціонального режиму праці і відпочинку є виробнича гімнастика та комплекс заходів по психофізичному розвантаженню, які позитивно впливають на підвищення ефективності праці у переважній більшості виробничих ситуацій.

Значним резервом у підвищенні ефективності праці є використання зарубіжного досвіду економічно розвинених країн з ринковою економікою. Ці країни розробили багато підходів, які їм дозволяють отримувати достатньо високі результати економічної діяльності в умовах ринкової економіки. В результаті вивчення і аналізу особливостей економік економічно розвинутих країн розроблена схема їх досвіду, яка приведена на рис. 4. Всі визначені заходи, подані на рис. 4, одночасно використати неможливо, однак певні з них або в поєднанні можуть бути адаптованими до економічних умов України і можуть гарантувати підвищення ефективності праці. Деякі досягнення зарубіжних країн в підвищенні ефективності праці в Україні вже починають використовуватися або їх пропонують для використання.

Таким чином, підвищення ефективності праці визначається багаточисельними факторами. Отримана модель підвищення ефективності праці людини розкриває її зв'язок з групами цих факторів. Одним з головних завдань в умовах формування ринкової економіки є створення ефективної системи мотивації праці, в центрі уваги якої знаходяться методи мотивації. Серед них найбільш загальними є адміністративні, економічні та соціально-психологічні. В ринкових умовах на перше місце виходять економічні методи, за допомогою яких здійснюється матеріальне стимулювання колективів і окремих працівників. Вміле використання мотивації дозволяє керівництву



Рисунок 4 – Структура зарубіжного досвіду підвищення ефективності трудової діяльності людини

розробляти способи досягнення максимальних результатів роботи на підставі чіткого

уявлення про початкові якості особистості кожного працівника. Системи мотивації, побудовані на загальних положеннях теорії мотивації, мають свою специфіку в залежності від економічної сфери. Нині в Україні можливо в основному виокремити три такі сфери – промисловість, сільське господарство та інформаційні технології. В промисловості поставлені задачі найкраще розв'язати за допомогою використання комплексної мотивації персоналу, під якою необхідно розуміти формування у працівників моральних, організаційних, матеріальних мотивів, які повністю відповідають цілям підприємства. У сільському господарстві система мотивації праці повинна враховувати об'єктивно обумовлену специфіку аграрної праці і сільського типу життя. Системи мотивації в галузі інформаційних технологій знаходяться на початковому етапі розвитку, вони мають свою специфіку, яку необхідно враховувати. На даному етапі гостро стоять задачі контролю використання робочого часу та доступу і захисту інформації, які достатньо ефективно розв'язані.

Крім мотивації на ефективність праці сильно впливають галузеві фактори, які розглянуті на прикладі сільського господарства як найбільш специфічного. На підвищення ефективності праці у сільському господарстві впливають фактори за сферами дії, природні, техніко-економічні, фактори досягнення науково-технічного прогресу та соціально-економічні фактори. Без їх врахування та розв'язання цілого ряду питань, що зв'язані з ними, навіть при ефективному стимулюванні участі людини не можливо досягти високих результатів в економіці. Важливим є також врахування техніко-фізіологічних і організаційно-фізіологічних факторів. Без розв'язання задач, зв'язаних з ними, не можливо суттєво підвищити ефективність праці людини. Значним резервом у підвищенні ефективності праці людини в умовах формування ринкової економіки є також врахування досвіду стимулювання праці персоналу, накопиченого в зарубіжних країнах з таким типом економіки. Деякі з цих досягнень в Україні вже враховуються.

Отже, підвищити ефективність праці людини в умовах формування ринкової економіки можливо лише розв'язанням цілого комплексу задач – створення ефективної системи мотивації з врахуванням галузевих особливостей, врахування галузевих, техніко-фізіологічних, організаційно-фізіологічних факторів та зарубіжного досвіду стимулювання праці персоналу.

Перспективою подальших досліджень в цьому напрямі є обґрунтування положень створення комплексної системи підвищення ефективності праці в галузі, що враховує чотири відмічених складових.

Список літератури

1. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала /Мишурова И.В., Кутелев П.В. – М.: ИКЦ «Март», 2003.-224 с.
2. Ясінський В.Л. Механізми матеріального стимулювання праці в промисловості: питання аналізу ефективності та реформування: Моногр. – Одеса: ОРІДУ УАДУ, 2001. – 272 с.
3. Савина И. От мотивации к партнерству – идеология XXI века //Управление персоналом. – 2003. - № 6.-С.26-28.

Е. Абашина

Исследование факторов влияния на эффективность труда занятых в современной экономике Украины

В статье приведены результаты исследования влияния разных факторов на повышение эффективности труда человека в условиях формирования рыночной экономики. Разработана модель повышения эффективности труда человека как субъекта экономических отношений, которая включает сферы экономической занятости и другие сферы, влияющие на показатели труда. Обобщенно сфера экономической занятости представлена промышленностью,

сельским хозяйством и системой информационных технологий. Показано, что на показатели повышения эффективности труда влияют система мотивации труда, отраслевые, технико-физиологические, организационно-физиологические факторы и зарубежный опыт. Повысить эффективность труда человека в условиях формирования рыночной экономики возможно лишь решением комплекса задач, которые связаны с отмеченными факторами.

E. Abashina.

Research of factors of influence on efficiency of labour busy in the modern economy of Ukraine

In the article the results of research of influence of different factors are resulted on the increase of efficiency of labour of man in the conditions of forming of market economy. The model of increase of efficiency of labour of man is developed as a subject of economic relations, which includes the spheres of economic employment and other spheres, influencing on the indexes of labour. Generalized the sphere of economic employment is presented industry, agriculture and system of information technologies. To promote efficiency of labour of man in the conditions of forming of market economy possibly only by the decision of complex of tasks which are related to the noted factors.

Одержано 14.10.11

УДК 330.341.1

О.В. Сторожук, доц., канд. екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Сфера зайнятості: технолого-інноваційні аспекти

Стаття присвячена дослідженню технолого-інноваційних аспектів забезпечення сфери зайнятості. Запропоновано методичні підходи до аналізу регіональних особливостей технолого-інноваційного забезпечення зайнятості. Побудовано рейтинг регіонів України за станом технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості. Пропонуються шляхи розвитку сфери зайнятості.

зайнятість, ринок праці, технолого-інноваційні аспекти

Постановка проблеми. Інноваційна модель економічного розвитку, маючи універсальний характер, на сьогоднішній день вважається панівною ідеологією сучасної економіки. Інновації мають особливо помітний вплив на зміст і характер праці. Побудова нової стратегії соціально-економічного розвитку України, заснованої на використанні сучасних наукових знань, технологій, інформаційних ресурсів забезпечить утвердження України як високорозвиненої держави, її піднесення на високі рубежі постіндустріального суспільства. Тому актуальним питанням є дослідження технолого-інноваційних аспектів забезпечення розвитку сфери зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню різних аспектів сфери зайнятості та ринку праці, розвитку інновацій присвячені роботи багатьох українських вчених – С.І. Бандура, В.І. Герасимчука, І.Ф. Гнибіденка, А.М. Колота, В.І. Куценко, Е.М. Лібанової, М.В. Семикіної, В.П. Семиноженка, Л.М. Фільштейна. Разом із тим, існування територіальної асиметрії соціально-економічного розвитку України, диспропорції ринку праці потребують вивчення регіональних особливостей технолого-інноваційного забезпечення розвитку сфери зайнятості.

Метою даної статті є аналіз регіональних відмінностей технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості та окреслення напрямів соціально-економічного розвитку регіонів України, які сприятимуть розширенню сфери зайнятості на