Для проведення активної інноваційної політики потрібно вживати неординарні заходи, що включають удосконалення системи державних інвестицій, кредитної та податкової політики, позабюджетного фінансування.

Політику державних інвестицій в інновації необхідно спрямовувати на формування ефективної структури державних витрат, рівень яких не повинен бути меншим певної частки валового внутрішнього продукту.

До заходів підвищення ефективності використання бюджетних коштів необхідно віднести:

• фінансування на безоплатній основі тільки інноваційних проектів, що мають загальнонаціональний характер і впливають на підвищення економічної безпеки країни;

• розширення практики конкурентного розміщення бюджетних коштів для реалізації інноваційних проектів, що подаються організаціями будь-якої форми власності. В цьому випадку державні та залучені приватні інвестиції виділяються на паритетних началах;

• вдосконалення механізму формування та використання позабюджетних джерел для реалізації інноваційних проектів. Перш за все це стосується позабюджетних фондів підтримки науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, частина коштів яких використовуватиметься на фінансування вітчизняного та зарубіжного патентування.

Активізація інноваційної діяльності потребує, з одного боку, державного управління і координації дій усіх її суб'єктів, а з іншого – інтеграції всіх зацікавлених структур у реалізації інновацій, залученні інвестицій, створенні умов, що сприяють інноваційному процесу і впровадженню досягнень науки і техніки в економіку країни. Реалізація інноваційної політики, що враховує можливості та інтереси всіх суб'єктів інноваційної діяльності, економічні, соціальні й політичні пріоритети, сприятиме перебудові та підйому економіки України.

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Дацишин М. Інституційне забезпечення регіональної політики та практика взаємодії органів влади в України / М. Дацишин, В. Керацман. – К. : В-во «К.І.С», 2007. – 102 с.
2. Топчієв О. Г. Планування територій у контексті сталого розвитку регіонів / О. Г. Топчієв // Регіональні проблеми України географічний аналіз та пошук шляхів вирішення : Зб. наук. пр. – Херсон : ПП Вишемирський, 2005. – С. 3–11.
3. Ларина Н. И. Региональная политика в странах с рыночной экономики / Н. И. Ларина, А. А. Кисельников. – М., 1998. – С. 4.
4. Гусєв В. О. Державна інноваційна політика як засіб розвитку національної економіки : навч. посіб. / В. О. Гусєв. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 60 с.

**УДК 314.17:331.5**

# АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ

**К. О. Караченцева**

Функціонування ринку робочої сили в умовах фінансової та політичної кризи в Україні набуває особливої актуальності через спад економічної активності на суміжних ринках – товарів і послуг, іпотеки, фінансів, що спричиняє збільшення рівня безробіття, соціально-економічної напруги, скорочення рівня життя й соціальної захищеності. Особливої гостроти проблема ефективного функціонування ринку робочої сили набуває у майбутньому, оскіль-

ки між підприємствами зростатиме конкуренція за висококваліфіковані кадри, а економіка України відчуватиме наслідки ще й демографічної кризи. Криза – це можливість сильніших скористатися правом випереджального розвитку й те, наскільки швидко й обґрунтовано Україна зможе використати ці можливості, залежить не тільки досягнення нею економічної ефективності, але й рівень конкурентоспроможності в контексті міжнародного співробітництва.

До видатних вітчизняних науковців, що проводять наукові та прикладні дослідження ринку праці, суспільно-економічних і соціальних передумов і особливостей його функціонування, слід віднести таких, як С. Бандура [1], Т. Заяць [1], Е. Лібанова [2], Л. Лісогор [3], В. Петюх [4] та ін. Ґрунтування поглядів автора на доробках цих видатних учених дозволяє стверджувати про відсутність досліджень функціонування ринку праці у сучасних умовах соціально-економічної дестабілізації економіки країни.

З огляду на це, метою дослідження є формування теоретико-методичних засад антикризового управління на ринку робочої сили. Об'єкт – процеси управління робочою силою.

Розкриття мети зумовило визначення та вирішення таких завдань: визначено тенденції розвитку вітчизняного ринку робочої сили; доведено існування кризових явищ на ринку робочої сили; запропоновано заходи, впровадження яких має забезпечити антикризове управління на ринку робочої сили.

Сучасний ринок робочої сили характеризується тим, що 29 % працездатного населення залишається економічно не активним. Більше половини зайнятих – це особи, вік яких перевищує 40 років, що свідчить не лише про старіння нації, а й робочої сили. Кожен 13-й працюючий громадянин країни досяг пенсійного віку. Це створює серйозні проблеми формування інноваційної стратегії, а також забезпечення підвищення кваліфікації робочої сили відповідно до потреб нових технологій, що впроваджуються [5].

Обсяг попиту та пропозиції на ринку робочої сили визначається також рівнем оплати праці, що існує в суспільстві. Дослідники наголошують на поглибленні диспропорцій в оплаті праці різних категорій персоналу: «якщо у 2005–2006 рр. середня заробітна плата в промисловості збільшилась на 14 %, то у сфері державного управління – майже на 40 %; кількість вакансій у промисловості досягає 83 % робочих місць, а у сфері управління – 17 %. Наслідком таких співвідношень є катастрофічна нестача кваліфікованої робочої сили, особливо на промислових підприємствах» [6, с. 43].

Таким чином, можна стверджувати про наявність кризових явищ на вітчизняному ринку робочої сили, які супроводжуються наступним (рис.).

Зазначені проблеми частково потребують вирішення засобом використання інструментів антикризового управління, а частково – регулювання функціонування ринку робочої сили.

Інструменти антикризового управління розподіляються на такі, що пристосовуються на макро- та мікрорівні. Стосовно ринку праці, то на ньому представлені потенціальні працівники, які були вивільнені з підприємства через різні причини, закінчили навчальні заклади або бажають у перспективі змінити роботу. Тобто всі суб'єкти ринку праці, які пропонують свою робочу силу, в минулому або в майбутньому будуть входити до штату підприємств, через що доцільно надати огляд мікрорівневих інструментів антикризового управління через зміст пріоритетів і завдань такого управління. Так, науковцями представлено зміст завдань антикризового управління трудовими ресурсами [7]:

- формування підрозділу антикризового управління;
- формування ефективної організаційної структури;
- аналіз потреби в кадрах;
- дослідження і оцінка персоналу;
- визначення основних джерел і підбір трудових ресурсів на підприємство;
- формування системи стимулювання та мотивації ефективної праці працівників;
- формування організаційної культури.

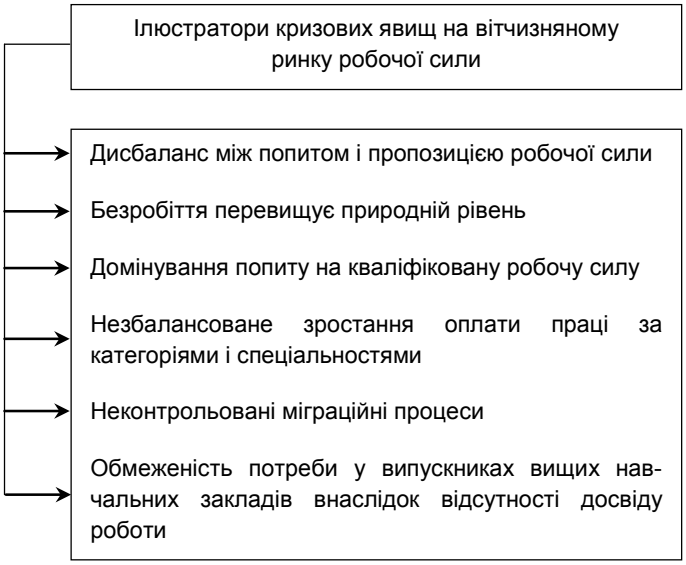


Рис. Ілюстратори кризових явищ на вітчизняному ринку праці

Макрорівневими завданнями, які слід вирішувати в межах антикризового управління на ринку робочої сили є такі:

• створення єдиної інформаційної бази попиту-пропозиції робочої сили з метою спрямування до певної збалансованості ринку робочої сили;

• створення в межах державної служби зайнятості підрозділу, який розробляє програму антикризового управління, надає консультативну допомогу суб'єктам ринку робочої сили з питань антикризового управління та здійснює контроль за її реалізацією;

• розробка принципів працевлаштування працівників при їх масовому звільненню;

• забезпечення розвитку потенційних працівників за рахунок підвищення їх кваліфікації та перепрофілювання на базі державної служби зайнятості;

• створення навчальних комбінатів, на базі яких реалізується зв'язок: школа – університет – підприємство з підтримки державної служби зайнятості.

Розробка макрорівневих завдань – прерогатива державного антикризового управління, зокрема державної кадрової політики, яка має будуватися на принципах науковості, законності, демократизму, сприяння змінам, системності, рівних можливостей, поваги людини та її здобутків, правової і соціальної захищеності [8, с. 123].

При цьому основною перешкодою для вирішення завдань дослідники [9] вважають те, що в Україні не створена адекватна державнорегулююча ринкова модель, яка охоплювала б ринки праці, капіталів, товарів, освітніх послуг. Зокрема вітчизняний ринок робочої сили та ринок освітніх послуг функціонують автономно, а взаємодія між ними має стихійний, уповільнений характер. Про це свідчать такі дані: «За 2006 р. вузи країни прийняли на перший курс 658 тис. осіб, з них майже половину – за рахунок держбюджету. ПТУ за цей же період випустили більше ніж 20 тис. осіб. Виникає проблема невідповідності між структурою системи освіти та потребами економіки, яка набуває загрозливого характеру. Наявність зареєстрованих у центрах зайнятості 42 тис. фахівців з вищою економічною освітою – індикатор кризового стану в кадровому забезпеченні» [9, с. 111].

Таким чином, ринок освітніх послуг характеризується асиметрією при підготовці майбутніх працівників, що призводить до надлишковості на ринку праці спеціалістів і зростання дефіциту представників робочих професій. Безперечно, уникнення подібної асиметрії змінило б ситуацію на ринку робочої сили, але поряд із цим виникають питання фінансування ПТУ, які залишаються державними закладами, питання професійної орієнтації, спрямованої на обґрунтування значущості та привабли-

вості робочих професій, питання мотивації молоді до оволодіння робочими спеціальностями та питання зацікавленості працівників підприємств у залученні молодих кваліфікованих кадрів, що має супроводжуватися гідною матеріальною винагородою та моральним заохоченням до праці на вітчизняних підприємствах. Зазначене призводить до необхідності розробки антикризових превентивних заходів за участю держави, ринку праці, ринку освітніх послуг, підприємств, установ.

Перелічимо основні з них:

1. Створення державно-регулюючої ринкової модель, яка охоплювала ринки робочої сили, капіталів, товарів, освітніх послуг.

2. Зменшення дисбалансу на ринку робочої сили, враховуючи при наданні освітніх послуг потреб підприємств, організацій, установ у працівниках певного професійно-кваліфікаційного рівня.

3. Розробка роботодавцями стандартів професій, згідно з якими має здійснюватись підготовка працівників.

4. Залучення роботодавців до результативної взаємодії з представниками державної служби зайнятості з метою регулювання попиту та пропозиції робочої сили.

5. Здійснення підготовки потенційних працівників на базі центрів зайнятості способом набуття останніми знань, умінь, навичок, які відповідають стандартам професій, розроблених роботодавцями.

6. Уникнення асиметрії економічної інформації на ринку робочої сили.

Побудова державно-регулюючої ринкової моделі, безперечно є прерогативою держави. Зокрема, що стосується ринку робочої сили, то Б. Данилишин підкреслює, що пріоритети і сфера реалізації професійно-кваліфікаційного потенціалу населення повинні визначатися державою, починаючи від професійної орієнтації молоді та завершуючи принципами регулювання оплати праці [10].

Незважаючи на деяке зростання можливостей економіки у 2006–2007 рр. щодо забезпечення робочими місцями всіх бажаючих працювати, яке відбулося через створення нових місць у сфері підприємництва та самозайнятості, але було нівельоване з причин виникнення системної кризи, Б. Данилишин зазначає, що повільні зміни структурних параметрів національної економіки зумовлюють відтворення раніше сформованої недосконалої структури попиту на робочу силу, яка суперечить завданням інноваційного розвитку та прискореній трансформації економічної системи.

Таким чином, зазначене знаним українським науковцем дозволяє зробити висновок про необхідність формування не лише моделі, а й дієвого державного регулюючого механізму, який охоплює, окрім ринку робочої сили, всі ресурсні ринки країни та буде ефективно функціонуючим за умови подолання кризових явищ. При цьому антикризова державна політика зайнятості має характеризуватися високим рівнем цільової спрямованості, комплексністю заходів законодавчого, економічного, адміністративного, організаційного характеру; єдністю визначених цілей, завдань і механізмів.

Надійним підґрунтям реалізації антикризового управління є сформована з урахуванням економічних інтересів мотивація роботодавців до створення високотехнологічних робочих місць з прийнятним рівнем оплати праці; найманих працівників – до зростання продуктивності та інтенсивності праці; безробітних – до активного пошуку робочого місця, реалізації трудового потенціалу; посередників у працевлаштуванні – до ефективного виконання цих функцій на ринку праці.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С. І. Бандур, Т. А. Заєць, В. І. Куценко та ін. ; за заг. ред. д.е.н., проф., чл.-кор. НАН України Б. М. Данилишина. – 2-ге вид. допов. і перероб. – Черкаси : Брама-Україна, 2006. – 620 с.
2. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навч. л-ри, 2003. – 224 с.
3. Лісогор Л. С. Конкурентність на ринку праці: механізми реалізації : монографія / Л. С. Лісогор ; відпов. ред. чл.-кор. НАН України, д.е.н., проф. Е. М. Лібанова. – К. : Ін-т демографії та

соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
4. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. / Л. С. Лісогор. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
5. Галицкий В. М. Роль государственной службы занятости в урегулировании профессионально-квалификационного дисбаланса в сфере занятости и формирование трудового потенциала промышленного сектора экономики / В. М. Галицкий // Доповіді Міжнар. наук-практ. конф. «Проблеми ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектора економіки України», (м. Київ, 28–29 листоп. 2007 р.) : у 2 т. – К. : РВПС України НАН України, 2008. – Т. 1. – С. 151–158.
6. Пантелеенко В. М. Оплата труда как один из главных показателей формирования высококвалифицированного персонала в промышленном комплексе Украины / В. М. Пантелеенко // «Проблеми ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України» : доповіді Міжнар. наук-практ. конф., (м. Київ, 28–29 листоп. 2007 р.) : у 2 т. – К. : РВПС України НАН України, 2008. – Т. 1. – С. 40–45.
7. Пушкарь А. И. Антикризисное управление : модели, стратегии, механизмы : науч. изд. / А. И. Пушкарь, А. Н. Тридед, А. Л. Колос. – Х. : ООО Модель вселенной, 2001. – 252 с.
8. Кривов'язюк І. В. Антикризове управління підприємством : навч. посіб. для студ. ВНЗ / І. В. Кривов'язюк. – К. : Кондор, 2008. – 366 с.
9. Гайдук В. А. Сучасні проблеми гармонійної взаємодії держави та роботодавців у забезпеченні професійними кадрами промислового сектору економіки України // Проблеми ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектора економіки України : доповіді Міжнар. наук-практ. конф., (м. Київ, 28 – 29 листоп. 2007 р.) : у 2 т. / В. А. Гайдук. – К. : РВПС України НАН України, 2008. – Т. 1. С. 107–116.
10. Данилишин Б. М. Інноваційна модернізація сфери зайнятості – чинник динамічного розвитку національної промисловості / Б. М. Данилишин // Проблеми ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України : доповіді міжнар. наук.-прак. конф., (м. Київ, 28–29 листоп. 2007 р). : у 2 т. – К. : РВПС України НАН України, 2008. – Т. 1. – С. 5–15.

**УДК 336.214**

# АНАЛІЗ ЧИННИКІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА СТРУКТУРУ ТА РОЗВИТОК РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ЖИТЛОВОЇ НЕРУХОМОСТІ

**А. С. Сурай**

Соціальна значущість ринку житлової нерухомості пов'язана з тим, що житлова нерухомість як об'єкт ринку нерухомості має відношення до всіх верств населення без винятку як місце проживання та прикладення праці. Сфера житлового будівництва як складова частина первинного ринку нерухомості є індикатором соціального благополуччя населення.

На сучасному етапі економічного розвитку України, оцінюючи значення ринку житлової нерухомості в економіці регіону, важливо також враховувати роль інвестування в житлову нерухомість як способу збереження капіталу, що специфічно проявляється за умов дестабілізації економіки.

В рамках соціально-економічного спрямування регіональної політики надзвичайно важливим завданням є аналіз середовища, в якому функціонує даний ринок, виявлення чинників, що найбільше впливають на динаміку розвитку регіонального ринку житлової нерухомості.