

Підприємства, які спроможні успішно впроваджувати інновації, отримують значні економічні винагороди. Таким чином, вдало реалізовані інноваційні заходи є стимулом підвищення інноваційної активності підприємств.

**IV. Висновки.** Максимальна ефективність інновацій забезпечується на етапах прийняття рішень щодо найвигіднішого варіанту та вирішення організаційних питань реалізації інновацій. Вдало здійснені інновації є стимулом для підвищення інноваційної активності підприємств і зрушень на шляху інноваційного розвитку. В цьому важливу роль повинно відігравати планування інноваційної діяльності, обґрунтованість якого дозволяє здійснювати інноваційні проекти вчасно та ефективно.

#### Джерела та література:

1. Василенко В. О. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / В. О. Василенко, В. Г. Шматко; за ред. В. О. Василенко. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 440 с.
2. Інноваційна активність підприємств : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Антикризисное управление : учеб. / под ред. Э. М. Короткова. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 432 с.
4. Тарасюк Г. М. Планування діяльності підприємства : навч. посіб. / Г. М. Тарасюк, А. І. Шваб. – К. : Каравела, 2003. – 432 с.
5. Федулова Л. Технологічна готовність економіки України до нових викликів в умовах відсутності технологічної політики / Л. Федулова // Економіка України. – 2010. – № 9. – С. 12-25.

Смедлаева Э.М.

УДК 331.5

### МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

**Постановка проблеми.** Для виходу з кризи і розвитку аграрного сектора необхідною умовою є підвищення ефективності праці.

Збільшення ефективності праці забезпечує підвищення реального продукту і доходу, і тому він є важливим показником економічного зростання країни.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблеми вивчення ефективності формування та розвитку ринку праці в аграрному секторі економіки в останній період знаходять досить широке відображення в економічній літературі. Це підтверджене роботами багатьох вчених-економістів: С.І. Бандури, Д.П. Богині, О.А. Бугуцького, О.А. Гришнєвої, Т.В. Дядик, М.М. Жибака, С.П. Калініної, Є.П. Качана, Ю.М. Краснова, Л.О. Мармуль, П.Т. Саблуки, І.Н. Топіхи, О.В. Шебаніної, К.І. Якуби та інших. Заслужують на увагу праці зарубіжних вчених: Г.А. Абрамчика, Г. Майєра, К. Маркса, Ф. Енгельса, У. Петті, Д. Рікардо, А. Сміта, А. Чаянова та інших.

**Цель статті.** Визначити методичні підходи до оцінки ефективності функціонування ринку праці в аграрному секторі економіки на сучасному етапі.

**Виклад основного матеріалу.** Ефективність являє собою співвідношення результатів і витрат діяльності ринку праці. На думку І.Г. Манцурова, ефективність функціонування ринку праці проявляється в ефективності використання робочого часу та інтенсивності праці [1, с.53]. В свою чергу А.В. Головач вважає, що ефективність функціонування ринку праці можна представити як відношення валового продукту, по-перше, до ресурсів праці ( середньооблікової чисельності робочої сили – працівників виробництва), а в другому – до витрат живої праці ( сума фактично нарахованої заробітної плати). [1, с.54].

Оцінити, виміряти та визначити основні тенденції на ринку праці можна в разі ефективного функціонування ринку праці. Воно передбачає збалансування попиту на робочу силу та її пропозиції в межах країни, регіонів, районів, що сприятиме подальшому розвитку соціально-трудових відносин, підвищенню рівня зайнятості населення, забезпеченню належної оплати праці, гідному матеріальному майбутньому людини. [4, с.106].

Фактори формування та ефективність функціонування аграрного ринку праці представлено на рис. 1.

Таким чином, на нашу думку при формуванні аграрного ринку праці виокремлюються наступні аспекти:

- узгодження попиту і пропозиції робочої сили;
- охоплення стадій процесу відтворення робочої сили;
- державний характер регулювання ринку праці;
- характер відносин і механізм взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками;
- охоплення категорій населення( трудові ресурси, робоча сила, наймана робоча сила);
- охоплення механізмів ринку праці.

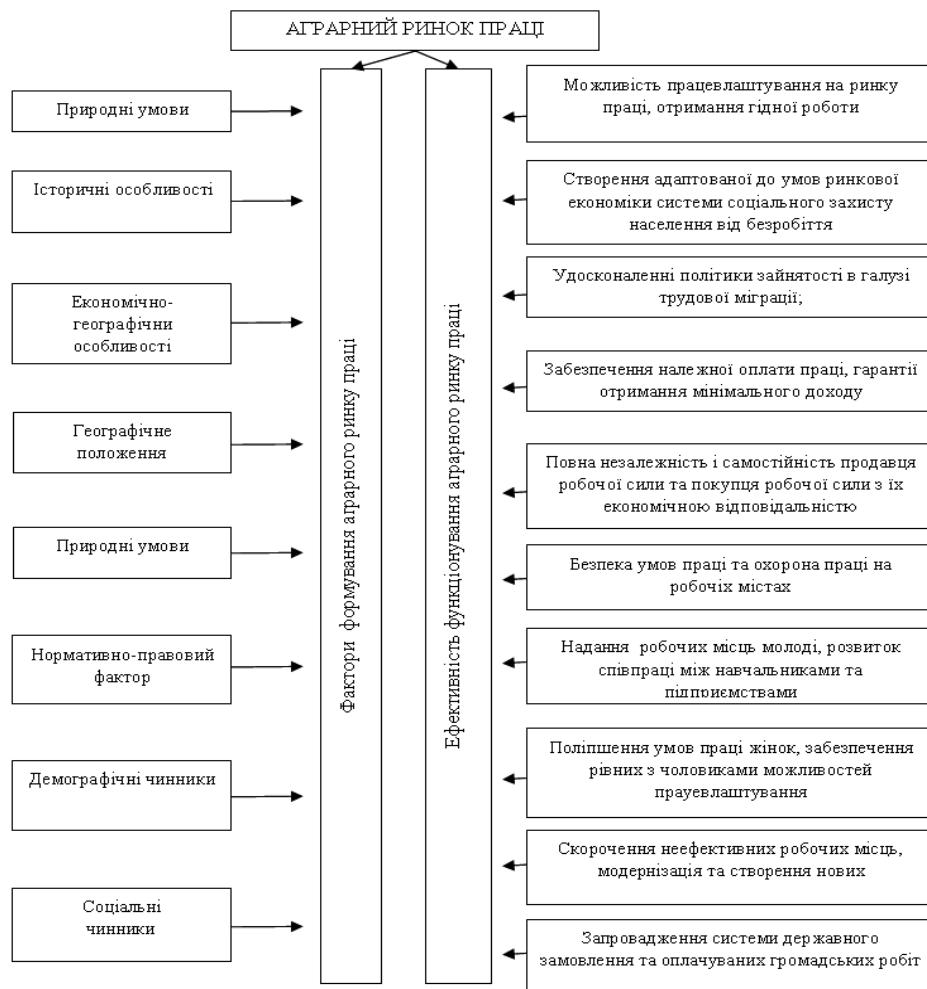


Рис. 1. Фактори формування та ефективності функціонування аграрного ринку праці.  
Джерело: побудовано автором.

У сучасній ринковій економіці вже недостатньо говорити про ринок праці лише як про ринок живої праці. Існують вагомі докази включення до ринку праці також і ринку робочих місць, тому що реально і постійно існують попит на них та їхня пропозиція. [4, с.107].

Швидкі процеси перетворень і пристосування, які ініційовані глобалізацією, супроводжуються також і негативними наслідками – зростанням бідності, безробіття і соціальної дезінтеграції.

Основною проблемою для більшості країн, що розвиваються, є не безробіття, а обмеження можливостей для гідної продуктивної праці. Жінкам і чоловікам доводиться багато і напружено працювати за мізерний заробіток, оскільки інакше виникає ризик втрати реального доходу.

Останніми роками між економічним зростанням і зростанням зайнятості слабшала. Це означає, що зростання не веде автоматично до створення нових робочих місць. Показник “гнучкості зайнятості” (“employment elasticities”), що використовується в дослідницькій діяльності МОП, дозволяє встановити зв’язок між економічним зростанням, вимірюваним приростом ВВП, і такими змінами, що впливають на його обсяги, як чисельність зайнятих у продуктивність праці.

Проте більш докладний аналіз показує, що значну частку зайнятості так звана “самозайнятість” у неформальній економіці з її часто незадовільними умовами праці [5, с.28].

Відмітивши, що “робота займає центральне місце в економічних, політичних і соціальних очікуваннях людей”, генеральний директор МОП сказав, що відповіддю Організації на глобальну кризу робочих місць стануть переорієнтація політики на основоположні цінності, активізація роботи і просування концепції гідної праці.

МОП пропонує 5 конкретних кроків для подолання кризи у сфері зайнятості:

- Перегляд економічної і соціальної політики з тим, щоб гідна праця посіла центральне місце в національних і міжнародних зусиллях в галузі розвитку;
- Просування орієнтованого на зайнятість стійкого економічного зростання, що сприятиме глобальному і місцевому економічному розвитку і створенню гідних, стабільних робочих місць;
- Розробка дієвої політики і законодавства;
- Розвиток професійної підготовки;
- Просування більш ефективної міжнародної системи управління.

Україна поступово “ вростає ” у світову економіку через експорт та імпорт товарів і послуг, міжнародну фінансову систему, обмін капіталовкладенням, трудові міграції. Як показує зарубіжний досвід, процеси глобалізації викликають значні і не завжди позитивні зміни в соціальному розвитку та зайнятості. З одного боку відкриваються нові можливості для економічного зростання, збільшення зайнятості та доходів. З іншого боку, економічна глобалізація означає переміщення процесів виробництва до країн з низькою вартістю робочої сили, а прецедентна технологія ставить під сумнів цілі повної зайнятості: стимулюються нестандартні форми найму, що приводить до погіршення тимчасових низькооплачуваних робочих місць та нестабільності зайнятості [5, с.35].

Трудовий потенціал з боку продуктивних сил - це людські ресурси з їх розумовими і фізичними можливостями, запасами до трудової діяльності перш за все у працездатному віці. У процесі життєдіяльності відбувається реалізація трудового потенціалу і його, як правило, розширене відтворення. Одночасно люди вступають у суспільні відносини, де визначальна роль належить системі виробничих відносин.

Трудовий потенціал як економічна категорія виражає взаємовідносини між людьми з приводу ефективного відтворення елементів суспільного виробництва та їх привласнення з метою задоволення потреб особистості, сім'ї, організацій, держави, вирішення глобальних проблем людства, тощо.[4, с.26-27].

Трудові ресурси - частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в усіх сферах економічної діяльності. До складу трудових ресурсів включаються особи у працездатному віці, крім інвалідів 1 та 2 груп та громадян, що одержують пенсію на пільгових умовах, які не працюють та особи пенсійного віку і підлітки, заняті в галузях економіки. Соціальну суть категорії “ трудових ресурсів ” становлять люди у певних виробничих умовах, а економічну-робочий час, необхідний для виконання суспільно корисної праці.

Урівень використання трудового потенціалу села визначається:

– Зайнятстю у громадському виробництві (відношення кількості працівників, які беруть участь у громадському виробництві до їх загальної численності);

– Ступеню повноти фонду робочого часу працівників у громадському виробництві;

– Розміром сезонності праці.

В останні роки на селі спостерігаються негативні тенденції у використанні трудового потенціалу. Участь населення у суспільному виробництві та особистому підсобному господарстві супроводжується низьким рівнем продуктивності праці. У сільськогосподарському виробництві України зайнято 4,9 млн. чол., або 24,4 % від загальної чисельності, що значно більше, ніж у розвинутих країнах світу, а продуктивність праці у 5-7 разів нижча. В галузях сільської соціальної інфраструктури працює 840 тис. чол. Масовим явищем в Україні стала праця на присадибних та содово-городніх ділянках, в якій беруть участь, за оцінками фахівців, понад 80 відсотків всіх сімей.[6 с. 21].

**Висновки.** Сьогодні на селі ще зберігся значний потенціал трудових ресурсів, у тому числі працездатного віку, які можуть бути зайняті як у сільському господарстві, так і на об'єктах соціальної інфраструктури. Водночас існує проблема безробіття, зокрема прихованого. Село втрачає кваліфіковані кадри як фахівців, так і робітників.

Тому на державному рівні повинні розроблятися та реалізуватися програми щодо ефективного використання трудових ресурсів села, створення нових робочих місць, розширення й удосконалення соціальної інфраструктури сільських територій.

#### Джерела та література:

1. Бараник З. П. Функціонування ринку праці: статистична оцінка : монографія / З. П. Бараник. –К. : КНЕУ, 2007. – 392 с.
2. Гриньова В. М. Ринок праці: теоретико-методологічні засади та напрямки розвитку : монографія / В. М. Гриньова, В. В. Самойленко. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2007. – 168 с.
3. Дядик Т. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / Т. В. Дядик. – Полтава : ФОП Говоров С.В., 2008. – 344 с.
4. Жибак М. М. Розвиток трудового потенціалу села західного регіону України : монографія / М. М. Жибак. – Тернопіль : Астон, 2010. – 336 с.
5. Онікієнко В. В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
6. Трудовий потенціал села. – К. : УАДУ, 2003. – 72 с.