

Отже, проведене дослідження дозволило визначити і класифікувати проблеми зайнятості в сільському господарстві, систему статистичних показників, які дозволяють їх охарактеризувати, а також встановити зв'язки між ними. Крім того, визначені пріоритетні напрямки поліпшення ситуації зайнятості в сфері сільського господарства, а також методичні засади оцінювання успішності їх реалізації. Подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку методичних основ оцінювання кількісних змін тенденцій зайнятості в сільському господарстві після вступу України до СОТ.

Література

1. *Лич В.* Економічна активність сільського населення // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 5. — С. 8—13.
2. *Кільницька О. С.* Оцінка економічної активності сільського населення Житомирської області // Економіка АПК. — 2004. — № 9. — С. 142—147.
3. *Праця в Україні 2005: Статистичний збірник.* — К.: Держкомстат, 2006. — 413 с.
4. <http://propozitsiya.com> — Сайт журналу «Пропозиція».
5. <http://www.mignews.com.ua/categ186/articles/216457.html> — Геєць В. М. СОТ: катастрофа для сільського господарства України?

Стаття надійшла до редакції 24.05.2007

УДК: 331.5

Г. М. Юрчик, аспірант,
Національний університет водного
господарства та природокористування
(м. Рівне)

УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ РЕГІОНУ

АНОТАЦІЯ. Визначено роль Державної служби зайнятості щодо регулювання зайнятості населення. Оберунтовано сутність, переваги та недоліки активних і пасивних програм впливу на поведінку суб'єктів ринку праці. Проаналізовано обсяги та тенденції їх реалізації в Рівненській області. Запропоновано напрямки удосконалення функціонування служби зайнятості щодо забезпечення ефективної зайнятості населення регіону.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Державне регулювання зайнятості, активна політика зайнятості, пасивна політика зайнятості, попереджувальна функція, ліквідаційна функція, громадські роботи, дотація, бронювання робочих місць, допомога по безробіттю, професійна підготовка (перепідготовка), самозайнятість.

Перехід до ринкової системи господарювання вимагає створення принципово нової системи державного регулювання зайнятості, яка повинна поєднувати адміністративні, організаційні, економічні, соціально-психологічні методи впливу в цілях активізації процесу відтворення та продуктивного використання трудового потенціалу у сфері легальної трудової діяльності.

Проблемам регулювання зайнятості населення присвячені праці Н. Анішеної, Н. Лук'янченко, С. Калініної, Е. Лібанової, С. Бандура, С. Любохинця, П. Мазурка, Г. Купалової, І. Петрової та ін.

Сучасна система регулювання зайнятості передбачає в більшій мірі надання послуг тим, які формують пропозицію праці, — найманим працівникам. А тому цілком зрозумілим є переважання пасивних програм соціального захисту безробітних. Проте, такий підхід не задовольняє цілі підтримання конкурентоспроможності найманих працівників та сприяє поширенню серед них утриманських настроїв і не вболівання за власне майбутнє.

Серед органів державної влади, які здійснюють регулювання зайнятості та соціально-трудої сфери в цілому, вагоме місце належить Державній службі зайнятості (ДСЗ), а також закладам професійної підготовки та підвищення кваліфікації. Система державного регулювання зайнятості охоплює також діяльність і недержавних структур сприяння зайнятості (приватних агенцій з працевлаштування), оскільки вони функціонують у межах встановленого державою правового поля. Проте, домінуюча роль щодо регулювання зайнятості належить ДСЗ.

Усю сукупність програм, які реалізуються ДСЗ з метою впливу на поведінку суб'єктів ринку праці, можна розділити на активні та пасивні (табл. 1). Переваги та недоліки усіх існуючих форм реалізації як активної, так і пасивної політики зайнятості відображені в табл. 2. Як бачимо, однозначно вказати на переваги одного напрямку політики по відношенню до іншого практично неможливо.

І хоча вважається, що більш виправданою з соціально-економічної точки зору є все таки активна політика зайнятості, але і вона має ряд досить суттєвих недоліків, які мають враховуватися для побудови ефективного регулювання зайнятості та ринку праці. Дослідивши сутність, переваги та недоліки чинників регулювання зайнятості в системі функціонування державної служби зайнятості, варто проаналізувати фактичні обсяги їх реалізації протягом ряду років.

Таблиця 1

**ХАРАКТЕРИСТИКА АКТИВНОЇ ТА ПАСИВНОЇ
ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ**

	Активна політика зайнятості	Пасивна політика зайнятості
Сутність ⇨	спрямована на скорочення рівня безробіття, забезпечення можливості для формування, відновлення та реалізації своєї трудової активності (конкурентоспроможності)	спрямована на компенсацію втрачених доходів у період безробіття
Функція ⇨	попереджувальна	ліквідаційна
Форми реалізації ⇨	<ul style="list-style-type: none"> ⇨ сприяння працевлаштуванню ⇨ створення додаткових робочих місць ⇨ сприяння самозайнятості ⇨ підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації ⇨ організація громадських та сезонних робіт 	<ul style="list-style-type: none"> ⇨ виплата допомоги по безробіттю ⇨ виплата матеріальної допомоги по безробіттю ⇨ надання одноразової матеріальної допомоги ⇨ матеріальна допомога в період професійної підготовки
Переваги ⇨	спрямована на забезпечення можливості реалізації трудової активності	забезпечує <i>матеріальну підтримку</i> населення у випадку втрати роботи
Недоліки ⇨	поребує вивчення потреб роботодавців, а відтак — значних обсягів фінансування	призводить до деякого зниження трудової активності осіб, поширення серед них патерналістських настроїв

При цьому за об'єкт дослідження нами була обрана Рівненська область як нетипова серед регіонів держави щодо кон'юнктури ринку праці, зокрема за низьким рівнем зайнятості (рис. 1) та високим рівнем безробіття (рис. 2). Проаналізуємо динаміку реалізації активних програм підтримки безробітних, бо саме вони спрямовані на попередження безробіття, а відтак — стимулювання зайнятості. Найефективнішим напрямом активної політики зайнятості (з точки зору кінцевого результату) є, звичайно, працевлаштування незайнятих на існуючі або створені робочі місця за посередництвом структур служби зайнятості.

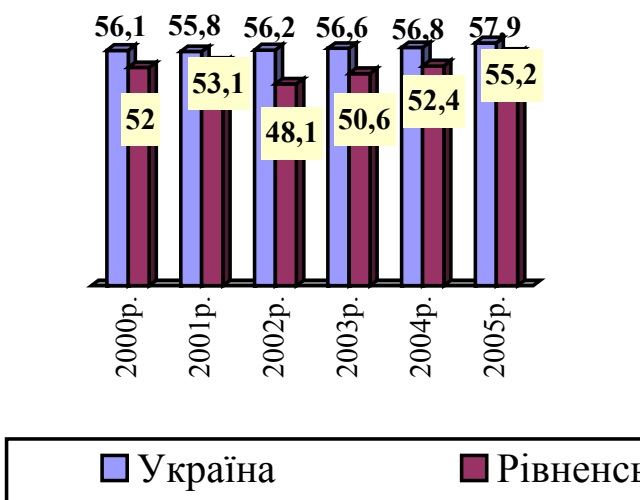


Рис. 1 Співвідношення рівнів зайнятості населення в Україні та Рівненській області, 2000—2005 рр. (%)

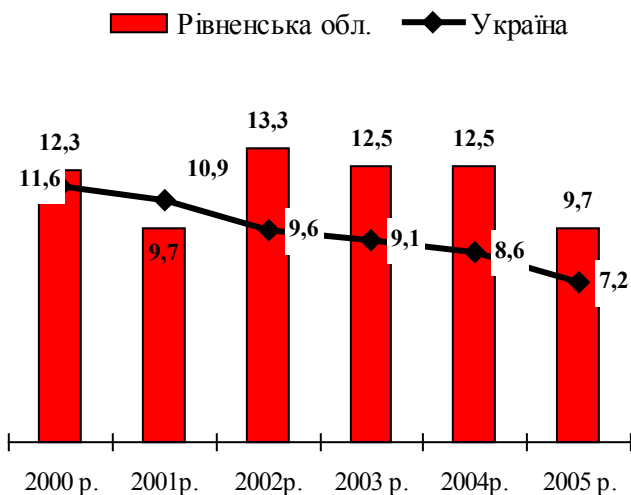


Рис. 2. Співвідношення рівнів безробіття населення в Україні та Рівненській області, 2000—2005 рр. (%)

**ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАХОДІВ
АКТИВНОЇ ТА ПАСИВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ**

Позитивні сторони	Негативні сторони
Активна політика зайнятості	
<i>Сприяння працевлаштуванню (через державну службу зайнятості)</i>	
Забезпечується добір персоналу відповідно до професійно — кваліфікаційного рівня претендентів та вимог конкретного робочого місця (відповідно до заявок роботодавців)	Неповнота інформації в службах зайнятості щодо наявних вакансій обмежує можливості працевлаштування, що знижує авторитет структур державного центру зайнятості серед населення ¹ . Вважається, що державна служба зайнятості (ДСЗ) має справу все з менш конкурентоспроможним контингентом на ринку праці, що неминуче знижує її авторитет серед роботодавців ²
<i>Створення додаткових робочих місць (через надання дотацій роботодавцям)</i>	
Стимулювання роботодавців щодо створення додаткових робочих місць шляхом компенсації сплаченої зарплати за рахунок Фонду. Наявність гарантій щодо працевлаштування протягом 2-х років. Зарплата сплачується при реальній зайнятості осіб (сприяє збереженню їх професійних здібностей та усуненню патерналістських настроїв)	Розмір заробітної плати, який повинна сплачувати служба зайнятості за умовами дотування, є суттєво вищим у порівнянні з середнім розміром допомоги по безробіттю. Розширюється поле для зловживань з боку роботодавців щодо умов надання дотації (особливо щодо підстав звільнення протягом встановлених двох гарантійних років). Необхідність здійснення постійного контролю з боку служби зайнятості щодо виконання умов надання дотації
Сприяння самозайнятості (через одноразову виплату допомоги по безробіттю)	
Забезпечується фінансова підтримка безробітних при започаткуванні власної справи. Фонд не несе додаткових фінансових витрат, оскільки сума, яка виплачується безробітному одноразово, є сумарним розміром допомоги по безробіттю за рік	Розмір існуючої одноразової виплати допомоги по безробіттю здебільшого не вирішує проблему стартового капіталу для започаткування власної справи. Широко поширена практика нецільового використання наданих коштів (отримавши одноразову допомогу деякі безробітні навіть не реєструються в податкових органах, частина ж безробітних, хоча і реєструється в податкових органах, фактично підприємницькою діяльністю не займається) [2, с. 107]

¹ Неповнота подання інформації роботодавцями щодо наявності вільних робочих місць в значній мірі пояснюється тим, що нині вони мотивуються тільки штрафами за невиконання цієї вимоги, в той час як світовий досвід свідчить про ефективність застосування стимулюючих механізмів [4, с. 129].

² Зниження авторитету ДСЗ серед роботодавців в значній мірі пояснюється появою приватних агенцій з працевлаштування, оскільки дані структури потенційно несуть загрозу надавати послуги тільки більш конкурентним на ринку праці особам. Відповідно вони можуть ухилятися від надання послуг по працевлаштуванню тим групам населення, які з різних причин (вік, освіта, професія, стан здоров'я) мають нижчу конкурентоздатність. За таких умов приватні агенції з працевлаштування будуть «знімати вершки», а державним структурам, які не мають право обмежувати коло своїх клієнтів, поступово доведеться працювати із все менш конкурентноздатним контингентом.

Позитивні сторони	Негативні сторони
<i>Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації</i>	
<p>Забезпечується якісна збалансованість пропозиції робочої сили попиту на неї. Безробітні не несуть витрат на власну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації (фінансування здійснюється за рахунок коштів Фонду)</p>	<p>Не завжди особи, які здобули професійну підготовку, пройшли перепідготовку чи підвищили кваліфікацію в системі державної служби зайнятості, вподальшому працевлаштовуються за фахом. Існує значна питома вага осіб, які звертаються до центрів зайнятості лише для здобуття професії або підвищення кваліфікації за рахунок коштів Фонду, не обов'язково маючи намір в подальшому працевлаштуватися</p>
<i>Організація громадських та сезонних робіт</i>	
<p>Сплата коштів поєднується з реальною роботою, що підвищує трудову активність. Громадські роботи можна розглядати як перевірку трудової активності безробітних, як можливість відокремлення тих, хто дійсно хоче знайти роботу, від тих, хто ресструються в службах зайнятості для одержання допомоги по безробіттю¹ [4, с. 132]. Мають високу суспільну користь</p>	<p>Через громадські роботи забезпечується певною мірою квазі — зайнятість, оскільки жодна людина не розглядає свою участь у громадських роботах як нормальну трудову діяльність (практично всі розглядають її лише як можливість одержання доходів, вищих за звичайну допомогу по безробіттю). Інколи участь у громадських роботах породжує психологічний дискомфорт осіб (особливо в тих безробітних, які раніше мали досить високий соціальний статус)</p>
<i>Пасивна політика зайнятості</i>	
<i>Виплата допомоги по безробіттю (ДПБ)</i>	
<p>Заміщує відсутність трудового доходу в особі у період безробіття. З метою усунення пасивності щодо власного працевлаштування виплата ДПБ здійснюється за певних умов: визначена тривалість попереднього періоду зайнятості; вимушений характер безробіття; участь у відповідній системі соціального страхування та ін. Розмір ДПБ зменшується із зростанням тривалості безробіття</p>	<p>Розміри матеріальних виплат по безробіттю є надто низькими (здебільшого мають не економічний, а соціальний характер). Призводять до деякого зниження трудової активності осіб (особливо в перші періоди виплати). Призводять до зловживань щодо приховування реального трудового доходу в тіньовій сфері, який у поєднанні з виплатою матеріальних виплат по безробіттю забезпечує засоби для кращого існування</p>
<i>Виплата матеріальної та одноразової матеріальної допомоги безробітним</i>	
<p>Виступають важливим елементом соціального захисту безробітних осіб та їх сімей у випадку тривалого безробіття та низького сімейного доходу</p>	
<i>Матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації</i>	
<p>Стимулює безробітних до їх професійної підготовки (перепідготовки) або підвищення кваліфікації</p>	<p>Фонд несе значні витрати, оскільки він сплачує як вартість освітніх послуг, так і матеріальну допомогу в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітних</p>

¹ Позиція світового банку.

Щодо Рівненщини, то чисельність працевлаштованих тут постійно зростає. Однак, на жаль, це відбувається на фоні зростання загальної чисельності незайнятих громадян (рис. 3).



Рис. 3. Динаміка незайнятих та працевлаштованих на Рівненщині

Зростає роль такого чинника працевлаштування як дотування робочих місць та надання одноразової допомоги по безробіттю для організації власної справи. В той же час скорочуються обсяги працевлаштування через бронювання робочих місць (табл. 1).

Таблиця 1

СТРУКТУРА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НЕЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ НА РІВНЕНЩИНІ, 2000—2005 рр.

Показник	Роки						Відхилення (2005 р. — 2000 р.)
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Чисельність працевлаштованих, осіб з них:	16641	22012	25834	27432	30950	33037	+ 16396
— шляхом виплати одноразової ДПБ для організації підприємницької діяльності	1207	2253	2414	2459	2356	2266	+ 1059
— на дотаційні робочі місця	1182	2252	2288	2464	2546	2630	+ 1448
— на заброньовані робочі місця	2836	2858	2859	2644	2793	2746	-90

Такі тенденції щодо чинників працевлаштування незайнятих можна пояснити вимогами ринку — зростає роль економічних чинників, які виконують мотивуючу функцію, та знижується — адміністративних.

Проте, при аналізі варто брати до уваги не лише динаміку кількісних показників працевлаштування, але розглядати їх і в якісному перерізі. Так, такий на перший погляд прогресивний напрямок вирішення проблеми працевлаштування, як сприяння самозайнятості в системі державної служби зайнятості, фактично здебільшого орієнтований лише на формальні аспекти: зняття з обліку незайнятої особи та покращення звітних показників діяльності (мотив для базового центру зайнятості); отримання разової грошової виплати без перевірки її цільового використання (мотив для незайнятої особи).

Щодо бронювання робочих місць, то даний чинник працевлаштування незайнятих (у частині соціально вразливого населення) також використовується не в повній мірі. Якщо проаналізувати рівень використання робочих місць у межах встановленої броні, то він у регіоні протягом 2000—2005 рр. в середньому становив 88,8 %. Також важливим напрямком активної політики сприяння зайнятості, який орієнтований на підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили, є залучення незайнятих у систему професійної освіти з метою забезпечення відповідності між потребами роботодавців та професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції праці. Звичайно, чисельність незайнятих, які пройшли професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, є тільки кількісною стороною даного заходу, більш важливішим є його якісний аспект. Він знаходить своє відображення в чисельності (питомій вазі) працевлаштованих після закінчення професійного навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації (рис. 4). Як бачимо, чисельність працевлаштованих після професійної підготовки в системі державної служби зайнятості постійно зростає, проте постійно зростає і власне сама чисельність незайнятих, залучених у систему професійної освіти. Співставивши цих два показника, видно, що і питома вага працевлаштованих у загальній чисельності осіб, які пройшли професійну підготовку, постійно зростає (у 2000 р. вона складала лише 54,6 %, а в 2005 р. — вже 77,6 %).

Досить поширеним заходом, який є проміжним між активною та пасивною політикою зайнятості, є організація громадських робіт з залученням до них незайнятого населення. Звичайно, обсяги їх реалізації тісно пов'язані з фінансовими можливостями місце-

вих бюджетів, однак не дивлячись на це, чисельність населення залученого до виконання громадських робіт на Рівненщині постійно зростає (рис. 5). Однак, окрім активних за своїм змістом заходів, державна служба зайнятості в достатньо значних обсягах реалізує і напрямки пасивної політики зайнятості, а саме — виплату допомоги по безробіттю (рис. 6). Прийнято вважати, що пасивна політика зайнятості призводить до поширення патерналістських настроїв серед незайнятого населення. Наслідком цього є виникнення так званого інституційного безробіття¹ й подовження загального періоду незайнятості.

Звичайно, термін пошуку роботи в період соціальних виплат може зростати.

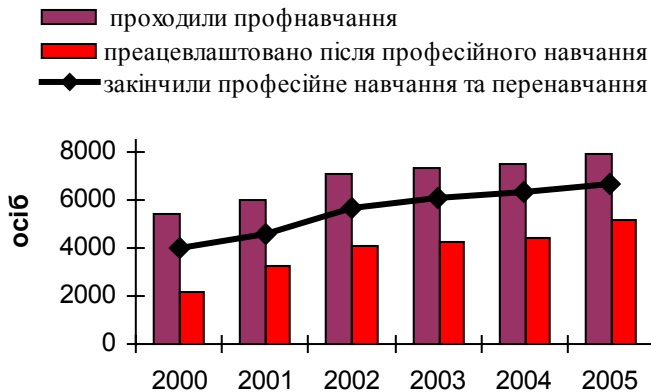


Рис. 4. Динаміка показників професійної підготовки незайнятих у Рівненській обл.

Однак, це не завжди має місце та в значній мірі обумовлене розміром соціальних виплат у період незайнятості. Проведений аналіз змін середньомісячної допомоги по безробіттю на Рівненщині дає право стверджувати, що, не дивлячись на її постійне зростання, вона продовжує виконувати лише соціальну роль і ніяким чином не відповідає реальним економічним потребам (табл. 2).

¹ Пов'язане з існуванням соціального компоненту (виплата компенсацій при звільненні, виплата допомоги з безробіття призводять до тривалішого часу пошуку роботи).

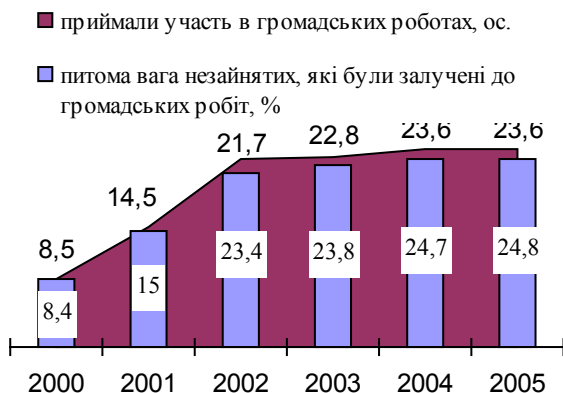


Рис. 5. Показники реалізації громадських робіт у Рівненській обл.



Рис. 6. Показники реалізації пасивної політики зайнятості в Рівненській обл., 2000—2005 рр.

Співставлення масштабів та фінансових витрат на реалізацію активних і пасивних програм сприяння зайнятості (табл. 3), дає право стверджувати, що домінуючу позицію в цьому відношенні протягом ряду років займає пасивна політика сприяння зайнятості. Так, фінансові витрати на її реалізацію практично вдвічі перевищують витрати на реалізацію активних

програм сприяння зайнятості (як загалом, так і в розрахунку на одного незайнятого). За масштабами охоплення незайнятого населення, хоча і продовжує домінувати пасивна політика зайнятості, однак, суттєво зросли обсяги і активної (в 2000 р. нею були охоплені 31,0 % незайнятих, коли в 2005 р. вже 62,6 %). Проте, аналіз внутрішньої структури активних програм сприяння зайнятості показав, що це відбувається в основному за рахунок нарощення обсягів реалізації громадських робіт, які, як відомо, не вирішують проблему працевлаштування на постійній основі.

Таблиця 2

**ДИНАМІКА ДОПОМОГИ ПО БЕЗРОБІТТЮ (ДПБ)
ТА СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ, 2000—2005 рр.**

Показник	Роки					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Мінімальна заробітна плата, грн/ міс.		118	140 165	185	237	262 290 332
Середньомісячна заробітна плата в регіоні, грн	173	245	312	390	506	685
Прожитковий мінімум на одну особу, грн		311,3	342	342	362,2	423
Середньомісячний розмір ДПБ у державі (за грудень відповідного року), грн	59,39	85,23	105,9	118,3	146,4	192,9
<i>Середньомісячний розмір ДПБ у регіоні (в розрахунку за 12 місяців відповідного року), грн</i>	45,5	58,2	83,3	100,8	118,1	138,4
% до мінімальної заробітної плати		49,3	59,5 50,5	54,5	49,8	52,8 47,7 41,7
% до середньомісячної заробітної плати в регіоні	26,3	23,8	26,7	25,8	23,3	20,2
% до прожиткового мінімуму		18,7	24,4	29,5	32,6	32,7

Таблиця 3

**ПОКАЗНИКИ РЕАЛІЗАЦІ АКТИВНИХ ТА ПАСИВНИХ ПРОГРАМ
СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В РІВНЕНСЬКІЙ ОБЛАСТІ, 2000—2005 рр.**

Напрямок	Роки					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<i>Активна політика зайнятості</i>						
Охоплено незайнятих, тис. ос. %	30,4	43,0	56,3	58,5	63,2	65,8
	31,0	41,4	52,2	56,2	60,4	62,6
річні витрати на реалізацію, тис. грн	3106,2	3071,4	9680,7	14586,1	22624,1	25449,5
витрати в розрахунку на одного незайнятого ¹ , грн / рік	112,5	76,5	181,1	261,1	374,7	403,8
<i>Пасивна політика зайнятості</i>						
Охоплено незайнятих, тис. ос. %	62,7	71,3	78,2	74,9	74,9	75,0
	63,9	68,6	72,5	72	71,6	71,3
річні витрати на реалізацію, тис. грн	13218,9	22552,5	34180,7	38264,0	42705,0	53218,8
витрати в розрахунку на одного незайнятого, грн / рік	210,7	316,4	437,1	510,8	570,1	709,8

Проведені дослідження показали, що вартість реалізації пасивних програм сприяння зайнятості в розрахунку на одного незайнятого є майже вдвічі вищою в порівнянні з активними програмами. Виходячи з позицій економічної і соціальної ефективності виникає запитання: чому тоді в більших масштабах реалізується пасивна політика сприяння зайнятості, коли вона потребує більших витрат та результати її реалізації не призводять до вирішення проблеми працевлаштування? На наше переконання справа полягає в тому, що пасивна політика зайнятості в більшій мірі впливає на пропозицію праці (потенційних працівників), у той час як активна прямо чи опосередковано впливає на попит (роботодавців). За умов же існування трудонадлишкової кон'юнктури ринку праці набагато простіше реалізовувати пасивні програми, які є менш трудомісткими та

¹ Без врахування осіб, що були працевлаштовані через бронювання робочих місць, оскільки даний чинник працевлаштування не пов'язаний з фінансовими витратами.

відповідальними, в той час як основна роль має відводитися саме активними програмам. Зрозуміло, що така зміна пріоритетів вимагає від самих центрів зайнятості реальної і активної співпраці з роботодавцями, яка б базувалася на взаємній довірі. Показовим у даному відношенні є така, на жаль, не безпідставна позиція господарських керівників, з яких 47 % не виявили зацікавленості сповіщати службу зайнятості про вакансії на їх підприємствах [5]. Не кращими щодо діяльності служби зайнятості є настрої осіб найманої праці: 38 % опитаних працівників масових професій вважають, що служби зайнятості можуть запропонувати лише непрестижну і мало оплачувану роботу [3]. Серед опитаного населення широко розповсюджене упередження відносно діяльності служб зайнятості, в які, начебто, соромно звертатися поважаючий себе людині, кваліфікованому спеціалісту. Ця принизлива думка, як не дивно, стає поширеною внаслідок результатів діяльності самої служби зайнятості, які вже не можуть розраховувати ні на що, окрім отримання допомоги. Можна стверджувати, що практично вся діяльність структур державної служби зайнятості орієнтована здебільшого лише на хороші звітні показники. Саме тому дуже часто під високим рівнем працевлаштування криється лише так зване «пропускання» через показники діяльності центрів зайнятості усіх трудових договорів, укладених навіть без посередництва служби зайнятості. Звичайно, такий підхід у роботі служби зайнятості не може викликати довіру ні роботодавців, а ні найманих працівників. Зруйнування наявного іміджу служби зайнятості, на нашу думку, вимагає принципової зміни орієнтирів роботи — перенесення центру ваги з пасивної на активну політику сприяння зайнятості, що повинно відродити довіру роботодавців, а відтак — і осіб найманої праці.

Література

1. Бандур С. І., Тараєвська Л. С. Стратегія розвитку робочих місць в механізмі державного регулювання ринку праці // Економіка та держава. — К, 2006. — № 1. — С. 73—76.
2. Вонберг Т. В. Удосконалення практики надання одноразової допомоги по безробіттю для організації безробітними підприємницької діяльності / Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. науч. тр. в 3 т. — Т. 2 / НАН України. Ин-т экономики промышленности; Редкол.: Амоша А.И. и др. — Донецк, 2006. — С. 106—114.

3. Изучение причин длительной безработицы шахтерских регионов Донецкой области. Отчет о научно-исследовательской работе. — Донецк: ДонНУ, 2001. — 100 с.

4. *Либанова Е. М.* Ринок праці: Навч. посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2003. — 224 с.

5. Рекомендации по решению социальных проблем реструктуризации угольной промышленности Донецкого региона Украины (по результатам исследования рынка труда в Донецкой области) // Макогон Ю. В., Лукьянченко Н. Д., Калинина С. П., Чижиков Г. Д. и др. под общей ред. проф. Макогона Ю. В. — Донецк: ДонНУ, 2000. — 69 с.

Стаття надійшла до редакції 10.04.2007

УДК 331

Д. А. Яровая,
М. В. Артамонова, канд. экон. наук, доц.,
кафедра экономики труда и персонала
экономического факультета МГУ
имени М. В. Ломоносова

ИНВЕСТИЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

В условиях перехода России к постиндустриальному обществу, инновационной экономике человеческий капитал становится главным ресурсом, которому принадлежит важнейшая роль в определении темпов экономического роста и НТП, эффективного функционирования экономики и общества в целом. Экономика, основанная на знаниях, предъявляет более высокие требования к уровню образования и компетенциям работников, без которых невозможна эффективная деятельность современных организаций. На первый план выходит проблема воспроизводства человеческого капитала, отдача от высшего образования.

Причины осуществления инвестиций в человеческий капитал.

Решающей предпосылкой конкурентоспособности в современном обществе становится высококвалифицированная, воспринимающая инновации, способная к обновлению знаний, постоянно обучаемая, ответственная рабочая сила, которая заинтересована в результатах деятельности предприятия, и, кроме этого, обеспечена устойчивой стабильной занятостью. Новый уровень требований к работникам и работодателям заставил предпринимателей задуматься о здоровье сотрудников, их психологическом