

вість офшорних зон для підприємців, здійснення операцій з ними негативно впливає на економіку України, оскільки внаслідок цього країна втрачає величезні суми, які не надходять до Державного бюджету. Ситуація ускладнюється ще й тим, що в Україні відсутня законодавча база, яка б дала змогу регулювати операції, що здійснюються з офшорними зонами.

Н. Марців

Науковий керівник – асист. Я.В. Панас

РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Стан ринку праці яскраво віддзеркалює більшість політичних і соціально-економічних процесів, що відбуваються у державі. Найгострішою проблемою ринку праці сьогодні є зайнятість молодих спеціалістів віком до 35 років.

За даними Державної служби статистики України рівень безробіття населення віком 15–70 років у 2011 р. становив 7,9 %, а понад 642 тис. осіб віком до 35-ти років перебували на обліку в Державній службі зайнятості впродовж півроку, а це майже половина тих, хто перебуває на обліку загалом.

Кількість спеціалістів, що випускаються ВНЗ щороку, збільшується (таблиця).

Співвідношення попиту та пропозиції спеціалістів на ринку праці України

Рік	Випущено фахівців, тис. ос.		Потреба підприємств у фахівцях, тис. ос.	Кількість фахівців на обліку в ДСЗ, тис. ос.	Навантаження незайнятих трудовою діяльністю фахівців на вільні робочі місця, ос.
	I–II рівнів акредитації	III–IV рівнів акредитації			
2007	134,3	468,4	15,6	55,3	4
2008	118,1	505,2	12,1	72,0	6
2009	114,8	527,3	9,1	51,7	6
2010	111,0	543,7	7,4	53,0	7
2011	96,7	529,8	7,0	47,4	7

* Складено за офіційними даними Державної служби статистики України (www.ukrstat.gov.ua).

Пропозиція фахівців, випущених навчальними закладами I–II рівнів акредитації, у середньому майже у 14 разів перевищує реальний попит на них з боку роботодавців. Ситуація з випускниками ВНЗ III та IV рівнів акредитації ще складніша. Це призводить до використання випускників не за профілем їхньої підготовки. Ще однією проблемою на молодіжному ринку праці є те, що роботодавці шукають досвідчених працівників, а досвіду роботи у молоді, яка щойно завершила навчання, ще немає. Отже, постає проблема першого робочого місця. Станом на грудень 2011 р. в середньому по Україні на одну посаду економіста претендувало 40 фахівців, на посаду бухгалтера – 21, юриста – 20. Водночас потреба у лікарях становила три особи на місце.

Найзатребуванішими професіями сьогодні є інженери-технологи, конструктори, агрономи, агроінженери, апаратники, механіки, токарі, оператори промислових машин, слюсарі та електрозварювальники.

Держава зі свого боку намагається поліпшити становище випускників на ринку праці. Так, у 2010 р. було прийняте Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 р. № 1726 “Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів”, де зазначено, що “Міністерству освіти і науки України разом з іншими центральними органами виконавчої влади, до сфери управління яких належать вищі навчальні заклади, до 1 січня 2011 р. необхідно вжити заходів щодо утворення у складі вищих навчальних закладів підрозділів сприяння працевлаштуванню студентів і випускників вищих навчальних закладів”. Основним недоліком таких “підрозділів” є те, що вони у більшій частині виконують інформативно-консультативну функцію. Також держава запланувала з 2013 р. заохочувати підприємства, які візьмуть на роботу випускників.

Отже, основними напрямками реформування українського ринку праці є: вдосконалення трудового законодавства і наближення його до міжнародних норм; подолання дефіциту професійних кадрів, тобто планування розвитку промисловості та підготовки кадрів; збільшення держзамовлення на найзатребуваніші спеціальності та збалансування попиту та пропозиції на робочу силу; популяризація інженерно-технічних професій у середній школі; покращення системи контролю за якістю освіти та збільшення кількості часу, який відводиться для практичних занять; розподіл повноважень державних, регіональних та місцевих органів влади у галузі регулювання ринку праці.

Враховуючи зазначене, Україна повинна працювати на майбутнє, опікуючись якістю робочої сили, забезпеченням та закріпленням прогресивних зрушень у регіональній та галузевій структурі зайнятості, забезпечуючи належні умови для гідної результативної праці. Саме цим держава повинна забезпечити практичну реалізацію людського потенціалу нації.

А. Нищота

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. Л.С. Лісовська

ДІАГНОСТИКА ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Об'єктивна, достовірна діагностика інноваційної активності на усіх рівнях є запорукою ефективного управління інноваціями. Усі методи оцінювання інновацій можна розділити на три рівні: міжнародний, рівень держави та оцінювання на рівні підприємств.

На міжнародному рівні діагностика інноваційної активності здійснюється через розрахунок індексів, на основі яких вибудовуються річні рейтинги (таблиця*).

Міжнародні індекси оцінювання інноваційної активності країн

Назва індексу	Призначення	Місце України
Глобальний індекс конкурентоспроможності (GCI)	Найкомплексніший вимірник конкурентоспроможності країн	82 (2011 р)/ 73 (2012 р)
Глобальний інноваційний індекс (GII)	Частина дослідження комерційних результатів інновацій та активність урядів щодо її підтримки	60 (2011 р)/ 83 (2012 р)
Індекс інноваційної ефективності (IEI)	Характеризує наявність сприятливих умов для інновацій	40 (2011 р)/ 14 (2012 р)
Індекс економіки знань (KEI)	Визначає результативність науково-технологічної сфери	51(2011 р)/ 56 (2012 р)

* Видання Міжнародного науково-технічного форуму “Наука, інновація, технологія – 2012”.