

В.В. Сафонов // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – № 1 (52). – С. 23-31.

2. Кожем'якіна С.М. Заробітна плата і продуктивність праці на макрорівні: тенденції і проблеми / С. М. Кожем'якіна, Г. Т. Куліков // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 4. – С.9-12.

3. Колот А.М. Глобальна соціальна нерівність доходів: природа, тенденції, наслідки / А. М. Колот, О. О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. – Київ : КНЕУ, 2017. – № 2. – С. 8-47.

4. Лібанова Е.М. Нерівність за доходами в сучасній Україні / Е.М. Лібанова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. – Київ : КНЕУ, 2014. – № 2. – С. 26-36.

5. Праця в Україні у 2016 році : статист збірн. – Київ : Державна служба статистики України, 2017. – 234 с.

6. Armstrong M. Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice / M. Armstrong, H. Murlis. – London : Kogan Page, 2007. – 722 p.

7. Heneman R. Implementing Total Rewards Strategies. A guide to successfully planning and implementing a total rewards system: SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series / R. Heneman. – SHRM Foundation, 2007. – 39 p.

8. Milkovich G.T. Compensation / G.T. Milkovich, J.M. Newman ; 10th edition. – McGraw-Hill/Irwin, 2010. – 712 p.

9. Shields J. Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies / J. Shields, M. Brown, S. Kaine, C. Dolle-Samuel, A. North-Samardzic

and other ; 2nd edition. – Cambridge University Press, 2016. – 656 p.

1. Kir'yan, T. M., Kulikov, Yu. M. and Safonov, V. V. (2014). "Decent remuneration in development of social state", *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen'*, № 1 (52), pp. 23-31.

2. Kozhemiakina, S. M., Kulikov, H. T. (2015). "Wage and labor productivity at the macro level: trends and problems", *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia*, № 4, pp. 9-12.

3. Kolot, A. M., Herasymenko, O. O. (2017). "Global social inequality of incomes: nature, trends, outcomes", *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka*, № 2, pp. 8-47.

4. Libanova, E.M. (2014). "Income inequality in modern Ukraine", *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka*, № 2, pp. 26-36.

5. Labor in Ukraine in 2016 (2017). Kyiv, State Statistics Service of Ukraine, 234 p.

6. Armstrong, M., Murlis, H. (2007). Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice. London, Kogan Page, 722 p.

7. Heneman, R. (2007) Implementing Total Rewards Strategies. A guide to successfully planning and implementing a total rewards system: SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series. SHRM Foundation, 39 p.

8. Milkovich, G.T., Newman, J.M. (2010). Compensation. McGraw-Hill/Irwin, 712 p.

9. Shields, J., Brown, M., Kaine, S., Dolle-Samuel, C., North-Samardzic, A., and other (2016). Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies. Cambridge University Press, 656 p.

УДК 331.5

Бляшук С. Г.

## КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РИНКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

*Досліджено сутність конкурентоспроможності інноваційного працівника, тенденції розвитку інноваційної діяльності. Розглянуто основні перепони на шляху формування конкурентоспроможності інноваційного ринку праці в Україні. Надані пропозиції стимулювання та підвищення конкурентоспромож-*

*ності працівника на інноваційному ринку праці відповідно до вимог сьогодення.*

**Ключові слова:** конкурентоспроможність, інноваційна діяльність, інноваційна праця, вимоги до працівника інноваційного типу, стимули до підвищення конкурентоспроможності.

Blashuk S. G.

## COMPETITIVENESS OF THE INNOVATIVE LABOR MARKET: CHALLENGES AND PERSPECTIVES

*The essence of the innovation worker's competitiveness, tendencies of innovation activity development are investigated. The main obstacles to the competitiveness of the innovative labor market in Ukraine are considered. The suggestions of stimulation and increase of the competitiveness*

*of an employee on the innovative labor market in accordance with the requirements of the present are presented.*

**Key words:** competitiveness, innovation activity, innovative work, requirements for an employee

*of innovation type, incentives for increasing competitiveness.*

**Вступ.** На початку третього тисячоліття світова економіка зазнає кардинальних змін та висуває нові вимоги, адекватні інноваційній моделі розвитку. Одним з основних факторів прогресивного розвитку та інноваційного прориву держави є конкурентоспроможність ринку праці, що базується на конкурентних перевагах працівників інноваційного типу. В умовах сьогодення запорукою успішного розвитку ринку праці, гарантом прогресивних трансформаційних процесів в країні виступає працівник, який спроможний задовольняти стрімко зростаючі вимоги інноваційної економіки.

Дедалі більше стає зрозумілим, що прорив на шляху становлення інноваційної моделі розвитку економіки в Україні можливий лише за наявності висококваліфікованих, інноваційних, орієнтованих на результат працівників, які здатні миттєво реагувати на нововведення, генерувати ряд нових пропозицій та ідей, а також активно впроваджувати у виробничий процес новітні технології.

На українському ринку праці наявна низка проблем, які перешкоджають забезпеченню ефективного інноваційного розвитку працівника, зокрема, недостатність діючих методів для стимулювання праці, генерування та впровадження інновацій; низька ефективність освітніх послуг на ринку праці; неефективність взаємодії між державою і роботодавцями та багато інших.

Відповідно до вищевказаного, пріоритетного значення набувають пошуки та дослідження ефективних механізмів формування конкурентоспроможних працівників на інноваційному ринку праці для забезпечення його ефективного розвитку.

Теоретичні та прикладні аспекти конкурентоспроможності працівників на ринку праці відображаються у наукових публікаціях таких вітчизняних вчених, як: В. В. Близнюк, Н. М. Глевацька, О. А. Грішнова, Г. А. Дмитренко, Т. А. Заяць, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Г. І. Купалова, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, Ю. М. Маршавін, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, М. В. Семикіна, І. М. Терюханова, Л. Г. Ткаченко, О. І. Цимбал, Л. В. Шаульська та інших.

Проте, попри наявність теоретико-методологічних основ досліджуваної проблеми, існує

необхідність її подальшого поглибленого вивчення, з врахуванням стрімких трансформацій на ринку праці та в економіці загалом.

**Постановка завдання.** Наявність на інноваційному ринку праці конкурентоспроможних працівників та забезпечення вимог інноваційної економіки можливе лише при взаємодії всіх суб'єктів ринку праці: держави, роботодавці та працівників. Одним з ключових моментів успішного функціонування ринку інноваційної праці є переслідування всіма його суб'єктами однієї мети – забезпечення ефективного розвитку економіки, її вдосконалення, інноваційність, генерування нових методів та методик розвитку, а це неможливо без наявності конкурентоспроможних, успішних, здатних виконувати багато завдань одночасно, працівників.

Конкурентоспроможність працівника, з одного боку залежить від вимог, які до нього висувають сучасні умови праці, з іншого боку – від його рівня освіти, кваліфікації, досвіду та вміння адаптуватись до сучасних викликів інноваційного ринку праці.

Забезпечення конкурентоспроможності працівника можливе при наявності сприятливих умов праці, стимулюванні до використання інноваційних підходів у трудовому процесі, мотивації до генерування нових ідей та ефективного їх впровадження. Відтак, в умовах сьогодення важливим завданням інноваційного ринку праці виступає необхідність запровадження нових, адекватних інноваційній економіці методів забезпечення конкурентоспроможності працівника інноваційного типу, а також генерування нових ідей для всебічного розвитку інноваційного працівника на основі досвіду провідних країн світу та можливості адаптації їх на українському ринку праці.

**Результати.** Інноваційний розвиток ринку праці передбачає наявність конкурентоспроможних працівників інноваційного типу та ефективних результатів їх діяльності. Від рівня кваліфікації, інноваційності, результативності працівників залежить конкурентоспроможність ринку праці та економіки країни загалом.

Відповідно до результатів досліджень Індексу глобальної конкурентоспроможності 2016-2017 рр., який охоплює детермінанти довгострокового зростання, Україна займає всього лише 85 місце серед 140 країн світу [1]. Таблиця результатів наведена нижче.

Відповідно до даних наведених в таблиці видно, що індекс глобальної конкурентоспро-

Таблиця 1

Рейтинг України за Глобальним індексом конкурентоспроможності 2014-2017 рр.

Країна/Економіка	Місце	Оцінка	Місце	Оцінка	Місце	Оцінка
	2014-2015		2015-2016		2016-2017	
Швейцарія	1	5,7	1	5,76	1	5,81
Сінгапур	2	5,65	2	5,68	2	5,72
Сполучені штати	3	5,54	3	5,61	3	5,70
Нідерланди	8	5,45	5	5,50	4	5,57
Німеччина	5	5,49	4	5,53	5	5,57
Україна	76	4,14	79	4,03	85	4,00

можності економіки України знизився і наша держава втратила 9 позицій у 2016-2017 рр. в порівнянні з 2014-2015 рр.

На рис. 1 наведено рейтинг України за 12 складовими Глобального індексу конкурентоспроможності у 2016-2017 рр. [1].

Україна займає 73 місце серед 138 країн світу за складовою ефективність ринку праці

та 52 місце за складовою інновації. Розглянемо детальніше динаміку даних складових (табл. 2).

Наведені дані показують, що Україна покращила свої показники за складовою інновації у 2016-2017 рр. в порівнянні з 2014-2015 рр. на 29 позицій, проте за ефективністю ринку праці результат значно погіршився

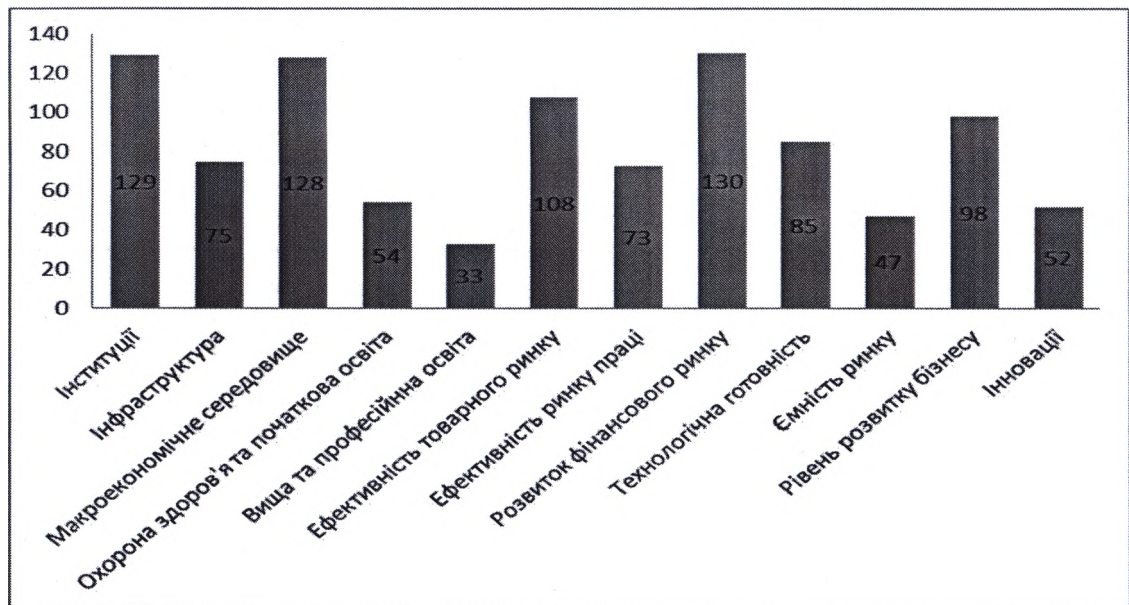


Рис. 1. Рейтинг України за 12 складовими Глобального індексу конкурентоспроможності у 2016-2017 рр.

Таблиця 2

Динаміка ефективності ринку праці та інновацій за 2014-2017 рр. [1]

Складові	Місце з 144 країн	Оцінка	Місце з 140 країн	Оцінка	Місце з 138 країн	Оцінка
	2014-2015 рр.		2015-2016 рр.		2016-2017 рр.	
Ефективність ринку праці	80	4,12	56	4,33	73	4,23
Інновації	81	3,16	54	3,41	52	3,44



з 56 місця у 2015-2016 рр. до 73 місця у 2016-2017 рр., а це свідчить про те, що ринок праці в Україні потребує ефективного регулювання, а також наявності конкурентоспроможних працівників, які зможуть забезпечити успішне його функціонування.

Перед тим, як перейти до висвітлення основної проблеми дослідження, вважаємо за потрібне описати, що собою являє конкуренція.

Термін «конкуренція» започаткував А. Сміт, який порівнював її сутність з «невидимою рукою» та стверджував, що саме «вона» керує в ринкових умовах.

Відповідно до Закону України «Про захист економічної конкуренції» під конкуренцією розуміють «змагання між суб'єктами господарювання з метою здобуття, завдяки власним досягненням, переваг над іншими суб'єктами господарювання, внаслідок чого споживачі, суб'єкти господарювання мають можливість вибирати між кількома продавцями, покупцями, а окремий суб'єкт господарювання не може визначати умови обороту товарів на ринку» [2, ст. 64].

Конкурентоспроможність українського ринку праці характеризується, з одного боку наявністю конкурентного середовища, а з іншого – конкурентоспроможністю учасників ринкових процесів.

Підтримуємо думку, Петрової І. Л., яка стверджує, що конкуренція на ринку праці набуває двох форм:

1) конкуренція між виробниками-підприємцями за найкращих працівників необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають специфікації робіт;

2) конкуренція між працівниками за найкраще місце застосування своєї робочої сили [3, с.144].

Поширеною є думка О. Грішної, яка стверджує, що конкурентоспроможність працівників на ринку праці – це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше порівняно з іншими кандидатами задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, вмінь, навичок, особистих рис [4].

В аспекті інноваційного ринку праці конкурентоспроможність можна визначити як сукупність компетенцій працівника, які визначають його місце на цьому ринку, дають йому можливість бути претендентом на отримання бажаного робочого місця, а також визначають його переваги над іншими конкурентами.

В умовах інноваційної економіки провідна роль належить інноваційній праці, яка вимагає від працівників багатозадачності, високої кваліфікації, професійної майстерності, можливості адаптації до мінливих умов, інтелектуальності та здатності задовольняти постійнозростаючі суспільні вимоги.

З вище наведеного, можна стверджувати, що працівник інноваційного типу характеризується компетенціями, адекватними вимогам інноваційної економіки, здійснює генерування та впровадження інновацій, реалізує власний творчий потенціал, враховуючи сучасні потреби інформатизації та інтелектуалізації праці.

Однак, володіючи такими якостями, працівник повинен бути затребуваним на ринку праці, необхідна наявність конкуренції, яка може стимулювати працівника до вдосконалення свої професійних та творчих характеристик, і, як результат, до підвищення його конкурентоспроможності, що є однією з основних складових ефективного функціонування ринку праці.

Повністю погоджуємось із точкою зору В. М. Петюха, який стверджує, що «чим активніша конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття робочого місця та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили, тим ефективніше функціонує ринок праці» [5, с. 43].

В умовах сьогодення особливе місце відводиться інтелектуальним та творчим здібностям інноваційного працівника як основних факторів забезпечення його конкурентоспроможності.

Висококваліфікований працівник, здатний до інтелектуальної праці, не завжди є інноватором, тобто він може виконувати інтелектуальну працю, яка не є інноваційною працею. Чітке розмежування понять інтелектуальної та інноваційної праці наводить Петрова І. Л., яка стверджує, що інноваційна та інтелектуальна праця не тотожні за своїм значенням. Інноваційна праця спрямована на створення нових продуктів, послуг, проектів та інших матеріальних і духовних благ, тоді як продуктом інтелектуальної праці не обов'язково виступають інновації. Інноваційна праця є фактором розвитку підприємства, в той час, як інтелектуальна праця виконує роль фактора забезпечення функціонування підприємства (організації). Кінцевою метою інноваційної діяльності є впровадження її результатів у виробничі процеси (зрозуміло, не тільки промислові), тобто комерціалізація інновацій, що не обов'язковим для інтелектуальної праці [6, с.71].

В сучасних умовах господарювання гострою необхідністю виступає підвищення конкурентоспроможності працівників, адже щороку вимоги до професійних можливостей та рівня кваліфікації зростають, роботодавцями затребуваний працівник, який здатний виконувати багато завдань одночасно, при цьому, з досить високим рівнем результативності. В силу цього, в економіці країни спостерігається поступове зменшення потреби в працівниках, через те, що один конкурентоспроможний інноваційних працівник здатний виконати роботу за двох, а то і більше працівників, які не мають достатнього рівня вмінь та кваліфікації. Розглянемо динаміку зайнятого населення основних видів економічної діяльності в Україні (табл. 2).

Відповідно до даних наведених в таблиці, видно, що зайнятість населення значно скоротилася за досліджуваний період. Беззаперечно, не можна відкидати наслідки економічної нестабільності в країні, які прямо впливають на рівень зайнятості населення, проте, вважаємо, що значний вплив на дане скорочення також мають і фактори трансформації ринку праці, його інформатизація та інтелектуалізація, що ґрунтуються на нових, адекватних інноваційній економіці вимогах до працівників. Необхідність генерування нових ідей, впровадження їх у виробництво, бажання працювати на максимальний результат з мінімальними затратами, освоєння та використання новітніх технологічних складових, вдосконалення методів роботи, підвищення продуктивності праці, самореалізація та творчий підхід.

Таблиця 2

## Зайняте населення за видами економічної діяльності у (2000-2016)

	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	Відхилення 2016/2012
<b>Всього тис. осіб.</b>	<b>19261,4</b>	<b>19314,2</b>	<b>18073,3</b>	<b>16443,2</b>	<b>16276,9</b>	<b>-2984,5</b>
<b>у тому числі за розділами професій, у % до загальної чисельності</b>						
Сільське, лісове та рибне господарство	3308,5	3389,0	3091,4	2870,6	2866,5	-442
Промисловість	3236,7	3170,0	2898,2	2573,9	2494,8	-741,9
Будівництво	836,4	841,1	746,4	642,1	644,5	-191,9
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4160,2	4269,5	3965,7	3510,7	3516,2	-644,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1150,9	1163,6	1113,4	998,0	997,2	-153,7
Тимчасове розміщення й організація харчування	326,7	328,9	309,1	277,3	276,7	-50,0
Інформація та телекомунікації	297,9	299,9	284,8	272,9	275,2	-22,7
Фінансова та страхова діяльність	315,8	306,2	286,8	243,6	225,6	-90,2
Операції з нерухомим майном	322,2	314,3	286,1	268,3	255,5	-66,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	504,1	493,6	456,0	422,9	428,1	-76,0
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	343,9	343,3	334,3	298,6	304,3	-39,6
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1003,6	962,3	959,5	974,5	973,1	-30,5
Освіта	1633,2	1611,2	1587,7	1496,5	1441,4	-191,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1181,4	1171,8	1150,5	1040,7	1030,4	-151,0
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	225,6	226,5	221,2	207,9	201,6	-24,0
інші види економічної діяльності	414,3	423,0	382,2	344,7	345,8	-68,5

\*Джерело: складено автором за матеріалами [7].

Методи підвищення конкурентоспроможності інноваційного працівника не будуть дієвими, якщо вони є ініціативою лише зі сторони працівника. Необхідна комплексна взаємодія з боку працівника, держави та роботодавців, з метою повної реалізації заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності працівника та залучення тих чи інших стимулів до ефективної праці.

Вважаємо, що існує залежність між забезпеченням конкурентоспроможності працівника та стимулювання економічної діяльності підприємств з боку держави, шляхом надання знижок та дотацій, так як маючи певний обсяг грошових засобів, підприємство буде спроможним придбати новітні технології, які є основними локомотивами розвитку та вдосконалення професійних можливостей працівника, його креативності та інноваційності.

Пряма державна підтримка стимулює інноваційну активність підприємств, зокрема, інвестування коштів у інноваційні ризиковані проекти. Проте, фінансування повинне бути організовано таким чином, щоб все було прозоро, на основі організованого конкурсу для підприємств-претендентів на інноваційну діяльність, з мінімальною часткою бюрократизації.

Розглянемо динаміку фінансування інноваційної діяльності в Україні за 2012-2016 рр. (табл. 3).

Відповідно до даних отриманих і таблиці видно, що фінансування інноваційної діяльності за рахунок коштів державного бюджету значно скоротилось у 2016 році (на 45,3 млн. грн.) в порівнянні з 2012 роком. Також суттєве скорочення суми коштів іноземних інвесторів з 994,8 млн. грн. у 2012 році до 23,4 млн. грн. у 2016 році. Вважаємо, що дане скорочення ви-

кликане нестабільною економічною ситуацією в країні і непривабливим інвестиційним кліматом. Практично весь тягар щодо фінансування інноваційної діяльності лягає на плечі власних коштів підприємств, що займаються інноваційною діяльністю.

Нашій державі необхідно запозичувати досвід високорозвинених країн світу, які є лідерами з розробки та впровадження інновацій. Зокрема, у ЄС в межах схваленої стратегії «Європа 2020» для промисловості розроблено одну з двох ініціатив під назвою «Союз інновацій», що передбачає створення кращих умов для бізнесу, а також гарантування підприємствам доступу до фінансування досліджень та інновацій, щоб інноваційні ідеї трансформувались у нові продукти та послуги, які, своєю чергою, забезпечать економічне зростання і створення нових робочих місць [8, с. 3].

В ряді країн застосовуються спеціальні знижки, податкові канікули, заохочення відстрочка платежів підприємствам, що займаються інноваціями. Так, у Франції податкові канікули надаються створеним малим і середнім інноваційним компаніям. Останні мають право на зниження розміру суми податків до 50% протягом перших п'яти років їх функціонування. Крім того практикується зниження податкових ставок, наприклад, у Великобританії для створених молодих інноваційних компаній податок на прибуток знижено з 20 до 1%. Знижено податок на приріст капіталу від довгострокових інвестицій в стартуючі інноваційні компанії та знято податок при реінвестуванні в такі компанії. Для дрібних і середніх підприємств податкові пільги дозволяють знижувати оподатковуваний дохід на 20% у випадку, якщо перевищено попередній максимальний

Таблиця 3

## Джерела фінансування інноваційної діяльності за 2012-2016 рр. (млн. грн.)

	2012	2013	2014	2015	2016
Загальна сума витрат	11480,6	9562,6	7695,9	13813,7	23229,5
Власні кошти	7335,9	6973,4	6540,3	13427,0	22036,0
Кошти державного бюджету	224,3	24,7	344,1	55,1	179,0
Кошти іноземних інвесторів	994,8	1253,2	138,7	58,6	23,4
Інші джерела	2925,6	1311,3	672,8	273,0	991,1

\*Джерело: складено автором за матеріалами [7].



рівень витрат на НДР, або зменшувати податкові виплати на 6% від величини витрат на дослідження і розробки, але в цьому випадку зменшення не повинно становити більше 15% від податкових зобов'язань фірми. Витрати, які фірми несуть при платежах дослідним установам у зв'язку з науково-технологічним розвитком, також можуть відніматися з оподаткованого прибутку [9].

На сучасному етапі функціонування ринку праці незамінними складовими виробничого процесу є інформаційні системи та технології. Зокрема, вважаємо надзвичайно корисними системи, які дозволяють полегшити працю працівників, проте в той же час, надають можливість продумати кращий варіант вирішення поставленого завдання. Коли працівник генерує нові рішення та пропозиції це як, з одного боку, високо оцінюється роботодавцями, так і дає перспективи для професійного зростання та самовдосконалення працівника. Важливим моментом також виступає практична підготовка працівників для роботи з інноваційними системами, що передбачають використання новітніх технологій. Опановуючи методи роботи з такими технологіями, працівник не тільки підвищує рівень свого інтелекту, зростає в професійному плані та вдосконалює свої здібності, а й значно підвищує рівень своєї конкурентоспроможності, що є першодвигом для зростання конкурентоспроможності ринку праці загалом.

Завдяки формуванню інтелектуального капіталу виникає додатковий механізм економічного зростання, що базується на використанні не тільки власне передової технології, але і ключових переваг високо компетентного персоналу.

Не можна оминути питання щодо оплати праці працівників, які відповідають сучасним вимогам ринку інноваційної праці. Висококваліфіковані спеціалісти отримують мізерні заробітні плати в порівнянні з розвинутими країнами світу. Так, зокрема, середньорічна зарплата вченого у США за 2017 р. становить близько \$ 153403 [10], в Україні даний показник становить приблизно \$ 3600 [7]. Відповідно до такої економічної ситуації, що склалася в нашій країні, значна частина наших співвітчизників мігрують за кордон в пошуках кращих умов та оплати праці, або ж значна частина українців працюють на віддаленому доступі на іноземні компанії, які забезпечують працівників високим рівнем заробітної плати, в по-

рівнянні з пропозицією на внутрішньому ринку праці. Відповідно до підписаної Угоди про асоціацію України та Європейського Союзу зазначається, що «Відповідно до законів, умов та процедур, що застосовуються у державі-члені та в ЄС, ставлення до працівників, які є громадянами України та які законно працюють на території держави-члена, має бути вільним від будь-якої дискримінації на підставі громадянства стосовно умов праці, винагороди або звільнення порівняно з громадянами цієї держави-члена» [11]. Можна припустити, що міграція конкурентоспроможних працівників буде тільки зростати в майбутньому.

Не менш важливим фактором для забезпечення конкурентоспроможності працівника інноваційного типу є рівень освіти. Як раніше зазначалося, інноваційний ринок праці висуває нові вимоги до працівника, який повинен бути високоінтелектуальним, володіти комунікативними, моральними якостями та бути спроможним до якісного виконання багатьох задач одночасно. Першою ланкою на шляху забезпечення ринку праці інноваційними працівниками виступає освіта, отримана у вищих навчальних закладах, наступною ланкою є навчання, підвищення кваліфікації, практика працівника безпосередньо на підприємстві, що зможе забезпечити цілеспрямоване та систематичне вдосконалення компетентності персоналу.

Важливим завданням для держави постає забезпечення високого інноваційного рівня вищої освіти, яка буде сприяти вивченню та впровадженню новітніх технологій, стимулюванню творчого та креативного розвитку особистості, отриманню професійних навичок, необхідних для задоволення потреб роботодавців. Особливостями інноваційного навчання є його відкритість майбутньому, здатність до передбачення та прогнозування на основі постійної переоцінки цінностей, налаштованість на активні та конструктивні дії в ситуаціях, які швидко змінюються [6, с. 289].

Вважаємо за необхідне модернізувати діючу систему освіти, впроважувати новітні методи навчання, які б дозволяли розвивати креативність майбутніх працівників, забезпечували всебічний розвиток студентів, надавати знання, які можна буде використати пізніше в своїй професійній практичній діяльності. Перш за все, розвивати компетенції, які будуть затребувані в будь-якій сфері економіки: багатозадачність, творчість, здатність до іннова-

ційності, адаптованість, володіння іноземними мовами.

Наступним кроком є бажання та мотивація працівника професійно розвиватися. Найефективнішим та найбільш дієвим є безперервний процес навчання. Фахівець, що отримав вищу освіту повинен продовжувати навчання, всебічно розвиватись та вдосконалювати свої професійні здібності, використовуючи набуті знання, опрацьовуючи нову інформацію. Все це сприятиме особистісному, інтелектуальному розвитку, що буде основною конкурентною перевагою на інноваційному ринку праці.

Працівник спроможний розвиватися та досягати кар'єрного росту набагато швидше, якщо це є затребуваним. Вважаємо, конкурентоспроможність працівника буде зростати тоді, коли сам роботодавець буде зацікавлений в цьому, адже так як конкурентоспроможність працівника визначається його основними професійними характеристиками, чим більше конкурентоспроможний працівник, тим ефективнішими є його результати праці, а, отже, і успішність бізнесу. Співпраця між працівником та роботодавцем формує відчуття спільної відповідальності за діяльність підприємства і необхідність участі працівників у прийнятті рішень та організації праці. Одночасно, роботодавці відчувають, що трудові інновації є значущими і участь працівників у прийнятті рішень приносить прибуток. Якщо учасники трудового процесу вміють спілкуватися на адекватному рівні та ефективно співпрацювати, процеси узгодження працюють швидше і є більш ефективними [12, с. 84].

Ефективно налагоджений менеджмент підприємства завжди приділяє значну увагу всебічному розвитку своїх працівників. Для цього організовуються навчання, тренінги, курси, як правило, за кордоном, де працівник може не лише освоїти новітні знання та технології, а також і обмінятися або (що в більшості випадків трапляється з нашими співвітчизниками) запозичити досвід у колег з провідних країн світу та світових гігантів у впровадженні та використанні інноваційних технологій. Дані заходи дозволяють пробити кордони застарілих методів навчання та підвищення кваліфікації працівників.

**Висновки.** Підводячи підсумок, можна сказати, що українському ринку праці вкрай необхідні конкурентоспроможні працівники інноваційного типу, які здатні приймати виклики сьогодення та відповідати вимогам ін-

новаційної економіки. Формування на ринку праці конкурентоспроможних інноваційних працівників можливе при взаємодії держави, роботодавців та працівників. Виконуючи належним чином свої функції можна досягти інноваційного прориву, який є затребуваним на сучасному ринку праці.

Першодвигуном підвищення конкурентоспроможності працівників інноваційного типу повинна бути держава, забезпечуючи високий рівень освіти та підтримуючи ефективний розвиток підприємств. Роботодавці зі свого боку повинні забезпечувати створення всіх необхідних умов для професійного розвитку та безперервного навчання працівників. Ну і, звичайно, центральною фігурою виступає сам працівник, який має бути не лише професіоналом своєї справи, а й здатним адаптуватися до вимог інноваційної економіки, генерувати та впроваджувати нові ідеї, мати комунікативні якості та прагнути до постійного безперервного професійного навчання та самовдосконалення.

Розроблення механізму підготовки працівників інноваційного типу є важливою складовою ефективного функціонування інноваційного ринку праці в Україні, що стане перспективною наших подальших досліджень.

#### Література

1. Klaus Schwab *The Global Competitiveness Report 2016-2017* / World Economic Forum – Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017\\_FINAL.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf)
2. Закон України «Про захист економічної конкуренції» від 11 січня 2001 р. № 2210-III // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2001. – № 12. (Ст. 64).
3. *Петрова І. Л.* Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.
4. *Гришнова О., Синенко В.* Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики / О. Гришнова, В. Синенко // Україна: Аспекти праці. – 2015. – №1 – С. – 3-7.
5. *Петюх В. М.* Ринок праці: Навчальний посібник / В. М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
6. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, к.е.н. В. В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». – К., 2016. – 326 с.
7. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. *The EU explained: enterprise.* – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2014. – 16 p.
9. *Машлякевич А. О.* Аналіз якості інноваційної діяльності в Україні та за кордоном / А. О. Машлякевич



// Ефективна економіка. – 2015. – No 9. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4349>

10. Aggie M. 2017 Life Science Salary Survey / Mika Aggie // The Scientist Magazine. – 2013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.the-scientist.com/?articles.view/articleNo/50701/title/2017-Life-Science-Salary-Survey/>

11. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Розділ III. Урядовий портал – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.kmu.gov.ua/kmu/docs/EA/TITLE\\_III.pdf](http://www.kmu.gov.ua/kmu/docs/EA/TITLE_III.pdf)

12. Izabela Ostoj Labour market efficiency as one of the pillars of the global competitiveness of economy – conclusions for the labor market regimes of the EU countries / Journal of Economics and Management / Vol.20 (2) – 2015 P. 80-92.

1. Klaus Schwab The Global Competitiveness Report 2016-2017 / World Economic Forum – [Online], available at: [http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017\\_FINAL.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf)

2. The Verkhovna Rada of Ukraine (2001), The Law of Ukraine «On the protection of economic competition », dated January 11, 2001, No 2210-III. 2001. – No 12. (P. 64).

3. Petrova I. Segmentation of the labor market: the theory and practice of regulation / I. Petrova // Institute of Economics, Management and Economic Law, Kiev, – 1997 –298 p.

4. Hrishnova O., Sinenko V. Competitiveness of highly skilled workers on the international labor market: problems

and challenges / O. Hrishnova, V. Sinenko // Ukraine: Aspects of Labour. – 2015. – № 1. – P. 3–7.

5. Petiukh V. M. Labor market: A manual // V. M. Petiukh – K.: KNEU, 1999. – 288 p.

6. Development of the social and labor sphere of Ukraine: theory, practice, perspectives: collective monograph / ed., D.Sc. in Economics, prof. I.L. Petrova, Ph.D. V.V. Blyznyuk; National Academy of Sciences of Ukraine, State University Institute of Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine. – K., 2016. – 326 p.

7. Official site of the State Statistics Service of Ukraine – [Online], available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

8. The EU explained: enterprise. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2014. – 16 p.

9. Mashlyakevich A. Analysis of the quality of innovation activity in Ukraine and abroad / A. Mashlyakevich // Effective economy. – 2015 – No 9. – [Online], available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4349>

10. Aggie M. 2017 Life Science Salary Survey / Mika Aggie // The Scientist Magazine. – 2013. – [Online], available at: <https://www.the-scientist.com/?articles.view/articleNo/50701/title/2017-Life-Science-Salary-Survey/>

11. Association Agreement between Ukraine and the European Union. Section III. Government portal – [Online], available at: [http://www.kmu.gov.ua/kmu/docs/EA/TITLE\\_III.pdf](http://www.kmu.gov.ua/kmu/docs/EA/TITLE_III.pdf)

12. Izabela Ostoj Labour market efficiency as one of the pillars of the global competitiveness of economy – conclusions for the labor market regimes of the EU countries / Journal of Economics and Management / Vol. 20 (2) – 2015 P. 80-92.

УДК 658.64:658.8:61

Гринів Л. В., Пушик Т. В.

## УДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПОЛІКЛІНІЧНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ ПРОВЕДЕННЯ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

*Розглянуто суть та особливості механізмів менеджменту поліклінічних закладів, подано характеристику управлінців системи охорони здоров'я.*

*Здійснено аналіз ефективності менеджменту поліклінічних закладів в системі охорони здоров'я, визначено компетенції організа-*

*торів охорони здоров'я в умовах автономізації закладів охорони здоров'я та шляхи їх формування.*

*Ключові слова: охорона здоров'я, система, управління, поліклінічна установа, медична реформа.*

Hryniv L., Pushik T.

## IMPROVING MANAGEMENT OF POLYCLINIC INSTITUTIONS IN CONDITIONS OF THE IMPLEMENTATION OF MEDICAL REFORMS IN UKRAINE

*The essence and peculiarities of the mechanisms of management of clinics are considered, the characteristics of the managers of the health care system are determined.*

*The analysis of the efficiency of the management*

*of polyclinics in the health care system was made, the competence of the health care organizers was determined in the conditions of autonomy of health care institutions and ways of their formation.*