

Олександр О. Петренко

АДАПТИВНИЙ ПІДХІД ДО ПОДОЛАННЯ ДИСБАЛАНСУ МІЖ ПОПИТОМ І ПРОПОЗИЦІЄЮ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

У статті розглянуто процес застосування адаптивного підходу до подолання дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці, що виражено через пошук і подальше використання трудових резервів шляхом формування та реалізації низки заходів. Запропоновано два напрями до формування адаптивної системи професійного навчання працівників промисловості: по-перше, підвищення її внутрішньої властивості – адаптивності; по-друге, застосування функціонального підходу для підвищення рівня адаптації системи. Доведено, що гострої необхідності набуває формування політики щодо задоволення попиту підприємств на робітників-станочників та перепідготовки безробітних, які не можуть працевлаштуватись за професією.

Ключові слова: професійне навчання; адаптивний підхід; рівень адаптації; ринок праці.

Рис. 2. Літ. 15.

Александр А. Петренко

АДАПТИВНЫЙ ПОДХОД К ПРЕОДОЛЕНИЮ ДИСБАЛАНСА МЕЖДУ СПРОСОМ И ПРЕДЛОЖЕНИЕМ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

В статье рассмотрен процесс применения адаптивного подхода к преодолению дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда, что выражено через поиск и дальнейшее использование трудовых резервов путем формирования и реализации ряда мероприятий. Предложено два направления формирования адаптивной системы профессионального обучения работников промышленности: во-первых, повышение ее внутренне-го свойства – адаптивности; во-вторых, применение функционального подхода к повышению уровня адаптации системы. Доказано, что острую необходимость приобретает формирование политики, направленной на удовлетворение спроса предприятий на рабочих-станочников и переподготовки безработных, которые не могут трудоустроиться по профессии.

Ключевые слова: профессиональное обучение; адаптивный подход; уровень адаптации; рынок труда.

Oleksandr O. Petrenko¹

ADAPTIVE APPROACH TO OVERCOMING THE IMBALANCE BETWEEN SUPPLY AND DEMAND AT THE LABOR MARKET OF UKRAINE

The article deals with the process of applying the adaptive approach to overcoming the imbalance between supply and demand at the labor market, expressed through the search and further use of workforce reserves by implementing a number of activities. There are two directions to form an adaptive system of professional training for industries: first, improving their internal properties – namely, adaptability; second, the use of functional approach to improve the adaptation system. Thus, it becomes vitally important to implement a policy to meet the demand of enterprises for machine operators and for retraining of the unemployed.

Keywords: vocational training; adaptive approach; level of adaptation; labor market.

Постановка проблеми. В поточних умовах система професійного навчання працівників промисловості (СПНП) є важливим елементом, спрямованим на розвиток трудового потенціалу. Швидкі зміни у зовнішньому та внутрішньому

¹ Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine.

середовищах суб'єктів господарювання вимагають побудови гнучких організаційних структур та універсалізму окремих співробітників, тобто їх спроможності до володіння кількома професіями, компетентності працівників у різних сферах діяльності, ротації та кар'єрного просування.

Аналіз останніх публікацій. Незважаючи на високий рівень безробіття в Україні та щорічне поповнення ринку праці випускниками вищих і професійно-технічних закладів, на даний момент гостро постає питання забезпечення суб'єктів господарювання робочою силою необхідної компетентності. Н. Гавкалова [6], В. Гриньова [7], П. Друкер [8], В. Савченко [14], П. Сенге [15] та багато інших вчених в своїх наукових працях досліджують проблеми забезпечення безперервності навчання і розвитку працівників та подолання невідповідності компетентності кадрів вимогам виробництва й ринку праці. В умовах переходу до економіки знань та в період реформування вищої і професійно-технічної освіти в Україні дана тема дослідження набуває ще більшої актуальності.

Метою дослідження є обґрунтування доцільності застосування адаптивного підходу для подолання дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці.

Завдання, які були вирішені для досягнення поставленої мети:

- графічно представлено схему взаємодії системи професійного навчання працівників промисловості і ринку праці, що дає змогу проаналізувати співвідношення попиту на робочу силу та рівень пропозиції;
- запропоновано два напрями формування адаптивної СПНП промисловості;
- виконано аналіз професійного навчання працівників на машинобудівних підприємствах Харківського регіону, проаналізовано їх взаємодію з Харківським регіональним центром зайнятості.

Основні результати дослідження. Систему професійного навчання працівників промисловості можна вважати складною системою та розглядати в розрізі 3 рівнів: макроекономічний (рівень держави), мезорівень (галузь промисловості) та мікрорівень (окремі суб'єкти господарювання промисловості). Структура СПНП може бути представлена як взаємодія її забезпечуючої і функціональної підсистем на вказаних 3 рівнях. На рис. 1 наведено взаємозв'язок СПНП промисловості і ринку праці.

Аналіз рис. 1 дає змогу зробити висновок, що якісний і кількісний дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці виражається або надлишковою пропозицією, що призводить до безробіття, або дефіцитом кваліфікованої робочої сили (непокритим попитом), тобто вакантними робочими місцями.

Потреби суб'єктів господарювання промисловості в робочій силі необхідної компетентності задовольняється двома способами:

- 1) шляхом ефективного функціонування системи професійного навчання працівників, яка забезпечує професійне навчання працівників, що вже працюють на підприємстві;
- 2) підбір працівників з ринку праці або їх залучення з інших суб'єктів господарювання.

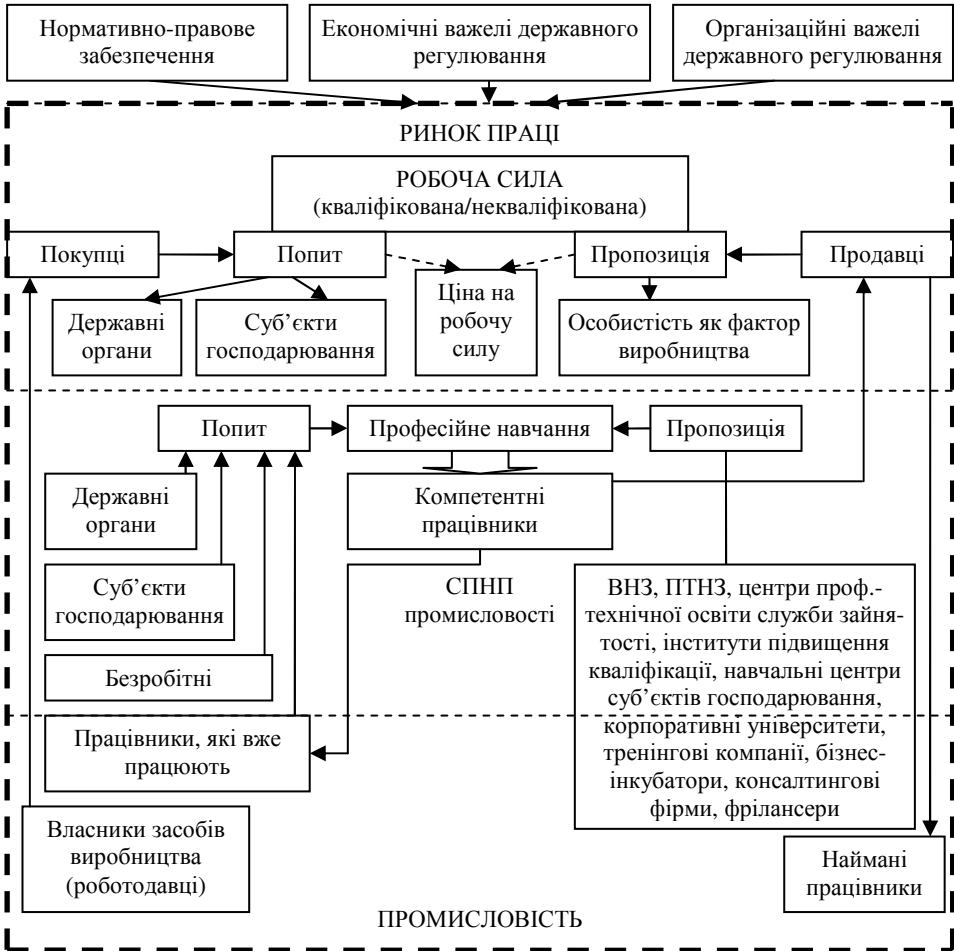


Рис. 1. Взаємозв'язок СПНП промисловості і ринку праці, авторська розробка

Варто зазначити, що СПНП суб'єкта господарювання може готувати кваліфікованих фахівців для ринку праці, з якого виконується підбір працівників безпосередньо для галузі промисловості. Це виражається через проведення первинної підготовки, здобуття нової професії (перекваліфікації), підвищення кваліфікації та навчання безробітних.

Попит на робочу силу створюють суб'єкти господарювання, а в ролі продавців робочої сили виступають кваліфіковані чи некваліфіковані працівники, що розглядаються як фактор виробництва. Ціна на робочу силу, що фактично є винагородою за працю, – заробітна плата – формується на основі попиту і пропозиції.

З розвитком інформаційних технологій та в умовах стрімкого науково-технічного прогресу відбувається прискорення темпів оновлення знань, тому СПНП повинна бути гнучкою і спроможною до швидкої реакції на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищах [5–7].

Адаптивний підхід до формування соціально-економічних систем та управління ними поєднує елементи декількох підходів, зокрема, системного, процесного та ситуаційного [8; 12]. На думку В. Алексєєва [4], Г. Єльнікової [9], М. Кизима [3], перевагою адаптивного підходу є його активна спрямованість, виражена через постійний пошук резервів з метою покращення результатів функціонування системи.

Сучасне функціонування соціально-економічних систем, у т.ч. СПНП, повинно базуватись на активному випереджальному принципі, що зумовлено швидкими темпами оновлення вимог споживачів і виробництва, а, відповідно, й до компетентностей працівників [4; 6; 7; 12; 14].

У даній статті пропонується розуміти адаптивне управління формуванням СПНП як безперервний процес, головною метою якого є постійне підвищення компетентності працівників на основі забезпечення своєчасної адаптивної реакції системи професійного навчання на зміну параметрів зовнішнього і внутрішнього середовищ підприємства та внесення корективів в роботу підрозділів, що забезпечують процес навчання.

Внутрішньою властивістю СПНП є її адаптивність, що є проявом адаптації системи. Рівень адаптації може оцінюватись на основі визначення пристосування системи до впливів з боку факторів зовнішнього та внутрішнього середовищ. Формування адаптивної системи професійного навчання працівників промисловості передбачає необхідність двох управлінських впливів (рис. 2).

На рис. 2 показано, що, враховуючи складну структуру зазначеної системи, наявність у неї трьох рівнів, а також те, що адаптивність як внутрішня властивість системи має певні межі, автором пропонується виокремити основні напрями реалізації управлінського впливу з метою формування адаптивної СПНП промисловості. Особливість напрямів полягає у відмінностях впливу для забезпечення адаптації зазначеної системи: 1) прямого (на мікроекономічному рівні) – через підвищення її внутрішньої властивості (адаптивності) на основі застосування технологій коучингу, наставництва, ротации і самоосвіти; 2) непрямого (на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях) – через удосконалення процесу професійного навчання на основі управлінських функцій (організації, мотивації, планування та контролю). У випадку, якщо резерви адаптивності вичерпані, можна підвищити рівень адаптації за рахунок більш обґрунтованої реалізації заходів управління в рамках функціонального підходу.

У сучасних умовах під впливом швидкого розвитку інформаційних технологій знання працівників потребують постійного оновлення. Для вирішення управлінських завдань з формування СПНП необхідно застосовувати адаптивний підхід. Він передбачає, насамперед, визначення потреби працівників у навчанні: оцінювання поточного рівня знань та навичок працівників, оцінювання змін зовнішнього середовища (нові знання, що з'явилися в даній галузі, в науці), а також врахування бажання кожного працівника навчатись [6]. На основі отриманих результатів встановлюються цілі навчання та визначаються критерії майбутньої оцінки результатів. Вибір форм та змісту навчання – це ситуаційна проблема, адже потрібно врахувати багато змінних факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовищ. Після проведення даного етапу

навчання менеджера потрібно виконати оцінку набутих компетентностей та зробити загальний аналіз ефективності навчання персоналу, що є вихідною інформацією для побудови плану наступного етапу навчання [14].

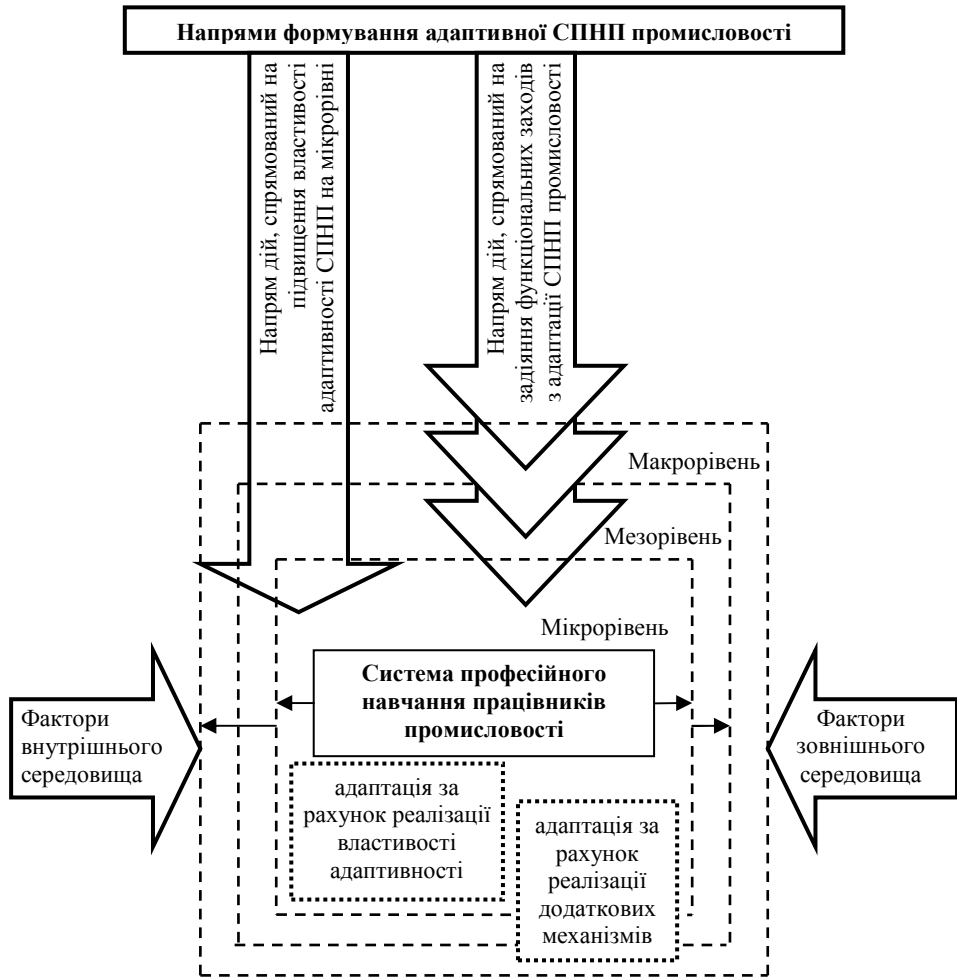


Рис. 2. Основні напрями формування адаптивної системи професійного навчання працівників промисловості, авторська розробка

Актуальність вивчення проблем професійної освіти на базі окремих суб'єктів господарювання визначається тим, що саме на мікроекономічному рівні проходить безпосередньо процес організації та проведення професійного навчання. Зараз українські вищі та професійно-технічні навчальні заклади не здатні швидко вносити корективи до освітніх програм (навчальних планів) з метою максимально швидкої адаптації до поточних і перспективних вимог виробництва і стану ринку праці [2; 15]. Вказані причини призводять до того, що значно підвищується значущість професійного навчання без відриву від виробництва, що має ряд переваг:

- дозволяє працівникам у скорочені терміни оволодіти необхідними навичками, ніж при навчанні у вищих та професійно-технічних навчальних закладах;

- має виключно практичну спрямованість на вирішення тих проблем, що існують на конкретному підприємстві;

- неформальний характер навчання дає можливість працівникам у майбутньому підтвердити результати такого навчання, тобто набутий певний рівень кваліфікації. Така можливість нормативно закріплена Постановою КМУ № 340 від 15.05.2013 [1].

Наукове дослідження підходів до формування адаптивної СПНП проведено з використанням статистичних даних 10 суб'єктів господарювання машинобудівної галузі Харківського регіону: ПуАТ «Світло Шахтаря», ПуАТ «Укрелектромаш», ПАТ «Південкабель», ПАТ «Електромашина», ПАТ «Автрамат», ПАТ «ХТЗ», ПАТ «Завод ім. Фрунзе», ПАТ «ХАРП», ДП «ФЕД», ПрАТ «ХЕМЗ-ІРЕС». Всі суб'єкти господарювання є великими підприємствами, що потребують зміцнення експортно-орієнтованої політики і створення сприятливого інвестиційного клімату, а їх СПНП потребують новітнього підходу з метою адаптації до впливу внутрішніх факторів та вимог ринку.

Належний рівень досягнення відповідної компетентності працівників поточним та перспективним вимогам виробництва забезпечується наступними заходами, які є складовими частинами загальної кадрової політики машинобудівних підприємств м. Харкова:

- з метою прискорення адаптації співробітників, тобто скорочення терміну входження на посаду та досягнення необхідної ефективності роботи в мінімальні строки, на період випробувального терміну керівники і спеціалісти проходять стажування;

- кандидати на заміщення вакантної посади робітничої професії, які не мають необхідної підготовки, направляються в навчальний центр управління персоналом для навчання даній професії. Навчання проводиться безпосередньо на виробництві, з урахуванням специфіки даного підприємства (дану методику активно використовують ДП «ФЕД», ПАТ «ХАРП», ПуАТ «Світло Шахтаря»);

- навчальні центри машинобудівних підприємств проводять підвищення кваліфікації та, за необхідності, навчання новій професії для співробітників, які вже зараховані до штату та потребують підвищення компетентності;

- з метою переходу на якісно новий рівень управлінської діяльності та розробки конструкторсько-технологічної документації на більшості підприємств (зокрема, на ПАТ «ХАРП», ДП «ФЕД», ПуАТ «Укрелектромаш» проводиться навчання конструкторів і технологів при взаємодії з провідними вищими навчальними закладами Харкова, зокрема, ХНУ ім. В. Каразіна, НТУ «ХП»).

У 2010–2015 рр. «Світло Шахтаря», «ФЕД», «ХАРП», «Укрелектромаш», «Автрамат» для заміщення вакантних посад активно взаємодіяли з Харківським обласним центром зайнятості. В 2014 р. на базі Навчального центру «Світло Шахтаря» в рамках співробітництва з Харківським регіональним центром зайнятості було проведено навчання 47 осіб за 36 робочими спе-

ціальностями, 25 працівників по завершенню навчання були прийняті в штат заводу. В 2014 р. завод направив до служби зайнятості 124 вакансії, що дозволило прийняти на роботу 65 працівників, які попередньо пройшли навчання. Зараз навчальний центр ПуАТ «Світло Шахтаря» може готувати фахівців за 56 спеціальностями – це більше ніж будь-яке промислове підприємство, технічний ВНЗ або ПТУ Харківського регіону [13].

На ПАТ «ХАРП» дуже активно працює навчальний центр «ХАРП». Зокрема, в 2009 р. 99,82% працівників підприємства пройшли кваліфікацію чи здобули нову професію, що фактично відповідає європейським стандартам, згідно яких кожен працівник має обов'язково пройти навчання кожного календарного року. Проте в 2012 р. навчання на ПуАТ «ХАРП» пройшли 47,01%, що порівняно з попередніми періодами значно менше, але значно більше ніж середній показник в галузі машинобудування – 19%. В рамках співробітництва зі службою зайнятості в 2012 р. було заміщено 103 вакансії. Залучені до штату працівники в процесі набуття нової професії або підвищення кваліфікації вже освоїли специфіку заводу, відтак, період їх адаптації буде скороченим, ніж у працівників, найнятих з ринку праці. На підприємстві широко використовуються технології наставництва та тренінгів з підвищення комунікативних навичок [10].

Статистика за перше півріччя 2014 р. свідчить, що в Харківській області підвищили кваліфікацію чи отримали нову професію 10187 безробітних, що становить 17,9% всіх зареєстрованих безробітних. Позитивним результатом є те, що 86,9% були працевлаштовані [11].

Проте якісний та кількісний аналіз стану професійного навчання на машинобудівних підприємствах Харківського регіону дозволяє зробити висновки про те, що на базі даних суб'єктів господарювання майже не використовують баддинг, наставництво, ротачію та самонавчання, що значно стримує розвиток властивості адаптивності СПНП, тому адаптація до змін виконується шляхом використання функціональних механізмів, тобто спроб удосконалювати окремі управлінські елементи.

Розглянута в роботі взаємодія Харківського регіонального центру зайнятості і суб'єктів господарювання м. Харкова – позитивна тенденція в подоланні дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці. Проте необхідно звернути увагу й на активну професійну орієнтацію молоді в напрямку підвищення престижності робітничих професій, адже зараз на ринку праці існує найбільший дефіцит саме на працівників-станочників.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Пошук та використання трудових резервів – основний принцип застосування адаптивного підходу до подолання дисбалансу між попитом і пропозицією, адже в такому випадку не просто вирішується ситуація, що склалась (як при ситуативному чи процесному підходах), а й активно використовуються прогнози і розробляються заходи, що базуються на випереджальному принципі. Запропоновано два напрями формування адаптивної системи професійного навчання працівників промисловості: прямий вплив, що передбачає підвищення внутрішньої властивості (адаптивності) на основі застосування технологій коучингу, наставництва, баддингу, ротачії і самоосвіти; непрямий вплив, що реалізується через удоско-

налення професійного навчання на основі управлінських функцій (організації, мотивації, планування та контролю). Подальші наукові дослідження будуть спрямовані на обґрунтування комплексу заходів з активізації профорієнтаційної роботи з молоддю щодо підвищення престижності робітничих професій.

1. Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 340 // zakon.rada.gov.ua.
2. Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві: Наказ Міністерства праці України, Міністерства освіти та науки України від 26.03.2001 № 127/151 // zakon.rada.gov.ua.
3. Адаптивні моделі в системах прийняття рішень / За ред. Н.А. Кизима. – Харків: ИНЖЕК, 2007. – 364 с.
4. *Алексеев С.Б.* Адаптивное управление конкурентоспособностью предприятия. – Донецк: ДонНУЭТ, 2007. – 165 с.
5. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2004. – 824 с.
6. *Гавкалова Н.Л., Маркова Н.С.* Менеджмент персонала. – 3-є вид., перероб. і доп. – Харків: ИНЖЕК, 2009. – 296 с.
7. *Гриньова В.М., Ястремська О.М.* Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Наук. видання. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 192 с.
8. *Друкер П.* Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003. – 288 с.
9. *Єльнікова Г.В.* Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи. – Чернівці: Технодрук, 2009. – 570 с.
10. Навчання на передових підприємствах (на прикладі ПАТ «ХАРП») // www.dcz.gov.ua.
11. Профнавчання за крок до працевлаштування // www.dcz.gov.ua.
12. *Раевнева Е.В., Кучерук Е.Н.* Адаптивное управление поведением предприятия: категориальный базис // Бизнес-Информ. – 2007. – №6. – С. 122–130.
13. Результативна співпраця з організації навчання на ПуАТ «Світло Шахтаря» // www.dcz.gov.ua.
14. *Савченко В.А.* Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
15. *Сенге П.* Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации. – М.: Олимп-Бизнес, 2003. – 408 с.

Стаття надійшла до редакції 1.12.2015.