



Таким чином, для України необхідно зробити прорив в області виробництва знань, що полягає в зміні загального підходу (від відокремлення науково-дослідної діяльності, що розглядається як елітна, до її масового поширення, включенню як виду економічної діяльності кожної організації та кожного її співробітника). Це обумовлює постановкою таких завдань:

- вивчення менеджерами компаній нових методів управління знаннями та застосування їх на практиці;

- проведення психологічної роботи з співробітниками, а також створення ефективної системи мотивації, яка б сприяла обміну знаннями в організації.

Тому процес менеджменту знань повинен стати важливою ланкою в управлінні організацією і його ефективністю з точки зору витрачених ресурсів і одержуваних вигод.

Наук. керівн. Касьмін Д. С.

Література: 1. Марченко О. С. Управління знаннями як чинник безпеки інтеграції знань у інноваційному процесі / О. С. Марченко // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. – 2011. – № 4. – С. 76–85. 2. Пригода В. М. Економіка знань як основа формування інформаційного суспільства / В. М. Пригода // Економіка і управління. – 2010. – № 2. – С. 13–19. 3. Пикалов В. Л. Управління знаннями як важливий фактор управління стійким розвитком соціально-економічних систем / В. Л. Пикалов, В. В. Шугурова // Європейський вектор економічного розвитку. – 2010. – № 1(8). – С. 151–161. 4. Воронкова А. Е. Стратегічне управління підприємств в умовах економіки знань / А. Е. Воронкова // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2010. – № 3(145). – С. 35–41. 5. Ларичева Г. В. Професійне навчання в аспекті побудови системи управління знаннями / Г. В. Ларичева // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 6. Т. 2. – С. 76–81. 6. Коба Н. Питання впровадження управління знаннями та оцінки його економічної ефективності на підприємстві / Н. Коба // Економіст. – 2010. – № 6. – С. 10–14. 7. Мельник Л. Г. Формування економіки знань, або принципи організації майбутнього / Л. Г. Мельник // Вісник НАН України. – 2010. – № 6. – С. 19–28.

Титиевская М. А.

УДК 331.5.024.5(477)

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ В АСПЕКТЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Проанализированы современные тенденции развития рынка труда Украины, соответствие спроса и предложения рабочей силы, влияние системы образования на формирование набора компетентностей, которыми должен обладать выпускник. Предложены меры по усовершенствованию системы образования с целью удовлетворения спроса на рабочую силу.

Анотація. Проаналізовано сучасні тенденції розвитку ринку праці України, відповідність попиту та пропозиції робочої сили, вплив системи освіти на формування набору компетентностей, якими повинен володіти випускник. Запропоновано заходи щодо вдосконалення системи освіти з метою задоволення попиту на робочу силу.

Annotation. The current trends of the Ukrainian labor market, correspondance of labor supply and demand, the impact of education on the formation of a set of competencies that a graduate must possess are analyzed. The measures to improve the education system to meet the demand for labor are proposed.

Ключевые слова: компетенции, рабочая сила, безработица, квалификация, опыт работы.

Вопрос образования напрямую связан с последующим формированием спроса и предложения на рынке труда. Многие ученые занимались исследованиями по усовершенствованию сферы образования для удовлетворения спроса на рабочую силу. Среди них такие ученые, как Друкер П. Ф., Есинова Н. И., Волгина Н. А., Одегова Ю. Г., Бандур С. И., Пухлий В. Т., Петюх В. М.,

© Титиевская М. А., 2014

Алашеев С. Ю., Кутейниціна Т. Г. и многие другие [1 – 5]. Тем не менее, общество, как и его потребности, динамично развиваются, и потребности современного рынка труда имеют тенденцию к изменению, что требует определенных изменений в системе образования.

Целью данной статьи является изучение закономерностей распределения спроса и предложения на рынке труда в аспекте образования в Украине, обоснование рациональных мер по усовершенствованию сферы образования с целью удовлетворения потребностей работодателей.

На современном рынке труда все чаще возникает ситуация несовпадения интересов работодателей и наемных работников, вследствие чего наблюдаются следующие негативные последствия:

- высокий уровень безработицы;
- снижение динамики роста заработной платы;
- снижение уровня жизни населения;

рост неудовлетворенности наемными работниками своим местом трудоустройства, выполняемыми обязанностями, снижение динамики саморазвития. По итогам проведенного социального опроса (опрошено 50 трудоустроенных) 96 % не удовлетворены местом своей работы, 90 % считают, что не имеют доступа к развитию своих профессиональных навыков, 98 % считают, что размер их заработной платы не соответствует затраченным усилиям.

Основными причинами столь неблагоприятной ситуации на современном рынке труда можно назвать следующие:

- состояние экономики в целом по Украине;
- сложная система налогообложения для частных предпринимателей;
- недостатки в образовательной системе, а именно: не гибкость системы подготовки к рыночным требованиям квалификации; низкий уровень применения полученных знаний и навыков, то есть высокий процент теоритических знаний по отношению к практическим знаниям и навыкам, которые более необходимы выпускнику ВУЗа или техникума, попавшему на рынок труда;

высокий процент занятых в теневой экономике с целью скрыть доход от государства дабы уклониться от налогов. По оценкам Международного валютного фонда (МВФ) доля теневой экономики Украины составляет около 20 % [6].

Все большее количество фирм и частных предприятий находит возможность скрывать часть реализуемой продукции или услуг, а также часть наемных работников. Для самих работников в данной ситуации привлекательной является зарплата, которая также не облагается налогом. Однако работник становится абсолютно социально незащищенным, поскольку полностью зависит от воли не добросовестного работодателя: нет гарантии выплаты заработной платы, в полном ли объеме она будет выплачена, возможна потеря работы, отсутствие пенсионных начислений, а также страхования, защиты профсоюзов и т. д.

Тем не менее, даже при наличии столь не привлекательных перспектив для наемных работников, все больший процент предлагаемой рабочей силы согласен занимать низко оплачиваемые, социально не защищенные вакансии, и все чаще – в условиях труда, абсолютно не соответствующих современным установленным нормам (санитарно-гигиеническим, техники безопасности, тяжести и вредности труда). Связано это с несоответствием характеристик предлагаемой рабочей силы на рынке труда и предъявляемыми работодателями требованиями к ней, а также низкий уровень реальной заработной платы по сравнению с номинальным прожиточным минимумом.

Для удовлетворения спроса на рабочую силу на рынке труда Украины предлагается внести следующие изменения в системе образования.

Изучаемые процессы в рамках конкретной специальности должны рассматриваться на примере конкретных предприятий. Необходимо организовать экскурсии на предприятия (вне зависимости от формы собственности) для студентов с периодичностью 1 раз в месяц. Также возможно предоставление рабочих мест студентам старших курсов на сокращенный рабочий день, не полную рабочую неделю и прочие формы гибкой занятости. Для привлечения предприятий в данную систему возможна организация определенных льгот для него со стороны государства, или же предусмотрение наличия в штате предприятия студентов данной специальности обязательным.

Среди причин необходимости столь кардинальных изменений можно обозначить как основные:

квалификация выпускников-специалистов как правило оказывается значительно ниже необходимой на предприятии. В особенности это касается рабочих и технических специальностей, где нового работника приходится длительное время дополнительно обучать;

требуется опыт работы при приеме на достойную работу в рамках данной специальности.

Анализ рынка вакансий на примере Харьковской области показал, следующие основные требования работодателей:

- наличие средне специального образования, чаще высшего;
 - возрастные ограничения в среднем от 21 до 45 лет;
 - опыт работы 1-2 года (минимум) в данной сфере;
 - владение ПК на уровне уверенного пользователя;
 - владение иностранными языками (как правило приветствуется английский);
 - владение соответствующим программным обеспечением в рамках специальности.
- Удельный вес значимости каждого фактора приведен на диаграмме (рисунок).

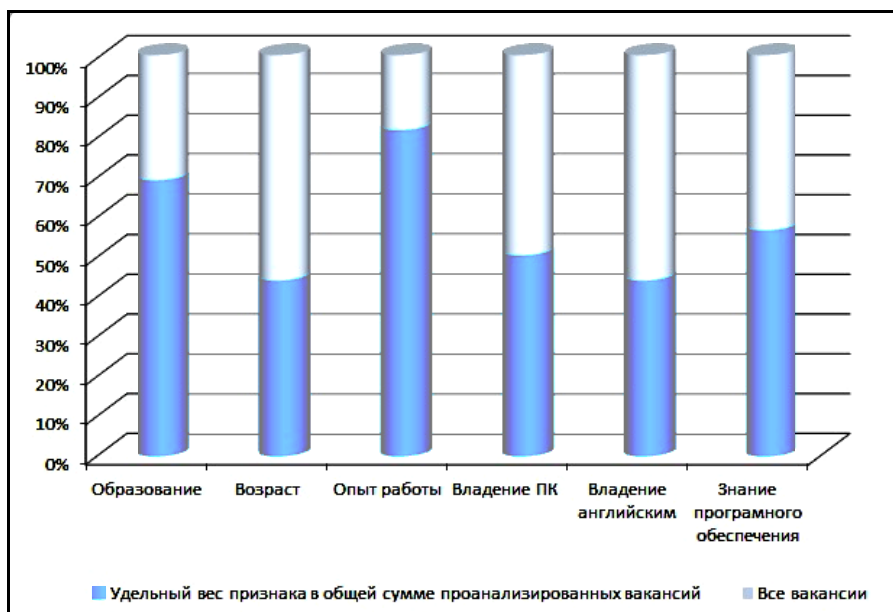


Рис. Удельный вес значимости требований работодателей к соискателям

Таким образом, выпускник по окончании ВУЗа должен иметь опыт работы 1-2 года, владеть иностранным языком и уметь решить любую поставленную перед ним задачу на ПК с помощью специализированного ПО (1С для экономистов, "Компас" для инженеров и т. д.). В то же время пунктом 2.16 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной приказом Министерства труда Украины, Министерства юстиции Украины, Министерства социальной защиты населения № 58 от 29.07.93 период обучения вносится в трудовую книжку и считается полной занятостью при дневной форме обучения. Таким образом, студенту дневной формы обучения, очень сложно получить опыт работы 1-2 года по своей специальности к моменту получения диплома [7; 8].

Целесообразно вести гибкий, динамичный набор дисциплин для студентов с целью более адаптируемой к рыночным изменениям системы образования.

При выборе профессии абитуриент очень часто подвержен импульсивным решениям, а по окончании ВУЗа ищет работу по совершенно другой специальности. В связи с этим предлагается ввести общеобразовательные дисциплины в рамках выбранного направления (экономического, инженерного, технического, правового и т. д.). Далее на 2-3 курсах студент может самостоятельно выбирать тот набор дисциплин, которые, как он посчитает, ему необходимы.

Такая практика широко распространена за границей, например, в США. И пусть выпускники не столь разносторонне развиты, но являются высококвалифицированными профессионалами в узкой специальности. Этот дефект легко устранить набором обязательных общеобразовательных дисциплин, которые уже присутствуют в современной системе образования. Это позволит студенту более отчетливо понимать, какую специальность он хочет получить и в процессе обучения анализировать динамику изменения требований к работникам на рынке труда. Это позволит студентам без дополнительных затрат времени проходить переподготовку, самостоятельно регулировать степень своей квалификации.

Также следует отметить, что даже высококвалифицированные специалисты не всегда имеют необходимый уровень подготовки за рамками своей специальности. Например, грамотный аналитик не может четко сформулировать свою мысль, дабы убедить руководителя принять те или иные рискованные меры. Или же юридическая компания начинает работу с иностранными гражданами, а ведущие специалисты не владеют иностранными языками, вследствие чего компании необходимо нанимать переводчика, возникают дополнительные затраты времени и денежных средств.

В связи с этим предлагается ввести как обязательные для студентов престижных профессий такие дисциплины:

- ораторское искусство;
- углубленное изучение английского языка на протяжении всего периода обучения;
- дополнительный иностранный язык;
- история развития специальности, углубленное изучение методик и технологий в мировом опыте.

Таким образом, данные меры помогут студентам за период обучения сформировать не только необходимый набор компетентностей, но и получить практические знания и навыки по данной специальности, самостоятельно сформировать в себе характеристики, предъявляемые

к рабочей силе на динамично изменяющемся рынке труда. Вследствие принятых мер будет достигнуто равновесие между спросом и предложением на рынке труда, уровень безработицы снизится до естественной, повысится уровень жизни населения, возрастут объемы реального ВВП и, несомненно, последует экономический рост страны в целом.

Научн. рук. Писаревская Г. И.

Литература: 1. Кутейнищина Т. Г. Профессиональное образование и рынок труда: эффективность взаимодействия / Т. Г. Кутейнищина // Человек и труд. – 2009. – № 6. – С. 53–56. 2. Петюх В. М. Ринок праці : навчальний посібник / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с. 3. Экономика труда: социально-трудовые отношения / под. ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2002. – 736 с. 4. Есинова Н. И. Экономика труда : учебн. пособ. / Н. И. Есинова. – Х. : Изд. "Академия", 1999. – 188 с. 5. Бандур С. І. Про відповідність підготовки кадрів вимогам інноваційної моделі розвитку економіки: стан, проблеми, перспективи та шляхи забезпечення / С. І. Бандур, В. Т. Пухлій // Зайнятість та ринок праці: методологія, розвиток та конкурентоспроможність, проблеми ефективності : [зб. ст.]. Нац. акад. наук України, Рада по вивч. продукт. сил України ; [ред. кол. В. В. Онікієнко (голова) та ін.]. – К. : РВПС України, 2008. – 199 с. 6. Материали інформаційного сайту МВФ [Електронний ресурс] / "МВФ: Доля тіньової економіки України становить близько 20 %". – Режим доступу : <http://www.rbc.ua/rus/top/show/po-otsenkam-mvf-dolya-tenevoy-ekonomiki-ukrainy-sostavlyayet-13112012141100>. – Названіє с екрана. 7. Про зайнятість населення : Закон України // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 року. – К. : Устина, 1999. 8. Инструкция о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной приказом Министерства труда Украины, Министерства юстиции Украины, Министерства социальной защиты населения № 58 от 29.07.1993 г. // ВВР. – 1993.

УДК 00557:004

Топорова Л. Ю.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЕЛЕКТРОННІ КОМУНІКАЦІЇ ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ПРОЦЕСИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Анотація. Розглянуто комунікаційні зв'язки у професійній діяльності працівників в умовах технократизації менеджменту на сучасних промислових підприємствах та технічні задачі, що виконують телеработники у дистанційній трудовій діяльності.

Аннотация. Рассмотрены коммуникационные связи в профессиональной деятельности работников в условиях технократизации менеджмента на современных промышленных предприятиях и технические задачи, которые выполняют телеработники в дистанционной трудовой деятельности.

Annotation. Communication of workers in a professional activity under the conditions of management technocracy at modern industrial enterprises and technical tasks that teleworkers fulfill in their remote activities have been studied.

Ключові слова: дистанційна трудова діяльність, телеработник, телеработодавець, комунікаційні технології.

Для сучасних умов характерно застосування дистанційної трудової діяльності та високо-ефективної системи інформації, що в Україні знаходяться на стадії зародження.

Дистанційна трудова діяльність є управлінською інформаційною системою підприємства, яка складається з сукупності інформаційних процесів для задоволення потреби в інформації різних рівнів прийняття рішень. Інформаційна система складається з компонентів обробки інформації, внутрішніх і зовнішніх каналів передачі [1].

Останнім часом поряд із простими пристроями, що полегшують управлінську працю, та засобами оргтехніки, які використовують для складання документів, їх розмноження, оброблення, зберігання, пошуку та передавання, особливої популярності набули електронні комунікаційні системи і технології. Для їх створення використовуються комп'ютери, комп'ютерні мережі, телефони та інше устаткування, а також засоби програмного забезпечення, які дають змогу автоматизувати більшість рутинних операцій.