

УДК 339.97

DOI: 10.31359/2312-3427-2018-2-347

**Мох Мохамад Аль Джавад, аспірант
Національний технічний університет
Харківського політехнічного інституту
НАПРЯМИ ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СПРИЯННЯ
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ НАСЕЛЕННЯ**

У статті виокремлено основні проблеми забезпечення працевлаштування населення. Проаналізовано інституційне забезпечення процесу працевлаштування населення. Визначено рівні здобуття професійних компетентностей працівників. Виокремлено умови, які сприяють формуванню компетентностей працівників. Визначено інституційні рівні навчання фахівців. В статті визначено, що для успішного вирішення проблеми взаємозв'язку ринку освітніх послуг і працевлаштування населення необхідна більша чітка взаємодія органів освіти і служби зайнятості. Визначено, що інституційний механізм регулювання ринку праці необхідно спрямовувати на здійснення випереджувальних заходів щодо можливого зростання безробіття, надання керованого характеру працевлаштуванню, територіально-галузевому перерозподілу, профорієнтації, професійному навчанню та перенавчанню вивільнюваних працівників. В статті було виокремлено три групи задач, які вирішуються на законодавчому рівні, для створення належних умов працевлаштування населенню: економічні, психофізіологічні та соціальні.

Ключові слова: державне регулювання, працевлаштування, населення, інституційне забезпечення.

Постановка проблеми. Для ефективного використання населення як кадрової складової а частині його працевлаштування, необхідним є спочатку сформувати його кадрові компетентності. Формування людського ресурсу як кадрової складової починається із навчання (спочатку це школа, потім вищі навчальні заклади). Ці процеси формуються під контролем держави. Проте, у сучасних умовах не достатнім є процес державного регулювання працевлаштування населення, оскільки відсутня ефективна взаємодія бізнесу та вищих навчальних закладів, що призводить до дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці.

Тому необхідним є створення такого інституційного механізму забезпечення працевлаштування населення, який дозволить ефективно використовувати державні важелі для регулювання попиту та пропозиції на ринку праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми державного регулювання працевлаштування населення висвітлені в роботах таких вчених С.Бандур, Д.Богиця, С.Злупко, Е.Лібанова, В.Онікієнко та інші [1-5].

Основною метою статті є визначення основних напрямів інституційного забезпечення сприяння працевлаштування населення.

Виклад основного матеріалу дослідження. В Україні інституційне забезпечення працевлаштування з боку держави регулюється законодавчими актами, які сприяють збалансованості ринку праці.

Закон України «Про освіту» [6] відносно планування роботи з кадрами на підприємстві визначає його лише як право на «самостійне планування роботи, вирішення питань навчально-виховної, науково-дослідної, методичної, економічної і фінансово-господарської діяльності; участь у формуванні планів прийому учнів, студентів, слухачів з урахуванням державного контракту (замовлення) та угод підприємств, установ, організацій, громадян).

Постанова КМУ «Про державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково - педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів для державних потреб» [7] визначає замовників (лише для державних потреб) та суми фінансування. Питання координації інформаційного, методичного, організаційного забезпечення управління процесами формування технічних характеристик трудових ресурсів загалом для економіки країни потребує більш детальної розробки.

Структура системи освіти України відповідає рекомендаціям ЮНЕСКО, ООН та інших міжнародних організацій і визначена Законом України «Про освіту». Згідно статті 29 Закону [6] Структура освіти включає: дошкільну освіту; загальну середню освіту; позашкільну освіту; професійно - технічну освіту; вищу освіту; післядипломну освіту; аспірантуру; докторантуру; самоосвіту.

Формування професійних компетентностей трудових ресурсів починається з професійно-технічної освіти, яка забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликання, інтересів, здібностей, а також допрофесійну підготовку, перепідготовку, підвищення їх кваліфікації [8]. Відповідно до структури, в Україні встановлені такі освітні рівні: початкова загальна освіта; базова загальна середня освіта;

повна загальна середня освіта; професійно-технічна освіта; базова вища освіта; повна вища освіта.

Професійно - технічна освіта громадян, вища освіта здійснюється на базі повної загальної середньої освіти або базової загальної середньої освіти з наданням можливості здобувати повну загальну середню освіту за винятками відносно осіб, що потребують соціальної допомоги і реабілітації, а також громадяни, які навчаються окремим професіям за переліком, визначеним Кабінетом Міністрів України, і можуть отримувати професію не маючи базової загальної середньої освіти.

Вища освіта, згідно статті 42 [6], забезпечує фундаментальну наукову, професійну та практичну підготовку, здобуття громадянами освітньо-кваліфікаційних рівнів відповідно до їх покликання, інтересів і здібностей, удосконалення наукової та професійної підготовки, перепідготовку та підвищення їх кваліфікації, здійснюється на базі повної загальної середньої освіти, для підготовки молодших спеціалістів достатньо мати базову загальну середню освіту.

Вищі навчальні заклади завершують попередній етап формування компетентностей трудових ресурсів. Відповідно до статусу вищих навчальних закладів встановлено чотири рівні акредитації: перший рівень – технікум, училище, інші прирівняні до них вищі навчальні заклади; другий рівень – коледж, інші прирівняні до нього вищі навчальні заклади; третій і четвертий рівні (залежно від наслідків акредитації) – інститут, академія, університет, консерваторія.

Серед шляхів врегулювання проблеми ключовим є розроблення і прийняття закону про стимулювання участі роботодавців у підготовці та перепідготовці кадрів у професійно - технічних і вищих навчальних закладах відповідно до вимог сучасного виробництва. При цьому важливо враховувати досвід інших країн. Для успішного вирішення проблеми взаємозв'язку ринку освітніх послуг і працевлаштування населення необхідна більш чітка взаємодія органів освіти і служби зайнятості. У цьому напрямку держава здійснює наступні заходи:

- організацію моніторингу і прогнозування ринку праці, потреб у кадрах певних професій і спеціальностей;

- орієнтування професійної підготовки на навчання за професіями і спеціальностями, що забезпечують конкурентоздатність працівника на ринку праці;

- перехід на регіонально-галузевий принцип планування потреби в підготовці робітників і фахівців у закладах початкової, середньої і вищої професійної освіти;

забезпечення гнучкого входу і виходу із системи професійної освіти відповідно до потреб ринку праці, розширення практики поетапної атестації студентів закладів вищої професійної освіти, навчання і присвоєння їм на початкових курсах робочої кваліфікації, атестації за фахом техніка;

рішення проблеми адекватного реагування на зміни в системі освітніх послуг у зв'язку зі змінами на ринку праці;

удосконалення системи ефективної професійної підготовки дорослого населення на базі державних освітніх закладів;

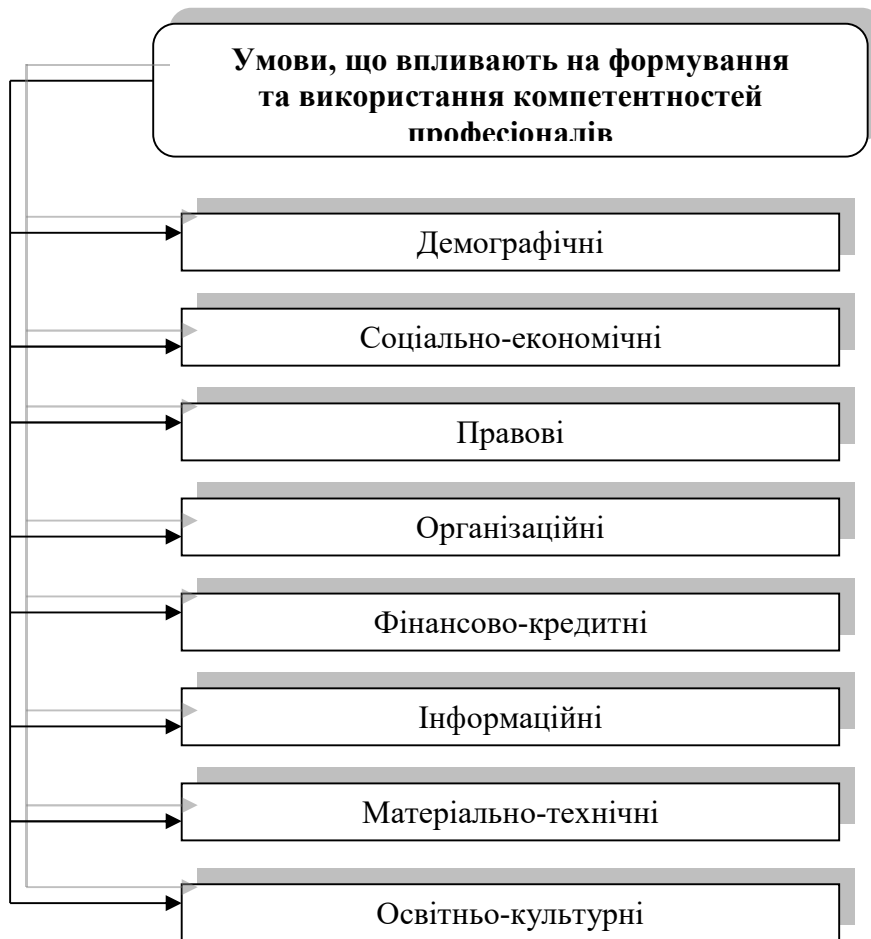
своєчасне реагування на зміни в попиті та пропозиції робочої сили, домагаючись узгодження попиту і пропозиції на освітні послуги у професійно — кваліфікаційному розрізі.

Ці заходи дозволять максимально ув'язати освітні послуги з потребами ринку праці. Повільна реакція системи освіти на зміну соціально—економічних умов незмінно призведе до подальшого зниження професійного потенціалу країни, до зниження конкурентоздатності українських фахівців на світовому ринку праці. Наявність процесу масовості вищої освіти обумовлюють збільшення соціальної напруги на ринку праці, створюють умови для безробіття, зокрема, випускників навчальних закладів. Майже не працює система профорієнтації школярів, в результаті чого найпопулярнішими в молодіжному середовищі залишаються професії, потреба яких на ринку праці є найнижчою. Непрестижними залишаються робітничі професії в суспільстві. Ситуація ускладнюється також невідповідністю якості робочих місць, що пропонуються роботодавцями, очікуванням випускників навчальних закладів. Тому сьогодні нагальною є потреба у вивченні та прогнозуванні попиту у кваліфікованих кадрах, удосконаленні формування й розміщення державного замовлення, спрощенні механізму ліцензування, підвищенні якості професійної підготовки кадрів і якості робочих місць, на які працевлаштовуються випускники, підвищенні їх соціального захисту, удосконаленні законодавчої та нормативно - правової бази з питань професійної освіти, участі роботодавців в реалізації освітніх програм, створенні системи професійної орієнтації молоді на потреби ринку праці тощо. Формування та реалізація працевлаштування населення здійснюється на основі інституційних засад. До актуальних відносяться питання забезпечення працевлаштування, створення належних умов трудової діяльності, сприяння виявленню та мобілізації всіх мотивуючих факторів. Ключова роль повинна відводитись питанням розвитку виробничої демократії, створення реальних передумов для широкого залучення працівників підприємства до процесу управління, збільшення

обсягу продаж і прибутку, участі у його розподілу. У сучасних умовах важливу роль в ефективному використанні трудового потенціалу відіграє економічна та соціальна політика держави. Її вплив на макро- і мікрорівні на ефективність суспільного виробництва здійснюється через: практичну діяльність урядових установ і державних структур; різноманітні види законодавства; фінансові заходи та стимули (податки, тарифи, фінансова підтримка великих науково-технічних і виробничих проєктів, фінансування соціальних програм, регулювання відсоткових ставок для кредитів); запровадження та контролювання економічних правил і нормативів (регулювання доходів і оплати праці, контроль за цінами, ліцензування зовнішньоекономічної діяльності); створення ринкової, виробничої та соціальної інфраструктури; макроекономічні структурні зміни; програми роздержавлювання власності і приватизації державних підприємств; комерціалізації організаційних структур невиробничої сфери тощо. Економічна проблема ускладнюється прихованим безробіттям. У зв'язку з цим перед українським урядом стоїть кілька важливих завдань: прискорити проведення економічних реформ, а з другого - забезпечити продуктивну зайнятість максимальної кількості економічно активного населення, яка б відповідала ринковим потребам.

Щоб розв'язати ці нагальні і невідкладні проблеми ринку праці та працевлаштування, потрібно створити конкурентне середовище, яке сприяло б перебудові підприємств і зумовлював значні зміни у структурі зайнятості. Основні фактори, які забезпечують формування та використання компетентностей населення для працевлаштування є демографічні (динаміка кількості працездатного населення, природний і механічний рух населення, статеві-вікова структура та ін.); соціально-економічні (ринок праці, безробіття, структурні зміни в економіці, система оплати праці, охорона здоров'я, умови відновлення працездатності, житлові умови, організація побуту, оздоровлення, відпочинку та ін.); освітньо-культурні (інтелектуальний рівень, освіта, кваліфікація, набутий досвід, загальний рівень культури, ментальність, ставлення до праці та ін.) (рисунок).

Однією з головних проблем низького рівня працевлаштування населення є прямі втрати працездатного населення. Найбільшу загрозу для трудового і демографічного потенціалу становить зростання рівня смертності працездатного населення за рахунок погіршення стану здоров'я, поширення алкоголізму, наркоманії, паління, зростання смертності від нещасних випадків, травматизму як виробничого, так і побутового характеру, самогубств, інших зовнішніх причин.



*Складено автором на основі [1-5]

Умови, що впливають на формування компетентностей професіонала

Основними причинами передчасної смертності працездатного населення в Україні є зовнішні фактори: масове поширення нездорового способу життя, нераціональне харчування, стреси, екологічні умови, погіршення умов праці. Рівень смертності від нещасних випадків в Україні перевищує відповідний показник в європейських країнах у 2-4 рази. Зростання рівня смертності серед чоловіків працездатного віку через поширення нездорового способу життя, високого травматизму, вбивств, самогубств загрожує формуванням деформованої статевої та вікової структури трудового потенціалу.

Наслідками зовнішньої трудової міграції є незворотна втрата значної частини якісної, найбільш економічно активної національної робочої сили, у тому числі людського, наукового та інтелектуального потенціалу. Наслідками депопуляції та міграції є формування в Україні від'ємного показника приросту працездатного населення, коли чисельність осіб, які

залишають працездатний вік значно більша, ніж чисельність вікової групи, що входить у цю вікову групу. Демографічні обмеження для використання залишкової трудової активності пенсіонерів, зростання демографічного навантаження на працюючих, планомірне старіння робочої сили. У майбутньому зберігатиметься тенденція до планомірного старіння робочої сили, що знижує мобільність робочої сили та можливість реалізації моделі інноваційного розвитку економіки.

У цьому відношенні передову роль повинні відігравати регіональні керівники, що мають стати ініціаторами партнерства із службами зайнятості, заводами, регіональними організаціями працедавців, профспілковими, іншими неурядовими організаціями, університетами та науково-дослідними інститутами, зацікавленими у здійсненні цієї стратегії. Економічно потужні регіони можуть стати стабілізуючим елементом для всієї країни. Така регіоналізація створила б мережі промислових підприємств, сприяла б обміну технологіями та більшій координованості ринку праці і ведення політики щодо трудових ресурсів.

Необхідно також суттєво переглянути політику щодо ринку праці. Проблема «нагромадження робочої сили», коли велика кількість працівників перебуває в неоплачуваній відпустці (у режимі так званого прихованого безробіття), має бути подолана найближчим часом.

Важливим резервом підвищення ефективності використання ресурсів праці як наявних, так і потенційних, є професійно-кваліфікаційний аспект. Що стосується конкретних дій щодо запобігання масовому безробіттю, то на кожний наступний рік необхідно розробляти організаційно-економічні заходи запобігання цьому явищу, виходячи із затвердженої урядом Програми працевлаштування населення як концепції.

Інституційний механізм регулювання ринку праці необхідно спрямовувати на здійснення випереджувальних заходів щодо можливого зростання безробіття, надання керованого характеру працевлаштуванню, територіально-галузевому перерозподілу, профорієнтації, професійному навчанню та перенавчанню вивільнюваних працівників та ін.

Для отримання повної оцінки механізму утворення резервів слід врахувати дію економіко-демографічних чинників, їх прояв з територіально-галузевою структурою зайнятості населення, статеві-віковою структурою трудового потенціалу, соціальною мобільністю населення, виробничою і трудовою активністю.

Основними задачами, які вирішуються на законодавчому рівні, для створення належних умов працевлаштування населенню можна умовно розділити на три основні групи:

економічні, спрямовані на досягнення високого рівня продуктивності праці за рахунок поліпшення використання робочої сили і речовинних елементів виробництва;

психофізіологічні, що полягають в забезпеченні найсприятливіших умов для нормального функціонування і відтворювання робочої сили;

соціальні, які містяться у забезпеченні умов для всебічного і гармонійного розвитку працівників, підвищенні ступеня змістовності і привабливості їх праці.

Вважається, що основним чинником, який обумовлює диспропорції на ринку праці, є циклічність розвитку ринкової економіки та, відповідно, коливання сукупних пропозиції та попиту робочої сили. Масова міжпрофесійна мобільність розглядається як неминучий наслідок структурних зрушень у сучасній економіці, який має, скоріше позитивний характер, дозволяючи ефективніше балансувати кількісні показники попиту та пропозиції робочих місць (штучне гальмування цих процесів загрожує зростанням безробіття [8]).

Проте не лише надмірна зарегульованість сфери працевлаштування а й відмова від належного управління нею призводить до значних структурних перекосів на ринку праці, подолання яких можливе лише завдяки втручанню з боку держави, яка є головним учасником відносин щодо:

створення стратегічних прогнозів кадрових (освітньо-кваліфікаційних) потреб ринку праці відповідно до цілей економічної політики на підставі соціально-демографічного аналізу та даних щодо регіонального розвитку;

визначення пріоритетних напрямів підготовки фахівців згідно з потребами національної і регіональних економік;

постійної модернізації освітнього простору (зокрема технічного оснащення закладів освіти), оновлення інформаційно-методичних матеріалів, забезпечення умов для підвищення кваліфікації викладацького складу тощо.

Саме держава (уповноважені органи влади) має необхідні й достатні організаційні ресурси та повноваження щодо налагодження кооперації між усіма соціальними партнерами задля розробки й реалізації політики працевлаштування, заснованої на урахуванні не лише кількісних, а і якісних потреб ринку праці, в т.ч. вимог до професійного складу працівників та рівня їх підготовленості. Проте, незважаючи на схвалення Стратегії інноваційного розвитку України в умовах глобалізаційних викликів на період з 2010 до 2020 року [9], держава не має комплексного підходу до прогнозування потреб виробничої та невиробничої сфер у

кваліфікованих спеціалістах і робітниках з урахуванням структури національної економіки.

Отже, відсутність цілісної стратегії розвитку національної економіки, побудованої на принципах гідної праці та технологічного переобладнання, унеможливорює адекватну відповідь на виклики ринку праці та подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу, яке є можливим за наступних умов: ефективне державне управління ринком праці як невід’ємна складова соціально - економічної політики; наявність системних прогнозів щодо потреби у робочій силі, заснованих на пріоритетах розвитку економіки, аналізі демографічних та міграційних процесів; міцний зв’язок між системою освіти (зокрема, професійно-технічної) та ринком праці (в т.ч., проактивна участь роботодавців у формуванні статистичної бази для прогнозів розвитку людського потенціалу, визначенні напрямів підготовки фахівців навчальними закладами та підвищенні кваліфікації працівників); розвиток науки, технології та високопродуктивних наукоємних галузей економіки, відповідно до потреб яких здійснюється підготовка вищими навчальними закладами; запровадження системи освіти протягом життя, яка дозволяє зменшити розрив між вимогами високотехнологічної економіки та спеціальними компетентностями працівників середнього й старшого віку; активна профорієнтаційна діяльність місцевих органів влади, закладів освіти і роботодавців; особиста відповідальність працівників за власне професійне зростання.

Бібліографічний список: 1. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудова відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення / С.І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1. – С. 8-13. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2014_1_3. 2. Богиня Д.П. Продуктивність праці у машинобудуванні як головний чинник ефективності виробництва (18 років поспіль) / Д.П. Богиня // Вісник Хмельницького національного університету. – 2015, № 4. – Т. 2. – С. 81-84. 3. Злупко С.М. Регіональна політика та механізми її реалізації: монографія / М.І. Долішній, С.М. Злупко, С.Й. Вовканич та ін.; Інститут регіональних досліджень НАН України. – К.: Наукова думка, 2003. – 504 с. 4. Лібанова Е.М. Соціальна орієнтація ринкової економіки як передумова консолідації суспільства / Е. Лібанова // Вісник Національної академії наук України. – 2010. – № 8. – С. 3-14. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnanc_2010_8_1. 5. Онікієнко С.В. Еволюція сучасної міжнародної системи банківського регулювання: фактори впливу і наслідки / С.В. Онікієнко // Економіка: теорія та практика. – 2016. – № 1.

- С. 12-17. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econom_2016_1_4.
6. Закон України «Про освіту» – [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
7. Про Концепцію державної регіональної політики: Указ Президента України від 25.05.2001 р. №341/2001 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 22. – Ст. 983.
8. Перепелюкова Е.В. Основные принципы создания условий эффективного функционирования рынка труда Украины / Е.В. Перепелюкова // Экономика и право. – 2015. – № 3. – С. 124-128.
9. Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програми економічного і соціального розвитку»: Закон України від 23.03.2000 р. № 1602-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 25. – Ст. 195. – (Зі змін.).

Мох Мохамад Аль Джавад. Направления институционального обеспечения содействия трудоустройству населения. В статье выделены основные проблемы обеспечения трудоустройства населения. Проанализированы институционального обеспечения процесса трудоустройства населения. Определены уровни получения профессиональных компетенций работников. Выделены условия, способствующие формированию компетенций работников. Определены институциональные уровни обучения специалистов. В статье определено, что для успешного решения проблемы взаимосвязи рынка образовательных услуг и трудоустройства населения необходима более четкое взаимодействие органов образования и службы занятости. Определено, что институциональный механизм регулирования рынка труда необходимо направлять на осуществление предупредительных мер относительно возможного роста безработицы, предоставление управляемый характер трудоустройству, территориально-отраслевому перераспределения, профориентации, профессиональному обучению и переобучению высвобождаемых работников. В статье было выделено три группы задач, которые решаются на законодательном уровне, для создания надлежащих условий трудоустройства населения: экономические, психофизиологические и социальные.

Ключевые слова: государственное регулирование, трудоустройство, население, институциональное обеспечение.

Mokh Mohamad Al Jawad. Directions of institutional support for the promotion of employment of the population. The article outlines the main problems of ensuring employment of the population. The institutional support of the process of employment of the population is analyzed. Levels of professional competence of employees are determined. The conditions, which promote

formation of competencies of employees, are singled out. The institutional levels of training of specialists are determined. The article states that for a successful solution to the problem of the interconnection of the market of educational services and employment of the population, a more coherent interaction between the education authorities and the employment service is needed. It is proved that the key to resolving the problem is the development and adoption of a law on the encouragement of employers' participation in training and retraining of staff in vocational and higher educational institutions in accordance with the requirements of modern production.

The article states that the slow reaction of the system of education to changing socio-economic conditions will inevitably lead to further decrease of the country's professional potential, to reduce the competitiveness of Ukrainian specialists in the world labor market.

It is determined that the presence of the mass process of higher education causes an increase in social tension in the labor market, creates conditions for unemployment, in particular, graduates of educational institutions. The system of vocational guidance for schoolchildren does not work, which results in the most popular professions in the youth field, whose labor market need is the lowest.

It is determined that the institutional mechanism of the regulation of the labor market should be directed towards implementation of preventive measures regarding the possible growth of unemployment, the provision of a managed nature of employment, territorial-sectoral redistribution, vocational guidance, vocational training and retraining of released employees. In the article, three groups of tasks, which are solved at the legislative level, were set out to create the proper conditions for the employment of the population: economic, psychophysiological and social.

It was determined that in order to solve urgent and urgent problems of the labor market and employment, it was necessary to create a competitive environment conducive to restructuring of enterprises and caused significant changes in the structure of employment.

Key words: state regulation, employment, population, institutional provision.

Стаття надійшла до редакції: 19.03.2018 р.