

УДК 658.331.5
JEL: J 21, L 52, L 91

КУХАРЧИК В.Г.

к.е.н.

ст. наук. співроб.

Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАНУ

Французький бульвар, 29, м. Одеса, Україна, 65044

E-mail: v_g_k_@ukr.net

РЕГІОНАЛЬНА АСИМЕТРІЯ РИНКУ ПРАЦІ ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

У роботі досліджені питання кадрового забезпечення транспортної галузі на міжнародному ринку праці. Розглянути основні підходи до визначення потреб регіональних ринків праці. Охарактеризовано особливості ставлення ринку праці до освітніх вимог. Визначено що кадровий потенціал для транспортного комплексу України це найважливіший резерв використання факторів виробництва.

Ключові слова: кадровий потенціал, регіональна політика, ринок праці, транспортний комплекс України

KUKHARCHUK V.G.

к.е.н.

senior researcher

Institute Of Market Problems And Economic&Ecological Research of the

National Academy Of Sciences Of Ukraine

Frantsuzskiy Boulevard, 29, Odessa, Ukraine

E-mail: v_g_k_@ukr.net

REGIONAL ASYMMETRY OF TRANSPORT COMPLEX LABOR MARKET IN UKRAINE

Personnel policy is aimed at the formation of such a system of work with personnel, which would be guided by obtaining not only economic, but also social effect, under the conditions of the current legislation, normative acts and government decisions.

The mechanism of personnel policy implementation is the system of plans, norms, organizational, administrative and social measures aimed at solving personnel problems and meeting needs. The market of educational services can be considered as a market with asymmetric information: one of the parties in market relations (often the university - the seller of educational services) has information that is not known to the other side (service users - for future students). The manifestation of asymmetry is the problem of the inconsistency of the professional structure of graduates of vocational education institutions for labor market demands, taking into account regional asymmetry. This problem, which does not lose its relevance, is multifaceted. In solving this problem it is necessary to take into account the peculiarities of the development of branches, regional differences, the peculiarities of training specialists at the levels of education, etc. It is impossible not to take into account both subjective and personal moments: that the needs of the economy in specific personnel are not always the same as people's desire Receive the "demanded" profession. This is the question of the right to choose a person.

Keywords: Human potential, regional policy, labor market, transport complex of Ukraine

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.

Охарактеризувати сучасний стан кадрової політики для транспортного комплексу України.

Аналіз останніх публікацій по проблемі. Проблеми ефективного використання кадрів у транспортному комплексі розглянути у роботах Гуртова В.А., Мамонтова С.А., Жуковського М.О., Миша В.П., Вензика Н.Г., та інших авторів.[1,2,3,4]

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. При розгляді проблеми формування попиту на освітні послуги необхідно враховувати як галузеву так і регіональну особливість.

Формулювання цілей дослідження. Розробка та реалізації кадрової політики в транспортній галузі в Україні.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування. Існує кілька підходів до визначення потреб регіональних ринків праці в працівниках і, як наслідок, до формування структури попиту на підготовку фахівців. Всі ці підходи в основному можна звести до двох методів:

1. Нормативний підхід, який спирається на балансову модель, в основі якої лежить матриця відповідності потреб галузей економік в фахівцях за групами спеціальностей. Даний метод може використовуватися для узагальненого якісного оцінювання агрегованих показників системи державного впливу на співвідношення ринків праці та освіти, втіленого в структурі державного замовлення. Фактично даний підхід заснований на нормативній методології планової економіки.

2. Опитувальний підхід, заснований на проведенні опитувань роботодавців з приводу потреб у фахівцях.

При розгляді проблеми формування попиту на освітні послуги необхідно враховувати ще один важливий аспект: попит на напрями підготовки може формуватися в залежності не від реальної ситуації на ринку праці, а від того, яке суб'єктивна думка споживачів про цю ситуацію. А така думка не завжди адекватна реальному стану справ.

Невідповідність структури підготовки фахівців запитам ринку праці - це багато в чому вплив так званої ринкової асиметрії. Асиметрія ринку освіти проявляється в тому, що обидві сторони купівлі-продажу освітніх послуг володіють різною інформацією про зміст, необхідність і якість товару (освітньої послуги). Проблема асиметрії ринку професійної освіти є пов'язаною з асиметрією ринку праці, коли наймач не знає реальних якостей працівника. Тому він змушений орієнтуватися на доступні для нього властивості працівника: вік, стать, наявний досвід роботи, освіту і т. Д. Особливе місце в цьому переліку має освіту працівника. Отримання освіти більш високого рівня і в навчальному закладі, що володіє більш високою репутацією, служить сигналом для роботодавців при відборі кандидатів на роботу.

Ринковий попит на освітні послуги є заломленням в свідомості їх безпосередніх споживачів запитів ринку праці. Попит безпосередніх споживачів послуг у багатьох випадках не збігається з вимогами ринку праці. Цей фактор є ключовим при формуванні пропозиції послуг платними навчальними закладами: вони орієнтуються не на потреби ринку праці, а на попит безпосередніх споживачів - індивідів. При цьому в більшості випадків в повній відповідності з принципом раціональної поведінки виробники (вузи) орієнтуються на отримання прибутку, залишаючи лише в якості «фону» соціальну спрямованість освітніх послуг.

Подібний стан професійної освіти зумовлює особливості ставлення ринку праці до освітніх вимог:

- освітні вимоги сприймається роботодавцем як другорядні, на перше місце виходить досвід роботи або перевіряються фактичні здібності працівника, такі як знання комп'ютера, володіння іноземною мовою і т. п.;

- професійні (кваліфікаційні) характеристики працівника також відсуваються на другий план.

З іншого боку, з огляду на, що освіта є суспільним товаром вона також не може бути повністю довірена «невидимій руці ринку», вельми важливою стає роль держави як своєрідного гаранта того, що за «товарною маркою» вузу дійсно ховається необхідну якість послуг. Реалізація кадрової політики в Україні повинна бути направлена на: 1.підвищення рівня самостійності вищих навчальних закладів. необхідно стимулювати їх до залучення позабюджетних коштів та нарощування обсягів власної навчально-виробничої діяльності.

2. Переглянути систему збирання та обробки даних податковою, демографічною, освітньою та соціальною політикою.

Розвиток кадрового потенціалу є невід'ємною частиною кадрової політики кожного сучасного підприємства, незалежно від виду та особливостей його діяльності. В теорії управління персоналом під кадровою політикою прийнято розуміти нормативно встановлену сукупність цілей, задач, принципів, методів, технологій, засобів та ресурсів з відбору, навчання, використання, розвитку професійних знань, вмінь, навичок, можливостей спеціалістів, керівників, інших учасників професійно-трудова відносин.

Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства – забезпечити підприємство необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей.

Отже розглянувши певні принципи та напрями формування кадрового потенціалу підприємства можна зробити висновок, що високий інтелектуальний рівень підприємства в будь-якій сфері приваблює висококваліфікований персонал, що надає можливість для створення унікального поєднання професійних здібностей, що в свою чергу безпосередньо забезпечує кадровий потенціал

підприємства з високою конкурентоздатністю. Підвищенню ефективності формування і використання кадрового потенціалу підприємства сприяє скорочення втрат робочого часу та забезпечення його раціонального використання, удосконалення режимів праці і відпочинку. Важливими резервами підвищення ефективності формування і використання кадрового потенціалу підприємства є зростання продуктивності праці та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб підприємства, поліпшення системи перепідготовки кадрів, а також поліпшення умов праці. Основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

Базою формування кадрової політики підприємства виступає аналіз структури персоналу, ефективності використання робочого часу, прогнози розвитку підприємства і зайнятості персоналу. Іноді ця робота проводиться за допомогою спеціальних консалтингових організацій, і хоча оплата їхніх послуг дуже висока, результат набагато перевищує витрати.

Кадрова політика на підприємстві майбутнього повинна будуватися на наступних принципах:

- повна довіра до працівника і надання йому максимальної самостійності;
- у центрі економічного управління повинні бути не фінанси, а людина і його ініціатива;
- результат діяльності підприємства визначається ступенем згуртованості колективу;
- максимальне делегування функцій управління працівникам;
- необхідність розвитку мотивації працівників .

В процесі формування кадрової політики підприємства повинно відбуватися узгодження наступних аспектів:

- розробка загальних принципів кадрової політики, визначення пріоритетів цілей;
- організаційно-штатна політика – планування потреби у персоналі, формування структури і штату, призначення, створення резерву, переміщення;
- інформаційна політика – створення і підтримка системи руху кадрової інформації;
- фінансова політика – формулювання принципів розподілу засобів, забезпечення ефективної системи стимулювання праці;
- політика розвитку персоналу – забезпечення програми розвитку, профорієнтація і адаптація працівників, планування індивідуального просування, формування команд, професійна підготовка і підвищення кваліфікації;
- оцінка результатів діяльності – аналіз відповідно сітки кадрової політики і стратегії підприємства, виявлення проблем у кадровій роботі, оцінка кадрового потенціалу .

Кадрова політика підприємства повинна забезпечити:

- організаційну інтеграцію – вище керівництво і лінійні керівники приймають розроблену та добре скоординовану стратегію управління людськими ресурсами як “свою власну” і реалізують її у своїй оперативній роботі, тісно взаємодіючи з функціональними службами;
- високий рівень відповідальності усіх працівників, під яким розуміють як ідентифікацію з базовими цінностями підприємства, так і наполегливу реалізацію визначених цілей у практичній роботі;
- функціональність – варіантність функціональних завдань, що передбачає відмову від традиційного, жорсткого розмежування різних видів робіт, а також використання різноманітних форм трудових контрактів (повна, часткова і погодинна зайнятість);
- структурність – адаптація до безперервного навчання, організаційних змін, гнучкість організаційно-кадрового потенціалу, висока якість роботи і її результатів, умов праці (робоче середовище, зміст роботи, задоволеність працівників).

Базовою метою кадрової політики на сучасному етапі є:

- залучення до участі соціально-економічних та політичних реформах усе працездатне населення країни, мобілізація людських ресурсів до активної участі у високо ефективну та високо якісну працю;
- укомплектування усіх ланок державної, суспільної та господарської праці ініціативними та компетентними людьми, які розуміються на необхідності якісних змін у суспільстві та які вміють впроваджувати їх у життя;
- забезпечення безперервного вдосконалення та своєчасне оновлення кадрового складу виробничо-господарської, соціально-культурної та адміністративно-державної сфери організації суспільства, зріст професіоналізму та соціальної відповідальності кадрів керування .

За своїм складом кадрова політика має таке коло проблем:

- цілеспрямоване, планомірне та збалансоване формування та підготовка кваліфікованих робітників, постійне підвищення їх професійної майстерності, всебічна освіта та постійне виховання кадрів.

- розподіл та перерозподіл робітників за сферами зайнятості, регіонам країни та видам професійної діяльності.

Раціональне використання кадрів, моральне та матеріальне стимулювання їх діяльності, розвиток спеціальних вмінь, формування задоволеністю праці, контроль за діяльністю кадрів, формування та розвиток комплексної системи керування людськими ресурсами.

Основними завданнями кадрової політики на підприємстві є:

- Своєчасне забезпечення організації персоналом певної якості і кількості відповідно стратегії розвитку;

- створення умов реалізації, передбачених трудовим законодавством прав і обов'язків громадян;

- раціональне використання персоналу;

- формування і підтримка ефективної роботи підприємства.

- Вихідними документами для формування кадрової політики є:

- загальна декларація прав людини;

- Конституція (Основний Закон);

- Цивільний кодекс;

- Трудовий кодекс.

При формуванні кадрової політики враховуються чинники, які властиві зовнішньому і внутрішньому середовищу підприємства: вимоги виробництва, стратегія розвитку підприємства; фінансові можливості підприємства; кількісні і якісні характеристики; ситуація на ринку; попит на робочу силу з боку конкурентів; впливовість профспілок, жорсткість у відстоюванні інтересів працівників; вимоги трудового законодавства, прийнята культура роботи з найманим персоналом та ін.

Таблиця 1

Прогноз підготовки кадрів на випускників вищих навчальних закладів з урахуванням регіональної асиметрії ринку праці для транспортного комплексу України

Уточнення структури і складу груп спеціальностей (напрямів), в розрізі яких здійснюється прогнозування	Виділення сегментів ринку праці за критерієм можливості нормування потреби в трудових ресурсах по видам транспорту
«Нормований» сегмент	«Ринковий» сегмент
Виділення підсегментів за критерієм вихідних даних прогнозування	Проектування структури і складу вибірки на підприємствах транспортної галузі за видами транспорту
Сегмент прогнозування на основі демографічних характеристик за видами транспорту	Сегмент прогнозування на основі виробничо-технологічних характеристик за видами транспорту
Визначення прогнозу попиту на фахівців за спеціальностями з урахуванням регіональної асиметрії по видам транспорту	Оцінка насиченості ринку фахівцями даної професії на основі аналізу динаміки потреби і частки працівників, працевлаштованих і працюють відповідно до отриманої освіти, а також з урахуванням природної динаміки чисельності працюючих
Визначення частки фахівців, працевлаштованих і працюючих відповідно за отриманою спеціальністю і рівнем освіти	Оцінка фактичної чисельності та прогноз потреб у фахівцях в досліджуваних сегментах
Визначення норм чисельності фахівців з урахуванням регіональної асиметрії по видам транспорту	Прогноз підготовки кадрів на випускників вищих навчальних закладів з урахуванням регіональної асиметрії ринку транспортних послуг в Україні

Загальні вимоги до кадрової політики в сучасних умовах зводяться до наступного :

1. Кадрова політика повинна бути тісно пов'язана зі стратегією розвитку транспортного комплексу. В цьому відношенні вона є кадровим забезпеченням реалізації цієї стратегії.

2. Кадрова політика повинна бути достатньо гнучкою. Це означає, що вона повинна бути, з одного боку, стабільною, оскільки саме зі стабільністю пов'язані певні очікування працівника, з іншого – динамічною, тобто коректуватися відповідно до зміни тактики підприємства, виробничої і економічної ситуації. Стабільними повинні бути ті її сторони, які орієнтовані на облік інтересів персоналу і мають відношення до організаційної культури підприємства.

3. Оскільки формування кваліфікованої робочої сили пов'язане з певними витратами для підприємств транспортного комплексу, кадрова політика повинна бути економічно обґрунтованою, тобто виходити з його реальних фінансових можливостей.

4. Кадрова політика повинна забезпечити індивідуальний підхід до своїх працівників.

Кадрова політика є складовою частиною всієї управлінської діяльності і виробничої політики організації. Вона має на меті створити згуртовану, високорозвинену і високопродуктивну робочу силу.

Адекватну інформацію про потреби у фахівцях не можна отримати, провівши опитування, наприклад, малих підприємств, які навряд чи прогнозують свої кадрові потреби на віддалену перспективу. Швидше в цьому випадку можна (і потрібно) ґрунтуватися не на прогнозах окремих сегментів ринку праці, а на фактично сформованій структурі зайнятості працівників. Це обумовлює необхідність комплексного підходу до прогнозування стану ринку з урахуванням його сегментів. При цьому виникає необхідність як в нормативному, так і в опитувальному підході. Причому другий має на меті і отримання прогнозів конкретних галузей (де це можливо), і оцінку тенденції структури зайнятості фахівців поза прив'язкою до галузей.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Кадрова політика направлена на формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалась на одержання не тільки економічного, але й соціального ефекту, при умові діючого законодавства, нормативних актів і урядових рішень.

Механізмом реалізації кадрової політики є система планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних та соціальних заходів, спрямованих на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб. Ринок освітніх послуг можна розглядати як ринок з асиметричною інформацією: одна зі сторін ринкових відносин (частіше вуз - продавець освітніх послуг) володіє інформацією, не відомою іншій стороні (споживачам послуг -- абітурієнтам). Проявом асиметрії є проблема невідповідності професійної структури випускників професійних навчальних закладів запитам ринку праці з урахуванням регіональної асиметрії. Ця проблема, що не втрачає своєї актуальності, носить багатоплановий характер. При вирішенні цієї проблеми необхідно враховувати особливості розвитку галузей, регіональні відмінності, особливості підготовки фахівців за рівнями освіти і т. д. Не можна не враховувати і суб'єктивно-особистісні моменти: так, потреби економіки в конкретних кадрах далеко не завжди збігаються з бажанням людей отримувати саме «затребувані» професії. Це вже питання права вибору людини.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гуртов В. А. Моделирование потребностей экономики региона в выпускниках системы высшего профессионального образования // Регионология. – 2003. – № 1–2. – С. 262–267

2. Мамонтов С.А. Маркетинговые аспекты асимметрии рынка труда и рынка образовательных услуг // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2013. – № 1. – С. 7–12.

3. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М.О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №2. – С.54 – 58.

4. Миша В.П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи/ В.П. Миша // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №6. – С.165 – 168.

5. Котлубай О.М. Теорія і методологія розвитку транспортно-технологічних систем перевезення вантажів/О.М. Котлубай.— Одеса: ІПРЕД НАН України, 2012.—200с.

6. Лимонов Э.Л. Внешнеторговые операции морского транспорта и мультимодальные перевозки/Э.Л. Лимонов.— СПб:Иформационный центр «Выбор»,2001.—416с.

7. Тараканов Н.Л. Региональные логистические системы: проблемы формирования и развития: монография / Н.Л.Тараканов.—Одесса: ИПРЭИ НАН Украины,2013.—312с.

- 8.Котлубай О.М.Основи економіки й організації сервісної діяльності в торговельному мореплаванні/О.М. Котлубай, В.Г. Кухарчик .— Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2009.—197с.
- 9.Конкурентоспроможність та сталий розвиток морегосподарського комплексу України/[Льченко С.В., Кухарчик В.Г. та інші];за ред.О.М. Котлубая.—Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2011.—427с.
- 10.Винников В.В. Проблемы комплексного развития морского транспорта/В.В.Винников.— Одесса: ЧП «Феникс»,2005.—300с.

REFERENCES

1. Gurtov V. A. Modelirovanie potrebnostey ekonomiki regiona v vyipusnikah sistemy vyisshego professionalnogo obrazovaniya [Modeling the needs of the region's economy in the graduates of higher professional education system], *Regionologiya*, 2003, 262–267 p. [in Russian]
- 2.Mamontov S.A. Marketingovyie aspektyi asimmetrii ryinka truda i ryinka obrazovatelnyih uslug[Marketing aspects of the asymmetry of the labor market and the market of educational services], *Vestnik Omskogo universiteta: «Ekonomika»*, 2013, 7–12 p. [in Russian]
3. Zhukovskiy M.O. Trudovi resursi yak skladova konkurentospromozhnosti pidpriemstva [Labor resources as a component of enterprise competitiveness], *Aktualni problemi ekonomiki*, 2007, 54 – 58 p. [in Ukrainian]
4. Misha V.P. Kadrova politika na pidpriemstvi: problemi i perspektivi [Personnel policy of the company: problems and prospects], *Aktualni problemi ekonomiki*, 2008,.165 – 168 p. [in Ukrainian]
- 5.Kotlubay OM (2012) Theory and methodology of the transport development and technological systems transport freight (Teoriya i metodologiya rozvitku transportno-tehnologichnih sistem perevezennya vantazhiv), Odessa: IPREED NAS of Ukraine [in Ukrainian]
- 6.Limonov E.L. (2001) Foreign trade operations of sea transport and multimodal transportations(Vneshnetorgovyie operatsii morskogo transporta i multimodalnyie perevozki), SPb: The ideological center "Choice" [in Russian]
- 7.Tarakanov N.L.(2013)Regionalnye logistic systems: problems of formation and development: monograph(Regionalnyie logisticheskie sistemy: problemyi formirovaniya i razvitiya: monografiya), Odessa: IPREED NAS of Ukraine [in Ukrainian]
- 8.Kotlubai O.M. .(2009)The basis of economics and organisation of servicing in the merchant seaplane(Osnovi ekonomiki y organizatsiyi servisnoyi diyalnosti v torgovelnomu moreplavanni),Odessa: IPREED NAS of Ukraine [in Ukrainian]
- 9.Competitiveness and sustainable development of the sea complex. (2011). Concurentosprodozhnnost that the steels rozvitok morgospodarsky to the complex of Ukraine.Odessa: IPREED NAS of Ukraine. [in Ukrainian]
- 10.Vinnikov V.V.(2015) Problems of complex development of sea transport (Problemyi kompleksnogo razvitiya morskogo transporta),Odessa: PE "Phoenix"[in Ukrainian]