

Солдатова І.В.,
к.е.н., доцент кафедри економіки і менеджменту
Донецький національний університет економіки
і торгівлі імені М. Туган-Барановського

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗБАЛАНСУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Постановка проблеми. У системі ринкових структур на сучасному етапі важливе місце відводиться ринку праці, який забезпечує економіку необхідною робочою силою, опосередковує процес працевлаштування економічно-активного населення, забезпечує формування ціни робочої сили. В Україні впродовж останнього десятиліття відбувалося становлення ринку праці як на регіональному, так і на національному рівнях, який супроводжувався досить болісними процесами адаптації економіки та працездатного населення до ринкових відносин (безробіттям, зниженням ціни робочої сили, переходом до нового типу трудових відносин тощо).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам формування та функціонування ринку праці приділялася увага багатьох вітчизняних науковців: В.В. Онікієнка, В.Г. Герасимчука, Е.М. Лібанової, Н.Д. Лук'яненко, С.І. Бандури, О.В. Павловської, В.А. Савченка, М.І. Долішнього та ін. Незважаючи на значну кількість досліджень у цій сфері, функціонування ринку праці стикається з низкою проблем, серед яких найактуальнішим є питання відповідності попиту на робочу силу та її пропозиції. Проблему відповідності слід розглядати як в кількісному, так і якісному аспекті, а також у галузевому, територіальному та професійно-кваліфікаційному розрізі. Дослідники ринку праці особливо вказують на наявність невідповідності професійно-кваліфікаційної структури наявної робочої сили та кількості випускників професійних навчальних закладів потребам економіки, а також відсутність економічного механізму забезпечення такої відповідності [1]. Ця проблема залишається невирішеною на сучасному етапі, що обумовлює потребу у подальших розробках і дослідженнях.

Постановка завдання. Метою статті є розроблення рекомендацій організаційно-адміністративного, економічного та правового характеру щодо усунення диспропорцій на ринку праці і забезпечення підготовки кадрів професійного спрямування у відповідності до потреб і вимог економіки регіону та держави в цілому.

Виклад основного матеріалу дослідження. Експерти у сфері людських ресурсів досліджують ринок праці на основі даних щодо співвідношення кількості резюме та заявок на працю до кількості вакансій. Однак, тут можна визначити наступну закономірність: співвідношення попиту і пропозиції прямо залежить від інфраструктури і розвитку економіки регіону. Тому, у більшості великих міст Донбасу найбільшим попитом користуються робітничі і будівельні спеціальності.

За даними обласного центру зайнятості, структура вакансій за останні три роки залишається незмінною. Станом на 01.01.2012 рік потреба у працівниках становила 28,8 тис. одиниць (рис. 1). Як і раніше, роботодавцям потрібні переважно представники робочих професій – 20,7 тис. (72%) (гірничого, будівельного профілю, верстатники, слюсарі); потреба у службовцях складала 5,2 тис. (18%) (інженерів різної кваліфікації, конструкторів, керівників середньої ланки тощо). Дані про наявність вільних робочих місць і вакантних посад, в основному, надходять від підприємств приватної (майже 50%) та державної (41,2%) форм власності. У середньому показник дефіциту робочої сили у Донецькому регіоні складає 38% [8].

Загальна картина попиту і пропозиції на ринку праці показує, що за всіма категоріями спостерігається перевага пропозиції робочої сили над попитом на неї. Найменшим є навантаження на робоче місце робітника, найбільшим – на вакансію службовця. Однак, за наявності даного факту, залишаються професії, попит на які набагато переважає над пропозицією.

Аналіз ринку праці регіону дає підставу стверджувати про наявність дефіциту кадрів в промисловості у цілому і в деяких її галузях.

Подолання дефіциту промислово-виробничого персоналу у майбутньому так або інакше пов'язане з реформуванням і вдосконаленням системи освіти щодо якості або обсягів підготовки робітничих кадрів. Розвиток системи професійної освіти має здійснюватися, перш за все, за рахунок удосконалення організаційного забезпечення функціонування даної сфери. Підвищення ефективності системи професійної освіти має здійснюватися шляхом приведення випуску спеціалістів за напрямками підготовки і професіями та за рівнем освіти до потреб промисловості. Структура промисловості, що історично склалася в Донецькому регіоні, повільне впровадження досягнень НТП та структура професій і спеціальностей на 2011-2015 рр. свідчать, що найбільший дефіцит кадрів буде спостерігатися у вугільній і металургійній промисловості [6]. Тобто, необхідним є створення умов для збільшення випуску спеціалістів робітничих спеціальностей саме за цими напрямками підготовки.

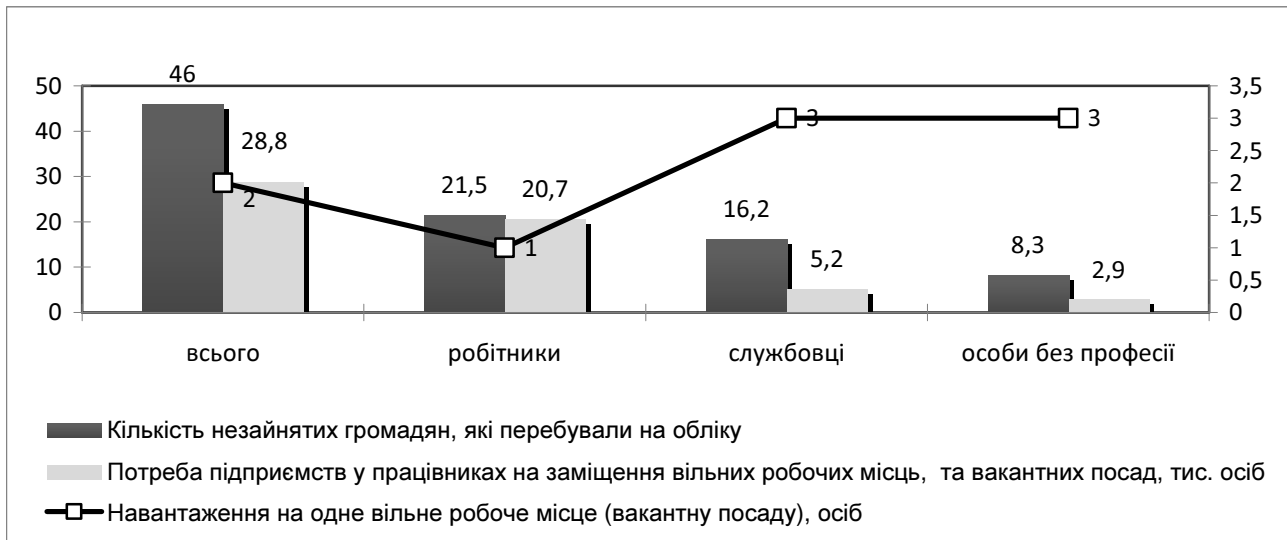


Рис. 1. Попит та пропозиція робочої сили на офіційно зареєстрованому ринку праці Донецької області станом на 01.01.2012.

Для цього першочерговим є:

- впровадження якісного оновлення робочих місць, оскільки умови та оплата праці є дуже низькими. Робочі місця, особливо у вугільній і металургійній промисловості, є неконкурентоспроможними, більш ніж 67% гірничого обладнання використовується понад двадцять років, а умови найму недостатні для залучення кваліфікованих спеціалістів. Реформи в освіті будуть неможливими, кошти, витрачені на підготовку висококваліфікованих кадрів не принесуть результату, доки не зміниться політика щодо оплати та умов праці;

- стимулювання роботодавців до участі у навчальному процесі, проходження учнями виробничої практики, працевлаштування дипломованих випускників. Сприяння укладанню трьохсторонніх угод між підприємством, навчальним закладом і студентом на підготовку робітників;

- створення розгалуженої системи профорієнтаційної роботи, сприяння зростанню престижу шахтарської праці та професій металургійного виробництва, створення профільних класів у загальноосвітніх школах;

- активізація заходів з інформування населення, насамперед, випускників загальноосвітніх шкіл, про стан та перспективи розвитку ринку робочої сили, дефіцитні та надлишкові професії на ньому;

- підвищення вимог до рівня підготовки абітурієнтів вищих навчальних закладів шляхом створення більш жорстких правил прийому у вищі навчальні заклади на конкурсній основі;

- здійснення підготовки спеціалістів лише на основі обсягів щорічного замовлення, відповідно до визначеної потреби у них підприємствами області;

- забезпечити можливість вирішення питання про зміну профілю ПТНЗ, відповідно до нових потреб ринку робочої сили та соціально-економічної ситуації в регіоні.

Для забезпечення отримання якісної інформації щодо обсягів підготовки кадрів закладами профосвіти за напрямками та професіями, необхідним є здійснення систематичного моніторингу наявних та перспективних потреб у робочій силі за напрямками підготовки та кваліфікацією. Проблема організації моніторингу у Донецькому регіоні залишається невирішеною. Існує низка теоретико-методологічних і практичних аспектів, що потребують нових підходів та сучасних рішень. Найбільш важливі з них:

1. Необхідність системного характеру моніторингу.
2. Гнучке реагування концептуального і методичного забезпечення моніторингових досліджень на зміни у соціально-економічній ситуації.
3. Організація і фінансування необхідних досліджень.

Перша проблема складається у тому, що моніторинг повинен бути комплексним за методами, які використовуються, і за системним за змістом. Однак, застосування статистичних методів ускладнюється тим, що сучасна статистична інформація є недостатньою ні для задоволення поточних потреб фахівців-управлінців, ні для дослідницьких цілей, ні для прогнозування.

Для подолання проблеми нестачі інформації необхідним є створення більш досконалої системи статистичної звітності у регіоні. Необхідним є удосконалення системи ведення обліку кількості зайнятих у економіці області за рівнем освіти, за професіями та спеціальностями в галузях промисловості. Зобов'язання підприємств надавати інформацію про можливе вивільнення, потребу у кадрах та обсяги

виробництва на найближчу перспективу. Важливим залишається питання розробки та запровадження системи зворотного зв'язку між навчальними закладами та роботодавцями з питань якості підготовки професійних кадрів.

Третя проблема – забезпечення моніторингових досліджень також носить комплексних характер, тобто зводиться не лише до пошуку джерел фінансування. Складності її вирішення обумовлені наступним:

по-перше, дослідження ринку робочої сили соціологічними методами не отримує розповсюдження, оскільки керівники підприємств не бажають надавати повну інформацію щодо поточного та перспективного функціонування ввіреного підприємства, обмежуються статистичною інформацією і часто просто психологічно не готові до проведення досліджень, що потребують міркування, аналізу, витрат;

по-друге, проведення досліджень даного профілю стикається з труднощами законодавчого характеру: державне законодавство не передбачає їх проведення, фінансування з бюджету, не закладає у обов'язки територіальним службам зайнятості.

Окрім організаційно-адміністративних напрямів, освітні процеси держави і регіону регулюються правовими інструментами, що забезпечують реалізацію будь-яких заходів розвитку і ефективного функціонування системи освіти. Правове забезпечення здійснюється шляхом прийняття та реалізації законів, інших нормативних актів, які стосуються освіти в цілому і, зокрема, професійно-технічної освіти безпосередньо або опосередковано.

Дослідивши законодавчу базу сфери кадрового забезпечення економіки регіону та держави (рис. 2.), що сформувалася в Україні з часів проголошення її незалежності, можна зробити висновок, що у законодавстві України існують питання, які потребують вдосконалення, деякі аспекти функціонування сфери підготовки і працевлаштування робітничих кадрів зовсім не регулюються законодавством, окремі положення законів і нормативних актів не виконуються певною мірою, або існують лише формально.

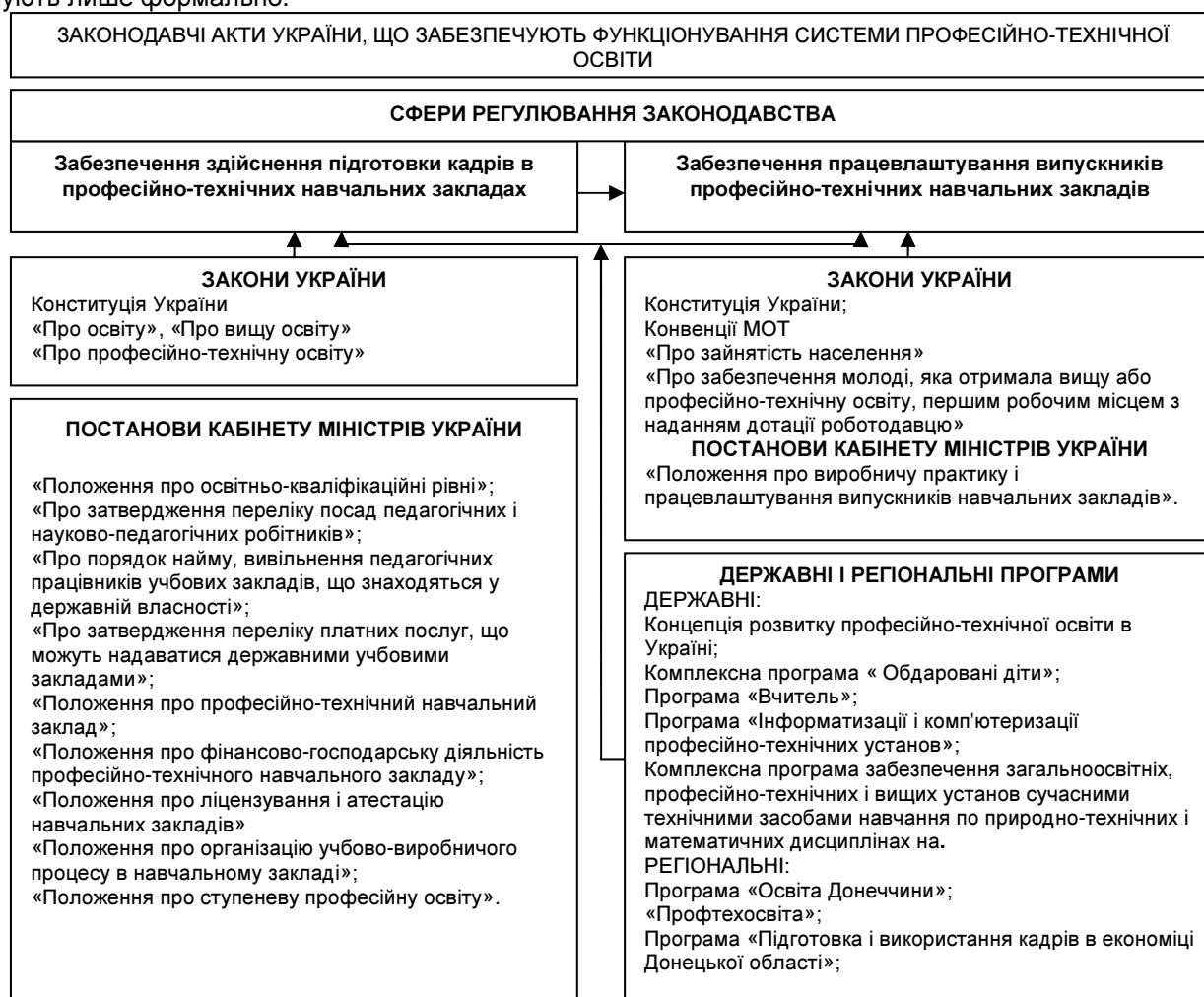


Рис. 2. Правове регулювання процесів кадрового забезпечення

У законодавстві відсутня стабільність, наявні закони часто суперечать один одному, не закладене відповідне правове забезпечення реформування системи освіти.

З метою удосконалення законодавчої бази системи освіти пропонується:

- розробити та прийняти освітній кодекс, що дасть змогу взаємоув'язати всі нормативні акти у освітній сфері, ліквідувати протиріччя у діючому законодавстві, більш чітко визначити державну політику у сфері освіти, підвищити якість освіти, поліпшити рівень захищеності всіх учасників навчального процесу;
- узгодити нормативні документи, які регулюють гуманітарну, соціально-трудова сферу з Бюджетним і Податковим кодексами України;
- законодавчо стимулювати участь роботодавців у підготовці кадрів;
- внесення змін до Податкового кодексу України щодо пільгового оподаткування роботодавців, які створюють нові робочі місця для випускників професійно-технічних навчальних закладів;
- зобов'язати у законодавчому порядку керівників і кадрові служби підприємств надавати у регіональне управління освіти і науки та профільні навчальні заклади інформацію про потреби у фахівцях відповідного профілю;
- спрощення механізму ліцензування освітніх послуг з метою забезпечення мобільності системи професійної освіти та здатності оперативного реагувати на потреби роботодавців з одночасним посиленням вимог до ліцензійних умов та забезпеченням контролю за їх дотриманням;
- узагальнення стандартів професійної освіти і узгодження їх з нормативними документами сфери праці (класифікаторами професій та посад, довідниками кваліфікацій та професій працівників, кваліфікаційними характеристиками професій);
- доопрацювання Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» щодо обговорення механізму начислення заробітної плати молодим працівникам різних галузей економіки різних регіонів; розробка механізму контролю витрат коштів на оплату праці робітників, що отримали своє перше робоче місце;
- розробити Закон про молодого фахівця, який би визначав основні положення соціального захисту випускників;
- вдосконалення і спрощення системи отримання кредитів на освіту з застосуванням механізму зменшення відсотка за кредит на отримання освіти за спеціальностями, у випускниках яких гостро відчуває потребу ринок робочої сили.

Висновки з даного дослідження. У результаті дослідження автором запропоновано низку науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення регулювання розвитку системи професійної освіти, моніторингу ринку праці та підвищення ефективності політики держави у сфері кадрового забезпечення економіки регіону. Обґрунтовано необхідність створення комплексного механізму взаємодії закладів освіти, роботодавців та держави задля усунення диспропорцій на ринку праці, подолання безробіття за наявності вакантних робочих місць, збалансування попиту і пропозиції робочої сили.

Література

1. Онікієнко В.В. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення [Текст] / В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, Укр. ін-т соц. досліджень. – 2003. – 160 с.
2. Офіційний сайт Головного управління статистики у Донецькій області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// donetskstat.gov.ua](http://donetskstat.gov.ua)
3. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
4. Програма науково-технічного розвитку Донецької області на період до 2020 р. [Текст]. – Донецьк: Донецька обласна адміністрація, 2008. – 346 с.
5. Програма «Освіта Донеччини 2010-2014». [Текст] – Донецьк: Управління освіти і науки донецької облдержадміністрації, 2010. – 114 с.
6. Програма «Підготовка і використання кадрів в економіці Донецької області» [Текст] – Донецьк: Донецька обласна адміністрація, 2010 р. – 156 с.
7. Програма «Профтехосвіта на 2010-2015 рр.» [Текст] – Донецьк: Управління освіти і науки донецької облдержадміністрації, 2010. – 51 с.
8. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення [Текст]: монографія / Н.Д. Лук'янченко [та ін.]. – Донецький національний ун-т, НАН України, Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2004. – 340 с.