

# СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ В СИСТЕМІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 378

## ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОНТЕКСТЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Голубева Т.В., канд. екон. наук, доцент

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет

**Анотація.** *Об'єктом дослідження виступають проблеми працевлаштування молодих фахівців в Україні, предметом дослідження є реформування системи вищої освіти для забезпечення продуктивної зайнятості випускників. Метою роботи є обґрунтування схеми взаємодії між бізнес-структурами, вищими навчальними закладами та органами державного управління на основі аналізу положення випускників вищих навчальних закладів на регіональних ринках праці. В якості основних методів дослідження були використані методи узагальнення, аналізу та синтезу – для виявлення особливостей розвитку системи вищої освіти в СРСР та Україні, метод кластерного аналізу – для виявлення особливостей положення випускників вищих навчальних закладів у розрізі регіональних ринків праці. В процесі проведення дослідження були отримані наступні результати: функціонування системи вищої освіти в СРСР обумовлювалось потребами в кадрах існуючої на той час соціально-економічної системи, здійснювалось на засадах планової економіки, випускники були забезпечені місцями праці. В сучасній Україні проблеми працевлаштування випускників вирішують самі випускники, при цьому кількість спеціалістів в області економіки та юриспруденції давно перевищує потребу в них. Використання методу кластерного аналізу дозволило виявити регіональні особливості положення випускників вищих навчальних закладів на ринку праці. Так, в західних регіонах України ситуація з працевлаштуванням випускників є найбільш складною, що пояснюється диспропорціями у соціально-економічному розвитку регіонів, більшою концентрацією капіталів у бізнесу на сході, де переважає важка, добувна і обробна промисловість. Основою реформування системи вищої освіти повинна стати реальна взаємодія між вищими навчальними закладами, бізнес-структурами та органами державної влади для забезпечення продуктивної зайнятості молодих спеціалістів. Отримані результати дослідження мають бути використані для прийняття рішень в галузі управління діяльністю вищих навчальних закладів..*

**Ключові слова:** *система вищого образования, реформирование системы высшего образования, рынок труда, безработица, продуктивная занятость.*

**Постановка проблемы.** На сегодняшний день проблемы реформирования системы высшего образования становятся все более актуальными. Как показывает практика, сегодня наличие диплома о высшем образовании не гарантирует получение работы по специальности, которая способна обеспечить достойный уровень жизни. Отсутствие реального взаимодействия между субъектами рынка труда и высшими учебными заведениями приводит к пополнению безработных молодых специалистов на рынке труда, что негативно отражается на состоянии всей социально-экономической системы.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Сегодня проблемы повышения качества системы высшего образования в рамках Болонского процесса рассматривают коллективы исследователей, включая С. Запрягаева, Е. Караваева, И. Карелина, А. Салецкого [1]. Что касается украинских исследователей, то проблемы и перспективы развития отечественного образования рассматриваются в трудах Н. Дудко [2]; В. Яблонский [3] анализирует результаты проведенных реформ системы высшего образования в Украине, акцентируя свое внимание на проблемах недостаточного ее финансирования; П. Давыдов [4] рассматривает проблемы развития высшего образования в международном пространстве.

**Нерешенные составляющие общей проблемы.** Несмотря на значительное количество публикаций, посвященных проблемам реформирования системы высшего образо-

вания в Украине, большинство авторов останавливается на постулатах о том, что реформы необходимы, однако отсутствует системное понимание того, каким образом проводить реформирование высшего образования в Украине с целью обеспечения продуктивной занятости молодых специалистов.

**Формулирование целей статьи.** Целью данного исследования является обоснование схемы взаимодействия между бизнес-структурами, высшими учебными заведениями и органами государственного управления на основе анализ положения выпускников высших учебных заведений на региональных рынках труда.

**Изложение основного материала исследования.** Система высшего образования не раз переживала многочисленные реформы и трансформации, однако ее целью всегда было обеспечение существующей экономической системы специалистами высокой квалификации. Если проанализировать основные тенденции развития высшего образования в Украине, то можно заметить некоторые интересные закономерности. В таблице 1 представлены обобщенные данные об особенностях того или иного этапа развития отечественной системы высшего образования.

Таблица 1 – Характеристика высшего образования в СССР и Украине

Критерии сравнения	Годы			
	30-40-е годы XX века	50-60-е годы XX века	70-80-е годы XX века	90-2000-е годы конца XX века – начала XXI века
Приоритетные направления подготовки	Электротехника, строительство	Математика, естественные науки, техника	Механика, техника, инженерные науки	Экономика, юриспруденция, компьютерные технологии
Выпускаемые специалисты	Техники, конструкторы, строители	Конструкторы, физики, химики, биологи	Инженеры	Экономисты, юристы, программисты
Отрасли народного хозяйства / сферы деятельности	Тяжелая промышленность	Космонавтика, сельское хозяйство, медицина	Оборонная промышленность	Предпринимательство
Преобладающие исследования	Прикладные	Фундаментальные		Прикладные

Исходя из представленных данных, можно сделать выводы о том, что популярность тех или иных специальностей определялась в зависимости от того, какие отрасли народного хозяйства являлись на тот момент приоритетными для государства. В 30-е годы XX века происходила индустриализация страны, строилось огромное количество заводов, которые должны были выпускать средства производства, обеспечивать добычу и обработку полезных ископаемых и т.п. В 40-е годы происходило восстановление после разрушительной второй мировой войны. В этой связи государству в огромном количестве требовались квалифицированные рабочие руки, а также строители, техники и конструкторы. Бурными темпами развивалась и восстанавливалась тяжелая промышленность.

В 50-60-е годы наступила другая эпоха – приоритетной областью научных знаний стала физика, в частности ядерная, в СССР активно начали осваивать космос. Широкое развитие также получили естественные науки – химия, биология. Результаты их исследований внедрялись в такие отрасли народного хозяйства, как сельское хозяйство, медицина, фармацевтика и т.п.

В последующее десятилетие оборонная промышленность стала ведущей отраслью народного хозяйства: создавались крупные военно-промышленные комплексы, в которых были связаны воедино научно-исследовательские учреждения, организации и производственные предприятия. В этих условиях возникла нехватка инженерных кадров, что способствовало популяризации получения данной специальности молодыми людьми. В эти годы финансирование фундаментальных исследований осуществлялось государством на уровне 5% ВВП, что позволяло создать мощную систему фундаментальных, а также прикладных исследований и добиться высоких результатов в военно-промышленном комплексе.

Следует отметить, что в стране действовала система государственного распределения специалистов, т.е. каждый выпускник был обеспечен рабочим местом, где он должен был отработать минимум три года. Однако уже к концу 80-х годов остро обозначился кризис социально-экономической системы в целом; возникла необходимость перестройки сложившейся административной системы хозяйствования, которая уже и не могла «поглотить» выпускаемых специалистов.

После распада СССР в связи с переходом к рыночной системе отношений, возникновением новых форм хозяйствования появилась острая потребность в специалистах, которые призваны обеспечивать управление деятельностью предприятия в новых условиях. Начиная с 90-х годов XX века, украинская система высшего образования массово производит подготовку специалистов в области экономики, юриспруденции. Несмотря на то, что количество данных специалистов уже давно превышает потребность в них, система высшего образования продолжает инерционно развиваться в том же направлении, которое было задано плановой экономикой – массовой подготовкой специалистов, однако при этом вопросы трудоустройства являются личной заботой выпускников.

Справедливости ради следует отметить, что, помимо экономических и юридических наук, растет популярность специалистов в области компьютерных наук, экологии, педагогики, филологии, инженерной механики. Однако соотношение между количеством выпущенных специалистов по этим специальностям все равно говорит о перевесе специалистов в области экономики. Например, в 2011/2012 учебном году магистерские программы по направлению подготовки «Экономика и предпринимательство» завершили 27039 человек, тогда как по направлению подготовки «Компьютерные науки» – 1679 человек [5].

Говоря о проблемах трудоустройства молодых специалистов, следует отметить, что сегодня состояние рынка труда оценивается экспертами как неудовлетворительное. Хотя официально уровень безработицы является достаточно низким по сравнению с другими европейскими странами (8,1% в 2012 г) [6], проблема трудоустройства стоит очень остро. Особенно это касается молодежи, которая оканчивает высшие учебные заведения и оказывается на рынке труда в поисках работы. По официальным данным в Украине уровень безработицы среди молодежи превышает 17%.

Рассматривая положение выпускников высших учебных заведений на рынке труда, необходимо учитывать социально-экономические особенности развития того или иного региона. В этой связи целесообразно провести процедуру кластеризации регионов по следующим показателям [5-7]:

- 1) количество выпускников учебных заведений I-IV уровня аккредитации, чел.;
- 2) количество выпускников, которые учились за счет государственного и местных бюджетов, чел.;
- 3) уровень безработицы в регионе, %;
- 4) средняя заработная плата в регионе, грн.

В результате совокупность регионов Украины была поделена на 3 кластера, описательные характеристики которых представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Характерные особенности кластерных групп

Кластер 1 N=10 (37%)	Кластер 2 N=16 (59%)	Кластер 3 N=1 (4%)
АР Крым Днепропетровская область Донецкая область Запорожская область Киевская область Луганская область Львовская область Одесская область Харьковская область г. Севастополь	Винницкая область Волынская область Житомирская область Закарпатская область Ивано-Франковская область Кировоградская область Николаевская область Полтавская область Ровенская область Сумская область Тернопольская область Херсонская область Хмельницкая область Черкасская область Черновецкая область Черниговская область	г. Киев
<i>Характеристика кластера</i>		
Достаточно большое количество выпускников, финансирование их учебы из госбюджета и местных бюджетов на среднем уровне, средний уровень безработицы, размер заработной платы в большей степени приближен к среднему по стране	Небольшое количество выпускников, финансирование их учебы из госбюджета и местных бюджетов минимальное, наибольший уровень безработицы, самый низкий размер средней заработной платы	Самое большое количество выпускников, большая часть из них училась за счет финансирования из государственного и местного бюджета, самый низкий уровень безработицы, наибольший размер средней заработной платы

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что в большинстве регионов Украины, которые расположены в западной ее части, центральной и северной ситуация с трудоустройством является самой тяжелой по стране. Единственным исключением является Львовская область, поскольку она попала в кластер 1, где сконцентрированы восточные регионы Украины, а также некоторые регионы из южной части. Различия между кластером 1 и кластером 2 объясняются диспропорциями в социально-экономическом развитии регионов, большей концентрацией капиталов у бизнеса на востоке, где преобладает тяжелая, добывающая и обрабатывающая промышленность.

В то же время выделение г. Киева в отдельный кластер, который характеризуется самыми лучшими возможностями по трудоустройству огромного количества выпускников, свидетельствует о централизации финансовых средств в столице Украины и, соответственно, более высоким уровнем деловой активности бизнеса, который охотнее принимает на работу вчерашних студентов. Полученные данные также объясняют тот факт, что количество иногородних студентов в г. Киеве постоянно растет, так как здесь есть большие возможности для реализации полученных знаний.

Полученные результаты исследования положения выпускников на рынке труда свидетельствуют о том, что для решения проблем трудоустройства молодых специалистов необходимо наладить эффективное взаимодействие между бизнес-структурами, вузами и государственными органами управления (рис. 1).

Роль государственных органов управления состоит в том, чтобы всячески поощрять развитие и процветание бизнеса, который будет поглощать выпускаемых специалистов. Сегодня статистические данные свидетельствуют о том, что ситуация относи-

тельно развитие предпринимательства в Украине обстоит не самым лучшим образом. Согласно официальным статистическим данным, количество субъектов хозяйствования на 10 тыс. населения в 2010 году составило 75 единиц, в 2011 – 74. При этом количество физических лиц предпринимателей сократилось на 26,4%, т.е. с 394 до 290 единиц. Соответственно, количество занятых лиц также сократилось с 7958,2 до 7793,1 тыс. человек, то есть на 2,1% [6]. Снижение налогового бремени на предпринимателей, выведение бизнеса из тени, максимальная правовая защита предпринимательства – вот те шаги, которые необходимы для увеличения лиц, желающих открыть собственное дело и вести бизнес на законных основаниях в Украине.



Рисунок 1 – Общая схема взаимодействия между бизнес-структурами, высшими учебными заведениями и органами государственной власти

В отношении высших учебных заведений также необходимо сформировать определенную политику, касающуюся их самоуправления. Сегодня Министерство образования и науки Украины занимает в большей степени выжидающую позицию относительно выживаемости тех или иных учебных заведений, ориентируясь на количественные показатели приема абитуриентов на 1 курс. Однако при этом высшие учебные заведения не имеют в полной мере автономии, чтобы определять свою собственную политику относительно программ по обучению специалистов, не имеют возможности снижать нормы учебной нагрузки на преподавательский состав в соответствии с европейскими и т.п.

Что касается взаимодействия бизнес-структур и высших учебных заведений, то здесь необходимо создать технологию по совместной разработке учебных программ, программ повышения квалификации, а также переобучения персонала на взаимовы-

годных условиях. Именно бизнес должен определять, какие специалисты и с какими профессиональными компетенциями ему необходимы, и заказывать подготовку таких специалистов у высших учебных заведений. При этом обе стороны данного процесса должны отдавать отчет, что стремительное развитие науки и техники предполагает появление новых профессий, существование которых сложно было предположить несколько лет тому назад. Поэтому высшие учебные заведения должны также отслеживать изменения, связанные с появлением новых профессий, и быть готовыми выпускать таких специалистов.

**Выводы.** На сегодняшний день ситуация в отношении трудоустройства молодых специалистов усугублена сложными социально-экономическими условиями. Однако инерционность системы высшего образования, отсутствие реального, а не формального удовлетворения потребностей современного рынка труда приводит только к ухудшению ситуации и обострению социально-экономических проблем. В этой связи необходимость реформирования системы высшего образования является очевидной. Основой такого реформирования должна стать связь с реальными секторами экономики, для которых проводится подготовка соответствующих специалистов с определенным набором профессиональных компетенций.

#### **Литература:**

1. Глобализация и системы обеспечения качества высшего образования / С. А. Запрягаев, Е. В. Караваева, И. Г. Карелина, А. М. Слецкий. – М.: Изд-во МГУ, 2007. – 292 с.
2. **Дудко Н. В.** О проблемах и перспективах высшего образования в Украине в контексте европейского образования // Вектор науки ТГУ. – 2010. – №2(2). – С. 43-46.
3. **Яблонський В. А.** Українська вища освіта в європейському просторі [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem\\_biol/nvnau\\_vmyabpt/2012\\_172\\_1/12yva.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnau_vmyabpt/2012_172_1/12yva.pdf)
4. **Давидов П. Г.** Вища освіта України у міжнародному просторі: розвиток чи занепад [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Gileya/2011\\_55/Gileya55/F36\\_doc.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2011_55/Gileya55/F36_doc.pdf)
5. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року. Статистичний бюлетень – К., 2012. – 215 с.
6. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Економічна активність населення України 2011: стат. зб. / Держ. служба статистики України. – К., 2012. – 207 с.

**Стаття надійшла:** 27.12.2012 р.

**Рецензент:** д.е.н., проф. Горелов Д.О.



УДК 331.103.32

## **АНАЛІЗ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Шевченко І.Ю., аспірант

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

**Анотація.** Предметом статті є методичні підходи до оцінки трудового потенціалу. Метою статті є визначення та аналіз основних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу. Методологія, що застосовується у статті: метод аналізу і синтезу, системний підхід, порівняльний аналіз. Результати статті: на основі аналізу літературних джерел, виділено основні методичні підходи до оцінки трудового потенціалу, а саме: ресурсний (заснований на використанні системи абсолютних та відносних показників), факторний (враховує характер впливу різних факторів на трудовий потенціал), результативний (передбачає оцінку трудового потенціалу за безпосередніми результатами праці), вартісний (або витратний) (заснований на аналізі витрат на трудовий потенціал), інтегральний (в тому числі традиційний, експертний, коефіцієнтний) (передбачає формування інтегрального показника трудового потен-