

Н. Ковальська

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

Розглянуто основні проблеми працевлаштування молодих фахівців після закінчення навчального закладу. Проаналізовано стан сучасного ринку праці на прикладі регіону. Наведено статистичні відомості щодо впливу рівня освіти на працевлаштування молоді.

Ключові слова: молодь, ринок праці, працевлаштування, державне замовлення, вищий навчальний заклад.

У контексті програми економічних реформ на 2010 – 2014 роки “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава”, Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012 – 2021 рр. та Стратегії державної кадрової політики на 2012 – 2020 рр. проблема працевлаштування молоді є актуальною. Адже серед основних проблем у сфері кадрової політики, які потребують невідкладного вирішення, є: стримування розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення в державі; відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівця із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців; відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об’єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку; недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики [1].

Різні аспекти питання підготовки фахівців та функціонування ринку праці розглядалися в роботах Л. Антошкіної, В. Андрущенко, В. Бесчасного, М. Білінська, Н. Діденко, М. Згуровського, Ю. Комара, В. Кременя, В. Лугового, В. Луначек, С. Майбороди, В. Міненко, Н. Ничкало, Т. Оболенської, В. Огаренко, Л. Полякової, В. Рибальського, В. Сиченко, О. Черниш, С. Шевченка.

Мета статті – проаналізувати основні засади працевлаштування молодих фахівців в Україні.

Сучасні події в світі та Україні на тлі соціально-економічної кризи потребують посиленої уваги держави до політики зайнятості ринку праці, незбалансованості пропозиції робочої сили із попитом на неї. Особливо вразливою групою є молодь, якої в Україні понад 11 млн, що становить 22,6% населення країни [2]. У контексті нашого дослідження доречним буде розуміння молоді, як одного “з прихованих ресурсів, який є в кожному суспільстві і від мобілізації якого залежить його життєздатність. Особлива функція молоді полягає в тому, що вона – оживляючий посередник, свого роду резерв, виступаючий на передній план, коли таке пожвавлення стає необхідним для пристосування до якісно нових обставин або до таких, що швидко змінюються” [3]. В Законі “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді” визначено, що молодь, молоді громадяни – громадяни України віком від 14 до 28 років [4]. Серед проблемних питань професіоналізації молоді можна виділити: збільшення числа молоді

із низьким рівнем освіти і відсутністю бажання продовжувати навчання (особливо при потребі ринку праці в “професійної освіти протягом життя”); не престижність загальної і професійно-технічної освіти; відставання рівня освіти від потреб ринку праці країни і світу загалом; невідповідність кадрів вищої, професійної і середньої школи до роботи в умовах швидких змін; орієнтація багатьох ланок освіти на підготовку фахівців без урахування вимог роботодавців; відставання матеріально-технічної бази всіх рівнів від нормативних вимог; спрямованість юнаків і дівчат на пошук робочого місця в інших країнах.

Для поліпшення трудової адаптації молоді при виході на ринок праці на законодавчому рівні (Закони “Про зайнятість населення” і “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді”, Положення про організацію професійної орієнтації населення) передбачається спрямованість у двох напрямках: сприяння працевлаштуванню (перше робоче місце, соціальні і трудові гарантії соціально незахищених категорій молоді тощо) та підтримка молоді у зайнятості, молодіжного підприємництва, підвищенні економічної активності. Наприклад, за статистичними даними на Херсонщині, серед населення 15 – 24 років, рівень економічної активності становив 47,1% при зайнятості 35,5% та безробітті 24,6% (останнє за рік збільшилося майже у 2 рази). Доцільно зауважити на нерівномірний розподіл цих показників серед міського та сільського населення такий: 35,6 і 56,9; 29,2 і 52,1 та 18,0 і 8,3% відповідно. Низький відсоток безробіття в сільській місцевості серед представників цієї вікової групи можна пояснити або навчання в професійних навчальних закладах, або працею в домашньому господарстві на засадах самозайнятості. Загалом більше економічно активні чоловіки (52,4% і 41,6% відповідно), а рівень безробіття більший серед жінок 33,8% проти 17,8% (у попередньому році 19,2% і 8,6%). Але зі збільшенням віку відповідні показники поступово покращуються: у 25 – 29 років – рівень економічної активності становить 77,3% при рівні зайнятості 68,1% та безробіття 11,9%. Серед міського і сільського населення відповідно: 74,4% і 85,6%; 60,4% і 82,6% та 18,8% і 3,5%. Зменшення безробіття серед сільської молоді можливо, зокрема внаслідок зайнятості у неформальному секторі економіки (у Херсонській області – 38,9%, а в Україні загалом 23,1%). Розрив в економічній активності чоловіків та жінок збільшується (93,2% проти 61,0%), як і відсоток зайнятості (82,1% та 53,8% відповідно) [5]. Можливо це пояснюється тим, що жінки в цьому віці найчастіше народжують первістка або чергову дитину. Все це відбувається в умовах регіонального ринку праці, який має дві характерні ознаки – розвиток багатогалузевого сільськогосподарського виробництва та туристично-рекреаційного комплексу, особливістю яких є сезонна зайнятість, унаслідок якої досягається позитивна динаміка у сфері зайнятості.

Зокрема, на рівень економічної активності впливає і рівень освіти. Молода людина прагне до освіти саме тому, що можливість знайти роботу, яка не потребує спеціальних знань і вмінь, але задовольняла б її потреби % мізерна (рис. 1).

Фахівець з повною вищою освітою має вищий рівень економічної активності, ніж випускник ВНЗ І – ІІ рівнів акредитації. Ця тенденція характерна не лише для Херсонської області, а й для України загалом.

Аналіз структури потреби підприємств у робочій силі та пропозиції (з боку незайнятого населення) за професіями у першому півріччі 2009 – 2011 рр. свідчить про поступове відновлення попиту на представників практично усіх груп професій (збільшення потреби в кваліфікованих робітниках з інструментом, скорочення потреби

підприємств у кваліфікованих робітниках сільського господарства та значної потреби у працівниках сфери обслуговування та торгівлі). За 20 років випуск кваліфікованих робітників скоротився на 34,3%, а випуск фахівців з вищою освітою збільшився у 1,8 раза [6]. Тому на вибір вищого навчального закладу мешканців сіл та малих міст, окрім основних чинників впливу (віддаленість розташування навчальних закладів, низькі доходи родини, рівень підготовки самого абітурієнта), впливають і можливості подальшого працевлаштування (рис. 2).

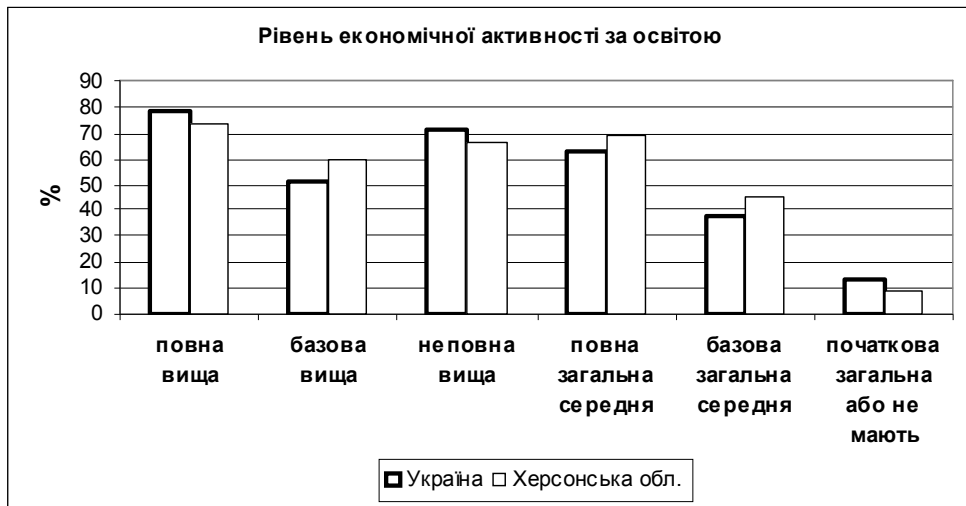


Рис. 1. Рівень економічної активності за освітою

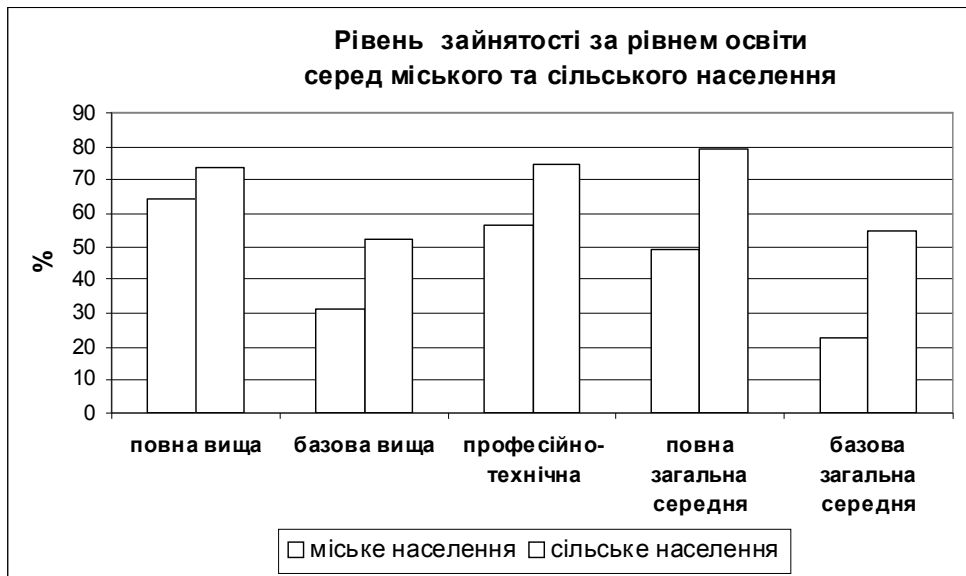


Рис. 2. Рівень зайнятості за рівнем освіти серед міського та сільського населення

Зазначимо, що рівень зайнятості у сільського населення з професійно-технічною освітою не нижче ніж при повній вищій. Це свідчить про орієнтацію сільського населення на робітничі професії або вищу освіту, найчастіше сільськогосподарського спрямування.

На вищому державному рівні проголошено, що зараз модернізація освіти потребує вирішення багатьох питань:

“– забезпечення економіки країни кваліфікованими кадрами відповідно до потреб як ринку праці, так і суспільства в цілому;

– збалансування попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки;

– забезпечення працевлаштування випускників та їх професійного і кар’єрного зростання;

– поглиблення соціального партнерства між навчальними закладами і роботодавцями шляхом їх участі у підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації фахівців та розвитку науки;

– оновлення змісту, запровадження новітніх форм професійно-практичної підготовки учнів і студентів та зміцнення навчально-матеріальної бази навчальних закладів” [7].

Перед сучасною освітою щодо питання працевлаштування випускників постають питання, які потребують негайного вирішення: невідповідність спеціальностей і спеціалізацій, за якими готують спеціалістів ВНЗ, потребам ринку; відсутність у молодих фахівців конкурентоспроможного рівня кваліфікації та практичних навиків за отриманою спеціальністю; розбіжності між вимогами молодих фахівців до заробітної плати (особливо на першому робочому місці) та можливостями роботодавців; несформованість системи розподілу випускників, щодо гарантованого працевлаштування, трудової адаптації та соціальних гарантій.

Проблема першого робочого місця актуальна для випускників навчальних закладів різних рівнів акредитації, тому “державна забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби” [8]. Важливого значення набуває встановлення обсягів підготовки спеціалістів диференційовано за напрямками та спеціальностями відповідно до масштабів та структури попиту ринку праці конкретного регіону і України. Державне замовлення на підготовку фахівців кожного року формується на підставі не лише з потреб ринку праці, а й конституційного права громадян України на безоплатне здобуття освіти. Тому обсяги державного замовлення в обов’язковому порядку передбачають місця для прийому до вищих навчальних закладів на бюджетні місця талановитих випускників за відповідними спеціальностями. Цей чинник впливає на обґрунтованість кількості місць, навіть за умов перенасиченості у конкретному періоді фахівцями певними спеціальностями. Зараз держава, внаслідок недосконалого державного замовлення на підготовку кадрів, витрачає кошти двічі: спочатку на підготовку, а потім – на перенавчання та працевлаштування. На думку В. Супруна “назріла необхідність створити загальнодержавний інформаційний банк даних про потреби підприємств, організацій та установ у фахівцях із вищою та професійно-технічною освітою” [9].

У цьому контексті заслуговує на увагу думка В. Бесчастного щодо створення інформаційної системи кадрового забезпечення, яка повинна забезпечити оперативну інформаційну підтримку реалізації кадрової політики на регіональному і місцевому рівнях на основі актуальних, несуперечливих і достовірних даних про випускників навчальних закладів, зокрема системи МВС України. На нашу думку, така система, спрямована на підтримку процесу підготовки фахівців і для інших галузей, може підвищити ефективність процесу працевлаштування випускників шляхом прогнозування та своєчасного врахування потреб ринку праці. Автор пропонує три рівні роботи системи з відповідними функціями: місцевий (інформаційні потоки про випускників вищих навчальних закладів: за кількістю, за переліком спеціальностей, за запитами, за запитами випускників), регіональний (дані з нижнього рівня агрегуються і трансформуються у вигляді зведеної інформації, форма представлення якої визначається замовником) та державний (проаналізована інформація на регіональному рівні сприяє більшій інформативності та можливості ефективніше приймати рішення щодо потреби у фахівцях відповідного профілю. Таким чином, органи державної та регіональної влади будуть здійснювати: “проведення моніторингу попиту на робочу силу в організаціях регіону і пропозицій вузів по випускниках; планування різних заходів; прогнозування потреби галузей регіону у кваліфікованих кадрах у розрізі спеціальностей; забезпечення контролю за наслідками вжитих заходів; ухвалення рішень щодо врегулювання конфліктних ситуацій” [10].

На сьогодні ситуація з працевлаштуванням молоді має багато протиріч, зокрема: наявність дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці внаслідок відсутності стратегічно обгрунтованого державного замовлення на підготовку кадрів; неузгодженість між соціальними та професійними орієнтаціями молоді та потребами підприємств та організацій у фахівцях відповідного профілю; скорочення пропозиції робочих місць, найперше для молоді, перше робоче місце найчастіше не задовольняє саме низьким рівнем оплати праці та відсутністю соціального пакету; наявність бажання роботодавців приймати на роботу молодого фахівця, але з наявним досвідом роботи за фахом; суперечність між інтересами розвитку окремого підприємства та інтересами суспільства.

Тому державне замовлення на підготовку фахівців як інструмент впливу держави на формування структури робочої сили має ґрунтуватися на прогнозах потреби в кадрах регіонів та галузей економіки. При цьому ключовою ланкою мають бути роботодавці як реальні замовники кадрів. На сучасному етапі важливою проблемою залишається слабка мотивація роботодавців до збільшення інвестицій у розвиток професійної освіти та підготовки, незначне залучення роботодавців до розроблення навчальних програм, атестації випускників навчальних закладів, оцінки якості підготовки робітничих та кваліфікованих кадрів. Сучасні промисловість і бізнес висувають свої вимоги до випускників вищої школи, а саме: “здатність до аналізу комплексних проблем; вияв сутності проблеми та пошук шляхів її вирішення; застосування цінностей; ефективне використання інформації; конструктивна колективна праця; уміння чітко усно й письмово викладати думки” [11]. Для сучасного роботодавця недостатньо лише високого рівня виконавчої дисципліни, зразкового виконання певного усталеного кола обов’язків та ґрунтовної теоретичної бази. Є додаткові потреби в гнучкій, мобільній, комунікабельній, творчій особистості, здатній вступати в ділові контакти, вести ділові переговори, творчо

реагувати на потреби ринку, вносити раціоналізаторські пропозиції, підвищувати свій професійний рівень, врівноважено реагувати на реконструкцію професійного процесу [12].

Наприклад, у США значна увага приділяється заохоченню зв'язків бізнесу і вищих навчальних закладах для підвищення конкурентоспроможності американської промисловості шляхом розширення пошуку нових наукових рішень. Це обумовлено тим, що роботодавець є ключовою фігурою в підготовці ВНЗ фахівців, які повинні швидко адаптуватися під соціально-економічний стан у країні та світі. Інакше неможливість працевлаштування за фахом студента змушує змінювати профіль навчального закладу або навіть закривати.

Зауважимо, що Болонська декларація насамперед спрямована на студента, який має право на одержання освітньо-професійного рівня, конкурентоспроможного на ринках праці своєї країни і Європи. Серед принципів, які в Україні не вирішені, працевлаштування випускників, яке є основним питанням вищих навчальних закладів у всій Європі. На полегшення взаємодії потенційного роботодавця і випускника вищого навчального закладу спрямовані вимоги Болонської декларації щодо видачі стандартизованих Додатків до дипломів, які містять детальну інформацію про навчання і мають такі функції: гарантування його володарю визнання набутих ним знань та вмінь; зазначення можливості, яку надає отримана кваліфікація щодо вступу до подальшого академічного чи професійного навчання; інформування щодо подробиць, які стосуються прав випускника вищого навчального закладу, відповідно до його професійного статусу.

Для організації ефективного працевлаштування необхідно налагодження соціального діалогу між державою, роботодавцем і найманим працівником, організація якого залежить від умов демократії, коли суспільство не лише декларує, але реально дотримується демократичних прав і свобод. При цьому діалог не йде врозріз із ринковою економікою, він сприяє забезпеченню її ефективного функціонування, регулюючи соціальні аспекти; запобігає та вирішує непотрібні та різкі соціальні конфлікти, досягаючи прийняттого компромісу між економічними та соціальними імперативами; поліпшує умови для бізнесу та інвестування; є засобом підвищення продуктивності праці та конкурентоздатності [13]. Науковцями пропонуються напрями, які поліпшать працевлаштування молоді внаслідок інноваційного розвитку ВНЗ: “створення системи підготовки фахівців, здатних забезпечити позитивні зміни у галузі своєї професійної діяльності і, зрештою, в економіці і соціальній сфері; формування у випускників професійних компетентностей, що забезпечують їх конкурентоспроможність на ринку праці; реалізація у рамках вузівської науки напрямів досліджень, які вирішують конкретні завдання по вдосконаленню інноваційної складової економіки регіону; постійна участь вищих навчальних закладів у розробці соціально-економічних програм за замовленнями державних і муніципальних органів влади регіону; розвиток інфраструктури взаємодії вищого навчального закладу із зовнішнім середовищем, формування стратегічного партнерства з іншими навчальними закладами, академічною наукою, промисловістю, бізнесом і владними структурами; інтеграція освіти, наукових досліджень і виробництва” [14].

Наявність у вищому навчальному закладі моніторингової системи, спрямованої контролювати якості підготовки фахівця, дає змогу своєчасно вносити корективи та приймати відповідні рішення в питаннях, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності потенційного суб'єкта ринку праці – випускника ВНЗ.

Висновки

Проведений аналіз доводить, що питання працевлаштування молодих фахівців є ключовим завданням при стратегічному плануванні державного замовлення на підготовку кадрів для вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації. Окрім того, поліпшення процесу працевлаштування потребує налагодження соціального діалогу між відповідними органами державного управління та потенційними роботодавцями в тісному контакті з вищими навчальними закладами.

У перспективі планується розробка відповідних пропозицій щодо поліпшення працевлаштування молоді на ринку праці України.

Література

1. Стратегія державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
2. Державна служба статистики [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.
3. Манхейм К. Диагноз нашего времени [Текст] / К. Манхейм. — М. : [б. и.], 1994. — С. 441.
4. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні [Електронний ресурс] : Закон України. — Режим доступу : www.rada.gov.ua.
5. Державна служба статистики...
6. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні...
7. Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України [Текст] : матер. слух. у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти (21 грудня 2011 р.) / редкол. : М. Г. Луцький (голова), В. П. Головінов, Є. В. Красняков [та ін.] ; за заг. ред. В. Головінова. — К. : Парламентське вид-во, 2012. — С. 22.
8. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні...
9. Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України... — 480 с.
10. Бесчасний В. М. Механізми державного управління розвитком вищих навчальних закладів системи МВС України: теорія, методологія та практика [Текст] : монографія / В. М. Бесчасний. — Донецьк : Юго-Восток, 2009. — С. 176.
11. Островський К. С. Підготовка фахівців в Україні: проблеми, перспективи на порозі третього тисячоліття (історико-освітній, психолого-педагогічний, соціальний аспекти) [Текст] : монографія / К. С. Островський ; Технологічний ун-т Поділля. — Хмельницький : [б. в.], 2002. — С. 304.
12. Економічні основи інноваційного розвитку вищих навчальних закладів України [Текст] : монографія / за заг. ред. В. І. Лугового. — К. : Пед. преса, 2009. — С. 274.
13. Рихлі Л. Соціальний діалог на національному рівні у країнах-кандидатах на вступ до Європейського союзу / Л. Рихлі, Р. Прітцер // Соціальне партнерство – шлях до злагоди [Текст]. — К. : [б. в.], 2003. — С. 104—136.
14. Економічні основи інноваційного розвитку вищих навчальних закладів України... — С. 275.

N. Kovalska

EFFICIENCY OF PUBLIC EMPLOYMENT POLICY: YOUTH EMPLOYMENT

The main problems of employment of young professionals after graduation are considered. The state of the modern labour market as an example of the region is analysed. Statistical information on the impact of education on youth employment is shown.

Key words: youth, labour market, employment, public procurement, higher educational establishment.