

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ В СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В РЕГІОНІ

Г.Ю.Матєєва, асистент

Білоцерківський державний аграрний університет

Сучасна кон'юнктура українського ринку праці характеризується глибокими диспропорціями у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили. Найважливішою причиною цих диспропорцій є професійно-кваліфікаційна структура регіонального ринку праці, яку розглядаємо, з одного боку, як потребу економіки у працівниках певних рівнів освіти і напрямів професійної підготовки, а з іншого — як потребу економічно активного населення у робочих місцях, що відповідають рівню його підготовки. Саме дисбаланс цих потреб спричиняє співіснування на ринку праці регіону (як, власне, і в цілому в Україні і багатьох інших країнах) вакантних робочих місць і високого рівня реального безробіття.

Як показало дослідження Київського регіону, серед незайнятого населення, що перебувало на обліку протягом 2002 року, питома вага осіб з повною вищою освітою складала 10 відсотків, з базовою вищою — 20, з професійно-технічною — 33, повною загальною середньою — 32, з початковою або базовою загальною середньою — 5 відсотків. Незмінним упродовж останніх двох років залишається розподіл незайнятого населення за професійним складом: трохи більше половини становили особи, які займали робочі місця, майже 30 відсотків — посади службовців, 20 відсотків — місця, які не потребують спеціальної підготовки.

Реформи, проведені у сільському господарстві, негативно вплинули на ситуацію із зайнятістю на селі. Якщо у 2001 році їх питома вага серед безробітних становила 10,1 відсотка (9,7 тисяч осіб), то у 2002 році — 15,5 відсотка (13,9 тисяч осіб). Збільшилась на 5,8 тисяч осіб і чисельність безробітних, які проживають у сільській місцевості. Їх на обліку в службі зайнятості Київської області перебувало 29,1 тисяч осіб, що становить 32,3 відсотка від загальної чисельності безробітних (у 2001 році — 24,2%).

Рівень працевлаштування залишається низьким, так, по області в середньому становив 26,2 відсотка. Середня тривалість безробіття у 2002 році становила 10,3 місяця; навантаження на 1 вільне робоче місце (вакансію) станом на кінець 2002 р. становило 13 чоловік. Значна частина населення, яка тривалий час перебуває в стані відкритого або прихованого безробіття, може не працевлаштуватися за наявними професіями навіть за умови попиту ринку праці на їхні професії, бо такі громадяни декваліфікувалися, тобто значною мірою втратили раніше набутий рівень кваліфікації. Працевлаштування таких незайнятих громадян можливе лише після підвищення рівня їхньої кваліфікації або відповідної перепідготовки. Це також стосується молоді, котра після закінчення школи не набула професій.

Рівень охоплення безробітних професійним навчанням в середньому по області становив 6,3 відсотка, що на 1,2 відсотка більше, ніж у 2001 році. Серед випускників, які за направленням служби зайнятості проходили профнавчання, майже дві третини припадає саме на випускників загальноосвітніх шкіл. Питома вага випускників шкіл, що опанували професію за сприянням служби зайнятості, склала 38,9 відсотка від тих, що перебували на обліку. Професійне навчання проводилось майже за 100 професіями та спеціальностями. Проте після проходження профнавчання лише близько 74 відсотків безробітних громадян працевлаштовано службою зайнятості та самостійно [1].

Вважаємо, що увесь тривалий перехідний період в економіці регіону характеризуватиметься надмірною пропозицією робочої сили. А відтак говорити про раціональну або повну зайнятість можна лише через кілька років нормального функціонування ринкового механізму.

Таким чином, надмірна пропозиція робочої сили загострює конкуренцію на ринку праці. Розвиток ринкових відносин у економіці регіону зумовлює об'єктивну необхідність виділення основних факторів, що визначають конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці. Можна виокремити чотири основні групи факторів:

- загальнооб'єктивні, що визначають рівень соціально-економічного розвитку суспільства: розвиток продуктивних сил регі-

ону, статево-віковий склад населення, кількісний і якісний склад трудових ресурсів, розвиток інфраструктури ринку праці, соціально-побутової інфраструктури та ін.;

- фактори, що характеризують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан працівників: стать, вік, сімейний стан, фізичне здоров'я, місце проживання, забезпеченість житлом, наявність особистого автотранспорту;
- фактори, що характеризують соціально-психологічні якості людини: життєво-цільові установки, її схильність й звички, політичну зрілість, релігійність, комунікабельність, менталітет, самодисципліну, обов'язковість, знання іноземної мови;
- фактори, які характеризують творчі здібності працівника: рівень кваліфікації й спеціальність, володіння суміжними професіями, здатність до опанування нових знань, нової техніки і технології; економіко-правова і політична поінформованість, ініціативність, високі ділові якості, неординарність у прийнятті рішень, прагнення до підтримки трудової дисципліни в колективі, а також здатність до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів.

Практика визначення конкурентоспроможності робочої сили ґрунтується на аналізі сукупних характеристик робочої сили порівняно з працівниками аналогічних професій. Зокрема, при оцінці конкурентоспроможності працівників, як правило, орієнтуються на умови певного ринку праці й вимоги роботодавців. З-поміж багатьох чинників конкурентоспроможності робочої сили враховуються унікальність спеціальності або її універсальність, якість і ефективність праці робітника, а також вартість робочої сили на ринку праці. Через розширення міждержавних і міжрегіональних економічних зв'язків до визначальних чинників конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці особливо зростають такі якості працівника як знання мови країни працевлаштування; фізичний стан працівника, дефіцитність його професії; наявність родичів у країні працевлаштування; участь країни-експортера робочої сили в міжнародних угодах з питань використання найманої робочої сили.

Як вже зазначалося раніше, професійне навчання незайнятого населення, як механізм соціальної політики держави та захід актив-

ної політики зайнятості, має на меті підвищення конкурентоспроможності незайнятих громадян на ринку праці та їх працевлаштування після відповідного професійного навчання. На сьогодні, навіть при наявності позитивних моментів професійного навчання незайнятого населення для роботодавців, працевлаштування громадян після проходження професійного навчання за направленням державної служби зайнятості залишається незадовільним. Дослідження, в тому числі і власні, дають підставу стверджувати, що найбільш сприятливим періодом для пошуку роботи є перші 4 місяці безробіття. Тому саме в цей період центри зайнятості мають використовувати найбільш інтенсивні засоби сприяння клієнтам в пошуку роботи і тільки, коли будуть вичерпані звичайні (і більш дешеві) заходи і стане очевидним, що без професійного перенавчання людина не зможе працевлаштуватися, направляти її на навчання. Такий підхід до розв'язання проблеми працевлаштування запобігатиме виникненню надлишкових витрат коштів і дестимулюючого ефекту цих заходів для тієї частини безробітних, яка надає перевагу навчанню, а не працевлаштуванню.

Одним із напрямів підвищення ефективності навчання, на наш погляд, є визначення кола професій, які не тільки користуються попитом на сучасному ринку праці регіону, але мають певну перспективу та вимагають від безробітних опанування новітніх досягнень техніки і технології, професійної підготовки для праці на перспективному робочому місці, яке, дає гарантію сталого працевлаштування, стабільної і високооплачуваної роботи.

Вирішення цієї проблеми ми бачимо у систематичному професійному спілкуванні спеціалістів центрів зайнятості з роботодавцями і кадровими службами підприємств стосовно поточного і перспективного попиту на тих чи інших фахівців. Найбільшу цінність має інформація підприємств регіону, які знаходяться на вістрі науково-технічного прогресу, чії товари і послуги користуються зростаючим або сталим попитом як на внутрішньому, так й на зовнішньому ринках.

Інформація центрів зайнятості про професійно-кваліфікаційну структуру, фахові характеристики зайнятої робочої сили, про поточні

і перспективні потреби в працівниках після її узагальнення та аналітичної обробки з врахуванням загальносвітових тенденцій дозволить більш обґрунтовано прогнозувати професійну структуру попиту на ринку праці регіону. Тобто, необхідно створити своєрідну службу аналізу розвитку професій в регіоні — освітньо-професійного маркетингу, який може включати відповідні підрозділи місцевих центрів зайнятості, навчальних закладів, науково-дослідні установи.

Наступним напрямом ефективності професійного навчання центри зайнятості мають налагодити постійну взаємодію із освітніми підрозділами тих підприємств регіону, на базі яких треба розширювати професійне навчання безробітних. Як показує досвід, така форма навчання має ряд переваг. В людини є реальний шанс зарекомендувати себе професійно і залишитись на підприємстві після закінчення навчання. Ще більші перспективи стосовно підвищення ефективності навчання має стажування, яке є однією із найбільш популярних програм служб зайнятості в багатьох країнах. Мета цієї програми — створення спеціальних учнівських робочих місць на підприємствах при фінансовій участі служби зайнятості. Безробітні направляються на ті підприємства, власники яких погоджуються організувати професійне навчання безпосередньо на робочих місцях із можливим подальшим працевлаштуванням учнів на постійну роботу.

Отже, для підвищення ефективності професійного навчання незайнятого населення необхідно: — здійснювати постійний моніторинг і прогнозування розвитку професій, які не тільки користуються попитом, але мають певну перспективу з врахуванням загальносвітових тенденцій; — центри зайнятості повинні систематично взаємодіяти з роботодавцями і кадровими службами підприємств, організувати професійне навчання безробітних безпосередньо на робочих місцях підприємств; — розробити принципово нові навчальні технології, які б враховували вікові, професійні, психологічні та інші особливості безробітних; — впроваджувати нові навчальні плани і програми, які б були максимально повно узгоджені з потребами виробництва.

Таким чином, стрижень регіональної кадрової політики з метою підвищення конкурентоспроможності робочої сили вимагає посилення

динамізму процесів пристосування робочої сили до ринкового попиту, що швидко змінюється, гнучкої орієнтації на галузі й сфери діяльності, які розвиваються, з урахуванням специфіки регіону.

ЛІТЕРАТУРА

1. Стан ринку праці та соціальний захист незайнятого населення Київської області у 2002 році : Стат. збірник. Київський обласний центр зайнятості. – К. – 2003. – 111 с.

УДК 631.173,2:631.145(477)

ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ МАШИННО–ТРАКТОРНОГО ПАРКУ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

В.С.Ніценко, аспірант

Одеський державний аграрний університет

Докорінна трансформація української економіки та соціально-політичного устрою держави, глобалізація економічних процесів визначили напрями реформування агропромислового комплексу. В процесі здійснення соціально-економічних перетворень реформовано 11,4 тис. (99,5%) сільськогосподарських підприємств. На їх базі створено близько 15 тис. нових організаційно-правових формувань нового типу [1].

У процесі формування демократичної держави характерною негативною рисою генезису основних засобів виробництва сільськогосподарського призначення стала стійка тенденція до їх зменшення та фізичного зношення. Це одна з провідних ланок сільського господарства, без якої неможливо підвищити виробництво сільськогосподарської продукції.

Проте кількісні та якісні зміни машинно-тракторного парку в галузі, що відбуваються останніми роками, викликають тривогу за майбутнє сільського господарства як галузі.

Критичної межі досяг рівень забезпеченості сільськогосподарського виробництва тракторами, зернозбиральними комбайнами,