

2. **Гесць В.М.** Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку /Валерій Михайлович Гесць.- К.: Експрес, 2009. – 200 с.
3. **Панасюк Б.Я.** Актуальні проблеми економіки України /Броніслав Якович Панасюк, М.Зубець.- К.: Аграрна думка. 2004.- 82 с.
4. Економічні дослідження (методологія, інструментарій, організація, апробація).- К.: Київ.нац.торг-ек унів, 2010. -279 с.
5. Економіка транспорту/[Макаренко М.В., Гудкова В.П., Творонович В.І та ін.] навч.посіб.під ред. М.В.Макаренка. К.: ДЕГУТ, 2012.
6. **Творонович В.І.** Модель оцінки розвитку об'єктів розвитку об'єктів транспортної системи України /зб.наук.праць. Київського університету економіки і технологій транспорту. Серія «Економіка і управління». Вип.6. –К.: КУЕТТ, 2004.- С. 87-90.
7. **Творонович В.М.** Економічне прогнозування: навч.-метод.посіб./Вікторія Ігорівна Творонович – К.: КПМ, Наша справа, 2002. - №8. -123 с.
8. **Творонович В.І.** Кластерний аналіз в задачах управління залізничною галуззю / Творонович В.І. // зб.наук.праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Серія «Економіка і управління». Вип. 12. – К.: ДЕГУТ, 2008. – С. 65 – 70
9. **Плюта В.** Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях /В.Плюта – М.: Статистика, 1980. – 151 с.

*Стаття надійшла: 21.03.2014 р.
Рецензент: д.е.н., проф. Шемяєва Л.Г.*



УДК 331.522:331.538
J 440

ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СЕГМЕНТІ РОБІТНИЧИХ ПРОФЕСІЙ

*Волкова Н.В., канд. наук з держ. упр., доцент
Дніпропетровська державна фінансова академія*

***Анотація.** Метою статті є дослідження стану ринку праці в сегменті робітничих професій. Даний сегмент вивчається з позиції ефективності системи підготовки кваліфікованих робітників. Головним критерієм ефективності функціонування ринку вважається наявність балансу між попитом та пропозицією праці. З огляду на зареєстровані в державній службі зайнятості вакансії, важливе значення у збалансуванні ситуації на ринку праці має професійно-технічна освіта. Дана галузь освіти на сьогоднішній день має найбільш тісні зв'язки із роботодавцями. Проте існують проблеми якості підготовки та працевлаштування випускників цих навчальних закладів, їх закріплення на робочих місцях. Дослідження ґрунтується на принципах комплексності та системності, діалектичному підході, методах аналізу. Стаття виявляє протиріччя на ринку праці, з ясовує причинно-наслідкові зв'язки з ринком освітніх послуг, причини дисбалансу ринку праці в сегменті робітничих професій. Причинами такого дисбалансу названі наступні: труднощі середньострокового прогнозування ринку внаслідок економічної та політичної ситуації в країні, централізація управління професійно-технічною освітою, відсутність можливості впливу місцевих органів управління освітою на коригування обсягів і структури державного замовлення, недостатня ефективність діяльності державної служби зайнятості та недостатній рівень розвитку взаємодії соціальних партнерів у підготовці кваліфікованих робітників. Виявлено протиріччя, що полягає у одночасному існуванні вимоги часу до інноваційного розвитку економіки і великого обсягу зареєстрованого попиту на представників найпростіших професій. Визначені фактори професійного розвитку працівників. Розроблені пропозиції щодо збалансування попиту і пропозиції на ринку праці в сегменті робітничих професій.*

***Ключові слова:** ринок праці, сегмент робітничих професій, зайнятість випускників, причини дисбалансу, державне замовлення, професійно-технічна освіта.*

Постановка проблеми. Проблема функціонування сегменту робітничих професій обумовлена незбалансованістю ринкового попиту на послуги праці представників цих професій та пропозиції робочої сили, що формується на ринку освітніх послуг. Ринок праці в сегменті робітничих професій виступає тестом на ефективність підготовки кваліфікованих робітників в системі професійно-технічної освіти та на виробництві. Актуальність даної проблеми також обумовлена особливою роллю системи професійно-технічної освіти у відродженні вітчизняної економіки. Крім того, аналіз ситуації на зареєстрованому ринку праці виявляє протиріччя, що полягає у існуванні великого обсягу попиту на представників найпростіших професій поряд із вимогою сьогодення до інноваційного розвитку економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичне дослідження проблем функціонування ринку праці висвітлено такими вітчизняними науковцями і вченими близького зарубіжжя, як С. Бандура, Д. Богиня,

І. Бондар, В. Васильченко, К. Кривенко, Е. Лібанова, Ю. Ніколенко, В. Онікієнко, Б. Панасюк, І. Петрова, В. Петюх, В. Савчук, М. Шаленко. Проблеми розвитку професійно-технічної освіти, підготовки робітничих кадрів в системі освіти ґрунтовно вивчалися такими вченими, як Г. Єльнікова, В. Манько, Н. Ничкало, В. Радкевич, Л. Сушенцева.

Невирішені складові загальної проблеми. Невирішеними залишаються проблеми реалізації дієвих зв'язків між освітою та виробництвом, престижності робітничих професій, протиріччя між потребою ринку і професійною орієнтацією молоді.

Метою роботи є дослідження стану ринку праці Дніпропетровської області в сегменті робітничих професій з позиції ефективності системи підготовки кваліфікованих робітників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ринковий сегмент робітничих професій визначається як система суспільних відносин, що пов'язана з купівлею і продажем товару «послуги праці кваліфікованих робітників», як сфера працевлаштування, формування попиту та пропозиції на робочу силу для виконання робіт, що потребують переважно фізичних зусиль та застосовуються у всіх сферах народного господарства, особливо у виробничій сфері. У даному сегменті ринку в більшій мірі розвинуті партнерські відносини між професійними закладами освіти та роботодавцями, проте ситуація на ньому далека від збалансованої [1].

Умовою ефективності функціонування ринку праці в сегменті робітничих професій є проведення регулярного моніторингу, в т.ч. моніторингу управління професійно-технічною освітою (ПТО), науково обґрунтованого визначення потреб у робочій силі на середньострокову перспективу, а також організація партнерської взаємодії професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) із органами державної влади, місцевого самоврядування, роботодавцями. Така взаємодія реалізується як за підвищення якості підготовки робітничих кадрів, так і їх працевлаштування. Як показує робота таких ПТНЗ, практика взаємодії із соціальними партнерами є досить ефективною, тому потребує вивчення та поширення позитивного досвіду.

Як зазначає Ю. Палькевич, основним завданням моніторингу управління ПТО на мезорівні є вивчення стану структурних змін ринку праці регіону в розрізі професій (спеціальностей) з метою визначення та координації напрямів підготовки фахівців ПТНЗ [2].

Найбільш критичними напрямками професійно-технічної освіти з огляду на ситуацію на ринку праці робітничих професій Дніпропетровської області є підготовка робітників для сфер громадського харчування, сільського господарства, будівництва, монтажних і ремонтно-будівельних робіт.

За період 2011-2013 рр. на ринку робітничих професій Дніпропетровської області спостерігалось зростання чисельності безробітних за одночасного зменшення кількості вакансій, внаслідок чого навантаження на вакансію зросло з 3,7 до 4,6 осіб (рисунк 1).

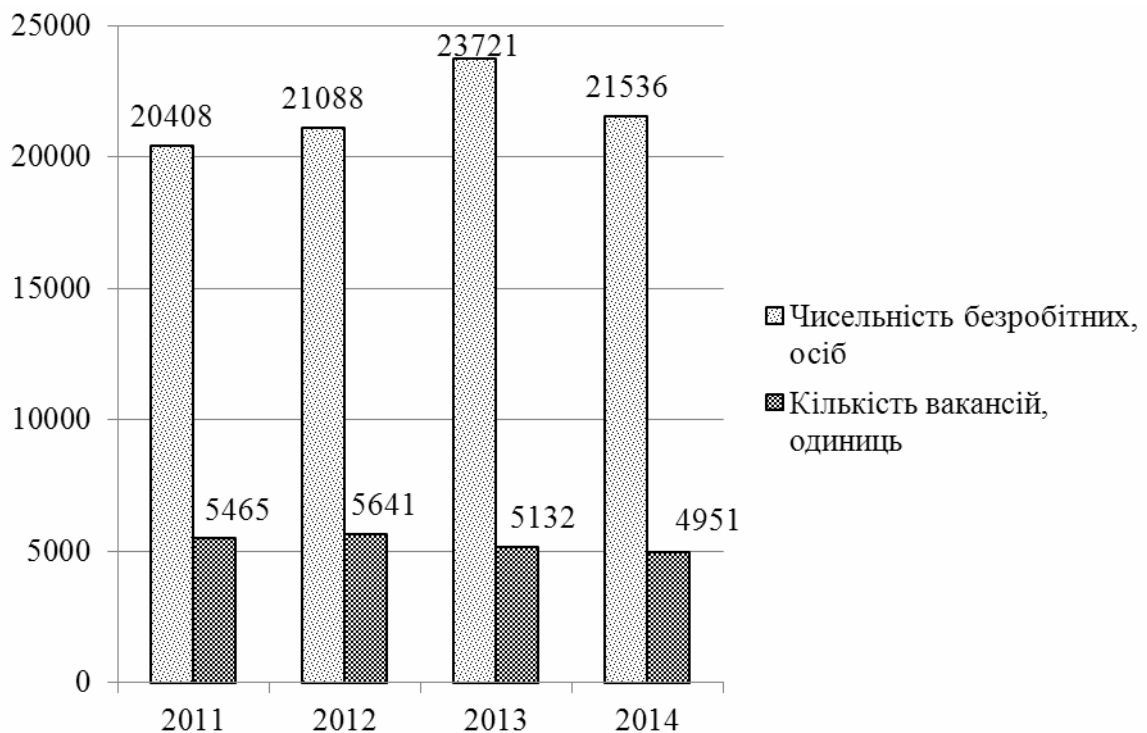


Рисунок 1 - Ринок робітничих професій Дніпропетровської області станом на 1 січня за 2011-2014 рр. [3]

Станом на 1 січня 2014 р. у загальній чисельності безробітних Дніпропетровської області нараховувалось 21,6% робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин, 13,9% – працівників сфери торгівлі та послуг, 12,3% – кваліфікованих робітників з інструментом, 12,2% – керівників та менеджерів, 9,9% – фахівців [4].

За кількістю місць державного замовлення на професійну підготовку робітничих кадрів в Дніпропетровській області перші три місця займали такі напрями підготовки, як громадське харчування (18% загального середньорічного контингенту), загальні професії електротехнічного виробництва (17%), загальні для всіх галузей економіки професії (15%). Досить чисельними є напрями з підготовки робітничих кадрів для галузі сільського господарства (12%), будівельних, монтажних і ремонтно-будівельних робіт (9%), гірничодобувної промисловості (7%) та автомобільного транспорту (5%) [3].

Так, за аналітичними даними Міністерства освіти і науки України станом на 1 жовтня 2013 р. державне замовлення на підготовку робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах було виконано на 100% лише у Чернівецькій та Харківській областях. Для порівняння: середній показник виконання цього державного замовлення по Україні склав 90,1%, в Дніпропетровській області – 92,2%, у місті Києві – 85,7%.

Моніторинг зареєстрованого ринку праці у Дніпропетровській області за галузевим спрямуванням свідчить про його низьку ефективність в сегменті найпростіших професій (професій без кваліфікації і тих, що не потребують професійного навчання). Близько п'ятої частини всіх зареєстрованих безробітних становлять особи без кваліфікації – від 23% на початок 2012 р. до 19% на початок 2014 р. Відповідно на ці дати частка вакансій для них становила 41% та 36%. З огляду на протиріччя між вимогами сьогодення до зростання професіоналізму робочої сили та великою часткою зареєстрованих вакансій із найпростіших професій, можна припустити, що державна служба зайнятості володіє обмеженою інформацією про наявні вакансії, а безробітні звертаються до неї в крайньому випадку або для отримання допомоги. Найцінніші вакансії залишаються поза зареєстрованим ринком праці, оскільки заповнити їх роботодавці можуть самостійно силами власних служб персоналу. Можна також припустити існування тіньового ринку вакансій, за якого роботодавці подають до державної служби зайнятості відомості лише про непривабливі вакансії.

За період з початку 2012 р. до початку 2014 р. навантаження безробітних на вакантне робоче місце, що потребує найпростішої професії зросло з 2,04 до 2,36, оскільки темпи зменшення таких вакансій були більшими за темпи зменшення безробітних (рисунок 2).

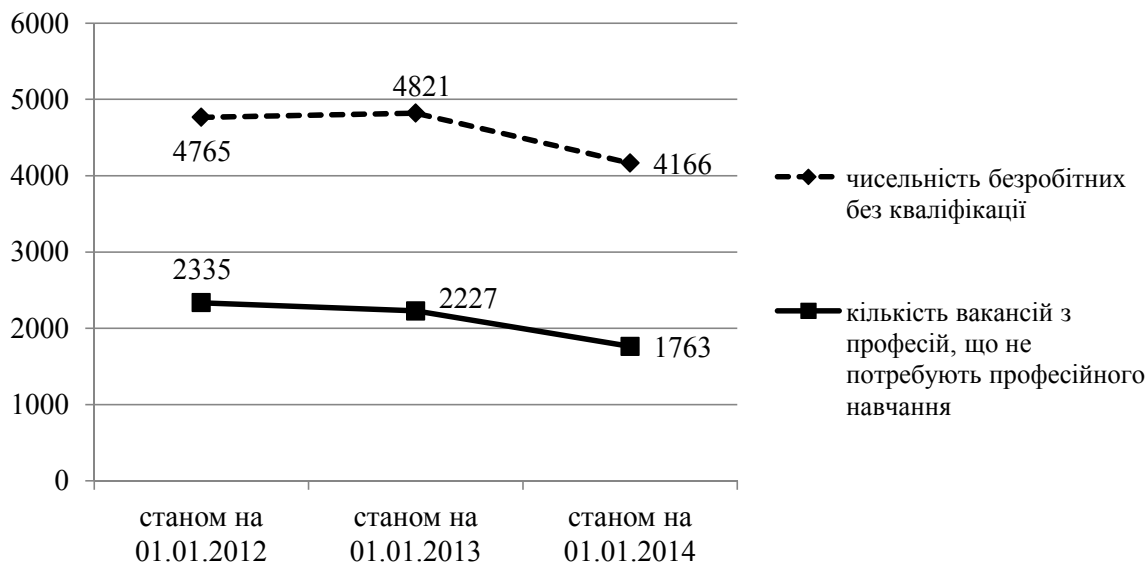


Рисунок 2 - Динаміка чисельності безробітних та кількості вакансій з найпростіших професій у Дніпропетровській області [3]

Дисбаланс на ринку праці в сегменті робітничих професій означає не лише статичну невідповідність обсягів попиту і пропозиції, оцінених на певну дату, а і проблему закріплення випускників на робочих місцях, отриманих за направленням. Так, за аналітичними даними Міністерства освіти і науки України станом на 1 вересня 2013 р. було зафіксовано наступний розподіл випускників професійно-технічних навчальних закладів України: працевлаштовано за набутою професією 82%, 8,1% – продовжили навчання, 1,4% – призвані на військову службу, 8,5% – не працевлаштовані (проти 7,9% у попередньому році). Щорічно Державна

служба зайнятості реєструє 1,3 млн. нових безробітних, з яких мають вищу освіту 38%, професійно-технічну – 34% [5]. Рівень працевлаштування випускників навчальних закладів становить 87,3%, а їх закріплення на робочому місці – 84,5%. Негативно впливає на рівень закріплення випускників невисокий рівень оплати праці, відсутність можливості підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання, відсутність соціального пакета тощо. Як свідчить практика, через півроку після працевлаштування за направленням спостерігається зменшення працевлаштованих випускників до 62-74 відсотків, а протягом трьох років – до 25-30 відсотків [1].

Підвищення конкурентоспроможності працівників є умовою їх затребуваності на ринку праці та гарантією зайнятості. Правовий простір ринку робітничих професій та ринку праці в цілому не є статичним. Ухвалення низки законодавчих актів в Україні розширило можливості для професійного розвитку. Так, з'явилося визнання неформальної освіти, введення правових норми, що захищають витрати роботодавців на професійний розвиток та ваучерів для незайнятих осіб віком старше 45 років [6, 7, 8]. Також розширено можливості дистанційного навчання та отримання документів про освіту інших держав. У професійно-технічних навчальних закладах ліцензуються професії, які є експериментальними в Україні [9]. У сфері професійної освіти впроваджуються ідеї кластеризації, створення корпоративних університетів, відродження навчально-наукових виробничих комплексів.

Професійний розвиток працівників (англ. professional development – PD) є функцією п'яти змінних, серед яких виділяються чинники як добровільного, так і вимушеного характеру, як внутрішні, так і зовнішні. Умовно це можна записати так:

$$PD = f(x_1, x_2, x_3, x_4, x_5) = f(\text{можливості; вимоги зовнішнього середовища}).$$

Перші чотири змінні відображають можливості професійного розвитку і є, по суті, зовнішніми і внутрішніми факторами, які означають:

x_1 – база розвитку (трудоий потенціал, що включає знання, досвід, психічне і фізичне здоров'я, посидючість, швидкість реакції, обсяг пам'яті);

x_2 – інституціональні фактори (нормативно-правова основа, установи, організації, що реалізують завдання професійного розвитку, мережу навчальних закладів);

x_3 – економічні фактори (ресурси часу і грошей);

x_4 – мотиваційні чинники (внутрішня потреба до саморозвитку та самовдосконалення).

П'ятою змінною (x_5), що впливає на професійний розвиток працівників, є вимоги зовнішнього середовища (ринку праці), які спонукають робочу силу до підвищення своєї конкурентоспроможності. При відсутності можливостей ця змінна виявляється маловпливовою.

Таким чином, розширення можливостей професійного розвитку працівників має супроводжуватися комплексом умов, що сприяють досягненню оптимального співвідношення економічних, інституційних, мотиваційних чинників, гармонізованих з вимогами зовнішнього середовища – ринку праці.

Правове поле професійного навчання гармонійно доповнюється науковими доробками рекомендаційного характеру щодо регулювання ринку праці шляхом визначення відповідності обсягів і професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів у навчальних закладах потребам регіонального ринку. Але застосування даних наукових рекомендацій ускладнюється ситуацією невизначеності на ринках, відсутністю поступального розвитку, політизацією економіки, що разом не дає можливості створити організаційно-економічну систему для визначення потреби у кваліфікованих працівниках, знижує якість наукового прогнозування розвитку економіки на середньострокову перспективу.

Висновки. Дисбаланс, який існує на ринку праці в сегменті робітничих професій потребує ґрунтовного вивчення факторів порушення рівноваги, проведення моніторингу вказаного сегмента на принципах системності і послідовності, формування ефективного соціального діалогу між роботодавцями, закладами освіти, державною службою зайнятості, приватними кадровими та рекрутинговими агентствами. Також актуальними є профорієнтаційні заходи та заходи щодо популяризації серед населення дефіцитних робітничих професій, підвищення їх престижності серед молоді.

Нині чимало робітників мають одну єдину професію, що суттєво зменшує їх конкурентоспроможність на ринку праці. Тому одним із шляхів запобігання майбутньому безробіттю є розширення переліку інтегрованих робітничих професій в системі підготовки кваліфікованих робітників та інші заходи по розвитку трудової мобільності.

До пропозицій, спрямованих на збалансування ринку праці в сегменті робітничих професій і адресованих системі управління професійно-технічною освітою, можна віднести наступні заходи: підвищення маркетингової компетентності працівників професійно-технічної освіти; створення в структурі професійно-технічних навчальних закладів маркетингових служб, що мають аналізувати та формувати, виходячи із своїх можливостей, попит на професії та власних випускників; формування попиту на освітні послуги з отримання робітничих професій засобами профорієнтації; створення позитивного іміджу професійно-технічних навчальних закладів, що готують конкурентоспроможних кваліфікованих робітників; залучення до активного діалогу соціальних партнерів; вивчення та врахування кадрових потреб роботодавців; підвищення якості освітніх послуг для надання системою освіти тих знань і навичок, що являють інтерес для роботодавців.

Проведення виваженої державної політики зайнятості в сегменті робітничих професій має не допустити формування «втраченого покоління» молоді, що не може отримати роботу за фахом, та підвищити соціальну захищеність населення.

Перелік посилань.

1. **Радкевич В.** Підвищення економічної ефективності професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у ПТНЗ / Валентина Радкевич // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. – 2012. – №4. – С. 19-27.

2. **Палькевич Ю.С.** Економічні аспекти управління розвитком професійно-технічної освіти України в ринкових умовах / Ю. Палькевич // Науковий вісник інституту професійно-технічної освіти НАПН України. – 2013. – № 6. – С. 46-50.

3. Моніторинг ринку праці Дніпропетровської області // Інформаційні матеріали Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області Департаменту освіти і науки Дніпропетровської обласної державної адміністрації. – Дніпропетровськ, 2014. – 20 с.

4. Повідомлення Головного управління статистики у Дніпропетровській області. Рубрика «Ринок праці» // Соціально-економічне становище Дніпропетровської області за січень 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dnprstat.gov.ua/public/2014/public_m01.htm.

5. **Головінов В.** Аналіз практики застосування закону України «Про професійно-технічну освіту» [Електронний ресурс]. – 10 березня 2014 р. – Режим доступу : <https://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5348>.

6. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 р. – № 4312-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

7. Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. – № 207 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF>.

8. Про зайнятість населення : Закон України від 05 липня 2012 р. – №5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

9. **Василиненко В. М.** Нові акценти профтехосвіти у 2013/14 навчальному році / В. Василенко // Профтехосвіта. – 2013. – №9 (57). – С. 5-6.

Стаття надійшла: 22.01.2014 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

УДК 519.688. 656.26:385.33:316
О15, О320, L92

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА: СИСТЕМНО-СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Аджавенко М. Н., канд. экон. наук, доцент

Государственный экономико-технологический университет транспорта, г. Киев

Аннотация. Структурные сдвиги в ценностях научного знания, морали и идеалах общества, рост роли человека в системе общественно-экономической жизни актуализируют системно-синергетический подход в исследованиях процессов современного мира. В работе автором поставлена цель сформировать основные позиции системно-синергетического подхода, как методологической основы исследования эффективности развития современной социально-экономической системы. Методология сложных самоорганизующихся систем позволяет осмыслить проблему междисциплинарности связей в современной науке, что становится крайне актуально в современном научном диспуте. В заключении выделены следующие методологические ориентиры синергетического подхода в исследовании эффективности развития предприятий железнодорожного транспорта: 1) трактование неравновесности и неустойчивости, как важных источников сложной экономической динамики; 2) анализ открытых экономических систем, как самоорганизующихся и саморазвивающихся на основе комбинаторики факторов производства, слияниях, поглощениях, кооперации, специализации; 3) признание альтернативности и необратимости экономического развития; 4) детерминизм и случайности, как составляющие социально-экономической динамики; 5) возможность формирования как хаотической, так и упорядоченной структуры, которая гарантирует саморазвитие системы, генерируя инновации, расширяя спектр возможностей общественного выбора; 6) рассмотрения хаоса, как «позитивного» явления, который расширяет экономическое прогнозирование и позволяет создать эффективные системы раннего предупреждения, раскрыть новые качества прогнозирования; 7) обоснование эффективного управленческого воздействия на экономическую систему, способного привести к качественным изменениям; 8) способность к самозаменяемости в оценке эффективности системы.

Таким образом, новые реалии и факторы экономической жизни, определяющие характер, темп, направление развития предприятий железнодорожного транспорта, дают основание для внесения предложения