

УДК 331.522:332.13

В.В. ДРУЖИНІНА, канд. екон. наук, доцент

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

ВЗАЄМОДІЯ СУБ'ЄКТІВ І ОБ'ЄКТІВ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ В РАМКАХ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО ЗБАЛАНСОВАНОСТІ

Ключові слова: місцевий ринок праці, збалансованість, механізм забезпечення збалансованості, суб'єкт, об'єкт.

Розглянуто суб'єктно-об'єктний склад учасників використання механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Проаналізовано вектори діалогів основних суб'єктів місцевого ринку праці. Визначено, що узгодженості їхніх інтересів можна досягти шляхом створення інтеграційного управління.

Функціонування місцевого ринку праці в умовах динамічно мінливої економіки міста має бути засноване на тісній взаємодії індивідумів як потенційних працівників, підприємств різних форм власності як потенційних роботодавців, навчальних закладів, центрів зайнятості, органів місцевого самоврядування як суб'єктів, що формують кількісні і якісні характеристики людського і трудового потенціалу міста. Така взаємодія забезпечить напрацювання спільного рішення щодо визначення найбільш перспективних напрямів із досягнення збалансованості місцевого ринку праці.

На практиці суб'єкти місцевого ринку праці діють досить відособлено, впливаючи то на стимулювання попиту, то на стимулювання пропозиції робочої сили. Така неузгодженість інтересів учасників місцевого ринку праці призводить до його незбалансованості і, як наслідок, породжує проблеми у функціонуванні відтворювальної системи міста в цілому. З кожним роком суб'єкти місцевого ринку праці стають більш вимогливі до потенційних працівників, при цьому останні, у свою чергу, повинні своєчасно реагувати на нові вимоги ринку, щоб залишатися корисними і конкурентоспроможними, що обумовлює актуальність інтеграційної взаємодії суб'єктно-об'єктного складу місцевого ринку праці.

Значний внесок у розробку теоретичних і загальнометодологічних проблем державного регулювання економіки перехідного періоду зробили вітчизняні й закордонні вчені, зокрема, В. Геєць [1, 2], Р. Колосова, А. Колот [3, 4]. Важливі теоретичні, методологічні та практичні питання формування ринку праці, закономірностей його функціонування досліджували українські й закордонні економісти С. Бандур, Д. Богиня [5], Н. Волгін. Актуальні аспекти регулювання ринку праці та зайнятості населення були предметом досліджень О. Грішнєвої [4], Л. Лісогор [5, 6], В. Петюха, Л. Чижової та ін. Конкретні напрями регулювання ринку праці, територіально-галузевого аспекту формування зайнятості розкрито у працях В. Буланова [7], І. Гнібіденка, Т. Заяць [8], С. Калініної та ін. Разом із тим недостатньо вивченими залишаються питання взаємодії суб'єктів місцевого ринку праці в частині узгодження потреб: роботодавців і галузей міської економіки в кадрах; орієнтації вищих на-

вчальних закладів (ВНЗ) на ті чи інші напрями і профілі підготовки; переваг безпосередніх споживачів освітніх послуг — індивідів, що реалізують власний людський потенціал. Дисбаланс структури попиту і пропозиції на місцевому ринку праці обмежує розвиток відтворювальної системи міста й негативно позначається на рівні життя населення. Подібна постановка питання зумовила вибір теми і мету дослідження.

Метою статті є аналіз суб'єктно-об'єктних взаємовідносин учасників використання механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці (МЗМРП).

Розвиток місцевого ринку праці супроводжується відсутністю збалансованості попиту і пропозиції на робочу силу, що ускладнює процес узгодження інтересів учасників такого ринку.

У розв'язанні протиріч допоможе механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, під яким треба розуміти структурно-взаємопов'язану сукупність правових, соціальних, економічних, організаційних, управлінських засад структурної відповідності попиту і пропозиції робочої сили в часі. У реалізації механізму беруть участь його елементи: суб'єкти, об'єкти, принципи, функції, форми, методи та інструменти через фактори, що впливають на основні складові місцевого ринку праці. Найбільший інтерес до взаємодії при реалізації механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці проявляють його суб'єкти: працівники, роботодавці (бізнес-одиноці), центри зайнятості та приватні кадрові агентства, ВНЗ, орган виконавчої влади — виконком міськради.

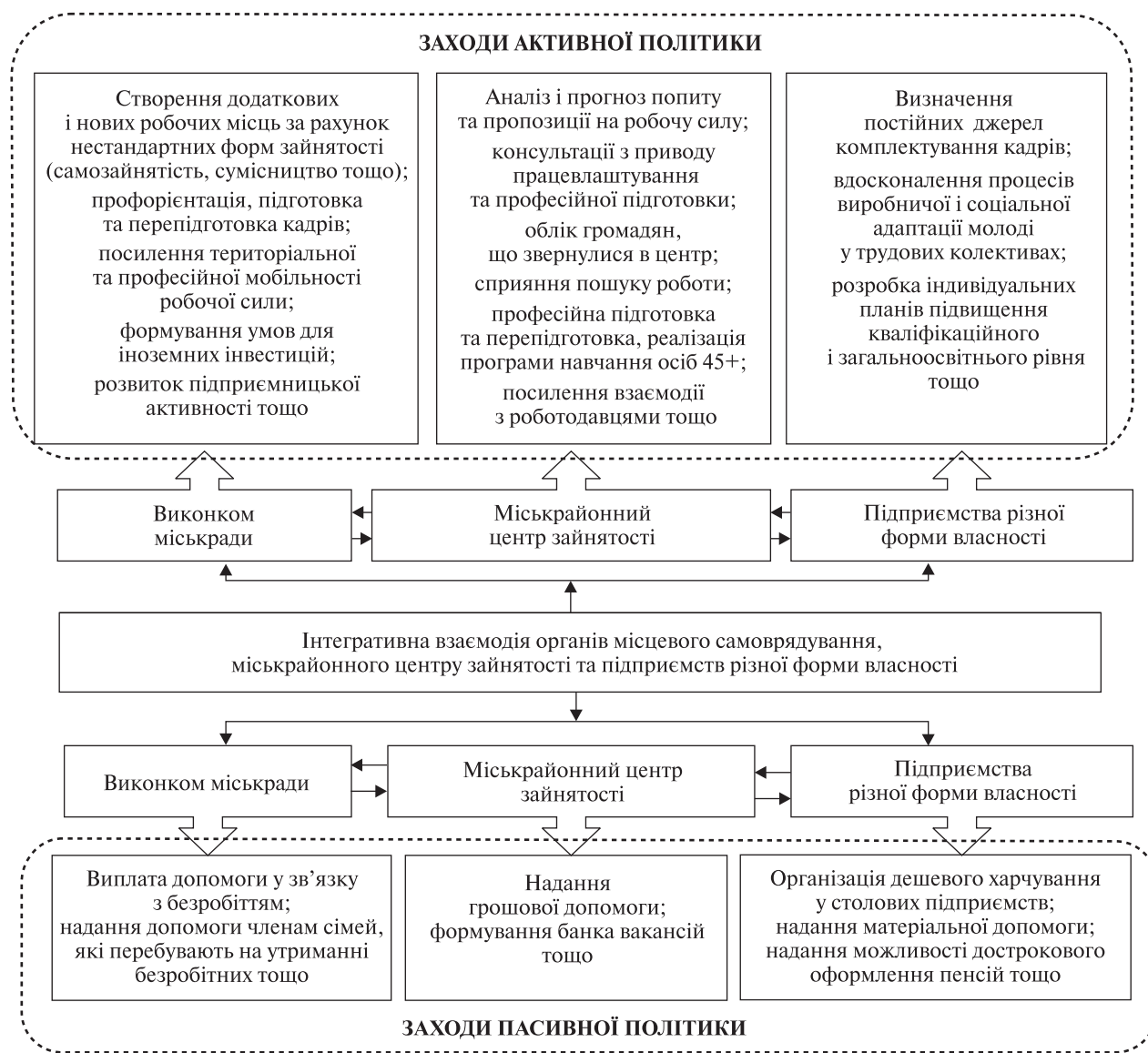


Рис. 1. Схема інтегративної взаємодії органів місцевого самоврядування, місцевого ринку праці та бізнес-одиноць

Діалог суб'єктів місцевого ринку праці можна розглянути з позиції двох підходів: при першому — інтерактивна взаємодія органів місцевого самоврядування, центру зайнятості та бізнес-одиниць (підприємств різних форм власності). Для реалізації шляхів підвищення трудової активності населення необхідно активізувати діяльність місцевих органів влади за допомогою розширення їхніх повноважень, а також на зміцненні співробітництва і взаємозв'язків місцевих органів влади з керівництвом підприємств при регулюванні місцевої політики зайнятості населення. Інтегративна модель взаємодії суб'єктів реалізації механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці представлена на рис. 1. У такій взаємодії відсутній орган, який спрямовує й координує діяльність не тільки вказаних суб'єктів, а й включає у процес взаємодії ВНЗ. Такі функції можна покласти на Управління співробітництва з суб'єктами ринку освітніх послуг і бізнес-одиниць, який має вертикальні взаємозв'язки з Департаментом праці та соціального захисту населення й горизонтальні зв'язки з Управлінням праці.

Форми та інструменти державно-приватного партнерства

Форми	Інструменти	Ознаки класифікації
Інституційна	Альянси	Стійке об'єднання декількох фірм різних розмірів для виконання конкретного завдання
	Консорціуми (освітньо-промислові групи)	Добровільні об'єднання для вирішення конкретного завдання
	Спільні підприємства	Внесок з боку партнера у вигляді капіталу, технології або інших активів
Проектна	Ендаументи	Встановлення учасниками спільної організаційно-правової структури
	Гранти	Програми фінансування окремих студентів, викладачів та інших фізичних осіб
	Освітній ваучер	Договір про співробітництво освітніх закладів і роботодавців
	Студентське стажування	Договори на використання майна освітніх закладів
	Довгострокова оренда, інвестиційні контракти	Стратегія виживання (між ВНЗ і підприємствами)
	Інкубаторські програми	

Діючи на основі принципів соціального партнерства, безперервності освіти, мережевого принципу організації міської системи неперервної професійної освіти певної галузі, принципу колективного доступу до ресурсів, принципу саморозвитку, принципу прозорості фінансової діяльності та виконуючи координаційну, об'єднуючу, інформаційну, прогностичну, аналітичну функції, новий структурний підрозділ залучить бізнес у систему освіти. Така інтеграція забезпечить реалізацію другого підходу інтегративних зв'язків між навчальними закладами та бізнес-одиницями на місцевому ринку праці (рис. 2) через форми та інструменти державно-приватного партнерства (таблиця).

Модель, зображена на рис. 2, припускає системне впровадження досягнень науки в реальний сектор економіки, активізацію інноваційної діяльності підприємств і організацій. Найважливішу сферу такої моделі економіки займає діяльність вищої школи міста. Роль вищої школи полягає, насамперед, у сприянні формуванню шляху розвитку економіки міста, тобто в активній участі ВНЗ у становленні та розвитку міської виробничо-інноваційної системи.

Дані таблиці показують, що державно-приватне партнерство характеризується інституційною та проектною формами й реалізується через інструменти. Найбільше поширення на місцевому ринку праці отримують контрактні форми реалізації партнерських відносин, які проявляються в наступному: грантова і стипендіальна підтримка з боку підприємницьких структур, фінансування підприємцями матеріально-технічної бази освітніх закладів. В умовах незбалансованості місцевого ринку праці найбільшу увагу необхідно приділяти освітнім проектам на підготовку фахівців на основі сумісно розроблених з підприємцями кваліфікаційних вимог. Інституційна форма відносин ВНЗ і бізнес-структур не отримала широкого розвитку.

Всі інструменти взаємодії елементів місцевого ринку праці можна систематизувати за такими критеріями як спрямованість на підвищення якості підготовки фахівців за профілем спеціальності та формування нових спеціальностей. Це дозволило створити форми взаємодії з освітніми установами, в яких зацікавлені підприємці.

Варто зазначити, що вищий навчальний заклад у сучасних умовах має двоїсту природу. З одного боку, провідний ВНЗ або університет є особливою установою та організацією. Він має найвищий сумарний інтелект працівників. Його головними функціями є: збереження культурно-ос-

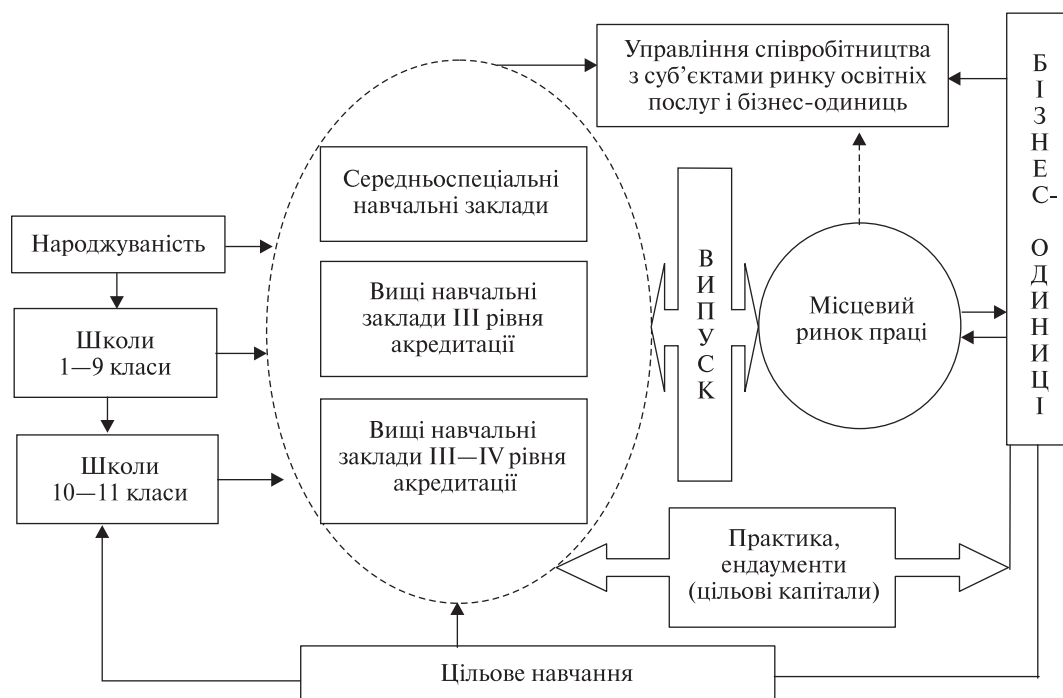


Рис. 2. Модель взаємодії ринку освітніх послуг, місцевого ринку праці та економіки міста

вітнього національного потенціалу, підвищення рівня освіченості населення та науково-технічного розвитку країни, відтворення накопичених знань і досвіду поколінь. У той же час ВНЗ є суб'єктом ринкової економіки, товаровиробником інтелектуального продукту й освітніх послуг.

Така подвійність означає, що ВНЗ, будучи складовою частиною економічної системи, і, опосередковано зв'язуючись з матеріальною сферою, схильний до впливу ринкових змін. Діяльність ВНЗ передбачає комплекс організаційних, наукових, технологічних, фінансових і комерційних заходів, які у своїй сукупності призводять до інноваційних результатів.

Діяльність ВНЗ спрямована на вирішення таких завдань: розвиток і вдосконалення національної та регіональної інноваційної системи; ефективне й раціональне використання інтелектуальних ресурсів ВНЗ, формування стійкого інтелектуального потенціалу, здатного ініціювати та реалізовувати інноваційні проекти різної складності та спрямованості; комерціалізація наукових ідей, оригінальних інноваційних проектів; розширення спектра робочих місць і баз практики для студентів, аспірантів на основі створення фірм і спільних підприємств, у тому числі з ВНЗ інших країн; підвищення рівня підприємницької культури і підготовка кваліфікованих кадрів у сфері малого та середнього бізнесу.

На місцевому ринку праці, крім нового гравця — ВНЗ, найважливішу роль грає роботодавець. Випускники ВНЗ виявилися вкрай затребуваним товаром, і представники компаній одностайно стверджують, що активно залучають на роботу молодих фахівців. Це пояснюється необхідністю компенсувати природне вибуття досвідчених кадрів. При цьому наймати молодих спеціалістів в останні роки почали не тільки компанії зі сфери торгівлі, послуг, фінансів, а й підприємства реального сектора. Останні знову почали залучати молодих фахівців із профільних технічних ВНЗ, випускники яких ще недавно рідко знаходили собі роботу за фахом. Роботодавці говорять навіть про конкуренцію між компаніями, які прагнуть взяти на роботу особливо здібну молодь.

Однак переважна більшість компаній сьогодні не розраховує, що отримана у ВНЗ освіта дозволить молодому фахівцеві негайно включитися в роботу. Випускник ВНЗ сприймається роботодавцями лише як вихідний матеріал для підготовки повноцінного фахівця. І така ситуація порушує перед ВНЗ нові завдання. Отримані у ВНЗ знання розглядаються компаніями лише як відповідна точка для подальшого навчання молодого фахівця; все більш важливим фактором при оцінюванні потенційного співробітника постає його здатність і бажання адаптуватися, вчитися, професійно розвиватися.

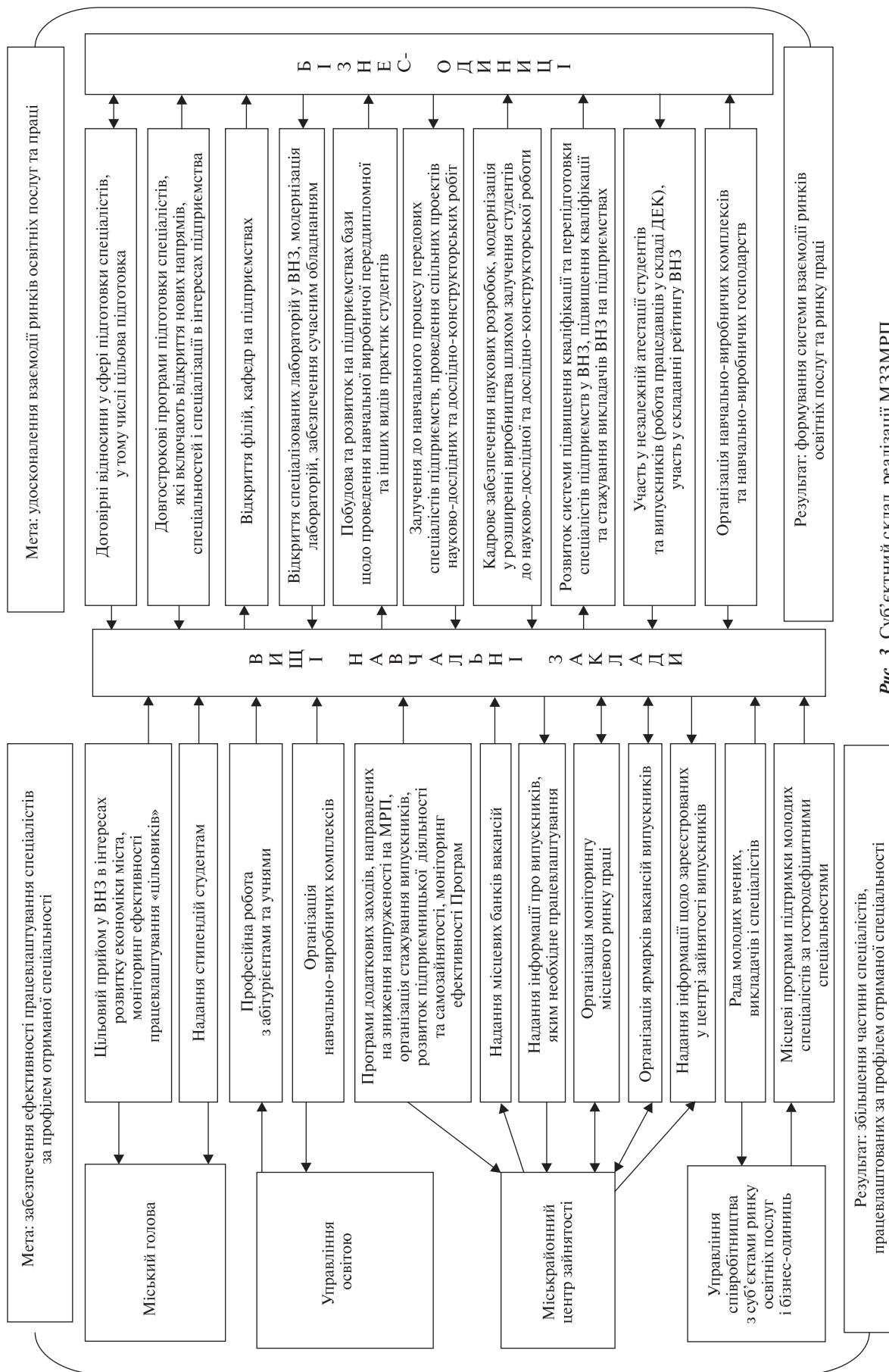


Рис. 3. Суб'єктний склад реалізації МЗМРП

Більшість великих компаній розуміє актуальність даного питання і вже взаємодіє з ВНЗ щодо підготовки молодих фахівців. Найбільш масовою моделлю взаємодії є цільова підготовка фахівців, яка фінансується самим майбутнім роботодавцем; у деяких випадках роботодавці і ВНЗ спільно розробляють програми, націлені неодмінно на задоволення потреб конкретного підприємства.

Підприємство і ВНЗ є двома учасниками освітнього процесу: ВНЗ — виробник, а підприємство — споживач фахівців. Тому саме від ефективності зворотного зв'язку між ними залежить ступінь відповідності якості підготовки фахівців побажанням роботодавця, а отже, і затребуваність випускника ВНЗ на виробництві.

Вирішення питання про підготовку потрібних економіці фахівців можливе лише за умови тісної взаємодії навчального закладу і підприємств через діяльність Управління співробітництва з суб'єктами ВНЗ та бізнес-структур, за рахунок якої роботодавець зможе впливати на зміст освітньої програми і замовляти ексклюзивних фахівців, орієнтованих на конкретне підприємство, а ВНЗ — мати полігон, на якому у процесі навчання зможе «випробувати» якість і ступінь підготовки своїх студентів (рис. 2). Така взаємодія дозволить виявити перспективні напрями діяльності ВНЗ і створити на підприємствах інтелектуальний капітал, здатний розробити, а потім і реалізувати стратегічний напрям розвитку підприємства.

Очевидно, що обидві сторони зацікавлені у встановленні тісних контактів. Вони дають можливість ВНЗ відстежувати мінливі вимоги підприємств різних галузей до фахівців і оперативно коригувати освітні програми, що, у свою чергу, сприяє підвищенню конкурентоспроможності навчального закладу. При цьому у підприємств з'являється можливість, впливаючи на процес навчання, отримати фахівців, підготовлених за «спеціальним замовленням», і навіть взяти безпосередню участь в їх підготовці, направляючи своїх топ-менеджерів для викладання у ВНЗ.

Якість підготовки фахівців — один з основних показників, що визначає конкурентоспроможність вищого навчального закладу, тому позиціонування ВНЗ на місцевому ринку праці значною мірою залежить від ефективності його взаємодії з підприємствами-споживачами випускників вищих освітніх установ. Але вищі навчальні заклади зацікавлені у співпраці з підприємством не тільки як з постачальником інформації, необхідної для підготовки повноцінного фахівця, але і

як з додатковим джерелом позабюджетних прибутків ВНЗ.

У той же час підприємство може бути не тільки споживачем випускників освітнього закладу, але й замовником науково-дослідних робіт, постачальником докторантів, аспірантів і здобувачів, слухачів курсів перепідготовки та підвищення кваліфікації, фахівців для отримання другої освіти та ін. Таким чином, підприємство зацікавлене в отриманні практично всіх видів освітніх послуг, що надаються вищим навчальним закладом.

Підприємству, яке бажає досягти й утримувати позицію лідера на ринку, такі послуги потрібні постійно, для чого необхідні тривалі і стійкі зв'язки з ВНЗ. Зацікавленість підприємства і ВНЗ у співпраці очевидна, а сторін дотику і навіть проникнення освіти і промисловості настільки багато, що назріла необхідність створити для їх координації спеціальну структуру, яка зможе, об'єднавши фінансові ресурси підприємства та інтелектуальний потенціал ВНЗ, забезпечити сприятливе середовище для вирішення безлічі освітніх завдань, які цікавлять обидві сторони.

Критеріями інтегративної взаємодії ВНЗ та бізнес-структур на місцевому ринку праці є: максимальне працевлаштування випускників конкретної установи професійної освіти; кількість довгострокових договорів про співпрацю; наявність додаткових джерел фінансування та альтернативних шляхів компенсації витрат на утримання установи професійної освіти; скоординованість діяльності бізнес-структур, дослідницьких проектів і освітніх програм; створення та розвиток ефективних економічних структур малого наукоємного бізнесу; створення базових навчально-науково-виробничих центрів забезпечення персоналізованих програм і технологій навчання молодих фахівців; удосконалення навчального процесу та розвиток інноваційних технологій в освіті, науці та бізнесі.

Одним із механізмів, що дозволяють забезпечити якісно нову структуру випущеної системою професійної освіти кадрів, адекватну потребам бізнес-структур, є партнерське співробітництво, що розглядається як організаційна форма взаємодії освітніх і виробничих систем, на умовах спільного використання ресурсних потенціалів партнерів, з метою підвищення якості випущених фахівців, освоєння нових технологій і підвищення конкурентоспроможності як виробленої продукції, так і суб'єктів взаємодії.

Аналізуючи взаємодію в системах «міська рада-міськрайонний центр зайнятості — бізнес-

одиниці» та «бізнес-одиниці — навчальні заклади, зокрема ВНЗ», на підставі принципу транзитивності, слід розглянути взаємодію ВНЗ з місцевими органами влади, вектор діалогу яких буде спрямований на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці за активної участі новоствореного структурного підрозділу. Основна мета діалогу «місцеві органи влади — ВНЗ» — забезпечення ефективності працевлаштування спеціалістів за профілем отриманої спеціальності.

Суб'єктний склад учасників реалізації механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці можна розглянути як взаємодію ВНЗ з місцевими органами влади (рис. 3). Крім основних суб'єктів-учасників використання механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці можна виділити організації недержавного сектора, з якими співпрацюють ВНЗ на місцевому ринку праці. До таких організацій можна віднести кадрові агентства й Торгово-промислово палату.

Основне завдання кадрових агентств — це орієнтування на шукачів роботи і пропонування їм виключно супутніх послуг. До супутніх послуг, що пропонуються претендентам, можуть відноситися послуги зі складання та перекладу резюме, тренінги, консультативні послуги, інформування про можливості стажувань та перенавчання та ін. Некомерційні організації можуть створювати консультативні центри, які надають правову допомогу, консультативні послуги, допомогу в організації власної справи [9].

Крім суб'єктів механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці важливими елементами є об'єкти. В якості основних об'єктів можна виділити такі: контрактні відносини, попит і пропозиція, зайнятість, безробіття, оплата праці, конкуренція. Суб'єктно-об'єктні відносини ґрунтуються на правовідносинах та інституційних важелях. Правовідносини розглядаються через об'єм прав і обов'язків, якими наділені суб'єкти місцевого ринку праці і які виникають на основі норм права (актів, законів, підзаконних актів). Інституційні важелі урегульовані законодавством, соціальними й моральними нормами суспільства і держави.

Якщо суб'єкти вступають у правовідносини з метою задоволення своїх потреб, то об'єкти правовідносин на місцевому ринку праці — це все, заради чого здійснюються юридичні зв'язки.

Таким чином, орієнтація на довгострокові і взаємовигідні відносини із суб'єктами-учасни-

ками використання механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці як партнерів, які визнають спільні завдання і готові спільно діяти для їх вирішення, вимагає нових підходів, удосконалення форм і методів управління їх діяльністю у цій сфері, впровадження сучасних методик і засобів оцінювання й аналізу управлінських ситуацій у взаємодії ВНЗ з бізнес-структурами, з місцевими органами самоврядування, з місцевим ринком праці, розробки та вибору найкращого рішення з точки зору реалізації потреб партнерів. Ці завдання можуть бути вирішені шляхом формування інформаційної бази для проведення контролю стану місцевого ринку праці.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. *Геєць В.* Модернізація в системі «суспільство — держава — економіка» [Електронний ресурс] / В. Геєць // Журнал європейської економіки. — 2014. — Т. 13. — № 2. — С. 111—124. — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/jee_2014_13_2_3.pdf.
2. *Геєць В.* Модернізація в системі «суспільство — держава — економіка» [Електронний ресурс] / В. Геєць // Журнал європейської економіки. — 2014. — Т. 13. — № 3. — С. 221—235. — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/jee_2014_13_3_3.pdf.
3. *Колот А.М.* Соціальний діалог як інститут підвищення соціальної відповідальності [Електронний ресурс] / А.М. Колот // Ринок праці та зайнятість населення. — 2013. — № 1. — С. 21—24. — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/rpzn_2013_1_7.pdf
4. *Колот А.М.* Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / А.М. Колот, О.М. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. — К. : КНЕУ, 2010. — 348 с.
5. *Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : монографія / Д.П. Богиня, Г.Т. Куликов, В.М. Шамота та ін.* — К. : ІЕ НАН України, 2001. — 300 с.
6. *Лісогор Л.С.* Прогнозування розвитку ринку праці в Україні: проблеми та перспективи / Л.С. Лісогор // Ринок праці та зайнятість населення. — 2012. — № 1. — С. 54—56.
7. *Рынок труда : учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина.* — М. : Экзамен, 2003. — 480 с.
8. *Заяць Т.А.* Модернізація соціально-трудова відносин України: пріоритетні напрями та принципи реалізації / Т.А. Заяць // Демографія та соціальна економіка. — 2013. — № 2. — С. 179—192.
9. *Макаркин А.В.* Модели организации взаимодействия вузов с субъектами рынка труда [Електронний ресурс] / А.В. Макаркин. — Режим доступу : <http://ores.su/index.php/2012-09-25-11-43-24/item/74>.

Надійшла 08.10.2014

V.V. Druzhynina

Кременчугский национальный университет
имени Михаила Остроградского

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СУБЪЕКТОВ
И ОБЪЕКТОВ МЕСТНОГО РЫНКА ТРУДА
В РАМКАХ МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЕГО
СБАЛАНСИРОВАННОСТИ**

Рассмотрен субъектно-объектный состав участников применения механизма обеспечения сбалансированности местного рынка труда. Проанализированы векторы диалогов основных субъектов местного рынка труда. Определено, что согласованности их интересов можно достичь путем создания интеграционного управления.

Ключевые слова: местный рынок труда, сбалансированность, механизм обеспечения сбалансированности, субъект, объект.

V.V. Druzhynina

Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi
National University

**INTERACTIONS BETWEEN SUBJECTS
AND OBJECTS OF A LOCAL LABOUR
MARKET WITHIN THE MECHANISM
OF PROVIDING ITS BALANCE**

The article deals with the subject-object composition of the participants engaged in the mechanism aimed at balancing a local labour market. Analyzed are vectors of dialogues between main actors of the local labour market. It was determined that the consistency of their interests can be achieved through creation of an integrative management.

Key words: local labour market, balance, mechanism to balance, subject, object.