

УДК 331.52.024.54:332.133.024

В. В. Дружинина,

*канд. экон. наук,
доцент,*

*Кременчугский национальный университет
им. Михаила Остроградского*

МЕХАНИЗМ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ МЕСТНОГО РЫНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ: СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА

В статье сформулированы сущность и структура механизма профессионально-квалификационной сбалансированности местного рынка рабочей силы. Для разрешения существующих противоречий местного рынка рабочей силы предложена усовершенствованная модель организационной структуры органов местного самоуправления.

Ключевые слова: механизм, профессионально-квалификационная сбалансированность, рынок рабочей силы, организационная структура.

Развитие местного рынка рабочей силы сопровождается не только отсутствием сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу, но и отставанием развития рынка образовательных услуг от запросов рынка рабочей силы. Это проявляется в том, что многие предприятия столкнулись с проблемой нехватки квалифицированных кадров, отсутствием или несоответствием уровня специалистов требованиям обеспечения конкурентоспособности предприятий и целых отраслей.

Острота проблемы несбалансированности местного рынка рабочей силы и рынка образова-

тельных услуг приобретает принципиально важное значение в современных условиях развития экономики. Потеря трудового потенциала как в демографическом, так и в миграционном измерении, повышение уровня безработицы, снижение экономической активности населения вынуждает администрацию города принимать радикальные меры по обеспечению воспроизводства трудовых ресурсов и их соответствия требованиям конкурентоспособных предприятий.

Местный рынок рабочей силы и рынок образовательных услуг оказались неспособными положительно влиять на формирование конку-

© В. В. Дружинина, 2013

рентоспособной рабочей силы. Поэтому возрастает роль государства и местных органов самоуправления в формировании механизма профессионально-квалификационной сбалансированности местного рынка рабочей силы, который возможно реализовать через интеграцию местного рынка рабочей силы и рынка образовательных услуг путем развития партнерских отношений между субъектами этих двух рынков.

Актуальность данной проблемы возрастает, когда вопросы занятости населения, снижения уровня безработицы, обеспечение своевременной выплаты заработной платы и сокращение задолженностей по заработной плате в производственной сфере, расширение сферы применения временной занятости, борьба с «теневой» занятостью, повышение уровня профессионально-квалификационной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы являются первоочередной задачей социально-экономического развития города, что и обусловило актуальность исследования.

Рынок рабочей силы, являясь сложной социально-экономической категорией, подвергается постоянным исследованиям. Проблемами развития рынка рабочей силы и эффективного использования наемного труда занимаются ведущие ученые-экономисты, среди которых Е. А. Гришнова [1], А. М. Колот [2], Е. М. Либанова [3], Л. С. Лисогор [4] и др.

Проблемная ситуация дисбаланса рынка рабочей силы по профессионально-квалификационной структуре занятых исследуется в трудах Д. Вишневого [5], изучающего опыт и перспективы профессионально-квалификационной структуры рабочей силы в странах с развитой рыночной экономикой; Ю. Маршавина [6], определяющего пути регулирования профессионально-квалификационного дисбаланса на рынке рабочей силы; В. Гимпельсона, фиксирующего наличие дефицита квалификации и навыков на украинском рынке рабочей силы [7]. При этом в этих исследованиях недостаточное внимание уделялась вопросам формирования механизма профессионально-квалификационной сбалансированности местного рынка рабочей силы.

Целью исследования является определение сущности, структуры, современного состояния механизма профессионально-квалификационной сбалансированности местного рынка рабочей силы.

Механизм профессионально-квалификационной сбалансированности местного рынка рабочей силы (МПКСМРПС) — это совокуп-

ность правовых, социальных, экономических, организационных, управленческих основ структурного соответствия профессионально-квалификационного состава спроса и предложения рабочей силы во времени. Структура МПКСМРПС представлена на рис. 1.

На практике МПКСМРПС рассматривается как система общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека формирование, обмен по цене, определяемой соотношением спроса и предложения, и использования рабочей силы.

Ситуация на рынке рабочей силы г. Кременчуга нуждается в дополнительном анализе и тщательном исследовании, но имеющаяся статистика пяти последних лет также демонстрирует стабильное сокращение квалифицированных рабочих мест на ключевых предприятиях Кременчуга, которые традиционно были основой рынка рабочей силы города. Крупные работодатели города переживают сложные времена, связанные с проблемами низкой экономической производительности и адаптации к кризисным условиям национального и международного рынков. Информация о состоянии местного рынка рабочей силы за первый квартал 2012 г. свидетельствует о том, что на протяжении января-марта 2012 г. предприятия и организации города вели высвобождение 1659 чел., в то время, как юридическими лицами были созданы 1338 рабочих мест. Предыдущий анализ изменений качества рынка рабочей силы дает основания считать, что динамика его развития тяготеет к снижению квалификации новых рабочих мест сравнительно с теми, которые исчезают. При сохранении существующей тенденции в условиях кризиса международной экономики это может повлечь отток квалифицированной рабочей силы из города [8].

Изменение структуры безработицы, переход от циклической безработицы к безработице институциональной (табл. 1), деформации рынка труда повлекли нарушение воспроизводства не только трудового потенциала, но и расширение спектра противоречий социально-трудовой сферы в целом и местного рынка рабочей силы в частности.

Результаты табл. 1 свидетельствуют, что в структуре доходов населения г. Кременчуга на долю заработной платы и социальную помощь приходится 40,23 % и 38,52 % в 2010 г. соответственно. В 2002–2007 гг. рост заработной платы

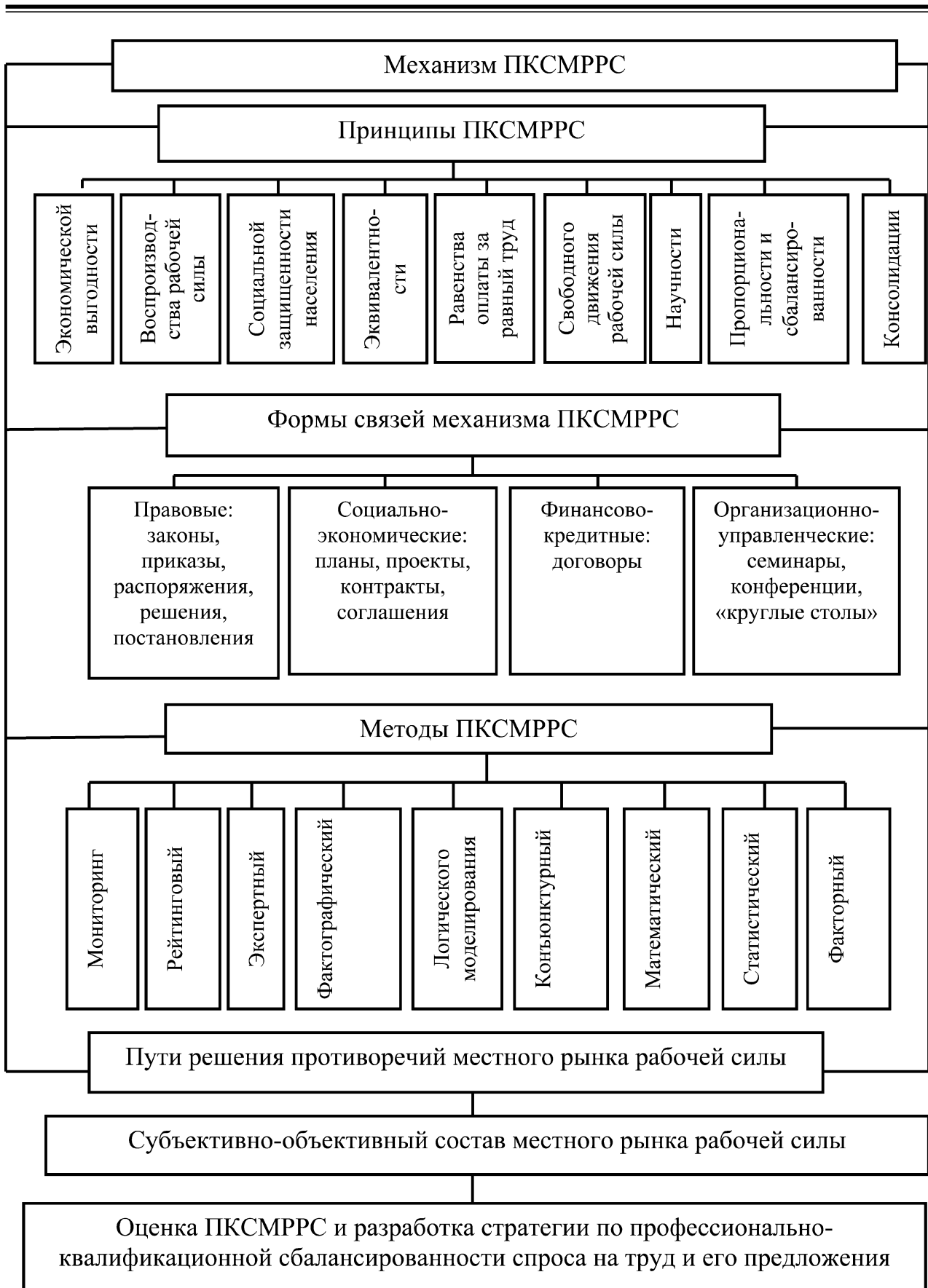


Рис. 1. Механизм профессионально-квалификационной сбалансированности местного рынка рабочей силы

Таблиця 1. Структура доходів населення г. Кременчуга в 2002–2011 гг., %*

Показатели	Годы									
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Зарботная плата	43,14	43,42	41,58	41,64	43,38	44,18	42,68	37,34	40,23	34,64
Прибыль и смешанный доход	19,75	18,59	18,47	17,03	15,46	15,76	15,98	15,74	15,86	14,25
Доходы от собственности (полученные)	4,95	4,90	4,83	4,86	4,66	4,41	3,96	5,61	5,38	32,51
Социальная помощь и прочие полученные текущие трансферты	32,15	33,09	35,12 %	36,47	36,51	35,65	37,39	41,31	38,52	18,60
Доходы	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Составлено по данным [9].

продолжался: были повышены ставки работникам бюджетных организаций, увеличена оплата труда на предприятиях путем неоднократного повышения ее минимума. Общее повышение реальной заработной платы в сравнении с экономическим ростом стало опережающим, во-первых, за счет благоприятной внешней конъюнктуры цен на энергоносители; во-вторых, из-за ситуации, сложившейся на рынке труда, связанной с нехваткой квалифицированных кадров, которая вынудила работодателей повысить зарплату специалистам. В кризисные периоды украинской экономики рынок рабочей силы реагировал на снижение ВВП снижением занятости и уровня оплаты труда. При этом большинство работодателей предпочитали снижать оплату труда и не сокращать численность работников. Именно такая политика привела к тому, что в настоящее время существует необоснованно много низкооплачиваемых рабочих мест. Однако в 2011 г. структура доходов поменялась. Удельный вес заработной платы в 2011 г. по сравнению с 2010 г. снизился на 5,59 % и составил 34,64 %, удельный вес социальной помощи сократился почти в два раза и составил 18,60 %, а вот удельный вес доходов населения от собственности возрос более чем в шесть раз и составил 32,51 %. Такое увеличение доходов населения от собственности связано с увеличением реальных уровней этих видов доходов, характерных главным образом для обеспеченных и богатых слоев населения.

Отсутствие государственных заказов и распределения специалистов после окончания учебных заведений, прекращение сотрудничества бизнес-сообществ с высшими и средними учебными заведениями привели к дисбалансу спроса и предложения рынка рабочей силы.

Существующая организационная структура управления местным рынком рабочей силы не включает в себя структурные подразделения, функциями которых являются планирование, прогнозирование состояния рынка рабочей силы, изучение диспропорций на рынке рабочей

силы, изучение трудовой миграции населения и процессов урбанизации, а также отсутствие подразделения, обеспечивающего сотрудничество рынка рабочей силы с рынком образовательных услуг и бизнес-сообщества путем участия в составлении рейтинга учебных заведений, путем поддержки тех учебных заведений, которые реализуют инновационные программы, формирования прогноза того, чему именно, какие кадры и как необходимо готовить или осуществлять переподготовку стратегического партнерства образовательных учреждений и бизнес-сообщества.

Безработица, ее структура и деформации рынка рабочей силы повлекли нарушение воспроизводства не только трудового потенциала, но и расширение спектра противоречий социально-трудовой сферы в целом и рынка рабочей силы в частности. Для разрешения сложившихся противоречий можно предложить мероприятия по предупреждению и разрешению противоречий рынка рабочей силы города, суть которых сводится к следующему:

- созданию интегрированных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в вузах и ссузах Кременчуга;

- развитию компетентного подхода к оценке уровня подготовки специалистов;

- корректировке объемов, профилей и уровней подготовки рабочих кадров и специалистов;
- активизации информационно-пропагандистской деятельности по повышению престижа рабочих профессий;

- повышению профессиональной мобильности работников на основе системы внутрифирменного повышения квалификации и непрерывного профессионального обучения, а также профессионального обучения безработных;

- эффективизации стажировки выпускников учреждений профессионального образования с привлечением наставников из числа работников предприятий и организаций;

- расширению использования гибких форм занятости;

развитию частно-государственного партнерства в сфере профессиональной подготовки кадров;

развитию доступности информационных ресурсов в сфере занятости населения;

созданию условий роста занятости экономически неактивного населения.

Итак, для разрешения противоречий местного рынка рабочей силы необходима интеграция деятельности всех его субъектов: экономически активного населения, государственных органов занятости, бизнес-сообщества и профсоюзов, которая будет реализована в усовершенствованной организационной структуре органов местного самоуправления г. Кременчуга (рис. 2), где внимание будет уделяться усовершенствованию департамента труда и социальной защиты населения, а так же управлению труда и социальной защиты населения исполкомов администрации Автозаводского и Крюковского районов города. Деятельность управлений труда и социальной защиты населения Крюковского и Автозаводского районов направлена в основном на решение вопросов социальной защиты

и предоставления субсидий, назначения и выплаты помощи, установлению статуса ветерана войны и труда, жертв нацистских репрессий, организации материально-бытового обслуживания инвалидов, ветеранов войны и труда, их санаторно-курортного лечения, выдачи технических средств реабилитации, предоставления направлений на обеспечение протезно-ортопедических изделий, оформления документов для постановки на очередь для обеспечения транспортными средствами и оформления одиноких пенсионеров и инвалидов в дома-интернаты. При этом деятельность управлений не направлена на развитие трудового потенциала, о чем свидетельствуют существующие из восьми пять подразделений, занимающиеся социальными выплатами и социальным обслуживанием. Вопросы обеспечения занятости, охраны и условий труда в данных управлениях вообще не рассматриваются. В связи с данными заданиями управления предлагается переименовать на Управление социальной защиты населения соответственно Автозаводского и Крюковского районов, организационная структура одного из них представлена на рис. 3.

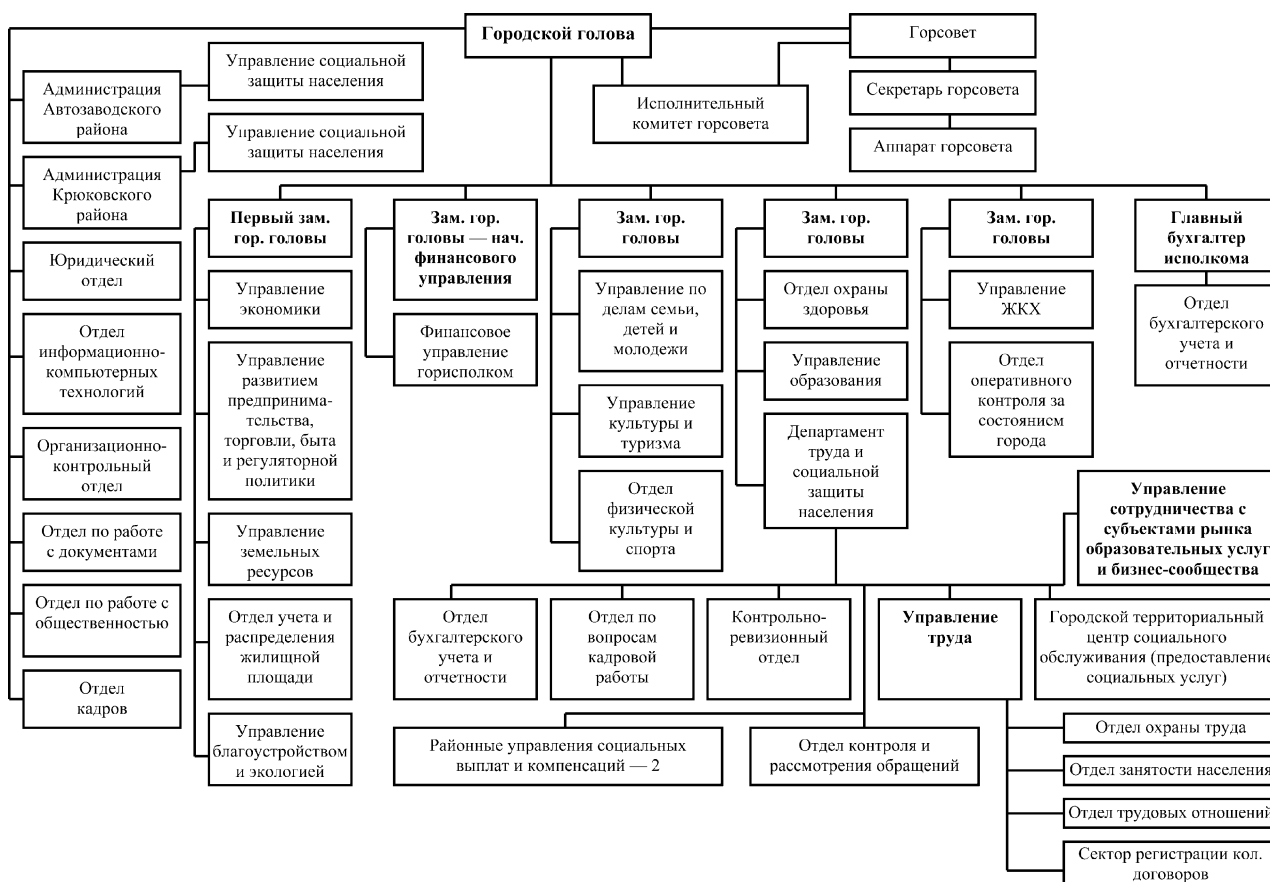


Рис. 2. Усовершенствованная организационная структура органов местного самоуправления г. Кременчуга



Рис. 3. Организационная структура Управления социальной защиты населения исполкома Крюковского райсовета [10]

Все вопросы, связанные с анализом, прогнозированием занятости населения города, охраной труда, регистрацией коллективных договоров, решаются в управлении труда Департамента труда и социальной защиты населения. Однако в организационную структуру внедрено управление сотрудничества с субъектами рынка образовательных услуг и бизнес-сообщества, что решает проблему перечисленных выше недостатков, в том числе принятие управленческих решений в сфере взаимодействия вузов с бизнес-сообществом, а именно: комплексное информационное обслуживание управленческих процедур для профессионального и социального развития молодых специалистов; корректировка информационного образа проблемы или состояния процесса; генерация альтернатив, их обоснование и оценка вариантов решения проблемы снижения уровня социальной напряженности на рынке труда и др.

Предложенная организационная структура построена на принципе системности и обеспечивает комплексный подход к управлению одним из факторов производства — трудом.

Объективный состав формирования МПКСМРПС реализуется через систему социально-трудовых отношений между работником и работодателем, сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, координацию и взаимодействие местной системы образования и местного рынка рабочей силы, влияние системы образования на формирование профессионально-квалификационной структуры местного рынка рабочей силы, социальную за-

щиту населения и социальную поддержку, обеспечение инновационной занятости населения.

Таким образом, на местном рынке рабочей силы изменение социально-экономических условий, структурная перестройка экономики влечет за собой смещение требований к профессионально-квалификационному составу рабочей силы. Необходимо постоянное прогнозирование профессионально-квалификационной сбалансированности местного рынка рабочей силы при помощи изучения динамики баланса рабочих мест и трудовых ресурсов с учетом реакции системы образования на изменение конъюнктуры местного рынка рабочей силы, используя в качестве основного инструментария систематический мониторинг социально-экономической ситуации, которая во многом будет зависеть от рационального формирования механизма профессионально-квалификационной сбалансированности местного рынка рабочей силы при согласованном взаимодействии с субъектами рынка образовательных услуг и бизнес-сообществом. Выявлена принципиальная возможность достижения такого согласования интересов путем усовершенствования организационной структуры органов местного самоуправления.

В современных условиях достижение соответствия профессионально-квалификационных структур спроса и предложения рабочей силы ведет к эффективной занятости, допускающей безработицу в социально-приемлемых пределах. Этого можно достигнуть путем разработки стратегии сбалансированности местного

рынка рабочей силы по профессионально-квалификационному составу трудовых ресурсов.

Список использованных источников

1. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудоу відносини : підручник / О. А. Грیشнова. — К. : Знання, 2009. — 390 с.
2. Колот А. М. Економіка праці та соціально-економічні відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грیشнова, О. О. Герасименко та ін. — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.
3. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій : монографія / за ред. Е. М. Лібанової. — К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2008. — 316 с.
4. Лісогор Л. С. Освітні детермінанти розвитку людських ресурсів в Україні / Л. С. Лісогор // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 29–33.
5. Вишнеуиский Д. М. Професіонально-кваліфікаційна структура робочої сили в країнах с розвинутою ринковою економікою (опыт и

перспективи) / Д. М. Вишнеуиский // Труд за рубежом. — 2003. — № 1 (57). — С. 19–55.

6. Маршавін Ю. М. Шляхи забезпечення професійної кваліфікаційної збалансованості ринку праці і ринку освітніх послуг / Ю. М. Маршавін // Демографія та соціальна економіка. — 2006. — № 2. — С. 143–150.
7. Гимпельсон В. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда / В. Гимпельсон // Вопросы экономики. — 2004. — № 3. — С. 76–94.
8. Офіційний сайт Кременчуцької міської ради [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.kremen.gov.ua/>.
9. Офіційний сайт Голоуного управління статистики у Полтавській області [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.poltavastat.gov.ua/>.
10. Офіційний сайт Крюківської районної ради [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.krukiv-rada.gov.ua/>.

Стаття постуила в редакцію 03.01.2013 г.