

РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ У ФОРМУВАННІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У загальному комплексі проблем ефективності розвитку людського капіталу, пов'язаних із функціонуванням сучасного ринку праці, є необхідність забезпечення продуктивної зайнятості населення в умовах незбалансованості кількісного і якісного складу наявної робочої сили та попиту сфери економічної діяльності на працівників відповідного професійно кваліфікаційного рівня. В цих умовах важливе місце займає професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації незайнятого населення.

Дослідженню питань управління професійною підготовкою та підвищенням кваліфікації незайнятого населення, аналізу розвитку ринку праці, особливостей його функціонування в умовах ринково орієнтованого розвитку України присвячено достатньо уваги, зокрема у працях таких науковців, як Ю. Маршавін [1], Т. Петрова [2], В. Петюх [3], В. Федоренко [4] та інших.

Однак існуючі проблеми розвитку системи професійної підготовки незайнятого населення демонструють наявність багатьох суперечностей і невирішених питань у зазначеній сфері діяльності, перш за все — із приводу ефективності формування людського капіталу.

Метою статті є дослідження ролі державної служби зайнятості в забезпеченні вдосконалення розвитку системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення.

Концепцією Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України до 2017 року одним із шляхів розвитку трудового потенціалу визначено нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу, створення умов для безперервної освіти, здобуття знань і підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності, підвищення якості підготовки кадрів. Професійне навчання та підвищення кваліфікації дорослого населення, разом з державною системою профорієнтації, має виступати ключовим національним проектом, який дозволить синхронізувати зменшення безробіття з відновленням економіки та покращенням ситуації у сфері зайнятості [5, с. 10].

Водночас ефективність вирішення зазначеної проблеми залежить від повноти врахування її особ-

ливої специфіки. По-перше, у цьому випадку першочерговим питанням стає, як правило, навіть не професійна спрямованість навчання, а працевлаштування особи як практично обов'язкова норма, що передує і обумовлює всі наступні кроки в організації освітнього процесу.

По-друге, мова йде про професійну підготовку дорослої людини, яка вже має відповідний рівень освіти, професію і здебільшого, в тому числі із зазначених причин, занижену мотивацію відносно перенавчання. Особливо це стосується людей, що мають значний стаж роботи за однією професією.

По-третє, необхідність поточного вирішення соціально-побутових проблем сімей цих громадян (перш за все матеріального характеру) загострює питання термінів їх працевлаштування. Забезпечити ж у короткі терміни якість перенавчання дуже складно, особливо в разі необхідності нової професійної визначеності. З цими аспектами також пов'язані складнощі в територіальній мобільності людини відносно місця організації навчального процесу і майбутнього її працевлаштування.

По-четверте, враховуючи низький рівень матеріальної забезпеченості абсолютної більшості представників незайнятого населення, важливого значення набувають фінансові аспекти зазначеного процесу в частині обрання суб'єкту інвестиційного процесу, його фінансових можливостей тощо.

Крім того, існують ще багато факторів, які більшою чи меншою мірою впливають на організацію і проведення професійного навчання або підвищення кваліфікації незайнятого населення, у тому числі ті, що стосуються безпосередньо особи (наявність базової професії, її спрямованість, освітній і кваліфікаційний рівень, особистісні риси), навчальних закладів (відносно можливості задовольнити вимоги потенційного претендента на освітню послугу), роботодавця (щодо наявності вакансії на посаду, надання можливості проходження виробничої практики або стажування, спроможності очікування спеціаліста на протязі терміну навчання та фінансової підтримки навчального процесу), суб'єкту організації процесу перенавчання і праце-

влаштування (професійність персоналу державної служби зайнятості чи кадрового агентства) та державних чинників впливу на процес підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу та розвитку людського капіталу.

Ринкова система зорієнтована на розвиток функціонуючих процесів, який суспільство може і повинно контролювати методами регулювання [6, с. 44]. Професійне навчання незайнятого населення не тільки тісно пов'язане, а є одним із найважливіших заходів активної політики зайнятості. Щодо розуміння зайнятості як економічної категорії, то вона має характеризуватися за ознаками раціональності, продуктивності та ефективності.

У свою чергу, принцип системності вимагає необхідності врахування всіх чинників впливу на процес (предмет) дослідження з метою забезпечення високого рівня якості практичного вирішення існуючої проблеми чи запровадження заходів вдосконалення та реформування.

Значний вплив на організацію освітньої діяльності у сфері професійного навчання незайнятого населення мають процеси, що відбуваються на ринку праці, характер і структура безробіття. Спеціалісти із проблем зайнятості виділяють фрикційне, інституційне, циклічне, структурне, технологічне, регіональне безробіття, наявне і приховане тощо. Організаційні форми, зміст і технології професійного навчання, а також побудову самого освітнього процесу необхідно розглядати у взаємозв'язку зі специфікою того чи іншого виду безробіття.

При фрикційному безробітті, яке охоплює осіб, що знаходяться у процесі зміни місця роботи, професійно-кваліфікаційні показники зазначеної категорії людей, як правило, відповідають потребам ринку праці. Для можливості оптимальної адаптації до умов нового місця роботи потрібна лише професійна кореляція наявних знань, вмінь і навичок. Однак необхідно виявити також причини попереднього звільнення для визначення більш глибоких мотивів і їх врахування з метою недопущення наступних помилок. Одна річ, якщо це особисте невдоволення людини умовами чи рівнем праці. Але причиною зміни місця роботи можуть стати фактори часткової чи повної невідповідності роботи або займаної посади спроможностям людини, що є наслідком «збою» в попередньому процесі (на відповідному етапі) формування людського капіталу. У таких випадках настає нагальна потреба повного перегляду технології і змісту професійного навчання. А для його оптимізації і продуктивності необхідно запровадження заходів вхідного тестування, за результатами якого розробляється навчальна програма. Максимально ефективним може мати запровадження індивідуальних форм

навчання з використанням блочно-модульних технологій навчального процесу.

Інституційне безробіття, як наслідок зниження трудової активності населення (через умови соціальної підтримки, податкову політику тощо), не потребує застосування спеціальних механізмів професійного навчання. Воно має стати інструментом активізації потенціалу безробітного, підвищуючи його мотивацію. При цьому одним із найвпливовіших чинників виступає фактор оптимальної самовизначеності особи, звісно — за сприянням фахово відпрацьованих заходів професійної орієнтації.

Структурне, як і технологічне, безробіття виникає під впливом науково-технічного прогресу. Воно пов'язане з невідповідністю професійно-кваліфікаційної структури персоналу, що вивільнюється, потребам виробництва і тому зазначені особи не можуть, на відміну від «фрикційних безробітних», одразу запропонувати свої вміння та навички іншому роботодавцю без перекваліфікації. Принципово важливими аспектами при вирішенні зазначеної проблеми є необхідність отримання такої професійної освіти, яка сама по собі була б достатньою для постійного самостійного професійного зростання, підвищення професійної мобільності, сприйняття нового, готовності до змін і самовдосконалення, спроможності приймати рішення. Це досягається на основі фундаментальної, загальнонаукової і загальнопрофесійної підготовки.

Циклічне безробіття обумовлене виникаючими диспропорціями між попитом і пропозиціями на робочу силу (на користь зростання пропозиції) і торкається, як правило, здебільшого, працівників з низьким рівнем кваліфікації. Іноді роботодавці, при виникненні певних виробничих, фінансових та інших обставин, з метою економії коштів тимчасово вивільнюють робітників, перекладаючи при цьому фінансове навантаження на державу. Крім виплати допомоги по безробіттю, державна служба зайнятості має одночасно сприяти підвищенню конкурентоспроможності даній категорії громадян шляхом їх професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації, у тому числі й навчання за новими професіями (спеціальностями), що не співпадають з їх базовою освітою.

Критерієм якості організації професійного навчання незайнятого населення є наступна їх ефективна зайнятість, тобто повернення цих осіб до лав функціонуючого людського капіталу у сферу економічної діяльності. Раціональність вирішення зазначеної проблеми залежить в рівній мірі від усіх зацікавлених сторін їх репродуктивності.

В якості організаторів навчального процесу можуть виступати посередники — приватні організації з підбору і підготовки персоналу, громадські організації і Державна служба зайнятості Міністерства праці і соціальної політики, а також безпосе-

редньо роботодавці й самі громадяни. Однак на практиці найвпливовішою структурою організації професійного перенавчання і підвищення кваліфікації є державна служба зайнятості.

Послугами приватних кадрових агенцій користується дуже обмежена кількість громадян із причин особливої специфіки і сфер їх діяльності, високої (відносно статків більшості потенційних споживачів) вартості цих послуг, негативного іміджу в частині чесності підходів до ведення бізнесу. Громадські організації обмежені, як правило, певними напрямками, кількістю користувачів послугами, що встановлюють суб'єкти інвестування процесу їх діяльності. Щодо вітчизняних роботодавців, то, на жаль, фінансування ними власного кадрового забезпечення — це, скоріше, як виняток. Громадяни ж самі, по-перше, здебільшого матеріально не спроможні сплачувати вартість перенавчання, а по-друге, потребують інформаційної підтримки з питань попиту на ринках праці й освітніх послуг і комплексу заходів професійної орієнтації.

Державна служба зайнятості за ознаками організаційного, інституційного, технологічного та кадрового забезпечення спроможна забезпечити якісну перепідготовку та підвищення кваліфікації незайнятого населення з наступним їх працевлаштуванням.

Упродовж 2009 р. професійне перенавчання та підвищення кваліфікації за кошти Фонду загально-

обов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття проходили 158,1 тис. безробітних, або 9 % від незайнятого населення. Рівень працевлаштування після професійного навчання дорослого населення через службу зайнятості становив 75,5 % [7, с. 157].

Державною службою зайнятості ретельно відстежуються всі процеси, що відбуваються на ринку праці. В залежності від вимог сьогодення запроваджуються нові перспективні форми, які дозволяють безробітним скоротити термін пошуку роботи, відновити їх спроможності до рівня продуктивної зайнятості.

Щороку, нарощуючи обсяги безробітних, охоплених професійною підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації, служба зайнятості надає своїм клієнтам можливість опанувати нові, сучасні та необхідні на ринку праці професії, підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці та активізувати свою життєву позицію. З розвитком ринкової інфраструктури постійно виникає потреба у спеціалістах зі знанням комп'ютерної техніки, іноземних мов, психології тощо на рівні міжнародних вимог до підготовки висококваліфікованих спеціалістів. На рис. 1 представлено динаміку обсягів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних Донецькою обласною службою зайнятості у 2005–2009 рр. [8].

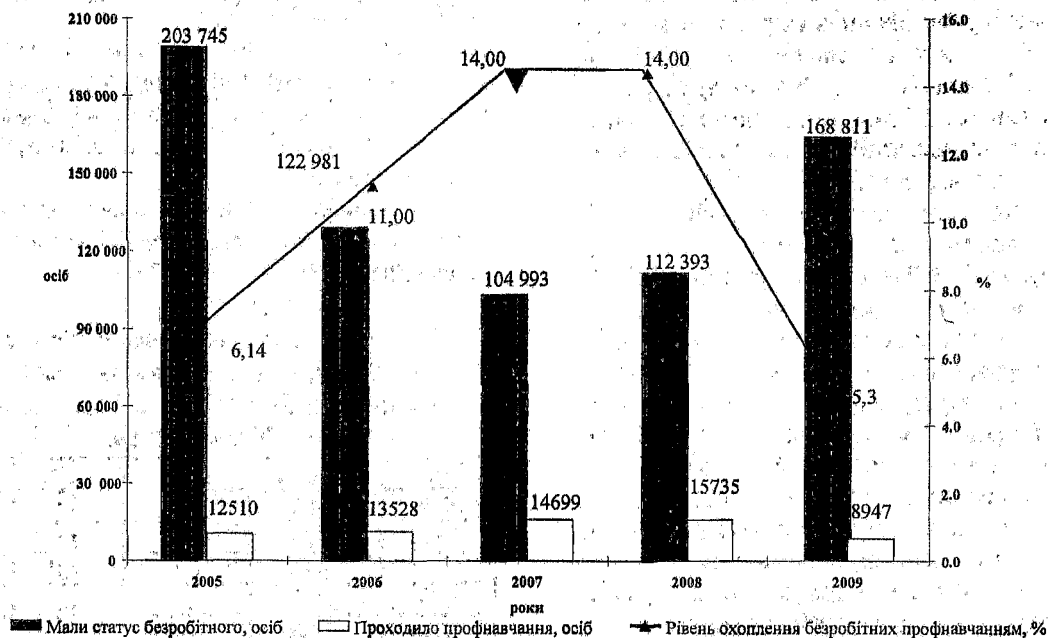


Рис. 1. Динаміка обсягів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних у 2005–2009 рр.

Водночас розширюється й перелік професій, спеціальностей і напрямів, за якими організовується професійна підготовка та перепідготовка (рис. 2), насамперед за такими, що користуються попитом

на ринку праці, дають змогу самостійно працевлаштуватися або започаткувати власну справу.

Так, наприклад, вперше проводилося навчання безробітних за наступними професіями:

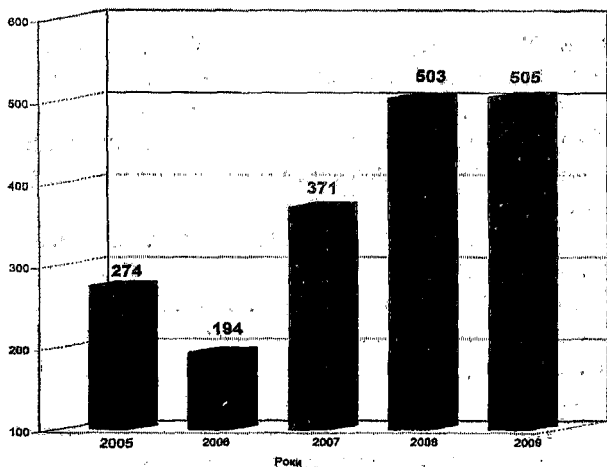


Рис. 2. Кількість професій, спеціальностей і напрямів, за якими організувалось профнавчання безробітних у 2005–2009 рр.

у 2007 р. — манікюрниця, тваринник, вишивальниця, коваль на молотах і пресах, монтажник санітарно-технічних систем і устаткування, закрийник, взуттєвик з ремонту взуття;

у 2008 р. — машиніст екскаватора одноковшового, покрівельник рулонних покрівель і покрівель із штучних матеріалів, столяр будівельний, тесляр, оператор інкубаторно-птаховничої станції;

у 2009 р. — асфальтобетонник-варильник, бункерувальник, верстатник широкого профілю, різальник металу на ножицях і пресах, випалювач фарфорових і фаянсових виробів, глазурувальник фарфорових і фаянсових виробів, контролер скляного виробництва, лампівник, машиніст компресорних установок, монтажник з монтажу сталевих і залізобетонних конструкцій.

Крім цього, організувалось навчання за професіями, що дають змогу займатися підприємницькою діяльністю. Найбільш популярними професіями є такі, як «продавець продовольчих товарів», «продавець непродовольчих товарів», «оператор комп'ютерного набору», «перукар», «електрогазозварник», «манікюрниця», «кухар», «кухар, кондитер» та інші.

Також безробітні, які вирішили відкрити власну справу, спрямовувалися на навчання за навчальними програмами: основи підприємницької діяльності, організація власного бізнесу та ведення підприємницької діяльності, менеджмент у малому та середньому бізнесі, економіка та підприємництво (рис. 3).

У тісній і спільній праці з роботодавцями була досягнута висока результативність організації професійної підготовки безробітних. Крім цього, були збільшені обсяги навчання на їх замовлення, зокрема за індивідуальними навчальними планами і програмами, а також підвищення кваліфікації безробітних шляхом стажування, у тому числі — на курсах цільового призначення безпосередньо на робочому місці (рис. 4).

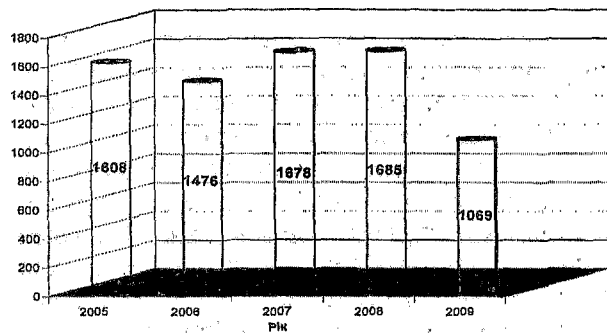


Рис. 3. Кількість безробітних, які навчалися заочаткуванням власної справи за професіями, що дають змогу займатися підприємницькою діяльністю, у 2005–2009 рр.

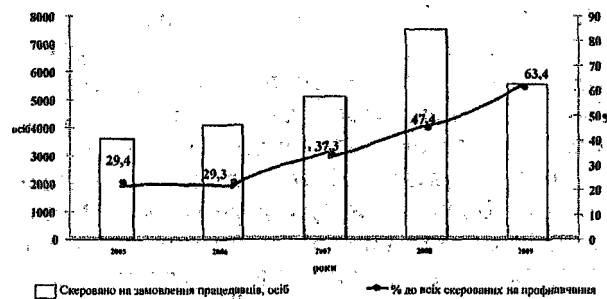


Рис. 4. Динаміка зростання обсягів профнавчання безробітних на замовлення роботодавців у 2005–2009 рр.

З метою вирішення питання щодо організації професійної підготовки чи перепідготовки безробітних служба зайнятості активно співпрацює з навчальними закладами, підприємствами, установами та організаціями.

Так, з 2005 по 2009 р. кількість залучених навчальних закладів до співпраці збільшилася майже у 3 рази (табл. 1).

Таблиця 1. Кількість навчальних закладів та ПОУ, з якими підписано договори на профнавчання безробітних упродовж 2005–2009 рр.

| Роки | Всього | ПТНЗ | ВНЗ | ПОУ |
|------|--------|------|-----|------|
| 2005 | 2909 | 40 | 12 | 2857 |
| 2006 | 1462 | 51 | 12 | 1399 |
| 2007 | 1999 | 43 | 13 | 1943 |
| 2008 | 2359 | 43 | 18 | 2298 |
| 2009 | 1668 | 13 | 4 | 1651 |

Служба зайнятості значно активізувала роботу задля підвищення ефективності професійного навчання шляхом розширення форм і видів, динамічно збільшуючи чисельність безробітних, працевлаштованих після закінчення навчання. Динаміку зросту рівня працевлаштування мож-

на особливо спостерігати в період з 2007 по 2009 р. (рис. 5).

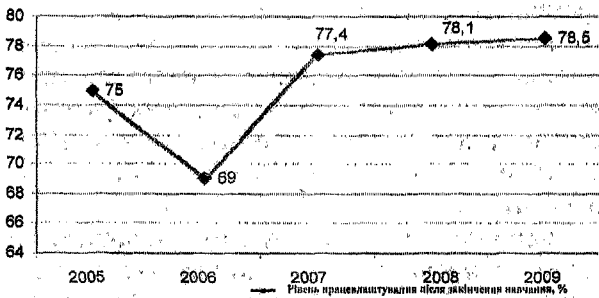


Рис. 5. Динаміка рівня працевлаштування безробітних після професійного навчання у 2005–2009 рр.

Службою зайнятості з метою пом'якшення ситуації на ринку праці щодо співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили, з урахуванням пріоритетів економіки щороку збільшується чисельність безробітних, котрих залучено до різних видів навчання, таких як професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації (рис. 6).

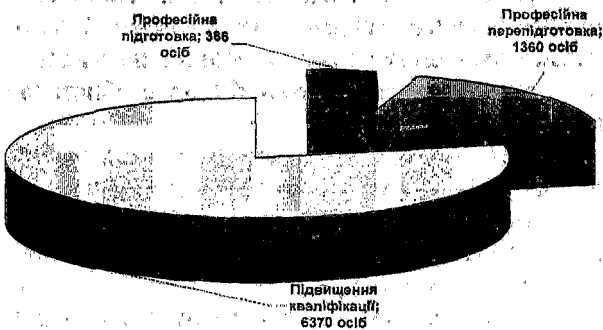


Рис. 6. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних за видами навчання у 2009 р.

У 2005–2009 рр. за сприянням Державної служби зайнятості Донецької області навчання пройшли більше 53 тис. безробітних у вищих навчальних закладах, професійно-технічних навчальних закладах, у тому числі в учбово-курсових комбінатах, а також на підприємствах, в установах і організаціях (рис. 7).

У сучасних умовах і за існуючих тенденцій і динаміки розвитку науково-технічного прогресу назріла нагальна потреба у здійсненні системних змін, спрямованих на модернізацію системи професійно-технічної освіти і впровадження нових механізмів її взаємодії з потребами ринку праці, залученні регіональних і безпосередньо виробничих чинників до процесу підвищення ефективності функціонування галузі освіти і професійного навчання взагалі, а також незайнятого населення зокрема.

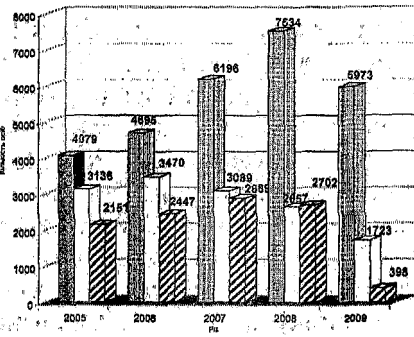


Рис. 7. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації за скеруванням державної служби зайнятості (з використанням відповідної навчальної бази) у 2005–2009 рр.

Останнім часом одним із дискусійних питань виступає проблема раціоналізації підпорядкування професійно-технічних навчальних закладів. Державною службою зайнятості було розпочато створення корпоративних навчальних закладів для професійної перепідготовки незайнятого населення. Відповідно до Положення про навчальний заклад державної служби зайнятості (затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 02.08.1996 р. № 64) і Програми державної служби зайнятості — виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття на 2009–2012 роки (затвердженої постановою правління Фонду від 19.12.2008 р. № 80) основною метою зазначених заходів є:

створення гнучкої системи оперативного реагування на потреби роботодавців щодо підготовки якісних конкурентоспроможних кадрів із числа дорослого незайнятого населення;

досягнення максимальної ефективності використання коштів Фонду на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації безробітних.

На думку дослідниці професійного навчання безробітних у США Н. Бідок, ідея створення самостійної системи професійного навчання безробітних (за досвідом США) є виправданою і відповідає меті та завданням державної політики у сфері освіти всіх категорій дорослого населення. Система організації професійного навчання безробітних є упорядкованою сукупністю взаємопов'язаних навчальних закладів, організацій, соціальних служб, органів управління, які забезпечують вирішення завдань професійної компетенції безробітних, основними функціями яких є удосконалення науково-методичної підготовки, професійної майстерності, підвищення загальнокультурного розвитку дорослої особистості, використання й запровадження педагогічної науки і прогресивного педагогічного досвіду [9, с. 138].

Дана система передбачає не тільки наявність чіткої організаційної структури, певним чином упорядкованої сукупності закладів, а і процесу їхньої діяльності та функціонування. На основі системного підходу до процесу освіти дорослих можна виокремити такі основні компоненти, які дозволяють дослідити рушійні сили розвитку системи професійного навчання безробітних, а саме: цілі функціонування, що детермінуються соціальним замовленням, вимогами ринку праці; перелік освітніх програм; організаційні форми, методи і технології навчання, суб'єкти та об'єкти навчального процесу, що забезпечують нормальне функціонування системи (нормативне та науково-методичне забезпечення, навчально-матеріальна база та ін.) тощо.

Ці висновки підтримує ректор Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, академік УАН В. Г. Федоренко, одночасно підкреслюючи нагальну необхідність додаткових заходів і пропонуючи власний системний підхід при формуванні мережі навчальних закладів державної служби зайнятості й визначення правових, економічних і організаційних засад. Крім того, за пропозиціями науковця, для формування високоефективної гнучкої системи профнавчання безробітних необхідно розробити концепцію розвитку професійного навчання незайнятого населення, яка б оптимально враховувала усі особливості соціального статусу безробітних і вітчизняні суспільно-економічні та соціально-ментальні реалії сьогодення [4, с. 6].

Аналогічної думки дотримується й перший заступник директора Державного центру зайнятості Н. І. Зінкевич, стверджуючи, що для підвищення якості навчання дорослого населення доцільно використовувати заклади державної служби зайнятості, які забезпечені усім необхідним для успішної роботи і чітко орієнтовані на потреби підприємств, але водночас не є альтернативою існуючим професійно-технічним навчальним закладам [5, с. 10].

Але запропоновані заходи лише частково вирішують питання покращення професійної підготовки населення в частині раціоналізації процесу перепідготовки незначної кількості безробітних за окремими професійно-кваліфікаційними напрямками і впорядкування роботи державної служби зайнятості з цих аспектів.

Сучасна система професійної підготовки населення застаріла, розбалансована і неспроможна задовольняти постійно зростаючі потреби (не тільки в кількісному вимірі, а перш за все, — за якісними ознаками) у підготовці висококваліфікованих спеціалістів для сфери економічної діяльності. Новітні вимоги до якості людського капіталу вимагають комплексного реформування системи професійної підготовки кадрів, починаючи зі зміни пріоритетів в організації управління зазначеною сферою.

За таких умов будуть реально працювати, у тому числі й запропоновані фахівцями, концептуальні принципи організації професійного навчання:

принцип науковості, який спирається на зв'язок науки і предмета чи сукупності предметів, знайомить з об'єктивними науковими фактами, проблемами, закономірностями і має на меті забезпечення формування цілісного науково орієнтованого світогляду;

принцип системного підходу до організації професійного навчання, перш за все — за рахунок раціональної взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці;

принцип комплексності взаємодії та оптимальності врахування інтересів особи, роботодавця і держави за активним сприянням вирішенню проблеми з боку професійного навчального закладу і державної служби зайнятості;

принцип випереджаючого професійного навчання на основі балансів трудових ресурсів, врахування замовлення на підготовку кадрів всіх суб'єктів ринку праці та регіональних програм структурного і технологічного розвитку економіки;

принцип цілісності, що відображає навчання як цілісний процес, в якому взаємопов'язані й комплексно розвиваються різні сторони і якості особи (складаючи основу її гармонійного особистого і професійного розвитку);

принцип практичного спрямування навчання, яке відображає сукупність фахово-кваліфікаційного і функціонального розвитку особистості. Органічними складовими такого процесу є теоретичне і практичне навчання;

принцип свободи вибору дозволяє найповніше задовольнити освітньо-професійні потреби людини у процесі організації й управління профпідготовкою, у тому числі і нової професійної діяльності;

принцип мотивації до професійної підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації), застоювання інноваційних форм навчання, самоосвіти тощо.

Таким чином, проведені дослідження свідчать, що система професійної підготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення потребує комплексного реформування і в наявності є багато наукових розробок і випробувань фахівців у сфері практичної їх реалізації в умовах функціонуючого ринку праці. Завдання стоїть в їх систематизації, оцінці критеріїв ефективності і впровадження з відповідним державним супроводженням. Головним виконавцем зазначених програм є, безумовно, Державна служба зайнятості, яка має у своєму арсеналі відповідні науково-методологічні, інформаційні, матеріально-технічні і кадрові ресурси, а також величезний професійний практичний досвід.

Література

1. Маршавін Ю. Генеза ринку праці України / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 2. — С. 14–19.
2. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 2. — С. 26–34.
3. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість / В. М. Петюх. — К.: Знання-Прес, 2003. — 287 с.
4. Вплив економічного розвитку країни на формування системи професійного навчання безробітних / В. Г. Федоренко, Л. М. Капченко, Є. В. Бондаренко, Р. Л. Капченко // Економіка та держава. — 2010. — № 3. — С. 4–7.
5. Зінкевич Н. І. Збереження трудового потенціалу України в умовах фінансової кризи та роль держав-

ної служби зайнятості / Н. І. Зінкевич // Економіка та держава. — 2010. — № 3. — С. 8–10.

6. Новиков П. Профессиональное обучение неза-
нятого населения / П. Новиков // Человек и труд. —
1996. — № 1. — С. 42–44.

7. Ринок праці України у 2009 році: Аналітично-
статистичний збірник / Державний центр зайнятості
Міністерства праці та соціальної політики України. —
К., 2010. — 315 с.

8. Офіційний сайт Донецької обласної служби зайня-
тості. — Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/don/control>.

9. Бідюк Н. М. Професійне навчання безробітних
у США: теорія і практика: моногр. / Н. М. Бідюк; за
ред. Н. Г. Ничкало. — Хмельницький: Хм.ЦНТЕІ,
2009. — 542 с.

Надійшла до редакції 12.01.2011 р.

УДК 331.5

Г. М. Маслова,

канд. екон. наук,

Н. О. Васильчук,

здобувач,

К. О. Пудов,

здобувач,

Луганська філія

Інституту економіко-правових

досліджень НАН України

СЕГМЕНТАЦІЯ І ЄМНІСТЬ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

У сучасних умовах однією із проблем, що впли-
ває на розвиток держави, є формування ринку
праці, яке визначається економічними, соціальни-
ми і юридичними передумовами, без яких ринкові
відносини у трудовій сфері неможливі.

До початку перехідного періоду ринку праці Ук-
раїни була властива повна зайнятість і дефіцит робо-
чої сили в більшості галузей, професій. Дешевизна
робочої сили, майже повна відсутність зв'язку між
інтенсивністю та ефективністю праці й оплатою, не-
доліки управління й організації праці призводили до
утримання на підприємствах надмірної робочої сили.
Надвисокою була зайнятість у промисловості (зокре-

ма в галузях військово-промислового комплексу), ос-
новна частина зайнятих в невиробничих галузях була
сконцентрована у сфері освіти й охорони здоров'я.

Політичні, економічні й соціальні реформи в
корені змінили ринки праці всіх країн, призвели до
скорочення попиту на робочу силу, так, наприклад,
по Луганській області попит на робочу силу скоро-
тився майже в 7 разів, склавши у 2009 р. 1325 осіб
проти 9266 осіб у 2005 р., а це обумовлює необхідність
регулювання ринку праці в регіоні, який би забезпе-
чував збалансоване співвідношення між попитом і
пропозицією на ньому і призводив до оздоровлення
соціально-економічної та демографічної ситуації.

© Г. М. Маслова, Н. О. Васильчук,

К. О. Пудов, 2011