

ВЗАЄМОДІЯ У СИСТЕМІ «ВИЩА ОСВІТА – РИНОК ПРАЦІ»

Д. е. н. Багрова І. В.

ДВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РИНКУ ПРАЦІ

Курс, який узяла Україна на інтеграцію до Європейського Союзу, робить все більш актуальними проблеми підвищення конкурентоспроможності її економіки. Це стосується не лише технічної та технологічної сторін виробництва, але й такої її рушійної сили як трудові ресурси. Останнє пов'язано з низкою соціально-економічних проблем, з якими Україна раніше не стикалась.

Негативний вплив на становлення національного ринку праці здійснює зрушення демографічних підвалів відновлення трудового потенціалу, причиною якого є різке скорочення народжуваності корінного населення у 80–90-ті роки минулого сторіччя, яке в свою чергу було викликане розпочавшимся розвалом економіки СРСР, невпевненістю населення у завтрашньому дні, обвальним падінням рівня життя у перше десятиріччя існування незалежної України. Не здійснює суттєвий позитивний вплив більш висока народжуваність серед татарського населення, що повернулось до Криму, та легальних і нелегальних мігрантів в Азії.

Ще одним негативним явищем у становленні українського ринку праці є надмірна територіальна мобільність робочої сили, чому значно сприяло усунення раніше обов'язкової умови: єдності місця роботи з місцем мешкання. В наслідок цього прискорилося переміщення молоді та осіб середнього віку у напрямках: «село – мале місто», «мале місто – велике місто», «село і мале місто – зарубіжні країни». Натомість досить помітним потоком прибувають мігранти з ще слабкіше розвинених країн, ніж Україна. І подібно тому, як легальні та нелегальні українські мігранти займають за кордоном найнепрестижніші робочі місця (прибиральниць, хатніх служниць, будівельних робітників, сміттярів), іммігранти з азійських країн потроху заповнюють такі ж робочі місця в Україні. Раніше, у закритому від зовнішнього впливу СРСР такого явища просто не могло бути.

Прямим наслідком цього стала додаткова асиметрія та подальша деформація статево-вікової піраміди трудових ресурсів країни, від яких постійно відходять до зарубіжжя численні контингенти молоді, а більш старші залишаються на все довший строк (часто – за межою пенсійного віку). Цим прискорюється «старіння» багатьох масових професій непрестижної за змістом та соціальними оцінками (чи за заробітною платнею) робочі місця (соціальні і комунальні працівники, педагоги, медики та інші).

Слід зупинитися ще на одній проблемі, загострення якої проявиться за кілька років, та ще більше – при інтеграції України до ЄС. Це – посилення притоку, так би мовити, «проміжних мігрантів» з афро-азійських країн та Росії, не для постійного працевлаштування і переїзду до України, а на період до слушного моменту

переселення до країн західної Європи. Для цього вони активно використовують наявні в Україні можливості здобуття масових робітничих професій (в першу чергу будівного профілю) без відриву від виробництва та без сплати за навчання, а, навпаки – з одержанням заробітку.

Серед науково-методичних проблем вивчення трудових ресурсів слід відмітити певну плутанину у формулюванні поняття «ринок праці». Будь-який ринок має свою назву за назвою титульного товару. Але на ринку праці не купується і не продається праця, бо купується і продається, з одного боку, робоча сила робітників (як їх трудовий ресурс), з іншого боку – робочі місця (як виробничий ресурс підприємців, роботодавців). Таким чином, під широко розповсюдженим поняттям «ринок праці» фактично мають місце два самостійних ринки: ринок робочої сили, та ринок робочих місць. На кожному з них відбуваються специфічні процеси: здійснюється купівля потенційної робочої сили працівника власником робочих місць, з одного боку, з другого боку – здійснюється, так би мовити, купівля робочого місця (скоріше, може, його аренда) працівником як власником робочої сили. Слід зазначити що не конкурентоспроможність робочих місць тому і виникає, що вони є товаром цього цільового ринку. Врівноважуються і перша і друга покупки через потенційну заробітну платню, що визначається власником робочого місця, та змістом і умовами конкретного робочого місця, що визначається власником робочої сили.

Потенційний робітник пропонує і продає свою робочу силу (здатність до праці) і окрім заробітної платні пред'являє власні, повністю обґрунтовані вимоги, інтерес (попит) на конкретні характеристики запропонованого йому для праці робочого місця. Тобто наймач, до того як купити у працівника його потенційну здібність до праці (робочу силу), окрім зарплатні повинен надати всебічну характеристику запропонованого, продаваного (пропозиція) робочого місця. Тобто паралельно купівлі-продажу робочої сили відбувається зустрічний обмін (купівля-продаж) робочих місць. Таким чином виявляється, що має місце ринок робочих місць. Одиницею обліку на цьому ринку є не праця, а кількість робочих місць у перерахунку на зайнятість на протязі робочої зміни однієї особи на одному робочому місці: людино-місце. Але в практичній діяльності (навіть і в науковій літературі) друга частина одиниці вимірювання на ринку робочих місць опускається (так би мовити, тримається у розумі). Розрахунки ж, замість того, щоб виконуватись у людино-місцях, за звичай здійснюються тільки у людях, особах. Ціною рівноваги на ринку робочих місць виступає оплата часу функціонування праці на робочому місці – витрати роботодавця на працю, вони ж – заробітна платня залученої особи.

Вказані дві взаємно доповнюючі системи попиту та пропозиції на робочу силу та робочі місця і складають повну картину ринку праці. Тобто, фактично ринок праці являє собою інтеграцію двох ринків: ринку робочої сили і ринку робочих місць. Точкою перетину є заробітна платня, яку отримує власник робочої сили, і яку сплачує власник робочого місця. Якщо маркетинг товару «робоча сила» висвітлюється більш-менш детально у працях закордонних та вітчизняних авторів, то ринок робочих місць все ж лишається поза увагою.

Товар «робоче місце» (у відмінність від товару «робоча сила») є предметно – уречевлений, стаціонарно розміщений в конкретній робочій зоні. Тобто, практично це є нерухомість, представлена збудованими на земельних ділянках капітальними будівлями, спорудами та іншими виробничими об'єктами з устаткуванням, що у сукупності складають основні фонди підприємства, установи. Якість товару робоче місце характеризує рівень технологічного розвитку технічного оздоблення: для ручної праці, механізоване, автоматизоване, роботизоване, комп'ютеризоване, для застосування інформаційних технологій. За цією ознакою ринок робочих місць слід диференціювати на сектори відповідно до ступеню технічної досконалості і інноваційності.

Це повинно враховуватись і при пропозиції праці. В маркетингу робочих місць, як фізичних товарних тіл з довгим терміном служби, але значно залежним від змінних факторів НТП, і в першу чергу інновацій, потрібно структурування за перспективністю функціонування робочих місць та їх технічною досконалістю на «лідерів», «номінантів», «донорів», «аутсайдерів». Найбільші зусилля в рекламуванні потрібні для «аутсайдерів», найменші – для «лідерів». Головне місце в рекламі повинні посідати розкриття перспектив інноваційних перебудов на підприємстві (в тому числі для конкретних робочих місць), наявність сприятливого для початківців соціально – психологічного мікроклімату в колективі, можливостей професійної кар'єри, корпоративного проведення дозвілля, підтримки сімей з дітьми та інші. Як у класичному маркетингу нерухомості, при рекламуванні робочого місця слід також розкривати і зручності транспортних комунікацій між житловими районами та підприємством, наявність транспортних засобів на підприємстві для доставки працівників з віддалених районів, зручного змінно-тижневого режиму роботи, добрих соціально-гігієнічних умов праці та інші.

Термін служби будь-якого товару визначається його фізичним та моральним зносом у процесі виробничого функціонування. Життєвий цикл товару «робоче місце» повністю визначає темп НТП, бо по при все ще придатному до експлуатації устаткуванні, перехід на нове дає суттєві вигоди, бо не має морального зношення. В цьому суть впровадження інновацій на підприємстві, тому що в умовах ринку виграє той, в кого технології і техніка кращі, новітніші, ніж у конкурентів. На ринку робочих місць вибір належить потенційному працівнику: Бо він намагається укласти трудову угоду чи контракт з праці на таке робоче місце, технічна досконалість якого відповідає найвищій кваліфікаційній стороні якості його робочої сили. Слід відмітити, що більшість новітніх професій потребує як базових, так і професійних знань в обсязі вищої освіти.

У практиці функціонування підприємств можуть мати місце декілька випадків:

- 1) співпадіння рівня інноваційності робочого місця зі ступенем досконалості трудового потенціалу особи;
- 2) випередження рівнем інноваційності робочого місця ступеня досконалості трудового потенціалу особи;
- 3) відставання рівня інноваційності робочого місця від ступеню досконалості трудового потенціалу особи.

В залежності від конкретної ситуації на підприємстві слід впроваджувати певний напрям інноваційної стратегії: у випадку 2 – інтенсивні цільові інвестиції слід вкладати в інноваційний розвиток трудового потенціалу працівників, у випадку 3 – в інноваційний розвиток техніки та технології власного виробництва. Є ще й шлях звільнення власних працівників та наймання більш кваліфікованих, але слід врахувати й їх більші вимоги до роботодавця. До того ж на ринку праці України якраз має місце дефіцит кваліфікованої робочої сили з технічною вищою освітою.

Слід відмітити, що у сфері вищої освіти склалась ситуація з переважно теоретичним ухилом у підготовці фахівців та згортанням практичної складової. Коріння останнього міститься у певному згортанні великих підприємств, та відсутністю бажання у керівників середніх та малих підприємств залучати до роботи студентів-практикантів, надавати їм інформацію про техніку і технологію, що застосовуються, та насамперед – про фінансово-економічні результати своєї діяльності.

За цих умов доречним був би розвиток у діяльності вищих навчальних закладів двох напрямів:

- відеофільмування різних виробництв за технологічними ланцюгами взагалі та, окремо, найбільш типовими робочими місцями, автоматичними та роботизованими лініями, логістичними потоками та інше.

- створення віртуального економічного середовища функціонування підприємства за всіма провідними показниками: капіталом, потужністю, чисельністю працівників, обсягами виробленої та реалізованої продукції та похідними від них (трудомісткістю, собівартістю та іншими), фінансово-економічними показниками – що складають результат діяльності підприємства.

Змінювання у віртуального підприємства технічних, технологічних та організаційно-економічних умов створює можливості успішного тренінгу студентів, як фахівців-технологів, так і фахівців-економістів та інших спеціальностей.

Розвиток вищої освіти, на нашу думку, пов'язан із подальшим поширенням новітніх інформаційних технологій в навчальному процесі. В цілому ж вища освіта повинна поступово змінювати свою роль на ринку праці у підвищенні соціально-професійного рівня якості робочої сили і переходити від стратегії здогання чого до стратегії попередження в урахуванні перетворення змісту праці, яке відбувається під впливом науково-технічного прогресу. Це буде сприяти забезпеченню інноваційних змін у підготовці висококваліфікованих кадрів вищою освітою.

Д. т. н. Бондаренко В. І., к. т. н. Почепов В. М., Лапко В. В.

ДВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна

ПІДГОТОВКА ГІРНИЧИХ ІНЖЕНЕРІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РИНКУ ПРАЦІ

Кафедра підземної розробки родовищ Державного ВНЗ «Національний гірничий університет» більше 110 років веде підготовку фахівців для гірничодобувної галузі. Випускники кафедри плідно працюють на провідних гірничих