

і коло спілкування, зміцнює впевненість у собі. Ключовим моментом в управлінні професійним розвитком є визначення потреб організації в цій області. Власне кажучи, мова йде про виявлення невідповідності між професійними знаннями і навичками (компетенціями), якими має володіти персонал організації для реалізації цілей (сьогодні й у майбутньому) і тими знаннями і навичками, якими він володіє в дійсності. Визначення потреб у професійному розвитку окремого працівника вимагає спільних зусиль відділу людських ресурсів (відділу професійного розвитку), самого працівника і його керівника. Кожна зі сторін привносить своє бачення, обумовлене її місцем в організації і роллю в процесі професійного розвитку.

Для адекватного визначення потреб професійного розвитку кожна зі сторін, що бере участь у процесі, повинна розуміти, під впливом яких факторів складаються потреби організації в персоналі. Цими факторами є: динаміка зовнішнього середовища (споживачі, конкуренти, постачальники, держава); розвиток техніки і технології, що викликає виробництво нової продукції, послуг і методів; зміна стратегії розвитку організації; створення нової організаційної структури; освоєння нових видів діяльності.

Отже, як висновок, слід сказати, що в сучасних організаціях професійне навчання являє собою комплексний безупинний процес, що включає в себе кілька етапів управління процесом професійного навчання і починається з визначення потреб, що формуються на основі розвитку персоналу організації, а також необхідності виконання працівниками організації своїх поточних виробничих обов'язків.

Література

1. Андрусенко Т. Организационная культура в контексте управления знаниями. Журнал // Корпоративне системи.-2006.-№ 5. - С.45-47.
2. Власова А., Левицькі Ж. Еволюція концепції управління людськими ресурсами// Києво-Могилянська Бізнес Студія. – 2004.- №7. – С. 57-61.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: «Кондор». – 2003. - №3. – С. 296.
4. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002.- 351 с.

Вахарик А.В., ст. гр. ОА-10

Кіровоградський національний технічний університет

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Дефіцит трудових ресурсів, який охоплює вже не тільки країни з розвинутою економікою, а й увесь світ, дедалі більше дається взнаки.

У зв'язку з втратами кваліфікованих працівників, які знаходять собі робочі місця в більш благополучних країнах, і невтішними перспективами зростання процесу міграції кадрів наша країна стає вразливою до нових викликів. У цих умовах особливого значення набуває стан ринку праці та всіх його компонентів. Попри певні позитивні соціально-економічні зрушення в українському суспільстві протягом останніх років на регіональному рівні залишаються не вирішеними проблеми розвитку трудового потенціалу і забезпечення ефективної зайнятості, збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, створення нових робочих місць тощо.

Проблеми і перспективи розвитку вітчизняного ринку праці та його вплив на всі сфери суспільного життя українців досліджуються багатьма науковцями: В. Герасимчук, А. Колот, І. Кравченко, В. Онікієнко, В. Петюх та ін. Ними розроблено теоретико-методологічні й практичні питання формування та становлення національного ринку праці й окремих його елементів. Проте недостатньо уваги приділено питанню зайнятості, трудовій міграції населення, що негативно впливає на сучасний ринок праці.

Під ринком праці розуміють динамічну систему, що включає в себе комплекс соціально-трудових відносин з приводу умов найму, використання й обміну робочої сили на життєві засоби, і механізм його самореалізації, механізм попиту та пропозиції [1, с. 39]. Через систему цін та конкуренцію ринковий механізм пов'язує рішення суб'єктів ринку праці, функціонування якого узгоджується з вимогами законів попиту і пропозиції. Отже, ринку праці властиві певні особливості: належить до ресурсних ринків (продавцями послуг є домогосподарства, економічно активне населення, а покупцями – урядові та не урядові інституції); важливу роль відіграють профспілки, асоціації виробників, а також держава; робоча сила є особливим товаром.

На гальмування розвитку ринку праці в Україні впливають зовнішні і внутрішні фактори. До першої групи відносять: низький рівень оплати праці, диференціація заробітної плати за видами економічної діяльності, високий рівень зовнішньої трудової міграції, складна демографічна ситуація та ін. До другої – виникнення гнучких форм зайнятості. Заробітна плата для більшості працюючих українців фактично перетворилася на один із варіантів соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці. Хоча спостерігається стійка динаміка зростання заробітної плати: у січні-жовтні 2010 року середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників становила 2322 грн., що у 2,6 рази перевищує рівень мінімальної заробітної плати (907 грн.), та рівень прожиткового мінімуму для працездатної особи (907 грн.). При цьому порівняно з відповідним

періодом 2009 року розмір середньої заробітної плати збільшився на 21,4%, хоча має місце і виплата заробітної плати, нижчої за мінімально встановлений рівень, яку отримують більше 1 млн. громадян. Продовжує зростати заборгованість з виплати заробітної плати – станом на 1 листопада 2010 року заборгованість із виплати заробітної плати становила 1283,7 млн. грн., з яких 709,9 млн. грн. заборгували економічно активні підприємства [2].

Залишається значною диференціація заробітної плати за видами економічної діяльності.

Найвищі розміри заробітної плати у квітні 2010 року зафіксовані у працівників, які займаються у фінансовій діяльності (4414 грн.), в той час низькою залишається заробітна плата у працівників сільського господарства (1431 грн.).

Наступний внутрішній фактор, який суттєво деформує трудовий потенціал усіх регіонів країни, – катастрофічно високий рівень зовнішньої трудової міграції: близько 7 млн. громадян, що складає майже третину українців працездатного віку. Він обумовлений низкою причин, серед яких проблема знайти роботу відповідно до здобутої освіти і кваліфікації з адекватною винагородою за працю.

Абсолютна більшість українців за кордоном працює нелегально, тобто без укладання трудової угоди, відповідно без соціального захисту з боку іноземного роботодавця.

На характер розвитку трудового потенціалу регіонів негативно впливає ще один внутрішній чинник – складна демографічна ситуація, яка містить загрози особливості для українського суспільства. На листопад 2010 року в Україні за даними Держкомстату проживало 45 мільйонів 808 тисяч 893 людини. Населення зменшується виключно за рахунок природного скорочення (166,9 тис.), яке не перекидає незначний міграційний приріст населення (11,6 тис. осіб) [2].

Для природного відтворення населення потрібно кожній жінці репродуктивного віку народити троє дітей. Особливістю демографічної кризи України є те, що вона відбувається на тлі старіння населення всіх регіонів – у середньому кожна п'ята економічно активна особа – старша 50 років, а кожна 14 – старша працездатного віку [4, с. 38].

Забезпечення молодих людей, які здобули професійно-технічну або вищу освіту, першим робочим місцем — виразна ознака соціальної спрямованості державної політики.

Дані проблеми можуть бути вирішені за допомогою цілеспрямованої профорієнтаційної роботи закладів освіти, державної служби зайнятості та роботодавців, що сприятимуть правильному вибору професії та наблизатимуть збалансованість попиту і пропозиції робочої сили на вітчизняному ринку праці.

У січні-грудні 2010 року послугами державної служби зайнятості скористались 1,8 млн. незайнятих громадян. Статус безробітного мали 1,4 млн. осіб, з яких отримували допомогу по безробіттю – 1,2 млн. осіб.

Чисельність громадян, працевлаштованих за направленням державної служби зайнятості у 2010 році становила 744,5 тис. осіб. Рівень працевлаштування незайнятих громадян збільшився до 40,3% проти 32,8% у 2009 році [3, с. 431].

Протягом січня-грудня 2010 року проходили професійне навчання 203,3 тис. безробітних, що на 29,4% більше, ніж у січні-грудні 2009 року. Рівень охоплення професійним навчанням зріс з 9,3% до 14,7%.

Першочергове завдання для українського ринку праці – перейти від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати та ефективною працею, яка побудована на якості продукції і продуктивності праці, що призведе до збільшення доходів місцевих бюджетів, збільшення відрахувань до Пенсійного фонду, зменшення трудової міграції. Для того, щоб розширити зайнятість та поліпшити її якість, подолати високе безробіття, зменшити соціальне та економічне напруження в Україні, вирішальним моментом державної політики зайнятості повинен бути добре зважений вибір заходів у поєднанні з макроекономічною, політичною та соціологічною політикою держави.

Література

1. Буланова В.С. Рынок труда: учебник / В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М. : “Экзамен”, 2003. – С. 480.
2. Моніторинг ситуації у соціальній сфері в Україні за жовтень 2010 року: Рівень життя населення: / Л. Льчук // Центр перспективних соціальних досліджень. – 2010. – Режим доступу : <http://www.cpsr.org.ua>.
3. КравченкоМ. В. Чинники уповільненої дії пенсійного забезпечення українців / М. В. Кравченко // Зб. наук. праць НАДУ; за заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. – К. : Вид-во НАДУ, 2009. – С. 431-438.
4. Гильдингерш М.Г. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике и оценка возможностей их трансформации для анализа безработицы в России / М. Г. Гильдингерш // Труд за рубежом. –1996. – №1. – С. 38-52.

Вахарик А.В., ст. гр. ОА-10
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Навчання персоналу є найважливішим засобом досягнення стратегічних цілей підприємства. Успіх на шляху реалізації найважливіших цілей підприємства багато в чому залежить, в якому ступені персонал обізнаний про зміст стратегічних цілей і наскільки