

Особливості функціонування регіонального ринку праці молоді

В статті приведені результати досліджень щодо розкриття особливостей функціонування регіонального ринку праці молоді. Зокрема, доповнені учасники ринку праці молоді, виокремлені характеристики молоді як суб'єкта ринку праці та чинники, які впливають на стан регіонального ринку праці молоді.

регіональний ринок праці молоді, учасники, чинники, кількісні і якісні характеристики

Однією з важливих підсистем ринку праці є регіональний ринок праці молоді. Він вивчений значно менше регіонального ринку праці, однак заслуговує на самостійне існування, оскільки охоплює значні та специфічні верстви працездатного населення та вагомо впливає на розвиток регіону та реалізацію Концепції державної регіональної політики.

Оскільки від молоді залежить майбутнє країни, яка розвиває нові економічні відносини, перед Україною стоять завдання про ефективне залучення молоді до трудової діяльності в усіх сферах виробництва і надання послуг. Розв'язання даної проблеми в регіоні тісно зв'язане з виконанням планів наукової тематики Кіровоградського національного технічного університету МОН України за темою "Підвищення рівня зайнятості молоді в регіоні" (ДР № 0104U005814).

Розвивали цю теорію в Україні та Росії Н. Анішина, Л. Борисова, Т. Буда, О. Грішнова, В. Гуляєв, І. Демченко, Ю. Зубок, Л. Колешня, П. Коропець, В. Кравченко, Я. Кружельницька, О. Кузнецова, О. Лаврук, Е. Лібанова, С. Мельник, Г. Мкртчян, О. Морозова, В. Онікієнко, Р. Патора, В. Пухлій, В. Савченко, М. Свиридов, М. Хмелярчук, О. Хомра, Л. Чвертко, І. Чистяков, Н. Чухрай, В. Шкаредний, Ю. Шотова, О. Ягірська та інші. У наукових працях згаданих авторів здійснено дослідження процесів інтегрування молоді в економіку, захисту молоді від безробіття, питань вторинної зайнятості, економічної активності, створення додаткових робочих місць, визначення загальної і додаткової потреби у фахівцях з вищою освітою, становлення ринку праці молоді в трансформаційній економіці, регулювання ринку праці молодих спеціалістів, впливу розвитку вітчизняного виробництва на структурні зміни вищої освіти та стан ринку праці спеціалістів, формування ринку праці молоді, формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки, правового регулювання працевлаштування молоді національним законодавством та законодавством інших країн, перспектив розвитку молодіжного сегмента ринку праці, подолання розбалансованості в молодіжному сегменті фіксованого ринку праці, регіонального ринку освітніх послуг, сучасних тенденцій до підготовки та забезпечення роботою фахівців з вищою освітою, проблем працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, орієнтації молоді на роботу за кордоном, стану молодіжної зайнятості, участі юнаків у бізнесі. В той же час практично не розглядався повний склад учасників ринку праці молоді з вищою освітою, комплексно не аналізувалися кількісні і якісні характеристики молоді як суб'єкта ринку праці та чинники, які впливають на стан регіонального ринку праці молоді.

Метою даної роботи є розробка складу учасників ринку праці молоді,

характеристик молоді як суб'єкта ринку праці та чинників, які впливають на стан регіонального ринку праці молоді.

Ринок праці молоді, як складова ринку праці, є продуктом історичного розвитку ринкових відносин і характеризується специфікою формування в конкретних умовах функціонування економічної системи. Ринок праці молоді в умовах перехідної економіки за своїм змістом і організаційно-функціональною структурою відрізняється від ринку праці молоді сформованої ринкової економіки. В Україні даний ринок праці має специфічні риси, зумовлені перебігом трансформаційних процесів [1, с.15]. Можна рахувати, що на сьогодні ринок праці молоді в основному завершує своє формування у вигляді, що відповідає сформованій ринковій економіці.

Узагальнюючи дослідження за даною тематикою різних авторів, особливо О. Морозової та О. Лаврука, приходимо до висновку, що на ринку праці молоді основними учасниками є підприємці, наймані працівники (молодь) і держава. Уточнюючи дане положення стосовно молодих спеціалістів, можна розширити коло учасників ринку праці молоді, ввівши до його складу крім держави та підприємств (підприємців) ще і заклади професійно-технічної вищої освіти та фінансові установи. Дослідженнями доведено, що вищі навчальні заклади виступають у ролі головних інституційних учасників ринку праці молодих спеціалістів [2, с.16-17; 3, с.100].

На регіональному ринку праці важливими є як кількісні, так і якісні характеристики молоді (рис.1). До кількісних характеристик молоді слід віднести частку молоді у складі економічно активного населення, вікову структуру молоді та статеву структуру молоді.

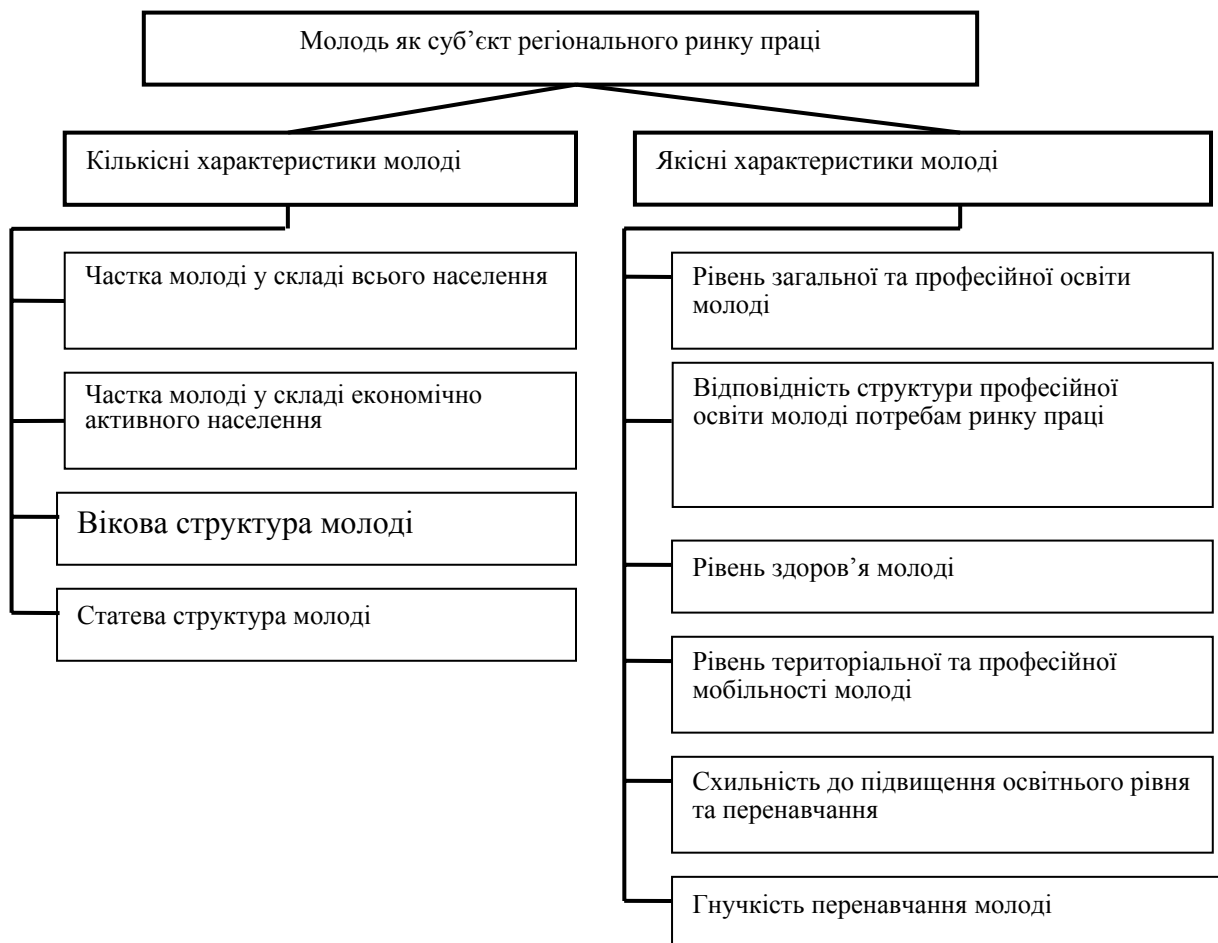


Рисунок 1 – Кількісні і якісні характеристики молоді як суб'єкта ринку праці

До якісних характеристик молоді віднесемо рівень загальної та професійної освіти, відповідність структури професійної освіти потребам ринку праці, стан здоров'я, рівень територіальної та професійної мобільності, схильність до підвищення освітнього рівня та перенавчання, гнучкість перенавчання.

Частка молоді у складі всього населення визначає потенціал, з якого може формуватись робоча сила молоді. Частка молоді у складі економічно активного населення визначає кількісно саму робочу силу молоді. Рівномірність вікової структури молоді гарантує рівномірність у роках поповнення робочої сили, яка поступово вибуває в результаті досягнення пенсійного віку. Відповідна статеві структура молоді створює передумови для продуктивного відтворення населення шляхом укладання молодіжних шлюбів і ефективного використання праці жінок і чоловіків.

Якісні характеристики молоді є не менш важливими. В сучасних умовах актуальною стає задача розвитку якісної складової робочої сили, яку можна описати поняттям трудового потенціалу. Інноваційний характер виробництва, його висока наукоємність, пріоритетність питань якості продукції змінили вимоги до трудового потенціалу, підвищили значущість творчого відношення до праці та високого професіоналізму. Тому не випадково ставляться задачі державного управління системою відтворення трудового потенціалу та стратегічного управління трудовим потенціалом і ефективним його використанням [4].

В процесі проведених досліджень регіонального ринку праці молоді встановлена низка чинників, які впливають на його функціонування (табл. 1). Вони об'єднані у шість груп: виробничі, демографічні, соціально-економічні, освітні, соціокультурні та інституційні.

Таблиця 1 – Чинники, які впливають на стан регіонального ринку праці молоді

| Групи чинників | Чинники впливу | Характер впливу |
|----------------------|--|--|
| Виробничі | Структура економіки регіону, її трансформація | Формування попиту на працівників певної кваліфікації |
| | Темпи розвитку економіки регіону | Потреба у додатковій робочій силі |
| | Інноваційні процеси на підприємствах | Потреба в кадрах з новими знаннями |
| | Вікова структура зайнятих | Потреба в працівниках для заміщення і омолодження кадрів |
| Демографічні | Чисельність молоді, яка вступає у працездатний вік | Пропозиція робочої сили молоді |
| | Міграційні процеси, мобільність молоді | Зміна пропозиції робочої сили молоді |
| | Стан здоров'я молоді | Якість робочої сили молоді |
| Соціально-економічні | Економічна активність молоді | Пропозиція робочої сили молоді |
| | Рівень життя та життєві стандарти молоді | Вимоги до умов праці |
| Освітні | Рівень професійної підготовки, її освітньо-кваліфікаційна структура | Структура пропозиції робочої сили молоді |
| | Якість професійної підготовки | Якість робочої сили молоді |
| Соціокультурні | Загальний рівень культури, в тому числі культура праці | Якість робочої сили молоді |
| | Ментальність, в тому числі трудовий менталітет | Тип трудової поведінки |
| Інституційні | Система законодавчих актів, які регулюють ринок праці | Умови, права та гарантії зайнятості молоді |
| | Діяльність державної служби зайнятості | Механізм працевлаштування |
| | Діяльність інших державних установ, які опікуються проблемами молоді | Соціальний захист молоді |

На регіональний ринок праці молоді надзвичайно великий вплив має виробничий чинник. Виробнича структура економіки, темпи її зміни та розвитку

обумовлюють загальну та додаткову потребу у працівниках певної кваліфікації. Життєвий цикл персоналу підприємств потребує безперервного омолодження кадрів.

Демографічний чинник через показники народжуваності, смертності безпосередньо і суттєво впливає на чисельність молоді, яка вступає у працездатний вік. Стан здоров'я молоді визначає її спроможність до праці певного виду та впливає на якісні характеристики робочої сили молоді. Висока мобільність молоді безпосередньо здійснює вплив на пропозицію робочої сили у територіальному розрізі.

Соціально-економічний чинник проявляється через економічну активність молоді. Висока економічна активність молоді забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці. На стан ринку праці великий вплив мають рівень життя та життєві стандарти молоді. Високий рівень життя та життєві стандарти молоді проявляються у вимогах до умов праці. Це, насамперед, буде стосуватись оплати праці, шкідливих умов, травматизму, її престижності.

Освітній чинник має надзвичайно великий вплив на регіональний ринок праці, оскільки формує рівень професійної підготовки, її освітньо-кваліфікаційну структуру та якість підготовки. Якщо рівень, якість та структура пропозиції робочої сили молоді не відповідають попиту на неї на ринку праці, то регіональна економіка ефективною бути не може.

Освіта нині розглядається як інвестиції в людський капітал, який в постіндустріальному суспільстві виступає найбільш вагомим елементом суспільного капіталу та національного багатства [5, с.110]. Під людським капіталом дослідники розуміють накопичені продуктивні здібності, знання, обдарування [6, с.13]. Родоначальник теорії людського капіталу Г. Беккер обґрунтував, що він формується за рахунок інвестицій в людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни і доходи [7].

Соціокультурний чинник здійснює вагомий, а інколи і вирішальний вплив на регіональний ринок праці. Він базується на загальному рівні культури, ментальності людей, в тому числі – культури праці та трудовому менталітеті, і проявляється у певній якості робочої сили та типі трудової поведінки. Соціокультурні фактори визначають образ мислення людей, їх поведінку. Нерідко звільнення від звичаїв і традицій є основним фактором економічного зростання, а економічні зрушення визначаються волею до розвитку. Економічне зростання іноді може залежати лише від того „чого бажають окремі індивіди та соціальні групи, і чи дійсно вони бажають відмовитись від старого і напружено працювати над впровадженням нового” [8, с.218]. Велике економічне значення мають наступні вимоги трудової етики: будь чесним при всіх умовах; суворо виконуй договори і обіцянки; будь працелюбним, енергійним, винахідливим, прагни максимально використати всі свої здібності. Важливими якостями працівника є також організованість, акуратність, дисциплінованість, обов'язковість, законслухняність. Дисципліна праці є об'єктивною необхідною формою зв'язку між усіма учасниками спільного виробничого процесу. Важливими є виробнича, технологічна, фінансова, договірна та інші дисципліни. В соціокультурному чиннику міститься і зростання свідомого і відповідального відношення працівника до результатів своєї діяльності. Оскільки базою професіоналізму є загальна культура і рівень освіченості людини, соціокультурний чинник вагомо впливатиме на регіональний ринок праці молоді тривалий час.

Інституційний чинник впливає на ринок праці молоді через систему законодавчих актів, що його регулюють, діяльність державної служби зайнятості та інших установ, які опікуються проблемами молоді. Невідпрацьованість законодавчих актів стосовно регулювання ринку праці молоді не дозволяє ефективно організувати

відносини між учасниками даного процесу [9]. Недосконалість механізму працевлаштування молоді знижує ефективність її використання в економічній сфері, а недосконалість системи соціального захисту приводить до втрати здоров'я, неможливості професійного зростання та навчання, нехтування виконанням необхідних для суспільства соціальних функцій. Якісно розроблені та здійснювані нормативні акти щодо умов, прав та гарантій зайнятості, механізму працевлаштування та соціального захисту забезпечать практично безболісне входження молоді в економічну сферу та задоволення попиту на робочу силу молоді на регіональному ринку праці.

Врахування повного кола учасників регіонального ринку праці молоді, розкритих кількісних і якісних характеристик молоді як суб'єкта ринку праці, виокремлених груп чинників – виробничих, демографічних, соціально-економічних, освітніх, соціокультурних, інституційних дозволить більш глибоко пізнавати ринкові процеси і на цій основі підвищувати ефективну зайнятість молоді.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі полягають у тому, що, виокремивши вказані особливості функціонування регіонального ринку праці молоді, можливо здійснити розробку моделі регіонального ринку праці молоді, яка дозволить ефективно виявляти і ліквідувати суперечності, що виникають у його достатньо складній системі.

Список літератури

1. Ягірська О.В. Становлення ринку праці молоді в трансформаційній економіці: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.01.01 / Київ. нац. ун-т. – К., 2002. – 21 с.
2. Морозова О.А. Економічний механізм регулювання ринку праці молодих спеціалістів в Україні: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.03 / НДЕІ М-ва економіки та з питань європейської інтеграції України. – К., 2002. – 19 с.
3. Лаврук О.С. Формування ринку праці молоді // Економіка АПК. – 2001. – №7. – С. 100-103.
4. Клименко А.О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу: сутність та основні функції // Формування ринкових відносин в Україні. – К.: НДЕІ М-ва екон. України. – 2000. – Вип. 9. – С. 144-148.
5. Нестеров Л., Аширова Г. Национальное богатство и человеческий капитал // Вопросы экономики. – 2003. – №2. – С. 103-110.
6. Грیشнова О.А. Людський капітал: Формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
7. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y., 1964.
8. Eugene Staley. The Future of Underdeveloped Countries (V.V.ed). – New York: Frederick A. Praeger, 1961. – 218 p.
9. Шотова Ю. Порівняльна характеристика правового регулювання працевлаштування молоді національним законодавством та законодавством інших країн // Право України. – 2005. – №8. – С. 85-88.

В статті приведені результати досліджень по раскрытию особенностей функционирования регионального рынка труда молодежи. В частности, дополнены участники рынка труда молодежи, выделены количественные и качественные характеристики молодежи как субъекта рынка труда и факторы, которые влияют на состояние регионального рынка труда молодежи.

In the article the results of researches are resulted on opening of features of functioning of regional labour-market young people. In particular, the participants of labour-market young people are complemented, quantitative and high-quality descriptions of young people as subject of labour-market and factors which influence on a regional market of labour of young people condition are selected.