

штабного розгортання процесів структурної та технологічної перебудови економіки, запобігання змушеному хронічному безробіттю, розв'язання кадрових завдань, пов'язаних із раціоналізацією зайнятості.

Насамперед необхідно здійснювати професійну підготовку й перепідготовку кадрів з наступним працевлаштуванням тих професійних груп працівників, які становлять основну масу безробітних.

Система професійного навчання безробітних громадян і незайнятого населення має виконувати соціальні (опанування професії, спеціальності як засобом захисту від безробіття) та економічні функції (розвиток трудового потенціалу суспільства, відтворення робочої сили необхідної кваліфікації). Ця система є одним із ланцюгів безперервного навчання, доповнюючи існуючі системи професійного навчання.

Орлова А.А., здобувач
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОГНОЗУВАННЯ ПОТРЕБИ У РОБІТНИЧИХ КАДРАХ ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ

В сучасних умовах розвитку регіону спостерігається невідповідність у взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг. Економіка регіону відчуває кадровий дефіцит, який стосується передусім підготовки робітничих кадрів.

Підприємства промисловості мають потребу у робітниках певних спеціальностей, яка не задовольняється, адже ні абітурієнти, ні навчальні заклади не мають уявлення про наявний попит на ринку праці за професійно-кваліфікаційним складом. Учні при виборі майбутньої професії орієнтуються на такі фактори як оплата праці, умови трудової діяльності, престижність професії, а ПТНЗ, у свою чергу – на попит абітурієнтів, не переймаючись проблемами працевлаштування своїх випускників. В результаті, з одного боку, проблема дефіциту на підприємствах не вирішується, а з іншого, спостерігається збільшення кількості безробітних.

З метою уникнення такого дисбалансу, забезпечення повної зайнятості економічного активного населення регіону, зниження рівня безробіття потрібно сприяти ефективному формуванню трудового потенціалу, враховуючи при цьому стратегічні напрями та перспективні потреби виробництва у робочій силі за професійно-кваліфікаційним складом.

Дослідженням проблем підготовки робітничих кадрів, їх відповідності потребам ринку в Україні займаються Грішнова О.А., Кір'ян Т.М., Куценко В.І., Семикіна М.В., Ткаченко Л.Д. та ін. Методичні основи визначення потреби у кваліфікованих кадрах висвітлено у працях К. Бондарчука П. Коропець, С. Мельника, В. Савченка. Однак ця проблема на даному етапі залишається невирішеною і потребує подальшого дослідження.

За адміністративно-командної системи господарювання такий показник як чисельність працівників галузей народного господарства жорстко контролювався відповідними органами управління. Дані про потребу в працівниках акумулювалися в управліннях кадрів та навчальних закладів галузевих міністерств і відомств, які передавали узагальнену ними інформацію до республіканського і союзного державних планових комітетів. Комітет на основі даної інформації здійснював планування та прогнозування розвитку персоналу підприємств та визначав обсяги навчання кадрів у професійно-технічних закладах [3, с.24].

Розпад СРСР і перехід України від адміністративно-командної системи до ринкової економіки змінив підходи до прогнозування і планування на підприємствах персоналу та визначення обсягів підготовки кадрів у професійно-технічних закладах. Колишня система планування чисельності кадрів не відповідає потребам ринкової економіки, а сучасна є неефективною. Тому потрібно розробити новий механізм визначення перспективної потреби підприємств у робочій силі.

Відомо, що планування за часів СРСР здійснювалася цілеспрямовано, з урахуванням потреб у цих кадрах на державному рівні. Така система також не була досить ефективною, адже тогочасні автори наголошували, що планування відтворення кваліфікованої робочої сили за професіями буде реальним тільки в тому випадку, якщо здійснювати його на рівні районів, міст і регіонів [2, с. 54].

Сьогодні суб'єкти господарювання самостійно визначають

загальну й додаткову перспективну потребу та функціональний розподіл працівників в межах підприємства. Однак, як свідчить досвід, усунення держави від участі в процесі планування та прогнозування розвитку трудового потенціалу суспільства, визначення обсягів професійного навчання кадрів у ПТНЗ відповідно до попиту на ринку праці та ринку освітніх послуг негативно відбивається на ефективності професійного навчання та конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, не сприяє сталому економічному зростанню [3, 24].

Отже, на нашу думку, для забезпечення відповідності попиту та пропозиції на ринку праці потрібен дієвий механізм визначення перспективної потреби у робітничих кадрах, який має виглядати наступним чином. Функції планування та прогнозування повинні здійснюватися на кожному з підприємств. З метою уникнення невиконання таких заходів держава в особі обласних органів влади повинна щорічно здійснювати контроль за їх виконанням на підприємствах.

Зведена інформація повинна передаватись до галузевих управлінь, де має перевірятись їх достовірність. Основний контроль при цьому повинен здійснюватися на регіональному рівні. Цього можна досягти шляхом створення служби освітньо-професійного маркетингу в органах державної влади на регіональному рівні. Після цього скориговані дані повинні передаватись до Міністерства праці та соціальної політики. Одержані результати щодо перспективної потреби в робітниках за професійно-кваліфікаційним складом повинні щорічно публікуватись для того, щоб з ними мали змогу ознайомитись усі зацікавлені сторони: органи виконавчої влади, державної служби зайнятості, загальноосвітні навчальні заклади, школярі та їх батьки.

Література

1. Бондарчук К. Особливості визначення перспективної потреби у робочій силі в Україні / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 2. – С. 18-24.
2. Литвинов Є.А. Экономика підготовки кваліфіцированных рабочих кадров. – Кишинев.: Картне молдовеняскэ, 1981.
3. Савченко В. Методологічні основи визначення потреби у кваліфікованих кадрах / В. Савченко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 4. – с. 23-29.