

- змінити підходи і вимоги до розробки учбових планів і програм для професійного навчання на виробництві (з урахуванням особливостей навчання дорослих);
- забезпечити підприємства навчальними посібниками, аудіо- і відео матеріалами тощо;
- розробити і розповсюдити методика розрахунку ефективності навчання персоналу підприємств, включаючи зразкові нормативи чисельності й опис функцій співробітників служб, що займаються організацією навчання;
- розробити механізм стимулювання працівників до безперервного підвищення професійного рівня;
- запропонувати на законодавчому рівні дієвий механізм стимулювання роботодавців (зменшення податків, надання пільгових кредитів і т.п.);
- створити ефективну систему соціального партнерства.

Роботодавці спільно з державними органами повинні брати участь у моніторингу ринку праці й прогнозуванні його розвитку, формувати соціально-економічне замовлення на підготовку фахівців (у тому числі перелік спеціальностей для установ професійної освіти), а також брати участь у фінансуванні навчання працівників.

В умовах підвищення конкуренції, серйозних змін у соціальних відносинах між працівниками, роботодавцями і державою необхідно радикально переглянути механізм партнерства у сфері професійного навчання.

Література

1. Адаменко Е. Профессиональное обучение персонала [Текст] // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 11. – С. 58-62.
2. Дрозач М. Підготовка робітничих кадрів на виробництві через мережу професійно-технічних навчальних закладів [Текст] // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 7.
3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002. – 351с. [Електронний ресурс] / Савченко В.А. / - Режим доступу до книги: <http://library.if.ua/books/104.html>

Делюрман В.В., ст. гр. ФК-10-1
Кіровоградський національний технічний університет

ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ

Ринок праці стає найважливішою ланкою національної і світової ринкової цивілізації, на ньому формуються трудові ресурси творчого типу, що здійснюють еволюцію суспільства. Сьогодні, в умовах

економічної кризи, існують проблеми, пов'язані з регулюванням зайнятості і забезпечення соціального захисту населення, такі, як нестабільність на ринку праці і неможливість охопити соціальним захистом усі прошарки населення, обумовлені відсутністю нормативно-законодавчої бази й інших труднощів, що існують у сформованому політико-соціальному середовищі нашого суспільства.

Український ринок праці має свої особливості. Йдеться про ті з них, що виявилися упродовж 90-х років ХХ ст. Акцентування уваги саме на цьому періоді зумовлене тим, що раніше в Україні існувала інша економічна система. Передусім, необхідно згадати про те, що у спадщину від командно-адміністративної системи наша держава отримала неефективну економіку у стані кризи, що розпочалася задовго до здобуття незалежності. Наприклад, середньорічні темпи приросту ВВП в Україні у 1961-1965 рр. становили 6,9%, у 1971-1975 - 5,6%, а у 1981-1985 - 3,3%. У 1986-1990 рр. цей показник, навіть без урахування зміни цін, становив 1,9%. Загалом упродовж 1961-1990 рр. середньорічні темпи приросту ВВП і національного доходу знизилися утричі.

У процесі формування національного ринку робочої сили треба виділити два етапи. Перший етап (1991-1994) характеризували трудодефіцитна кон'юнктура, що сформувалась за часів командно-адміністративної економіки, та наявність вільних робочих місць, кількість яких у 1,5-2,0 рази перевищувала кількість зареєстрованих безробітних. Як наслідок, упродовж цього періоду вкрай низькими були рівень офіційного безробіття (0,1-0,3%) та коефіцієнт навантаження на одне вільне робоче місце (0,42-0,60). Зрозуміло, що така ситуація, за умови зниження у 1991-1994 рр. реального ВВП на 40% була можлива лише завдяки фінансовій підтримці з боку уряду збиткових підприємств. Видатки державного бюджету на так звану підтримку народного господарства у 1993-1994 рр. становили 11,2% та 21,4% ВВП. Політика штучного стримування безробіття за допомогою адміністративних важелів призвела до зростання дефіциту державного бюджету (у 1994р. - 9,3% ВВП), для покриття якого уряд, зазвичай, вдавався до найпростішого методу — емісії грошей. Такі заходи генерували високу інфляцію і, як наслідок, ціни упродовж 1992-1993 рр. значно зросли.

Другий етап формування національного ринку робочої сили (1995-2001 рр.) пов'язано з проведенням жорсткої обмежувальної монетарної та фіскальної політики, спрямованих на подолання інфляції та збалансування фінансової системи. Шляхом скорочення упродовж цього періоду бюджетних видатків на фінансування економіки з 21,4 до 6,5% ВВП урядові вдалося зменшити дефіцит державного бюджету до 1,5% ВВП. У результаті середньомісячні темпи інфляції знизилися з

14,4% у 1994 р. до 1,5% у 1999 р.

Проте такі дії не супроводжувалися структурними реформами і призвели до дисбалансу на ринку праці: кількість безробітних почала перевищувати кількість вакансій, унаслідок чого рівень навантаження на одне вільне робоче місце зріс з 1,5 осіб у 1995 р. до понад 30 на початку 1999 р. У цей період кількість лише офіційно зареєстрованих безробітних зросла зі 126,9 тис. осіб у 1995 р. до 1174,5 тис. у 1999 р. (тобто більше, ніж у 9 разів). За роки реформ (1995-2000 рр.) найвищими темпами чисельність зайнятих скорочувалася у будівництві, промисловості, на транспорті, у сфері освіти, культури, мистецтва, науки та наукового обслуговування.

У цей же період спостерігається посилення диференціації рівня заробітної плати та поглиблення ознак соціально-економічної кризи перехідної економіки. Але все ж таки, на цьому етапі було створено необхідну інфраструктуру ринку праці.

Нинішній етап трансформації економіки України характеризується, як етап стабілізації і структурної перебудови. Ринок праці продовжує формуватися як основний елемент економічної системи, що чутливо реагує в цілому на всі процеси в суспільстві. Необхідно відмітити, що на ринку праці України відбувається поліпшення ситуації, що пов'язане із підвищенням економічної активності населення, в тому числі зростанням зайнятості, скороченням безробіття, зниженням чисельності економічно неактивних громадян, зокрема осіб, які зневірилися у пошуках роботи.

Отже, пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці мають бути: вдосконалення системи оплати праці; розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів; соціальна підтримка окремих груп; підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили; запобігання зростанню безробіття шляхом створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування; впровадження механізмів звільнення і перерозподілу, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва. Але досягнення намічених цілей на даний момент можливе лише за умов подолання економічної кризи.

Література

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник.- К.: Знання - Прес, 2000.- Гл. 1.
2. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г., Ємельяненко Л.М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / За ред. В.В. Онікієнка. - К.: РВПС України НАН України, 2007. - 286 с.
3. Офіційний сайт Державного комітету статистики: <http://www.ukrstat.gov.ua/>