

УДК 331.5

Легомінова С.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки, підприємництва та права
Державного університету телекомунікацій

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ І МАРКЕТИНГ

WAYS OF IMPROVING THE LABOR MARKET AND THE MARKETING

АНОТАЦІЯ

Розглянуто сучасні проблеми ринку праці України та визначені напрями покращення ситуації за допомогою маркетингових досліджень, що дозволить оптимізувати діяльність органів управління, які займаються проблемою забезпечення збалансованості на ринку праці.

Ключові слова: маркетинг, ринок праці, робоча сила, роботодавці, служба зайнятості.

АННОТАЦИЯ

Рассмотрены современные проблемы рынка труда Украины и определены направления улучшения ситуации с помощью маркетинговых исследований, что позволит оптимизировать деятельность органов управления, которые занимаются проблемой обеспечения сбалансированности на рынке труда.

Ключевые слова: маркетинг, рынок труда, рабочая сила, работодатели, службы занятости.

ANNOTATION

The modern problems of labour market in Ukraine are considered. The directions of improving the situation with the help of marketing research are determined. This will allow optimizing the activities of management, which deals with the problem of balance at the labour market.

Keywords: marketing, labour market, the labor force, employers, employment service.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується заостренням протиріч як глобального економічного характеру, так і більшою мірою виникненням деструктивного впливу геополітичних чинників. Такі обставини стимулюють швидкі пошуки виправлення дисбалансів економічної ситуації, вимагають реформувань та удосконалення стратегій економічного аналізу, рішучих дій держави та корінних змін в багатьох сферах.

За умов нестабільності в країні виникає небезпека високих соціально-економічних ризиків. На тлі падіння економічної активності ринок праці першим відреагував на очікування нестабільності та невизначеності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Серед найважливіших досліджень, які висвітлюють різні аспекти теорії та практики ринку праці, механізмів його функціонування та регулювання, слід відзначити наукові розробки науковців і вчених, як С. Бандура, І. Бондар, В. Васильченка, Е. Лібанової, В. Онікієнка, І. Петрової, М. Шаленка, таких установ, як Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, інститут економічного прогнозування, інститут демографії та соціальних досліджень ім. В.М. Птухи, Науково-дослідний інститут праці та зайнятості населення Мінпраці НАН

України. Ними були висвітлені та апробовані різні аспекти прогнозування ринку праці.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Методологічне обґрунтування маркетингу ринку праці та втілення його на практиці не знайшло своєї ніші і не дає дієвих результатів. Є потреба в більш глибокому дослідженні та аналізі регулювання ринку праці та визначенні напрямів щодо його вдосконалення.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Виявити перспективні напрями регулювання ринку праці на засадах маркетингу. Розглянути суб'єкти ринку як взаємопов'язані блоки системи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування ефективних механізмів та інструментів впливу на ринок праці набуває не тільки наукової проблеми, обумовленої політичними та економічними обставинами, а має соціально і життєво необхідну мету і вимагає миттєвого прийняття дій та рішень.

Ринок праці сьогодні зазнає великих труднощів. Кількість безробітних зростає шаленими темпами. Наприкінці грудня рівень безробіття досяг відмітки 8,9% активного населення. Кількість зареєстрованих безробітних становить 450 тис. осіб. Потреба роботодавців у працівниках 45,5 тис. осіб. Відтак навантаження на 1 вільне робоче місце – практично 10 осіб. Середній рівень допомоги безробітним за даними листопада 2014 року – 1182 грн [1].

Важливим для маркетингу ринку праці є розгляд робочої сили в професійному розрізі. На перший погляд це просто і не зовсім, тому, що на професійний склад робочої сили впливають економічні, політичні, технологічні, соціальні, нормативно-правові, психологічні чинники, які, своєю чергою, також впливають один на одного, але в умовах геополітичних проблем, слід враховувати максимальну невизначеність та стохастичність.

Проблему слід розподілити на три блоки: робоча сила, служба зайнятості, роботодавці. Кожен з блоків потребує досконалого дослідження.

Маркетингові дослідження дозволяють проводити сегментацію ринку праці, визначати типологію робочої сили її поведінку, прогнозувати попит на робочу силу залежно від професії та кваліфікації.

Зміни економічного та структурного життя відбуваються швидко, одночасно з'являються

інновації, зростає значення орієнтації професійно-технічної освіти щодо виховання фахівця-особистості, якому притаманні професійна, соціальна та територіальна мобільність, самостійність та ініціативність. Також важливу роль виконує здатність самоадаптації до умов, що змінюються та яка забезпечить йому робоче місце за рахунок постійного освоєння нових знань та вмінь. Так, окреслюється проблема відповідальності держави, вищих навчальних закладів, роботодавців.

Доцільним є удосконалення вищої та професійно-технічної освіти. Навчальні заклади повинні сприяти вихованню конкурентоспроможної робочої сили відповідно до вимог Національної рамки кваліфікацій, яка затверджена Кабінетом міністрів України.

Особливе місце має зайняти профорієнтація. Відтак започаткування, розширення, або скорочення підготовки фахівців той чи іншої спеціальності, професії не гарантує підготовку персоналу в необхідних обсягах. Доцільним є узгодження між професійної орієнтацією та прогнозуванням професій, які не тільки відповідають нахилам та здібностям майбутньої робочої сили, а є потрібними в короткостроковій та середньостроковій перспективі на ринку праці.

Корисним будуть тісні контактні зв'язки між навчальними закладами та роботодавцями. Залучення їх до участі в конференціях, круглих столах та брифінгах допоможе зорієнтуватись в практичній необхідності тих чи інших змін та потребах на ринку праці. Поєднання теоретичних надбань та практики допоможе швидко знаходити шляхи вирішення проблем.

Важливим є професійне навчання на виробництві. Система професійного навчання в Україні практично зруйнована, а роботодавці не зацікавлені вкладати кошти в підготовку та перепідготовку кадрів: витрати на навчання в середньому не перевищують 4 гривні на місяць. Так, кількість працівників, які проходять підвищення кваліфікації скоротилась до 1 млн. осіб на рік, а середня періодичність зросла до одного разу в 11 років [5, с. 378].

Однак суспільство України має передумови успішного формування кваліфікованого соціального капіталу робочої сили, а саме практично повна грамотність населення, більшість міського населення, розвинуті транспортна та телекомунікаційна системи. Особливого характеру набувають міжособистісні взаємини між людьми: довірчі, дружні в умовах соціально-економічної нестабільності.

Гармонізація інтересів всіх суб'єктів дозволить виховати компетентного професіонала за вимогами ринку праці.

Викликом часу є закономірний перехід до інноваційного типу економіки, який пов'язаний із зміною структури зайнятості населення, глобалізацією господарських зв'язків та ростом конкуренції. Проте є прояви дефіциту людських цінностей, трудової етики та соціальної

відповідальності, корпоративної самовіддачі, недовіри, що уповільнює формування відносин довіри між роботодавцем і працівником, партнерами по бізнесу.

Тому виникають труднощі щодо реалізації загалом низки позитивних зрушень в інноваційно-технологічному розвитку національної економіки, у сфері регулювання трудових відносин, бізнесу, соціального партнерства.

Своєю чергою, інновації призводять до нових комбінацій факторів виробництва та визначають розвиток малого підприємництва, що дозволяє знизити напруженість соціальну в суспільстві, підвищити зайнятість та рівень доходів. Правильним кроком з боку держави є введений мораторій на перевірки малого та середнього бізнесу, який має дати свій позитивний ефект.

Розвиток малого і середнього бізнесу забезпечить становлення самостійних джерел доходу за рахунок приватної підприємницької ініціативи економічно активної частини населення, зменшення соціального навантаження на витрати бюджетів всіх рівнів, створення нових робочих місць, поживлення попиту і пропозиції на внутрішньому ринку, швидке освоєння імпортозамінюваної та орієнтованої на експорт продукції [3, с. 317].

Здібність працювати в нестандартних ситуаціях формує нові форми зайнятості: неповну, займану, самозайнятись. Це безперечно викликає ризик в соціальній сфері, невизначеність, але сьогодні іншого шляху немає.

Державні інститути зайнятості, а саме державна служба зайнятості, мають нівелювати виникнення соціальної напруженості на ринку праці, ефективної роботи буде сприяти соціально-професійна компетенція працівників служби щодо прийняття управлінських рішень та формування стратегії і тактики менеджменту складних процесів, а також людяність, порядність та інші високо моральні якості.

Важливою є система функціонування служб зайнятості України, а саме вимоги до її персоналу. На наш погляд, робітники повинні проходити кваліфікаційний та психологічний відбір та відповідати вимогам, які забезпечать ефективну роботу.

Австрійської службою зайнятості сформульовано принципів (базові) компетенції персоналу: орієнтованість на досягнення мети та результату, ставлення до клієнта, взаємовідносини зі службовцями, комунікативні навички, компетентність у питаннях гендерної політики, спроможність приймати рішення, бажання вчитися, відповідальність, вміння улагоджувати конфлікти. А також передбачена програма підтримки кар'єрного росту робітників, яка передбачає курси лідерства, які включають настановні заняття, короткотермінові семінари, наставництво досвідченими керівниками високого рангу та групові тренінги [2, с. 89–90].

Досвід австрійських колег був би корисним для нашої країни.

Важливу маркетингову інформацію для регулювання ринку праці мають давати центрам зайнятості опитування роботодавців, експертні оцінки фахівців сфери бізнесу, а також кадрових служб та агенцій. Систематичний збір, накопичування та обробка інформації щодо поточних та перспективних потреб в робочій силі дозволить визначити стан локального ринку праці.

Роботи слід проводити на державному, регіональному і районному рівнях, можливий результат: визначення регіональної та галузевих структур. Немаловажним є участь роботодавців у розробленні кваліфікаційних та освітніх стандартів, які б висвітлювали регіональний компонент та дозволили б зорієнтувати спеціалізацію навчальних закладів.

Різноманітні опитування роботодавців проводяться європейськими країнами, США, Канадою. Результати опитування враховуються в процесі формування державного замовлення щодо підготовки кадрів вищими та професійно-технічними закладами.

Щодо України, то наявність потужної інформаційно-аналітичної системи ЄІАС.NET, яка об'єднує спеціальною мережею центри зайнятості, дає можливість автоматизувати обробку великого обсягу інформації телефонних та електронних опитувань роботодавців та сформувати електронні таблиці для практичного використання, за допомогою математичних методів спрогнозувати потреби, попит та тенденції розвитку ринку праці.

Принципово важливим є знаходження індикаторів стимуляторів та дестимуляторів, які характеризують позитивні та негативні тенденції на ринку праці.

Маркетингова інформація набуває цінності тому, що дозволяє проводити соціальний діалог між роботодавцями та робочою силою, що сприяє з одного боку підвищенню конкурентоздатності одних та прагнення відповідати вимогам інших. Головним сьогодні є ні прогноз ситуації на ринку праці, а завчасне передбачення негативних наслідків та знаходження шляхів вирішення очікуваних проблем.

Результатом має бути створення перспективної моделі попиту на робочу силу за умов побудови конкурентоздатної інноваційної економіки, яка потребує високопрофесійну робочу силу, яка здатна швидко навчатися та перенавчатися і готова втілювати інновації різного характеру.

Важливою умовою ефективності врегулювання проблеми зайнятості є узгодження її зі складовими соціально-економічної політики, а саме інвестиційної, податкової та фінансово-кредитної. Але управляти без чітко сформульованої концепції соціально-економічної політики неможливо. В Україні не сформована чітка державна політика щодо ефективного розвитку перспективних галузей економіки, створення сучасних робочих місць і підвищення добробуту всіх верств населення.

Ринок капіталів, тобто купівля грошей для придбання засобів виробництва, не відповідає сучасним вимогам, рівню технічного прогресу та формуванню ефективної зайнятості. Гроші, які пропонуються банківською системою, занадто дорогі.

Процес інвестування, або виробництва і нагромадження засобів виробництва для виробництва товарів та послуг, значно скоротився.

Закордонні інвестори зайняли позицію очікування впевненості в стабільності розвитку та найкращих часів з мінімізацією ризиків.

Хоча завданням держави є створення стимулів для реалізації інноваційних та інфраструктурних бізнес-проектів, що забезпечило б вихід українських компаній на світові стандарти конкурентоспроможності, створило б можливості задовольняти потреби споживачів та налагоджувати взаємовигідне співробітництво з зарубіжними компаніями-партнерами.

Розвиток ринку праці потребує узгодженого функціонування ринків капіталу і праці, яке наближало б їх до динамічної рівноваги на кожному етапі. Ускладнює перебіг цих процесів в Україні асинхронність у формуванні окремих ринків і ринкових структур, існуючі диспропорції між ними, наслідком чого є неефективне використання ресурсів, спад виробництва, зрушення споживчого попиту та падіння життєвого рівня більшості населення.

Проте, і це одна із обов'язкових умов прогресу, людина приймає рішення, керуючись внутрішніми, індивідуальними мотивами, джерелом яких є потреби та особистісні властивості [3, с. 17].

Основним гальмом у забезпеченні якісного соціально-економічного розвитку країни є необґрунтована та неефективна політика доходів, яка зорієнтована на модель дешевої робочої сили та низькі соціальні стандарти.

Наслідком її стала демотивація продуктивності праці, відтік кваліфікованих кадрів, екстенсивний характер використання виробничих потужностей та недостатнє інвестування у фізичний і людський капітал [3, с. 9].

Якщо держава зробить перші кроки щодо вирішення проблем і підтримки гідного рівня життя населення, то вона забезпечить соціальну злагоду в суспільстві та зрушення в правильному напрямку.

Акцент треба зробити на соціальній відповідальності, яка може стати об'єднуючою національною ідеєю, що допоможе знайти вихід із затяжної системної кризи в економіці, а також вирішить проблему зайнятості.

Соціальна відповідальність – це усвідомлення суб'єктами соціальної держави єдності соціального простору, свідоме виконання своїх обов'язків перед співгромадянами, суспільством, державою, що підкреслює домінування морального компоненту та системи цінностей [4, с. 39–40].

Роль держави як соціального партнера полягає у визначенні довгострокових завдань роз-

витку трудового потенціалу, розробці спільної з соціальними партнерами політики на ринку праці, стимулювання економічного зростання для створення нових робочих місць, забезпечення гарантованої загальної освіти та базової професійної підготовки.

Синергічним ефектом функціонування соціального партнерства має стати підвищення добробуту і якості життя населення в напрямі наближення до соціальних стандартів розвинутих країн.

На наш погляд, політика держави може бути успішною тільки в тому разі, коли її розробка здійснюватиметься в умовах діалогу та компромісу представників влади, бізнесу і суспільства.

Висновки. На сучасному етапі стратегія маркетингу щодо вдосконалення ринку праці України має охоплювати:

– удосконалення системи професійно-кваліфікаційної підготовки конкурентоспроможних кадрів відповідно до вимог ринку, збільшення інвестицій в галузі з орієнтацією на підвищення якості людського капіталу;

– активізацію інноваційно-інвестиційної діяльності відповідно до структурної перебудови економіки, відновлення інвестування пріоритетних галузей економіки для забезпечення активного оновлення основного капіталу;

– підвищення кваліфікації і вимог до персоналу центрів зайнятості;

– необхідність зближення ринку праці та ринку освітніх послуг;

– реформування системи оплати праці населення;

– розробку індикативних планів соціально-економічного розвитку.

Перспективами подальших наукових досліджень вважаємо необхідність системного маркетингового підходу до вивчення ринку праці з охопленням головних його блоків.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Зареєстроване безробіття у 2014 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
2. Ковбаско О.М. Закордонний досвід підвищення кваліфікації керівників підрозділів служб зайнятості / О.М. Ковбаско // Сучасні проблеми маркетингу ринку праці: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 25 жовтня 2012) / редкол.: О.Ю. Вілкова, Л.Г. Новаш, М.В.Судаков. – К.: ІПК ДСЗУ, 2012. – С.89–90.
3. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: науково-аналітична монографія / В.В. Онікієнко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
4. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка / Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – 2011. – № 1 (15). – С. 39–46.
5. Статистичний щорічник України за 2010 рік / Держ. служба статистики України; за ред. О. Г. Осауленка. – К.: Август Трейд, 2011. – С. 378.
6. Сучасні проблеми маркетингу ринку праці: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 25 жовтня 2012) / редкол.: О.Ю. Вілкова, Л.Г. Новаш, М.В. Судаков. – К.: ІПК ДСЗУ, 2012. – 235 с.