

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОМИСЛОВОГО СЕГМЕНТУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

В сучасному світі персонал виступає основою конкурентоспроможності підприємства. Тому від стану промислового сегменту ринку праці багато в чому залежить конкурентоспроможність промислового підприємства. В умовах же глобалізації посилюється конкурентна боротьба як на міжнародних, так і на національних ринках промислової продукції. Ситуація для українських підприємств значно ускладнюється диспропорціями на ринку праці, які проявляються в першу чергу у нестачі робітничих кадрів потрібних напряму і рівня підготовки.

Тому державна політика в сфері ринку праці повинна здійснюватися на основі чітко визначених концептуальних засад формування його промислового сегменту, які мають передбачати подолання ключових причин дисбалансу попиту і пропозиції: браку коштів у підприємств на різні аспекти їхньої діяльності, невідповідності підготовленої у навчальних закладах робочої сили вимогам роботодавців, орієнтації підприємств на дешеву робочу силу для роботи за низьку заробітну плату і у несприятливих виробничих умовах.

Відповідно, для подолання ключових причин дисбалансу в межах нової концепції розвитку промислового сегменту ринку праці необхідно вирішити ряд завдань.

Першим завданням є інтенсифікація процесів модернізації промисловості шляхом стимулювання вкладень коштів власників великого бізнесу саме у оновлення основних фондів, формування сприятливого податкового клімату для бізнесу, а також привернення уваги іноземних інвесторів до промислового сектору економіки України.

Другим завданням є збільшення привабливості промислових професій шляхом покращення рівня оплати, умов та безпечності праці на основі зумовленої модернізацією орієнтації підприємств на конкурентоспроможність, що базується на випуску високоякісної продукції та вмотивованій до ефективної праці кваліфікованій робочій силі;

Третім завданням є подолання невідповідності випускників закладів професійної освіти вимогам підприємств шляхом мотивації роботодавців до збільшення витрат на підготовку робочої сили, а ВУЗів і ПТНЗ – до пристосування переліку спеціальностей, учбових планів, навчальних програм тощо до вимог роботодавців.

Четвертим завданням є привернення найбільш здібних молодих людей, потенційно спроможних забезпечити інноваційний розвиток промисловості, до навчання на промислові спеціальності шляхом покращення морального клімату у ПТНЗ та робітничих колективах та формування надійних гарантій отримання гідного робочого місця.

На основі поставлених завдань виокремлюються наступні напрями діяльності держави в сфері регулювання промислового сегменту ринку праці.

Першим напрямом є посилення формальних державних та ринкових інститутів на тлі послаблення деструктивного впливу неформальних відносин, а саме: корупції на всіх рівнях влади та політичної і кримінальної активності неформальних угруповань власників великого бізнесу. З метою створення відповідного інституційного середовища доцільно активізувати антикорупційні заходи, передбачити покарання за рейдерські захоплення підприємств, ввести жорсткі вимоги щодо модернізації виробництва для власників підприємств монополізованих галузей і повністю відмінити будь-яку державну підтримку, усі пільги, якими вони володіють, у випадку невиконання цих вимог.

Другим напрямом є забезпечення зростання інвестицій у промисловість. Цьому має сприяти зміна системи ризиків для власників великого бізнесу внаслідок формалізації соціально-економічних відносин. Крім того, для зростання інвестицій у промисловість слід зменшити податковий тиск на малий та середній бізнес. Державні інвестиції в приватний сектор треба спрямовувати вибірково (саме в ті підприємства, чії власники вже довели свою здатність до ефективної реалізації спільних із державою проектів).

Третім напрямом є посилення соціального діалогу. Враховуючи низький рівень соціальної свідомості як більшості підприємців, так і працівників, держава має виступати ініціатором інтенсифікації соціального діалогу та активним його учасником, використовуючи для цього, зокрема, інструменти економіко-правового впливу (податкові пільги для роботодавців – активних учасників соціального діалогу, санкції проти порушників трудового законодавства, які не бажають брати участь у переговорному процесі).

Четвертим напрямом є інтенсифікація співпраці підприємств з навчальними закладами. У відносинах держави і навчальних закладів з одного боку та роботодавців – з іншого, мають зачіпатися проблеми надання місць практики для учнів ПТНЗ та студентів ВУЗів, коригування навчальних програм учбових закладів відповідно до потреб роботодавців. Доцільним є впровадження «замовницької» системи підготовки кадрів (за кількістю та напрямами підготовки) за кошти підприємства відповідно до його прогнозів збільшення обсягів виробництва, сприяння розвитку дуальної системи освіти (теоретичні знання учні отримують в учбових закладах, а практичні навички – на підприємствах) і безперервної освіти.

П'ятим напрямом є активізація професійної орієнтації молоді. Відомо, що однією з причин дисбалансу на ринку праці є уявлення про престижність окремих професій. За можливості доцільно здійснювати підготовку фахівців із широким комплексом знань: менеджер-інженер, конструктор-фінансист тощо. З одного боку, це буде підготовка по престижним спеціальностям, а з іншого – це відповідатиме панівним в постіндустріальному суспільстві тенденціям щодо підвищення якості підготовки робітничих кадрів, які повинні не тільки мати високу кваліфікацію, але й брати участь в управлінських процесах та творчо мислити. Крім того, такі спеціалісти також будуть підходити до потреб малого та середнього бізнесу, який не має змоги утримувати велику кількість фахівців.