

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА
ПРОДОВОЛЬСТВА УКРАЇНИ

НААНУ ННЦ ІНСТИТУТ АГРАРНОЇ ЕКОНОМІКИ
ІНСТИТУТ ПРОДОВОЛЬЧИХ РЕСУРСІВ НААНУ

ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ
ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Матеріали X (Ювілейної) Міжнародної
науково-практичної конференції, присвяченої 130-річчю НУХТ

23-24 травня 2014 р.

Тези доповідей

Київ НУХТ 2014

ПРОБЛЕМИ ЯКОСТІ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОЧНОЇ ГАЛУЗІ РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Т.П. Панюк

Національний університет харчових технологій

Проблеми державної інноваційної політики призвели до домінування низько-технологічних робочих місць в національній економіці, що не дозволяє виробляти конкурентоспроможну продукцію, спричиняє низьку продуктивність праці, гальмує зростання оплати праці тим самим знижуючи якість ринку праці молочної галузі в Рівненській області.

Важливим елементом характеристики якості ринку праці молочної галузі Рівненської області, є кількісний та якісний склад штатних працівників, який охоплює осіб, що перебувають у трудових відносинах з підприємствами та отримують заробітну плату. Їх якісний склад характеризується професійною віковою структурою та стажем роботи, який залежить від підготовки та підвищення кваліфікації. Підготовка новим професіям включає первинну професійну підготовку осіб, які раніше їх не мали, та перепідготовку кадрів за іншою, порівняно з раніше здобутою, професією. Підвищення кваліфікації

включає навчання з метою поглиблення раніше здобутих знань, умінь і навичок на рівні вимог виробництва чи сфери послуг.

Найважливішою проблемою якості ринку праці є деформація в галузевій структурі та професійно-кваліфікаційному складі. Причинами низького рівня кваліфікації можна назвати матеріальну мотивацію, обмежену можливість трудовлаштування, відсутність гарантії стабільності виробничої діяльності за фахом, невідповідність структури професійної освіти перспективним потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем та професійною структурою. Відповідно виникає кадровий дефіцит для молочної галузі, які дозволили собі застосування техніко-технологічних новацій. Причинами недостатньої кількості кваліфікованих кадрів є: недостатнє державне фінансування системи підготовки і перепідготовки кваліфікованих кадрів, освіти загалом; невисокий рівень оплати праці в економіці країни, що дестимулює процеси удосконалення фаховості працівників.

Проблеми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів, здатних конкурувати в умовах ринкових відносин, по ряду важливих причин набуває особливої актуальності. По-перше, позначаються несприятливі тенденції на ринку робочої сили. Сучасне виробництво молочної продукції висуває все більш жорсткі вимоги до професійних якостей робочих кадрів. Відбувається скорочення чисельності робочих місць. По-друге, загострюється конкуренція за робочі місця усередині трудових колективів. Відбувається об'єктивний процес відторгнення робітничих кадрів з низькими професійними якостями. По-третє, професійна освіта і кваліфікація в особистісному плані не просто виступають характеристиками того чи іншого робітника, але і стають для нього гарантією соціального благополуччя, умов його конкурентоспроможності на ринку праці.

Однією із проблем на ринку праці є нестача якісних робочих місць із соціальним захистом та заробітною платою вище прожиткового мінімуму. Існує несправедливість доступу до цих місць, що зумовлюється розвитком неформального сектору ринку праці. Це з точки зору попиту на працю. З точки зору пропозиції є дефіцит кваліфікованих робочих кадрів, зумовлений, головним чином, недостатнім обсягом підготовки їх в системі професійної освіти. Також якісно змінилися професійні вимоги до працюючого персоналу [1].

Відчувається нестача кваліфікованих робітників з досвідом роботи. Найбільшим попитом на підприємствах харчової промисловості користуються технологи і головні технологи, керівники харчового виробництва. Основні вимоги: наявність вищої профільної освіти (технолог, харчовики-технолог, хімік-технолог); вікові обмеження – 28-45 років; досвід роботи – 3-5 років на аналогічній посаді.

Дефіцитними на ринку праці є фахівці: з бізнес-процесів, спеціаліст служби якості, інженер проекту, топ-менеджер, інженер з технологічних процесів, технолог виробництва, інженер з безпеки виробництва, керівник цеху, виробництва та ін. [2].

Крім відділів, що займаються безпосередньо виробництвом, на багатьох

підприємствах молочної галузі функціонують великі підрозділи маркетингу, логістики, також потребують припливу кадрів. Особливо потрібна своєчасна інформація про попит на окремі види молочних продуктів, тому підприємствам галузі необхідні фахівці-маркетологи. У дефіциті також фахівці з вузьким напрямками, наприклад, фахівці з впровадження та контролю систем якості.

Подолання вищевикладених проблем щодо якості ринку праці молочної галузі Рівненської області, є основним завданням сьогодення, де пріоритетом повинно бути: удосконалення трудового законодавства та законодавства про зайнятість населення відповідно до міжнародних норм; удосконалення системи моніторингу та прогнозування на ринку праці; збалансування професійної освіти та попиту на робочу силу; стимулювання економічної активності українського населення та підвищення якості професіоналізму; розмежування повноважень державних, регіональних та місцевих органів влади у галузі регулювання ринку праці. Отже, при врахуванні вищеперерахованих пріоритетів, є надія на оптимізацію ситуації на ринку праці, на забезпечення зростання виробництва та добробуту українського населення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Замора, О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О.І. Замора // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №4. – С. 85-91.

2. Череп, А.В. Необхідність удосконалення методики оцінки ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах харчової промисловості / А.В. Череп // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – №4(8). – С. 95-99.