

**СЕКЦИЯ 1.
УПРАВЛЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКОЙ
И ЭКОНОМИКОЙ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**Бабий И.В.,
старший преподаватель,
Хмельницкий национальный университет,
Украина**

**РАБОТОДАТЕЛЬ И РАБОТНИК:
НОВЫЕ ВЗАИМНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ И ОЖИДАНИЯ**

Современный рынок труда характеризуется изменчивостью, гибкостью, высокой инновационной динамичностью, поэтому, ответной реакцией на усложнение сферы труда стала необходимость обеспечения оптимальной интеграции работника в сферу труда.

Качество и конкурентоспособность трудовых ресурсов является объективным фактором эффективного функционирования национальной экономики, а расширение процессов интеграции, глобализации и конкуренции существенным образом повышает к нему требования. Одной из ключевых характеристик эффективного функционирования рынка труда является сбалансирование рабочей силы и рабочих мест по профессионально-квалификационным группам. Анализ статических данных [1] свидетельствует о том, что национальный рынок труда в Украине характеризуется профессионально - квалификационным дисбалансом спроса и предложения рабочей силы. На конец марта 2017 г. в спросе на рабочую силу около 70% занимают рабочие профессии. Самый большой спрос на рабочую силу наблюдался на рабочих по обслуживанию, эксплуатации и контролю за работой технологического оборудования, сборке оборудования и машин (24,4% от общего количества заявленных вакансий) и на квалифицированных рабочих с инструментом (17,9%), а наименьший – на квалифицированных рабочих сельского и лесного хозяйств, рыбозаводства и рыболовства (3,7%) и технических служащих (3,8%). При этом количество свободных рабочих мест, заявленных работодателями к государственной службе занятости Украины, составляло 73,5 тыс., что на 16,2 тыс., или на 28,2% больше по сравнению с предыдущим месяцем.

Основными причинами структурного дисбаланса спроса и предложения украинского рынка труда являются [2;3]: отсутствие государственной политики относительно сбалансирования рынков труда и образования; эффективного государственного механизма регулирования обеих рынков; современной системы государственного прогнозирования и стратегического планирования, построенной на единых концептуальных принципах; налаженной схемы партнерских связей между бизнесом и учебными заве-

дениями; эффективного организационно - экономического механизма профессионального обучения кадрам на производстве; несоответствие структуры и объемов выпускников учебных заведений потребностям экономики Украины и ее экономической политике; невозможность рынка образовательных услуг своевременно реагировать на изменения спроса и предложения на рынке труда из-за длительного процесса подготовки необходимых кадров.

Обеспечивать рынок труда качественной квалифицированной, конкурентоспособной рабочей силой призван рынок образования. Однако сейчас остро стоит проблема разбалансированности и этих рынков, причем эта проблема носит не только национальный характер. Она типична для большинства стран с рыночной экономикой, поскольку система образования всегда более инерционна и консервативна, чем рынок труда.

Дефицит квалифицированного труда качественно неоднороден - это может быть дефицит работников массовых профессий, которых "поставляет" на рынок труда система профессионального образования, а может быть дефицит уникальных специалистов или работников специфических профессий и навыков, конкурентоспособных на внутреннем и внешнем рынке. Разбалансирование рынка образовательных услуг и рынка труда проявляется в том, что человеческий капитал, сформированный системой образования, остается недоиспользованным или вообще невостребованным на рынке труда. Речь идет, во-первых, о феномене "избыточного образования", когда работники с высокой формальной подготовкой занимаются малоквалифицированными видами труда, которая свидетельствует или о крайне низком качестве образования, или о нерациональном использовании труда; во-вторых, о работе не по специальности, хотя работники при этом остаются на высоких уровнях профессионально-квалификационной иерархии [4].

Работодатели, работники, учебные заведения и государство заинтересованы в высоком качестве образования, но имеют свои конкретные интересы. Работодателей в первую очередь интересует профессиональная компетентность, способность ориентироваться в производственной обстановке, решать нестандартные задачи, принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции и отвечать за них, работать в команде. Представления работодателя о хорошем современном работнике включает наличие следующих качеств: клиентоориентированность; потенциал к обучению и ответственность за собственное развитие; приверженность профессии и компании; стрессоустойчивость; системное мышление; самостоятельность и способность взять на себя ответственность за результат; умение работать в команде; умение решать нестандартные задачи; работоспособность; гибкость мышления; творческий, или даже, инновационный образ мысли; широкий профессиональный кругозор. В то же время, рейтинг качеств необходимых для карьеры, по мнению работника, выглядит

следующим образом: работоспособность; предприимчивость; способность работать в коллективе; целеустремленность; умение рисковать; компромиссность; ответственность; самостоятельность и независимость. По данным проводимого в Украине исследования «Наилучший работодатель», претенденты на работу становятся более требовательными к работодателям – из года в год среднее количество факторов, которые влияют на их выбор, возрастает. Например, в 2016 году ключевыми факторами привлекательности работодателей названы [5]: карьерные перспективы, возможности личного и профессионального роста, получение международного опыта, имидж компании на рынке.

Таким образом, можно подвести итог: требования работодателя к работникам, и наоборот, разнообразны. Для обеспечения оптимальной интеграции работника в сферу труда: 1) набор необходимых компетенций должен определяться в результате взаимодействия сферы образования с работодателями, поскольку только работодатели могут сформулировать требования к компетенциям специалистов; 2) должны быть разработаны профессиональные стандарты, описывающие требования к качеству и содержанию труда в соответствующих сферах профессиональной деятельности; 3) профессиональные стандарты в системе образования должны трансформироваться в требования к результатам обучения и дать учебным заведениям ориентиры для корректировки учебных программ подготовки и переподготовки работников под конкретные производственные задачи. Наличие и развитие ключевых компетенций создаст, на наш взгляд, благоприятные условия для осуществления на практике в процессе обучения единства оценки соответствия достигнутого уровня качества трудового потенциала обучаемых - требованиям модели компетенций и достигнутого уровня качества трудового потенциала выпускника - требованиям профессионального стандарта в целом.

Литература:

1. Статистична інформація / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Маршавін Ю. М. Професійний дисбаланс на ринку праці: економічні втрати та шляхи їх мінімізації / Маршавін Ю. М. // Економіка та держава № 8/2014. – с.6-9. - Режим доступу: http://www.economy.in.ua/pdf/8_2014/3.pdf
3. Необхідність взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці в Україні / З. П. Бараник, Ю. В. Кикош // Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". - 2015. - № 12. - С. 115-120. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evntukpi_2015_12_20 .
4. Шевченко Л. С. Дисбаланс професійної освіти і ринку праці: сутність, причини, шляхи подолання [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/58093.doc.htm
5. Яким має бути найкращий роботодавець на думку студентів? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eba.com.ua/uk/press-and-media/news>