

використання в ситуаціях життєвих змін постає як значущий чинник не лише подолання, а й профілактики негативних наслідків ситуацій соціальної нестабільності. Своєчасна кваліфікована психологічна допомога та підтримка допоможуть запобігти негативним наслідкам соціальної нестабільності для особистості.

Список літератури:

1. Барська В. О. Психологічні умови розвитку позитивної «Я-концепції» особистості студента / В. О. Барська // Вісник Донецького національного університету. Сер. Б : Гуманітарні науки. – 2015. – № 1-2. – С. 16–21.
2. Знанецька О. М. Особливості зв'язку Я-концепції особистості з її психологічним благополуччям: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / О. М. Знанецька ; Акад. пед. наук України ; Ін-т психол. ім. Г.С. Костюка. – К., 2010. – 20 с.
3. Потапчук Є. М. Самоконтроль особистості в екстремальних та кризових ситуаціях як важлива умова самозбереження / Є. М. Потапчук, Н. Д. Потапчук // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2015. – Вип. 17. – С. 231–240.

Тематика: Економічні науки

ПРОБЛЕМИ ПРОВЕДЕННЯ МОНІТОРИНГУ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Синяєва Л.В.

д.е.н., професор,
Таврійський державний агротехнологічний
університет імені Дмитра Моторного,
м. Мелітополь, Запорізька обл.

Реформування економіки України гостро поставило проблему становлення ринку праці як однієї з підсистем всього ринкового механізму. Загальновизнано, якщо показник безробіття не перевищує 5%, то ситуація на ринку праці не є напруженою: особа, що шукає роботу, може швидко її знайти. У той же час роботодавцю доволі складно заповнити вакансію. При перевищенні даного рівня на ринку праці відбувається протилежна ситуація: тепер безробітному важко знайти роботу, у той же час роботодавці мають можливість вибирати тих, хто їм більше за все підходить. Низька заробітна плата не дозволяє послабити соціальну напругу в Україні. Цей же процес призводить до постійної «втечі мізків» з країни та законному переміщенню наших найбільш кваліфікованих наукових кадрів за кордон.

У цій ситуації однією з основних економічних функцій держави є проведення такої економічної політики, яка забезпечила б в країні зайнятість на економічно ефективному рівні (тобто такому, при якому рівень безробіття не перевищував би 5 %).

Виконавчий комітет Мелітопольської міської ради Запорізької області розробляє План реалізації Стратегії розвитку міста Мелітополя на період до 2030 р. Найважливішим етапом його розробки є розвиток трудового потенціалу, розбудова системи забезпечення підприємств міста кваліфікованими кадрами. З цією метою Виконком передбачає проводити постійний моніторинг ринку праці з метою його оцінки, контролю, прогнозування та створення системи ефективної взаємодії його учасників [1].

Моніторинг ринку праці – це «тривале спостереження за процесами зайнятості населення й основних складових ринку праці через визначені проміжки часу, що ґрунтується на єдиному методологічному і методичному підході до збирання, обробки та аналізу одержуваної інформації» [2].

Загострення ситуації на більшості регіональних ринків праці спричинено дисбалансом між попитом і пропозицією праці за окремими професійними групами, що зумовило зростання соціальної напруженості та рівня безробіття. Аналіз стану регіональних ринків праці свідчить про наявність дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили в усіх регіонах України.

При цьому в Запорізькій області навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць сягнуло катастрофічних позначок та становило 1 846.

Основною гіпотезою та реалізацією концептуальних основ дослідницької роботи є розвиток економіки та досягнення постійного зростання ринку праці в м. Мелітополь, що залежить від ефективного використання трудових та інших ресурсів виробництва, створення гідних умов праці на підприємства і в установах. Саме на цих засадах підвищується конкурентоспроможність підприємств (організацій, установ), та добробут працівників.

Мета моніторингу ринку праці та соціально-трудової сфери міста полягає у дослідженні ролі підприємств у вирішенні проблем соціального захисту і підвищення рівня життя працюючих, а також у розробці та теоретичному обґрунтуванні методологічних підходів і практичних рекомендацій щодо формування і розвитку ринку праці.

Об'єктом дослідження є процес розвитку ринку праці у м. Мелітополь в кризових умовах. Предметом дослідження є теоретико-методологічні засади та прикладні проблеми функціонування ринку праці, його аналізу і визначення напрямків розвитку.

Метою дослідження є пошук способів і важелів регулювання попиту й пропозиції праці фахівців у професійному плані на рівні регіону; формування комплексного уявлення про ринок праці м. Мелітополя, як окремого сегмента національного ринку праці; визначення його структури, стану і динаміки зміни основних факторів; узагальнення та систематизація кваліфікаційних вимог до спеціалістів; визначення рівня відповідності системи професійної освіти цим вимогам; проведення аналізу ринку праці, розробка прогнозних оцінок стану ринку праці і пропозицій по формуванню політики зайнятості з урахуванням поточних і перспективних потреб економіки міста в трудових ресурсах; налагодження взаємодії з засобами масової інформації, забезпечення своєчасного інформування населення про рішення, що ухвалюються Виконкомом у сфері праці та зайнятості населення.

Для досягнення поставленої мети застосовані такі методи обробки результатів дослідження: діалектичний та абстрактно-логічний (при узагальненні теоретичних та методичних аспектів проведення моніторингу ринку праці, формуванні висновків); монографічний (при вивченні досвіду кращих підприємств міста по роботі з персоналом); аналітичні групування (при групуванні підприємств міста за рівнем плинності кадрів тощо); побудова рядів динаміки, графічний метод, (аналіз тенденцій ринку праці); кореляційно-регресійний аналіз (для кількісної оцінки впливу факторів на ринок праці). У сучасній практиці найбільш розповсюдженим методом дослідження є анкетне опитування, яке дає можливість одержати уявлення про соціально-трудові відносини в колективі, стресові ситуації, засоби впливу на активізацію взаємовідносин, задоволення роботою, заробітною платою тощо. За допомогою спеціально організованого анкетного обстеження визначені існуючі основні соціально-економічні показники моніторингу ринку праці.

У ході організації проведення моніторингу і опрацювання документів були виявлені проблеми, вирішення яких суттєво впливає на якість подальшої роботи з проведення моніторингу ринку праці в цілому і в окремих професійних секторах:

1. Недостатній рівень реформування трудової сфери, що проявляється в концентрації робочої сили на збиткових підприємствах; недовикористання робочого часу зайнятих; низька ефективність праці та недостатній рівень її оплати;
2. Втрата трудових навичок кваліфікованих та висококваліфікованих кадрів внаслідок закриття або реструктуризації великих підприємств, їх збитковості; перехід спеціалістів у сферу неформальної зайнятості, тіньової економіки, міграція за кордон;
3. Погіршення якісних характеристик робочих місць, що призводить до зростання рівня безробіття, зниження продуктивності праці та конкурентоспроможності виробництва;
4. Невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили;
5. Недоліки процесу реформування системи професійної освіти, недостатня розвиненість системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, слабка заінтересованість роботодавців у підвищенні кваліфікації робітників;
6. Складна ситуація з працевлаштуванням окремих соціально-демографічних груп

населення (молоді, жінок, інвалідів, колишніх військових тощо.);

7. Існуюча диференціація регіонального ринку праці: більш високий рівень безробіття, ніж в середньому по країні.

Крім зазначених існують також інформаційні проблеми, пов'язані з відсутністю відкритої статистичної інформації та проблеми, пов'язані зі збиранням і обробкою інформації від респондентів. Для оперативного формування інструментів опитування, їх розсилки, зворотного зв'язку та обробки даних необхідні засоби автоматизації.

Організаційні проблеми, пов'язані з забезпеченням репрезентативності даних, одержаних під час опитування респондентів. Необхідно забезпечення взаємодії з професійними об'єднаннями роботодавців і спеціалістів управління персоналом по всіх підприємствах і організаціях міста.

Нарешті, науково-прикладні проблеми, пов'язані з подальшим розвитком і удосконаленням існуючих методів збору й особливо обробки одержуваної інформації на науковій основі.

Проведення моніторингу показало, що потрібна тісна співпраця регіональних органів державного самоврядування, ВНЗ, служб зайнятості та роботодавців у вирішенні проблем функціонування професійних сегментів ринку праці. Першочерговими заходами державної політики зайнятості має бути: запровадження системи довгострокових прогнозів попиту на робочу силу за професіями та формування за результатами прогнозування державного замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів; розвиток співпраці між навчальними закладами і підприємствами (роботодавцями) з метою формування, відтворення та збереження кадрового потенціалу, підвищення його кваліфікації; запровадження системи підготовки кваліфікованих робочих кадрів на підприємствах; гарантування надання першого робочого місця випускникам навчальних закладів різних ступенів акредитації, підготовлених за державним замовленням [3].

Вирішення проблем функціонування професійних сегментів ринку праці в м. Мелітополь потребує удосконалення організаційно-методичного забезпечення процесів формування та регулювання попиту й пропозиції праці у професійному розрізі, розробки заходів щодо їх збалансування. Зокрема, подальші дослідження передбачають розробку механізму заохочення й стимулювання роботодавців щодо працевлаштування випускників ЗВО, що сприятиме підвищенню ефективності функціонування ринку праці регіону в цілому.

Практична значущість комплексного моніторингу ринку праці доводить, що для одержання науково-прикладних результатів варто витратити певні кошти місцевого бюджету, тому, що економічний та соціальний ефект від впровадження результатів проекту перевищить витрати; моніторинг дозволить визначити та обґрунтувати використання очікуваних результатів у конкретних галузях, володіти вірогідною та актуальною інформацією по ринку праці; розробити комплексну систему з мотивації та матеріального заохочення співробітників підприємств з метою зниження плинності кадрів.

Список літератури:

1. Стратегічні напрями розвитку міста Мелітополя. – Управління стратегічного розвитку міста виконавчого комітету Мелітопольської міської ради Запорізької області Мелітополь, 2019.

2 . Воловская Н.М., Плюснина Л.К. Мониторинг рынка труда как необходимое условие эффективного управления трудовым потенциалом города// Научные записки НГАЭиУ. 2004.

Вып. 1.

3. Мальцева А. В. Методика и результаты изучения социальных сетей безработных // Философия социальных коммуникаций. 2010. № 4. С. 7–15.