**Шульга Наталія Миколаївна. Регулювання якості робочої сили з урахуванням тенденцій розвитку ринку праці : дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Харківський національний економічний ун-т. - Х., 2005**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Шульга Н. М. Регулювання якості робочої сили з урахуванням тенденцій розвитку ринку праці. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01– демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Харківський національний економічний університет, Харків, 2005.  Дисертація присвячена висвітленню теоретичних і методичних засад регулювання якості робочої сили.  Уточнено поняття „якість робочої сили”. Досліджено структуру компонентів якості робочої сили. Показанороль, значення та місце регулювання якості робочої сили на ринку праці. Обґрунтовано ієрархічність якості робочої сили для опрацювання ефективної системи заходів щодо регулювання якості.  Визначено напрями комплексного аналізу якості робочої сили, що уможливлює системне вивчення процесу відтворення робочої сили. Проаналізовано якість робочої сили на ринку праці за розробленими напрямами, при цьому виявлено диспропорції у підготовці робочої сили, оцінено особливості розподілу спеціалістів з повною вищою освітою в галузях економіки.  Запрoпоновано підходи до державного регулювання відповідності якості робочої сили попитові ринку праці. Розроблено рекомендації з вибору заходів щодо балансування попиту й пропозиції робочої сили певної якості. | |
| |  | | --- | | У дисертації запропоновано шляхи вирішення науково-практичного завдання щодо теоретичних і методичних засад та подальшого розвитку регулювання якості робочої сили.  Результати дисертаційного дослідження дають можливість зробити висновки, основні з яких наступні:  1. Відсутність єдиного підходу до визначення якості робочої сили, а також, зважаючи на ринкові перетворення, зростання її значущості стали причиною необхідності теоретичного дослідження різноманітних поглядів на якість робочої сили, що уможливило уточнити сутність цієї категорії, зробити висновки про об'єктивну потребу підвищення вимог до якості робочої сили, детально описати її компоненти.  2. Зазначено, що рамки процесу формування якості робочої сили значно ширші за межі її виробничого споживання. Отже, підкреслено важливість розрізняти мікро-, мезо- та макроекономічний рівні якості робочої сили, що дає змогу повніше враховувати всі можливості підвищення якості робочої сили й розробити заходи щодо їх реалізації.  3. Основою для обґрунтування обсягів підготовки робочої сили певної якості є визначення потреби в ній галузей економіки. У роботі запропоновано й обґрунтовано напрями комплексного аналізу якості робочої сили, що сприяє системному вивченню процесу відтворення робочої сили на всіх його стадіях – формуванні, розподілі, перерозподілі й використанні. Розроблений підхід передбачає аналіз: демографічної ситуації, балансу підготовки робочої сили, забезпеченості спеціалістами галузей економіки, інтенсивності професійного навчання безробітних, якісного складу зайнятих у галузях економіки та безробітних.  4. На підставі аналізу офіційних документів Державної служби статистики України і Державної служби зайнятості України, виявилено значне зменшення кількості зайнятих, збільшення чисельності вивільнених працівників, значний рівень безробіття, зроблено висновок про напруженість демографічної ситуації в країні, загострення проблем зайнятості й відтворення якості робочої сили. Це зумовлює необхідність створення механізму регулювання якості робочої сили задля усунення структурних диспропорцій між системою підготовки робочої сили у вищій школі, системою професійно-технічної освіти і потребами економіки.   1. Враховуючи те, що освіта дає віддачу, лише реалізуючись у праці, крім того, чим вище якість робочої сили, тим більше можливостей у працівника для трудової самореалізації, підкреслено необхідність оцінювати міжгалузеву структуру спеціалістів із повною вищою освітою за допомогою коефіцієнта концентрації. Результати дослідження засвідчили зростання диференціації міжгалузевої структури спеціалістів. 2. Сутність встановлення відповідності попиту та пропозиції якості робочої сили полягає в тому, що попит розглянуто як елемент загальної потреби галузей економіки у спеціалістах, а пропозиція – як частина загального ринку праці. Заходи щодо забезпечення відповідності якості робочої сили попиту ринку праці мають проводитися на всіх рівнях управління, на підприємствах усіх галузей економіки та всіх форм власності. Крім того, необхідне реформування інформаційної бази регулювання якості робочої сили в Україні. 3. Обґрунтовано, що аналіз забезпеченості спеціалістами галузей економіки є основою для всебічного обґрунтування потреби у спеціалістах з урахуванням тенденцій, що склалися в ретроспективний період. За допомогою методів математичної статистики з’ясовано та аналітично виражено тенденції зміни насиченості спеціалістами галузей економіки задля одержання прогнозів щодо коефіцієнтів насиченості з визначеною точністю. 4. Для розрахунку на планований період потреби в робочій силі на бажаний обсяг виробництва по групах працівників запропоновано використовувати матрицю коефіцієнтів прямих витрат праці, що є передумовою кориґування обсягів підготовки робочої сили за спеціальностями. У роботі також рекомендовано встановлювати пропозицію робочої сили певної якості в планованому періоді на базі прогнозованих значень коефіцієнтів насиченості для окремих галузей економіки. Надалі порівняння пропозиції робочої сили й потреби в ній визначатиме необхідність регулювання якості робочої сили на ринку праці. 5. У дисертації підкреслено, що державне регулювання відтворення якості робочої сили на ринку праці України передбачає розроблення заходів щодо профорієнтації, професійної підготовки та перепідготовки населення для забезпечення в майбутньому потреб галузей економіки. Запропоновано базувати вибір цих заходів на порівнянні прогнозованих значень попиту і пропозиції робочої сили певної якості з урахуванням стадій її відтворення. | |