

РОЗВИТОК РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ І ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Є. С. Шарган, студ.

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

В епоху глобалізації, коли Європа постає перед новими викликами, кожному європейському громадянину потрібен великий запас знань і умінь, щоб швидко адаптуватися і бути гнучким в цьому взаємопов'язаному і взаємозалежному світі. Освіта зі своєю соціально-економічною значимістю грає одну з ключових ролей у створенні людського капіталу, необхідного для адаптації до цих змін. Підвищення якості, ефективності освіти і підготовки кадрів - важливий фактор, який формує конкурентоздатний ринок праці.

Ринок праці є важливою складовою ринкової економіки країни. Він являє собою ринкову форму організації праці і зайнятості населення. На ринку праці оцінюється вартість робочої сили, визначаються умови її найму, а саме величина заробітної плати, умови праці, гарантії зайнятості, можливість професійного росту і отримання освіти.

У регіональному розрізі ринок праці - це сукупність локальних (місцевих) ринків праці, які обмежені територією цього регіону або об'єднаних економічною спільністю. Регіональний ринок праці поєднує в собі як індивідуальні особливості окремого регіону, так і загальні закономірності ринкової економіки всього суспільства.

Робоча сила була і є одним з головних факторів виробництва, тому дисбаланс ринку праці негативно впливає на економіку в цілому. Згадуючи історію, можна відстежити, що саме стало колись і може стати в подальшому причиною незбалансованості ринку праці і його погіршення. Зростання пріоритетності паливно-енергетичної галузі та скорочення обсягів виробництва галузі машинобудування призвело до зміни галузевої структури економіки.

Окрім того, приватизація власності викликала професійно-кваліфікаційну нестабільність, підірвала виробничу діяльність багатьох підприємств, які або припинили, або перепрофілювали свій напрямок діяльності, внаслідок чого і порушилася професійно-кваліфікаційна структура робочої сили, що не відповідає потребам сучасності. Ще однією з причин незбалансованості ринку праці в територіальному розрізі стало те, що протягом усього періоду реформування суспільства і економіки країни переважала потреба в некваліфікованій або малокваліфікованій робочій силі, що знижувало територіальну і професійну рухливість трудових ресурсів.

В сучасних умовах євроінтеграції виникає потреба у висококваліфікованій робочій силі, яка буде головним важелем досягнення високого рівня економіки. Формування ринку праці залежить від якісного людського капіталу, адже саме він є запорукою економічного розвитку. Людський капітал є сукупністю знань, умінь, навичок, що використовуються для задоволення різноманітних потреб людини і суспільства в цілому, то отже сам людський капітал це в широкому сенсі інтенсивний продуктивний фактор економічного розвитку, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної і управлінської праці, середовище проживання і трудової діяльності.

З цього всього виходить, що поліпшення і розвиток ринку праці, має забезпечуватися інвестиціями у людський капітал та підвищенням якості життя населення, що не лише підвищуватиме рівень трудового потенціалу країни, а й сприятиме його притоку з інших країн.

В умовах децентралізації, як стверджують науковці, досягнення зазначеної мети можливо зробити швидше. Децентралізація - це перерозподіл влади з центру по регіонах і налагодження місцевого самоврядування за рахунок отримання частини повноважень від центральної влади. Децентралізація тісно пов'язана з розподілом функцій (або задач) між найнижчими рівнями соціального порядку, які здатні їх виконувати.

Однак, повна децентралізація економіки неможлива і небажана для ринку праці. Економіка країни повинна володіти системою правил економічної поведінки, що має загальний характер для всіх учасників економічного процесу. Децентралізація дозволить: зміцнити демократію на місцях, поліпшити соціально-економічний розвиток, приймати більш своєчасні рішення, що відповідатимуть потребам, встановити більш гнучку систему регулювання без бюрократії. Але в той же час це може призвести до ухвалення керуючими підрозділами некомпетентних рішень у зв'язку з браком інформації, відсутності узгодженості цілей між відділами та ін; відособленості частин, що призводить до конфліктів, ослаблення контролю; втягування керованого процесу в анархію і безладдя.

Децентралізація наочно відображає характер відносин між керівниками різного рівня в системі управління будь то сфера господарської діяльності, підприємство, економіка або держава і має значно більше плюсі, а ніж мінусів. Тому ця нова якість управління дозволить максимально наблизитися до позитивного результату у розвитку ринку праці.

Модель вітчизняного ринку праці може і повинна будуватись з урахуванням закордонного досвіду, це дуже важливо в умовах децентралізації. Однак його застосування потребує коректності та здорового глузду. Крім того, досвід зарубіжних країн показує, що ще жодній країні не вдалося цілком розв'язати всі наявні проблеми сфери ринку праці лише одним методом. Тому, при формуванні вітчизняної моделі ринку праці необхідно враховувати особливості моделей ринку праці, що існують у світовій практиці, соціально-трудова традиції та психологічні національні особливості вітчизняних працівників, початкові соціально-економічні умови формування ринку праці. Що ж стосується людського капіталу, то він головний фактор формування і розвитку інноваційної економіки та економіки знань, і відповідно ринку праці. Прискорення євроінтеграції розширить якість людського капіталу в країні, а Європа може стати ключовим донором нових технологій та інвестицій в людський капітал, необхідних для модернізації української економіки.