

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ В КОНТЕКСТІ ЙОГО ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Ю.С. Довгаль; С.П. Бутко; С.М. Оверченко.
Полтавський національний технічний університет ім. Ю. Кондратюка.

The authors investigated conjuncture of labour-market in Ukrainian economics' financial sector. Investigation was conducted by survey of economic speciality's students at the Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University. According to the survey were determined motivations that influenced on a choice of first working place such as: salary level, opportunity of career growth, repute of financial organization. The authors calculated pay-off period of education and looked into students' expectation of wages.

Постановка проблеми. З початку трансформаційних перетворень економіки України ринок фінансових послуг динамічно розвивався. В перші роки становлення цього ринку поява нових послуг випереджала формування відповідного законодавства, але нині спостерігається протилежна ситуація: законодавча база дозволяє використовувати на практиці майже 650 видів фінансових послуг. Між тим, в практичній діяльності керівники підприємств, головні бухгалтери та фінансові менеджери всіх різних рівнів, як правило, використовують у своїй роботі від 10 до 20 видів фінансових послуг. Серед багатьох причин такої ситуації в Україні важливою є невідповідність рівня підготовки кадрів вимогам часу, недостатній рівень розвитку ринку праці сфери фінансових послуг. Проблема полягає в тому, що для реалізації в Україні стратегії інноваційного розвитку необхідно активізувати політику зайнятості в сфері фінансових послуг, яку неможливо ефективно здійснювати без вивчення кон'юнктури ринку. Наприклад, що може запропонувати студент банку, а банк – студенту? Банк може запропонувати зі свого боку місце роботи, а студент – високий рівень знань та вмінь. Та отримання диплому з вищої освіти – це лише перший крок на шляху до професійної кар'єри. Пошук місця праці, яке б задовольнило випускника, не є таким легким, також очікування працедавців є різними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Для України дослідження розвитку фінансової сфери та відповідного ринку праці є відносно новими напрямками, що, як правило, не пов'язані між собою. Серед наукових праць, в яких досліджуються проблеми розвитку фінансової сфери, слід відзначити публікації В.Т. Александрова, В.Д. Базилевича, О.Д. Василика, О.І. Ворони, О.Д.

Заруби, В.В. Корнеєва, М.І. Савлука, О.В. Солярова, А.В. Зозульова та інших.

Цілі статті. Метою проведеного дослідження та написання даної роботи є виявлення очікувань студентів від працевлаштування у фінансових установах. Дослідження проводилося серед студентів 4-5 курсів факультетів фінансово-економічного і менеджменту та бізнесу.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Досягнення поставлених цілей зумовило необхідність постановки та розв'язання комплексу нерозглянутих раніше завдань:

- здійснення теоретико-методологічного обґрунтування ролі та місця сфери фінансових послуг та відповідного ринку праці в економічній системі України;
- аналіз вподобання студентів;
- виявлення взаємозв'язку між рівнем очікуваної заробітної плати та терміном окупності вартості навчання.

Основний матеріал. Найчастіше випускники запитують: якими професійними якостями повинен володіти випускник – універсальними знаннями чи спеціалізуватися на певному напрямку? На це запитання немає однозначної відповіді. Ринок праці потребує як одних, так і інших. Але, без сумніву, найважливішими є гарна освіта, знання іноземних мов та певний практичний досвід.

Диплом магістра чи спеціаліста ось уже кілька років не дає стовідсоткової гарантії отримання роботи. Часи, коли вистачало вузівської освіти і знання основ англійської мови, щоб зробити кар'єру, вже минули.

Аналізуючи оголошення про роботу, легко помітити, кого шукають роботодавці – випускників ВУЗів з відмінним рівнем знань англійської мови, володінням ПК, досвідом роботи не менше 3–5

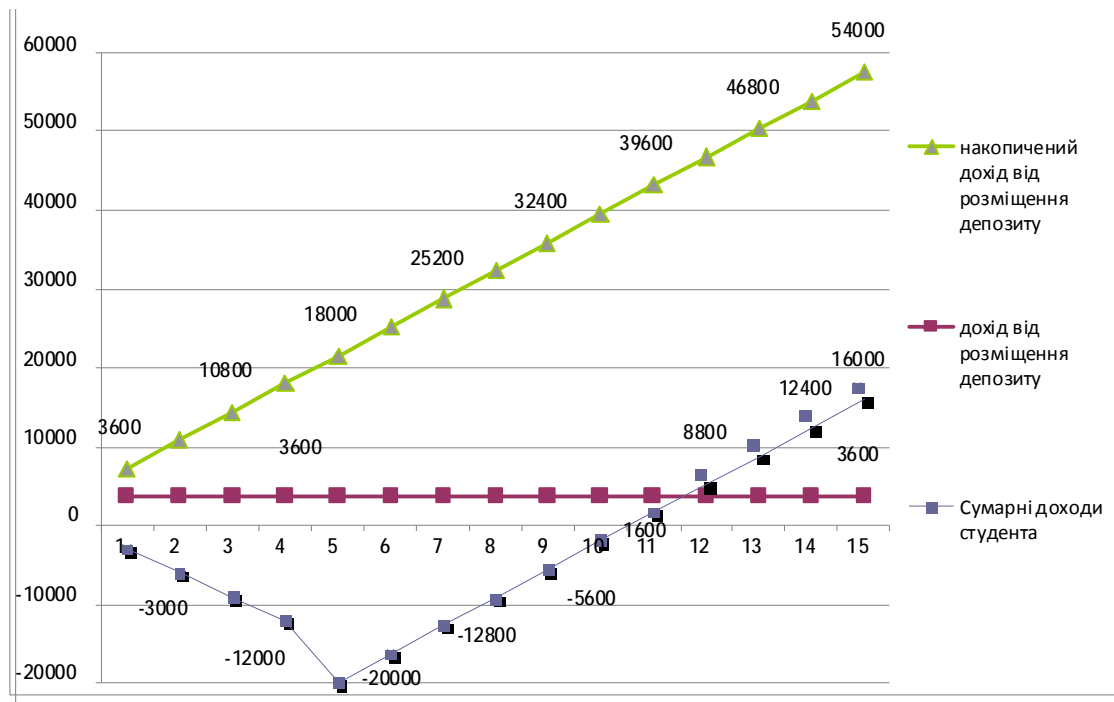


Рис. 1. Динаміка доходів при визначенні періоду окупності навчання

років і визначеними рисами характеру: вмінням працювати в колективі, амбітних, спрямованих на успіх, креативних, тощо. Можна замислитися, чи все це потрібно для виконання певного роду роботи, але важко з цим сперечатися – при високому рівні безробіття ринок праці є ринком працедавця, він диктує умови.

З кожним роком щораз більшу роль для подальшого працевлаштування відіграє досвід роботи. Реальною можливістю отримати неоціненний досвід є проходження практики в банківській установі. Та в той же час існує ряд проблем. Так, кандидатів на проходження практики часто не менше, ніж кандидатів на постійну роботу. Та й не завжди банки готові самі «виховувати» свої майбутні кадри.

Для того, щоб відповісти на ряд важливих практичних питань, які можуть сприяти майбутнім дипломованим спеціалістам при виборі фінансово-кредитної установи та напрямку роботи в ній, студентами нашого університету було проведено анкетування серед 4-5 курсів факультетів фінансово-економічного та менеджменту і бізнесу. Коло респондентів складає 8% від загальної кількості студентів зазначених факультетів. Кількість респондентів відповідає вимогам до соціологічних опитувань, і тому його результати можна вважати достовірними для всього студентства, що навчається на фінансово-економічному факультеті та факультеті менеджменту та бізнесу.

Неможливо приховати, що існують галузі, а точніше спеціальності в банківській сфері, в яких

можна легше отримати роботу. Це посади, пов'язані з рекламою та розповсюдженням товарів. Банкам потрібні торгові представники, консультанти, «продавці-асистенти». Варто звернути увагу, що рідко в цій сфері потрібна відповідна освіта. Більш ціняться особисті якості, наприклад, вміння продати те, що людині, можливо, і не дуже потрібно. Виникає запитання – навіщо навчатися 5 років і отримувати, по суті, непотрібні знання? Адже витрачені кошти на навчання можна розмістити на депозит і отримувати стабільний дохід у вигляді відсотків. Наприклад, вартість нашого навчання становить 20000 гривень. Нехай заробітна плата у перші роки роботи становить, в середньому, 1500 гривень. Загальні витрати на проживання, харчування та комунальні послуги складають 80% від заробітної плати. При цих умовах окупність навчання становить 6 років.

Якщо розмістити ці ж 20000 гривень на депозит при умовній ставці 18%, то через 5 років ми отримаємо 18 тисяч чистого доходу (виходячи з розрахунку за простими відсотками). Тобто, ми можемо спостерігати явну тенденцію – при вкладенні коштів на депозит ми отримаємо прибуток 18 тисяч гривень за 5 років, не несучи при цьому майже ніяких витрат і не докладаючи ніяких зусиль. Якщо йти навчатися у ВНЗ, то ми витрачаємо безпосередньо 5 років навчання, несемо витрати у сумі 20000 гривень. Ця сума окупиться мінімум через 6 років, а щоб отримати прибуток у сумі 18000 гривень, необхідно пропрацювати ще років 5. Отже, разом ми витрачаємо 16 років

проти 5. Проілюструємо цей приклад графіком (див. рис. 1).

Можна зробити висновок, що депозит є достойною альтернативою навчанню? Але на перший план при виборі між депозитом та навчанням виходять ряд факторів, які не можна не брати до уваги. Так, отримавши освіту, людина може претендувати на більш кваліфіковану посаду, і, як наслідок, вищу заробітну плату. Строк окупності затрат також суттєво зменшиться. Крім того, на перший план виступає такий фактор, як престижність посади та самоствердження людини. Ці психологічні фактори, на нашу думку, є основними мотиваторами при виборі вищого навчального закладу та майбутньої професії зокрема.

В Україні рентабельність інвестицій в освіту нижча за доходність банківських депозитів, що ми підтвердили умовним прикладом. Американці та європейці, які часто навчаються в кредит, надають величезного значення окупності інвестицій в освіту – при складанні рейтингів університетів передусім враховується відсоткове зростання зарплати їхніх випускників. За підрахунками журналу Forbes, середньорічний дохід випускника Гарварда через п'ять років після закінчення школи перевищує витрати на навчання та зарплату до вступу на \$150 тис. А доходи випускників Уортона, Колумбійської та Єльської бізнес-школ збільшуються вдвічі. Україна не відзначається таким різким зростанням доходу.

Спеціалісти Консорціуму економічних дослід-

жень і освіти з'ясували, що диплом магістра в Україні приносить віддачу в розмірі близько 6% річних (менше за доходність банківського депозиту), тоді як у розвинених країнах цей показник становить 10%.

Було вирішено поцікавитися у студентів, за скільки років може окупитися вартість їхнього навчання.

Згідно з результатами анкетування окупність навчання, з точки зору студентів, становить 5-8 років (рис. 2), причому цей показник дещо різниться в залежності від віку та курсу навчання. Для студентів 4 курсу період окупності навчання становить від 3 до 5 років, а для студентів 5 курсу цей же показник становить 5-8 років.

Тобто, можна спостерігати тенденцію до того, що студенти старших курсів більш свідомо оцінюють реалії життя і спроможні більш об'єктивно оцінювати політичну та соціально-економічну ситуацію в державі.

Строк окупності безпосередньо залежить від розміру заробітної плати, яку буде в подальшому отримувати спеціаліст. Результати подані в табл. 1 та 2.

Таблиця 1. Розрахунок середньої заробітної плати, яку очікують отримувати студенти в перші 6 місяців роботи

4 курс	Ж	1749
	Ч	1536
5 курс	Ж	1919
	Ч	1806

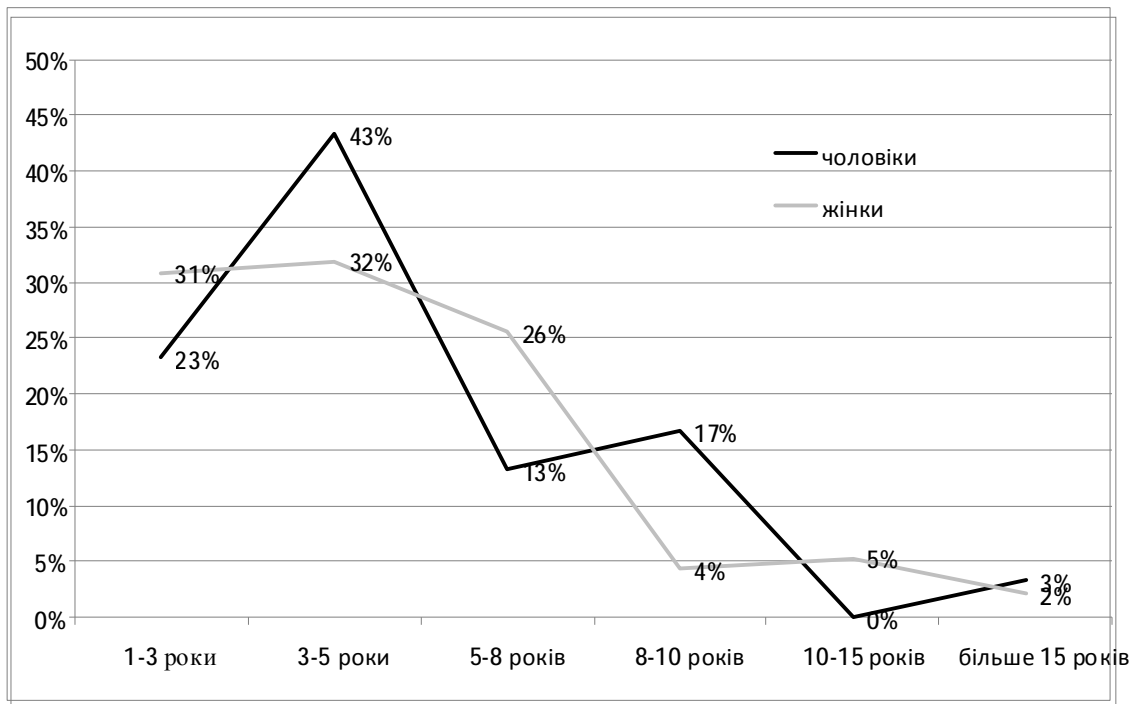


Рис. 2. Окупність вартості навчання (за результатами опитування студентів)

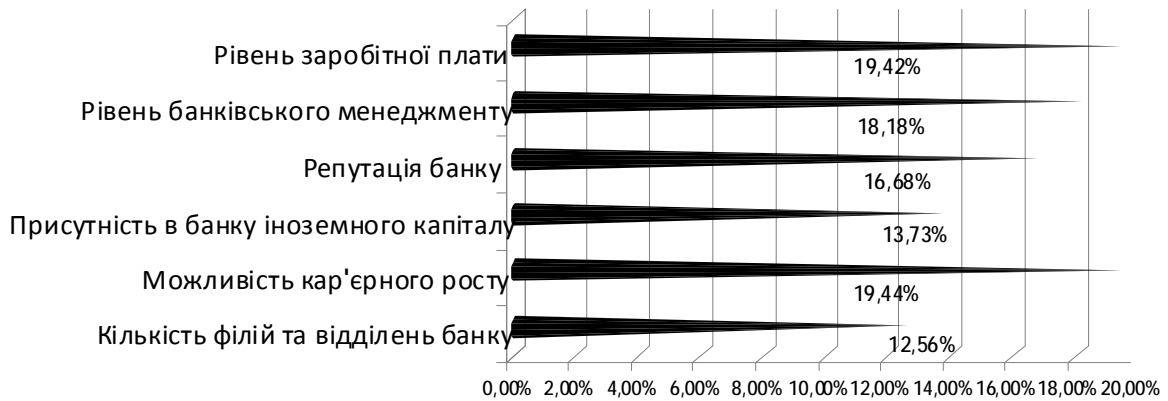


Рис. 3. Фактори, що впливають на студента при виборі майбутнього місця роботи

На думку наших респондентів, за перші 6 місяців роботи вони будуть отримувати 1500-1700 гривень. Студенти сподіваються, що ця сума по набутті певного досвіду зросте до 3000 гривень. А вже через рік-два буде становити 3,5 тисячі гривень та більше.

Таблиця 2. Розрахунок середньої заробітної плати, яку очікують отримувати студенти після шести місяців роботи

4 курс	Ж	4369
	Ч	3501
5 курс	Ж	3842
	Ч	4091

Було вирішено дослідити, які фактори впливають на вибір робочого місця. Наші респонденти перше місце віддають можливості кар'єрного росту, друге - рівню заробітної плати, третє — рівню банківського менеджменту (див. рис. 3).

В розрізі цього питання цікаво було дізнатися, які ще заохочення (матеріальні та нематеріальні) очікує отримати студент при виборі банку як потенційного роботодавця. Результати представлені на рис. 4. та рис. 5.

Також цікавило питання, за яким напрямком банківської діяльності студенти бажали б працювати. Результати ми вирішили розподілити за гендерною ознакою, оскільки існує стійкий стереотип, що жінки працюють лише в касі, і для чоловіка це навіть соромно: він повинен сидіти в директорському кріслі, як мінімум. Результати, що ми отримали, цей стереотип розвіяли повністю. Так, розрахунково-касовим обслуговуванням хотіли б займатися 2% чоловіків проти 5% жінок. Розрив у цих показниках не є суттєвим, і, зважаючи, що респондентів чоловічої статі було у 3 рази менше, ніж жіночої, можна стверджувати, що стать у випадку вибору цього напрямку роботи не є визначальним фактором. Виникає питання – чому ж тоді касирами в переважній більшості стають жінки. Відповідь на це питання дають психологи, які вважають жінок більш здібними до цієї роботи, оскільки вони уважніші та спокійніші, ніж чоловіки, у ставленні до праці. Також жінки легше сприймають монотонну роботу і, як свідчить статистика, допускають менше помилок.

Результати за іншими напрямками банківської діяльності можемо спостерігати на рис. 6.

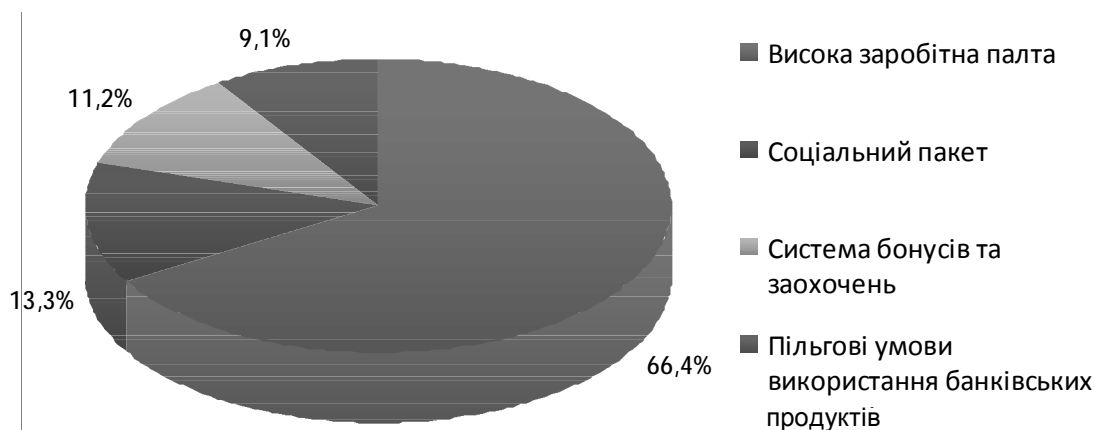


Рис. 4. Матеріальні заохочення, які студенти очікують отримувати від роботи в банку

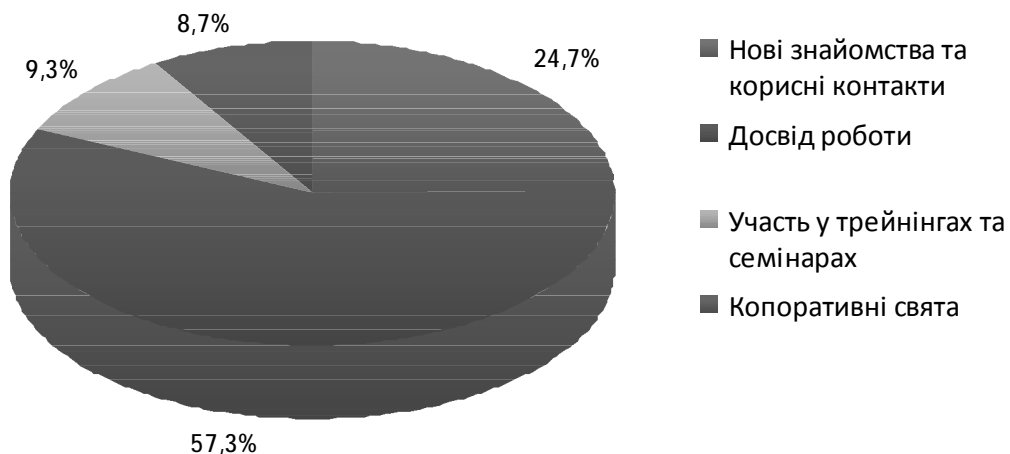


Рис. 5. Нематеріальні заохочення, які очікують отримувати студенти від роботи в банку

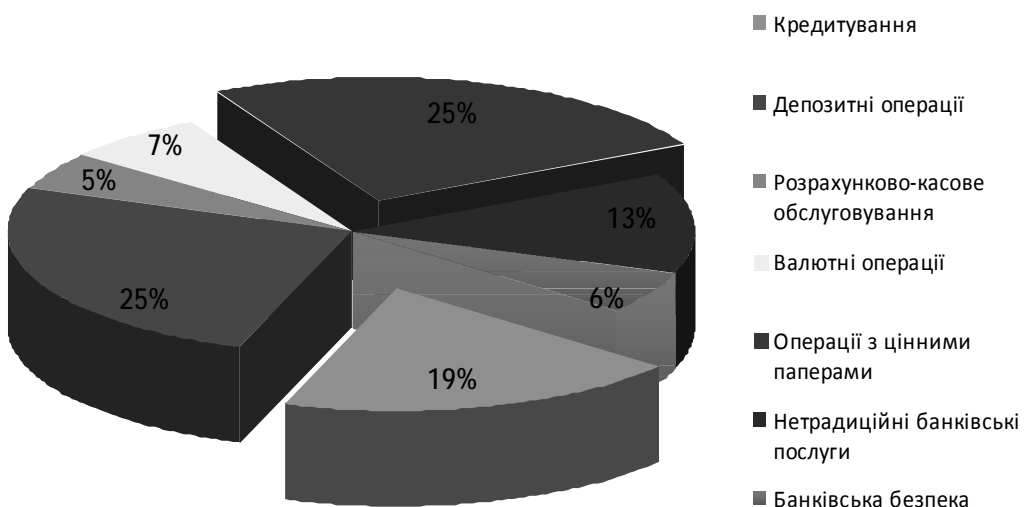
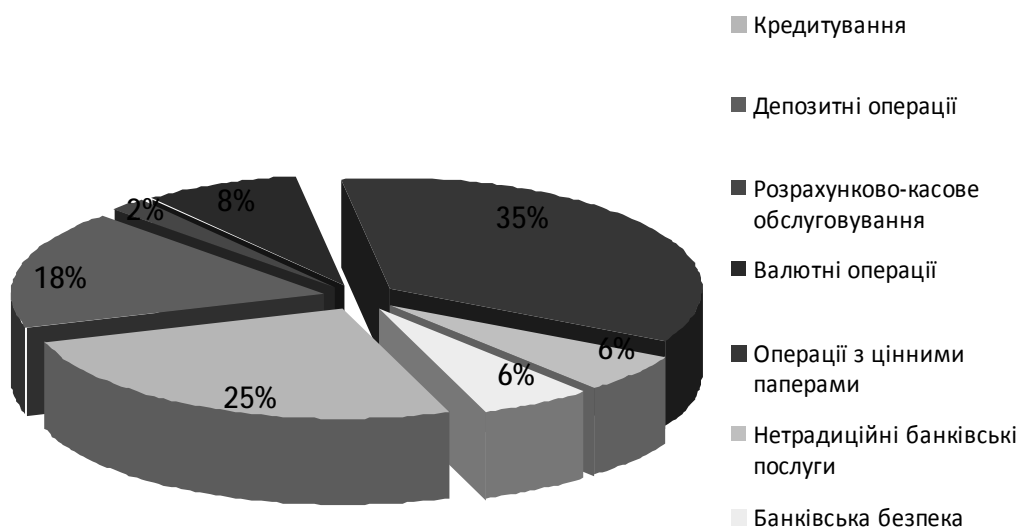


Рис. 6. Напрями діяльності, за якими хотіли б працювати студенти в майбутньому

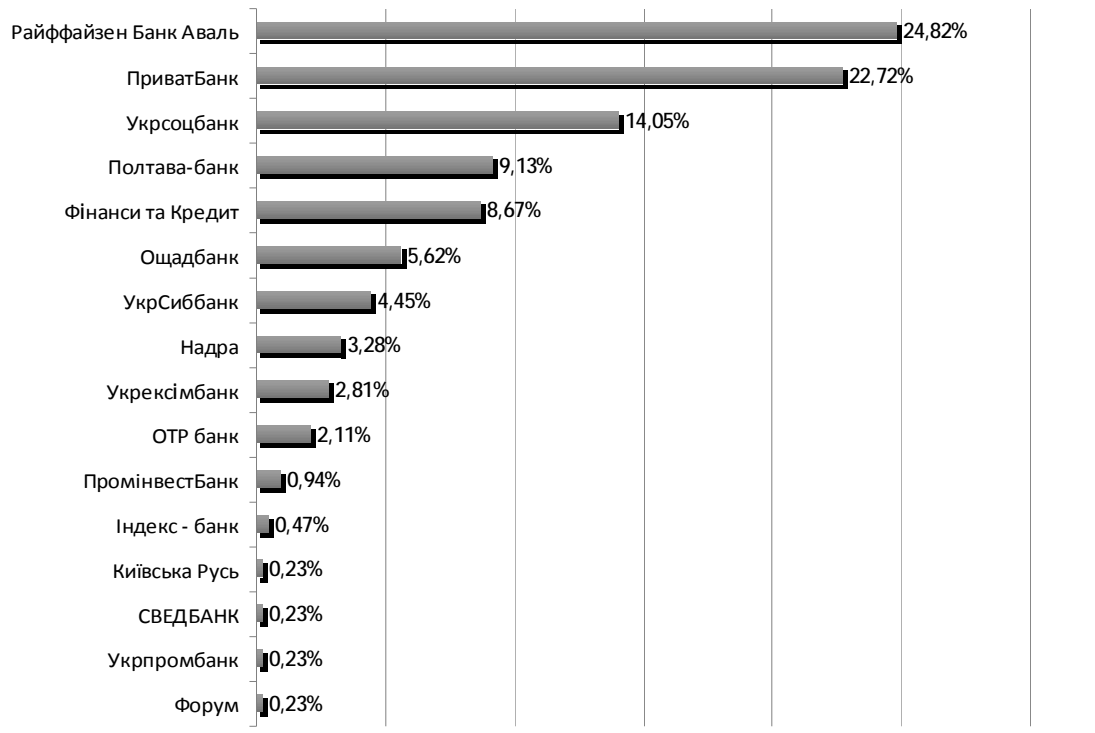


Рис. 7. Студентський рейтинг банківських установ

І дуже цікаве запитання для банкірів щодо популярності банків серед широкого загалу студентів. Було вирішено скласти власний студентський рейтинг банківських установ, які представлені в нашому місті (див. рис. 7).

Висновки. Підсумовуючи результати дослідження, можна з впевненістю сказати: на першому етапі роботи студенти готові працювати заради набуття досвіду та самовдосконалення, а не заради високої заробітної плати. В подальшому вони сподіваються, що їх набутий досвід буде адекватно оцінений керівництвом банку та відповідно оплачений. Тобто, інвестиційний капітал, який вони вклали у вартість навчання, принесе віддачу у майбутньому. Студенти при виборі роботи акцентують увагу на рівень заробітної плати, можливості кар'єрного росту та репутації банку.

Результати досліджень були доведені до банків Полтавського регіону, для їх врахування при здійсненні кадрової політики банку.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Склярова О.В. Ринок праці сфери фінансових послуг і нова система освіти // Вісник Тернопільської Академії народного господарства. – Тернопіль: Економічна думка, 2003. – Вип. 5/1. – С. 177-180.
2. Зозульєв А.В. К вопросу об исследовании рыночного спроса // Маркетинговые исследования в Украине. – 2004. - № 4. – С. 40-53.
3. Гаркавенко С.С. Маркетинг. Підручник. – Київ: Лібра, 2002. – 712 с.
4. Голубков Е.П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика. – М.: Финпресс, 1998. – 416 с.
5. Старостіна А.О., Зозульок О.В. Маркетинг: Навч. посіб. – 3-є вид., перероб. – К.: Знання-Прес, 2006. – 327 с.
6. Фляйшер К., Бенсуссан Б. Стратегический и конкурентный анализ. Методы и средства конкурентного анализа в бизнесе. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2005. – 541 с.
7. Бізнес-портал Івано-Франківщини www.business.if.ua
8. <http://www.management.com.ua/marketing/usaid/m04.pdf>