

◆ розроблення Методики оцінювання ефективності системи професійної реабілітації інвалідів на регіональному та національному рівнях;

◆ проведення оцінювання ефективності системи професійної реабілітації інвалідів за Методикою та на основі цього формування механізму підвищення ефективності цієї системи.

Література

1. Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 06.10.2005 р. №2961-IV. — Відомості Верховної Ради України. — 2006. — № 2—3. — Ст. 36.

Стаття надійшла до редакції 17.07.2010 р.

УДК 331

Г. В. Гаман, канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

РОЗВИТОК МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ ЯК ПРІОРИТЕТ ФОРМУВАННЯ ПОТУЖНОЇ НАЦІЇ

АННОТАЦІЯ. У статті розглянуто ключові проблеми розвитку національного молодіжного ринку праці, розкрито заходи їх вирішення та визначені основні елементи формування ефективного механізму залучення молоді до праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Молодіжний ринок праці, робоча сила, працевлаштування студентів, центри зайнятості.

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрены основные проблемы развития национального молодежного рынка труда, раскрыты пути их решения и определены основные элементы формирования эффективного механизма трудоустройства молодежи.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Молодежный рынок труда, рабочая сила, трудоустройство студентов, центры трудоустройства.

ANNOTATION. The article examines the main problems of national youth labour market development, investigates the ways of their solving and determines the major elements of the process of forming an effective mechanism of youth job placement.

KEY WORDS. Youth labour market, workers, youth job placement, job placement center.

Вступ. Вітчизняний молодіжний ринок праці не є сформованим у повній мірі та не відповідає вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки, має значні перепони до ефективної зайнятості, що в свою чергу породжує цілу низку соціально-економічних проблем. Через недостатність теоретичних розробок проблем молодіжної зайнятості в Україні поки що не сформований ефективний механізм залучення молоді до праці та закріплення її у сфері економічної зайнятості. Це знижує рівень соціальної захищеності молоді, спричиняє недовикористання її трудового, творчого потенціалу.

Постановка завдання. Дослідженням даної теми займалися чимало вітчизняних і зарубіжних науковців [1, 4], проте відсутність чіткої моделі зайнятості молоді не дає можливості глибоко пізнавати складні процеси, які відбуваються в цій сфері, та активно впливати на них, забезпечуючи оптимальну структуру молодіжної зайнятості.

Виходячи з цього, метою дослідження є визначення та удосконалення умов розвитку вітчизняного молодіжного ринку праці як пріоритету формування потужної нації з урахуванням досвіду економічно розвинених країн.

Результати. Характеризуючи ринок праці, відзначимо, що в цілому за останнє десятиліття Україна пережила період завершення економічної кризи, що стала наслідком розпаду СРСР та увійшла у фазу стабільного економічного зростання, яке дещо сповільнилось починаючи з 2005 р. і завершилось світовою фінансово-економічною кризою, яку ми спостерігаємо й зараз.

Розв'язання проблем зайнятості молоді практично не можливе без аналізу тенденцій у цій сфері, формування робочої сили молоді в системі освіти, тенденцій в оцінці конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Оскільки рівень зайнятості молоді низький, важливо здійснити комплексне дослідження програм зайнятості та засобів молодіжної політики зайнятості з наступним їх удосконаленням. Ще однією проблемою є відсутність наукових розробок, які забезпечують підвищення рівня зайнятості молоді у відповідності до стратегічних перспектив розвитку економіки. Ці та інші проблеми, стосовно молодіжної зайнятості, визначають актуальність даної роботи, її практичну і наукову значимість.

Дослідження засвідчують, що диплом вже не є гарантією працевлаштування. Молодий випускник, якого, на жаль, не можна ще назвати спеціалістом, бо у більшості ВУЗів навчають технологіям, які вже 15 років тому залишились у минулому, потребує наставництва та здобуття досвіду на виробництві. Такий стан справ не за-

довольняє практиків будь-якої сфери, адже навчання нового працівника пов'язане з великими затратами, і ніхто не дає гарантії, що отримавши досвід нещодавній студент не вирушить працювати до конкуруючої організації. До того ж потреба в безпосередніх виконавцях є не менш гострою, ніж у кваліфікованих кадрах.

Принаймні 2/3 всіх випускників шкіл мають прагнути до отримання професійно-технічної освіти. Кілька років тому це могло б бути незрозумілим, адже зарплата працівників робітничих професій не давала можливості гідно заробляти і утримувати себе (не кажучи про можливість створення родини). Зараз же, принаймні у містах-мільйонниках, їх оклади стрімко зростають і в багатьох галузях сягнули 3000—4000 грн/міс.

Серед ключових проблем пов'язаних із працевлаштуванням молоді слід відзначити: по-перше, значний дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили за окремими професіями, особливо в умовах сучасної кризи, зокрема, продовження випуску навчальними закладами спеціалістів, на яких відсутній або недостатній попит на ринку праці; по-друге, жорстка конкуренція на ринку в умовах обмеженої кількості високооплачуваних вакансій; по-третє, відсутність дієвого механізму державного замовлення спеціалістів та регулювання набору абітурієнтів у вищі навчальні заклади.

Ще за радянських часів працюючий студент був досить поширеним явищем у суспільстві. Сьогодні характеризується лише поглибленням даного явища на ринку праці, де за не офіційними даними працюють або підробляють більше половини студентів старших курсів. До речі, більшість з них є студентами денної форми навчання. Причини такого явища очевидні, зокрема неспроможність оплатити навчання (для студентів-контрактників), бажання отримати досвід роботи (враховуючи, що більшість роботодавців шукають працівників з досвідом роботи), відсутність зацікавленості у процесі навчання ВНЗ, бажання швидше стати дорослими. Серед позитивних моментів такого працевлаштування можемо зазначити можливість попрактикуватись на підприємствах, організаціях та отримати той так необхідний для майбутнього роботодавця досвід і можливість професійного зростання.

Проте часто робота забирає час від навчання, студент відчуває перевтому та починає не встигати виконувати завдання у ВНЗ. Зазначимо, що за останні роки змінилась і філософія викладачів щодо працюючих студентів. Більшість починають з непорозумінням ставитись до них і розуміють, що знайти роботу фактично нереально після закінчення ВНЗ без хоча б мінімального досвіду роботи. На

жаль, зрозумілим є і факт відсутності розподілу випускників, як це було за радянської освіти (яка окрім майбутньої професії, гарантувала ще й житло та нормальну оплату праці для випускників).

Досліджуючи дані проблеми, авторкою було проведено анкетування серед студентів 4—5 курсів стосовно проблем їх працевлаштування. Результати якого засвідчили в більшості високий рівень задоволеності студентами своєю роботою. Та все таки залишається суттєва диспропорція між вакансіями та резюме, які можуть надати студенти: майже у кожному випадку роботодавці вимагають досвіду роботи та встановлюють графік з повним робочим днем, що аж ніяк не може влаштувати молодих спеціалістів. Проте дані проблеми можуть носити дещо і суб'єктивний характер, зокрема, неефективний менеджмент, відсутність методів і технологій заохочення молоді, недостатнє фінансування та ін.

Було опитано 105 студентів, що працюють, для виявлення загальних тенденцій та проблем у цій сфері, результати яких були наведено в табл. 1.

Таблиця 1

**РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ СТУДЕНТІВ
ЩОДО ПРОБЛЕМИ ЇХ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

Питання		Варіанти відповідей	
1. Джерела інформації щодо пошуку роботи	А) Інтернет, спеціалізовані періодичні видання — 30 %	Б) Знайомі — 70 %	
2. Графік роботи, що влаштовує	А) Вільний графік — 50 %	Б) Повний робочий день — 30 %	В) Нічна зміна — 20 %
3. Чи заважає робота навчанню?	А) Так — 60 %	Б) Ні — 40 %	
4. Чим для вас є зарплата?	А) Додатковий заробіток — 70 %	Б) Єдиний засіб для виживання — 30 %	
5. Чи задовольняє ставлення роботодавців до студентів, які намагаються влаштуватись на роботу?	А) Так — 50 %	Б) Ні — 30 %	В) У деяких випадках — 20 %
6. Які перепони виникають у студента під час пошуку роботи?	А) Жодних перепон не виникло — 30 %	Б) Відсутність досвіду роботи — 40 %	В) Недостатньо часу — 30 %

Також для випускників вузів існує проблема й психологічної готовності до професійної практичної роботи, зокрема через неготовність довести роботодавцю свою фахову придатність.

Нестачу досвіду необхідно компенсувати більшою активністю на молодіжному ринку праці та участю у спеціальних презентаціях та співбесідах, де беруть участь зацікавлені фірми, підприємства та організації. Метою цих заходів є відбір випускників для подальшого стажування та роботи в цих організаціях. Ще одним нетрадиційним шляхом подальшого працевлаштування випускників вузів є участь студентів у різних конкурсах, які проводяться як серед вузів, так і в самих вищих навчальних закладах. Конкурси можуть носити характер відбору кращого проєкту, оригінальної та нестандартної ідеї або нових підходів. За підсумками конкурсів домінянти можуть отримати пільгове кредитування під представлені проєкти, а також працевлаштуватися у фірмах, що виявили зацікавленість. Також пошукач з вищою освітою може знайти роботу не тільки за своєю основною спеціальністю, а й вакансію, в той чи інший спосіб пов'язану з основною спеціальністю.

У цілому існують чимало можливих засобів для допомоги молодим людям у пошуку роботи, серед них: рекрутингові агентства, центри зайнятості, періодичні видання, ярмарки вакансій та ін.

На сайтах вони зможуть переглянути вакансії, розіслати своє резюме, після чого, інформація може стати доступною великій кількості роботодавців, які зацікавлені в пошуку нових співробітників. До позитиву роботи з Інтернетом можна віднести: мобільність, широкий спектр інформації; поради фахівців. Серед негативних моментів варто відзначити: необ'єктивність інформації, певний ризик.

На основі наших досліджень, ми зробили висновки [1, с. 5]:

— по-перше, студентів денної форми навчання роботодавці просять, як правило, не турбувати, а в той же час вимагають досвіду роботи не менше 2 років і наявність клієнтської бази (цікаво, де ж їх взяти?);

— по-друге, переважна більшість роботодавців зацікавлена у працівниках чоловічої статі для таких професій як менеджер, маркетолог та інженер;

— по-третє, переглянувши попит на працівників і резюме, присутніх на сайтах, кидається в очі така річ: попит на ринку праці України переважною мірою є на робітничі професії, тобто електрозварювальник, монтажник і т. д., а резюме в основному розміщують люди з вищою освітою (маркетологи, менеджери);

— по-четверте, кількість пропозицій студентам була дуже обмежена і в основному пропонувались такі посади, як касир, перекладач, продавець-консультант.

Що стосується періодичних видань, то їх характеризують: загальна доступність та широкий вибір за сферами. Разом з тим маємо ту ж необ'єктивність інформації та ризик.

У Києві з 1993 року працює Київський молодіжний центр праці. Майже всі послуги КМЦП (окрім працевлаштування за кордоном) — безкоштовні. Важливо те, що центр зорієнтований саме на молодь. Але поки-що такі центри не набули, на жаль, регіонального поширення.

Ярмарок вакансій надає можливість безпосереднього спілкування та знайомства з фірмою. Присутній суб'єктивний фактор, недоопрацювання організаційних моментів. У той же час, молодих спеціалістів шукають не тільки через рекрутингові агентства, частіше компанії ведуть співробітництво безпосередньо з вузами, запрошують кращих студентів на практику з подальшим працевлаштуванням.

Більшість молодих людей прагнуть мігрувати за кордон у пошуках «кращого життя», проте, як правило, зарубіжних фірм наймають наших працівників на роботу з невідповідними умовами праці, не виплачують повністю зарплати (до речі, платять нам теж менше ніж своїм співвітчизникам!), у разі травматизму на роботі — не сплачують лікарняних або навіть депортують.

Отже, основними заходами, які повинні проводитися для залучення молоді до праці мають бути агітаційна та просвітницька роботи. Щодо держави, то вона має всебічно сприяти налагодженню тісного зв'язку між молодим фахівцем та роботодавцем. Доречним вважаємо створити молодіжну біржу праці, а також проводити моніторинг із метою визначення спеціальностей, професійних навиків та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники ВНЗ. Включити до навчальних програм обов'язкове стажування студентів останніх курсів на підприємствах, в установах та організаціях для набуття випускниками практичного досвіду роботи. Розробити механізм пропагування серед студентів та учнів роботи за сумісництвом у вільний від навчання час та організацію експериментальних підприємств у навчальних закладах, а також проводити інформативно-навчальні семінари та тренінги щодо можливостей працевлаштування, активізації власних зусиль у вирішенні проблем зайнятості та підвищенні самооцінки. Сприяти організації зустрічей із роботодавцями (як це успішно робить «HR Університет») та з колишніми безробітними, які

успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес. Провадити координацію міжнародної діяльності: в частині обміну студентами з метою стажування, виконання волонтерських та тимчасових робіт тощо.

Висновки. Молодіжний ринок праці з урахуванням вище зазначених моментів потребує активізації всіх дій як на державному, так і на індивідуальному рівнях. А це в свою чергу сприятиме вирішенню ключових проблем та забезпечить належні умови розвитку молодіжного сегменту як найбільш пріоритетного напрямку формування потужної нації.

Література

1. *Арыстанбекова А.* Экономика, основанная на знаниях // *Мировая экономика и международные отношения.* — № 6. — 2008. — С. 30—33.
2. *Высшее образование: обязательно* // *Корреспондент.* — 2007. — 2 июня. — С. 52.
3. *Кампус.* — 2009. — № 1. — 95 с.
4. *Кольчугина М.* Бизнес-образование в России // *Мировая экономика и международные отношения.* — № 2. — 2008. — С. 61—69.
5. Самоосвіта і навчання в кредит — важливі складові формування конкурентоспроможного людського капіталу // *Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць.* Вип. 11 (66). / *Наук. ред. І. К. Бондар.* — К., 2006. — С. 137—140.

Стаття надійшла до редакції 13.07.2010 р.

УДК 331.522.4:314

Л. В. Ганіч, асистент,
Донецький національний університет

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто сучасні проблеми формування та використання трудового потенціалу в Україні, зокрема демографічні показники і стан ринку праці. Визначено зміст підсистем системи управління трудовим потенціалом. Запропоновано заходи, які необхідно реалізувати в кожній з підсистем

КЛЮЧОВІ СЛОВА. трудовий потенціал, формування, розподіл, використання трудового потенціалу, природний рух, міграція, ринок праці, безробіття