

Україні швидше за інші розвинені держави, суттєво послабивши їхні позиції.

По-шосте, майбутня поглиблена угода про вільну торгівлю між Україною та ЄС формуватиме основи інтеграції української економіки до Єдиного внутрішнього ринку Європейського Союзу шляхом усунення бар'єрів для руху товарів, послуг, капіталу, знань, робочої сили та регуляторної конвергенції на основі співробітництва.

Список літератури

1. Збільшення рівня відкритості національної економіки для зовнішньої торгівлі та інвестицій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://www.un.kiev.ua>>.
2. Лисяков А. Г. Передумови підписання Україною угоди про асоціацію з ЄС / А. Г. Лисяков, І. А. Березовська // Актуальні проблеми міжнародних відносин. – 2010. – № 42. – С. 157–162.
3. Литвин В. М. Економічні аспекти ролі України у формуванні Європи сьогодення та Європи майбутнього [Електронний ресурс] / В. М. Литвин // Стратегічна панорама. – 2011. – № 1–2 // Режим доступу : <<http://www.niisp.gov.ua>>.
4. Створення зони вільної торгівлі та її наслідки для України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://www.old.eurorexhi.kiev.ua/>>.
5. Шнирков О. І. Торгівля з ЄС: структурні бар'єри / О. І. Шнирков // Урядовий кур'єр. – 2010. – 6 грудня (№ 232). – С. 5.
6. Урядовий портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://www.kmu.gov.ua>>.
7. Угода про вільну торгівлю між Україною та Європейським Союзом: інвестиційний клімат [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://www.icps.com.ua>>.

Отримано 30.03.2012. ХДУХТ, Харків.

© А.В. Янчев, О.І. Печенка, М.В. Андрійченко, 2012

УДК 331.522.4

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф.

Н.В. Літвінова, студ.

РОЛЬ ДЕРЖАВИ В АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

Розглянуто проблеми працевлаштування молодих фахівців на ринку праці та встановлено, що протягом останніх років Україна зробила багато для формування і реалізації нової державної молодіжної політики.

Рассмотрены проблемы трудоустройства молодых специалистов на рынке труда и установлено, что в последние годы Украина сделала много для формирования и реализации новой государственной молодежной политики.

The problems of employment of young specialists are considered at the market of labour and it is set that the last years Ukraine did much for forming and realization of new public youth policy.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Молоді, яка отримала освіту, складно вперше влаштуватися на роботу, яка б відповідала отриманій професії або спеціальності. Одним із варіантів вирішення цієї проблеми є активна політика держави, спрямована на забезпечення робочими місцями молодих людей.

Протягом останніх років Україна зробила багато для формування і реалізації нової державної молодіжної політики, спрямованої на створення державою умов для надання кожній молодій людині соціальних послуг із навчання, професійної підготовки та працевлаштування.

Тема працевлаштування молоді є дуже актуальною. З кожним роком на ринку праці вимоги до працівників зростають і у молоді виникають труднощі з влаштуванням на роботу. В умовах кризи пропозиція робочих місць значно скоротилася, а отже, шанси людини без стажу влаштуватись на роботу мізерні.

Зростає частка працівників із вищою освітою, попит мають професії лікаря, юриста, економіста. За твердженням групи експертів Світового банку, вища освіта є визначальною для економічного і соціального розвитку, але в нашій країні вища освіта перетворилась на бренд, через який у країні не вистачає фахівців виробничих спеціальностей. Отже, знайти роботу випускникам ВНЗ із популярними спеціальностями вдвічі складніше.

На стан ринку праці впливають рівень та стандарти життя молоді. Високий рівень та стандарти життя молодих людей проявляються у вимогах до умов праці. Це перш за все стосується оплати праці, шкідливих умов, травматизму та, звісно, престижності роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій виявив, що значну роль на ринку праці останні два роки відіграла криза. Вона призвела до ліквідації деяких підприємств та значного скорочення робітників. Навчальні заклади, які готували робочу силу молоді, унаслідок обмеженого фінансування здійснювали цю роботу, орієнтуючись в основному на стратегію виживання, в якій пріоритетне місце мав попит населення на освітні послуги. Тобто в регіонах практично

стихійно формується система підготовки кадрів. Таким чином виник і підтримується дисбаланс у структурі попиту та пропозиції робочої сили молоді на регіональному ринку праці. Нині не існує визначеної відповідності рівня підготовки молодих фахівців робочим місцям у сфері зайнятості. Зокрема, не визначені робочі місця молодшого спеціаліста, бакалавра, магістра. Аналізуючи ситуацію і проблеми молодих фахівців на ринку праці в умовах ринкової економіки можна зауважити, що держава не може повністю контролювати процес працевлаштування випускників. Проте усунути від цього процесу держава також не повинна. Соціально орієнтована держава зобов'язана, з одного боку, не перешкоджати процесу вільного вибору місця роботи й функціонуванню ринкових механізмів працевлаштування, а з іншого – забезпечити соціальну захищеність молодого фахівця, створити умови для оптимального вибору професії та працевлаштування за фахом.

Мета та завдання статті полягають у визначенні причин високого рівня безробіття молодих фахівців на ринку праці. Сьогодні в Україні однією з причин високого рівня безробіття стає не працевлаштування по закінченні загальноосвітніх, вищих і професійно-технічних навчальних закладів. Безробіття серед молоді перевищує цей рівень серед інших груп населення вдвічі. А шансів одержати роботу удвічі менше. При цьому практично всі підприємства відчувають нестачу кваліфікованої робочої сили. Однією із проблем, що має бути вирішена на державному рівні, є широкий розвиток передусім технічної освіти у сфері точних і природничих наук. Це, безперечно, дасть поштовх для зростання попиту на інноваційну працю й розвиток ринкової інфраструктури в Україні. У даний момент, коли з активної діяльності пішло покоління фахівців, які сформувалися на технічному підйомі космічних успіхів, і різко знизився престиж інженерних і робітничих професій, – скоротився прийом на технічні спеціальності в навчальні заклади всіх типів. Кількість інженерів не складає й п'ятої частини загального випуску фахівців із вищою освітою, а учнів ПТУ – в шість разів менше, ніж студентів ВНЗ. З одного боку, суттєво знизився престиж робітничих професій, через що випускники шкіл прагнуть вступати до ВНЗ. З іншого боку, збільшується кількість економістів, юристів і відповідно скорочується кількість фахівців інженерного профілю. Незважаючи на надлишок ринку, зберігається орієнтація сучасної молоді на "модні" професії. Слід зазначити, що велика кількість фахівців із вищою гуманітарною освітою має позитивний вплив на суспільство, зокрема підвищується економічна та юридична культура населення. Однак загострюються

проблеми працевлаштування й адаптації молодих гуманітаріїв на ринку праці. У цих умовах професійна орієнтація й інші професійно-інформаційні послуги з боку держави повинні займати провідну роль у формуванні в різних категорій населення усвідомленого вибору професії, виду й місця діяльності, мотивації до праці, у тому числі стосовно робітничих спеціальностей.

Виклад основного матеріалу дослідження. Орієнтування випускників на високу заробітну платню, особливо в юридичній та економічній сферах, лише частково є виправданим. Завищені очікування часом підтримуються професійно-орієнтаційною роботою ВНЗ, зацікавлених в абітурієнтах, неадекватними уявленнями родичів і знайомих, необґрунтованими чутками та ін. З огляду на це має бути налагоджена незалежна державна інформаційна служба, що інформувала б не тільки про кількість вакансій і безробітних, але й про розміри зарплат, у тому числі офіційних і «конвертових». Це можуть бути, наприклад, спеціальні телеканали, газети, інтернет-сайти тощо.

Істотною проблемою українського суспільства, що стосується соціальної, виробничої, освітньої галузі, є недостатня обґрунтованість середньострокових та особливо довгострокових прогнозів щодо потреби в тих або інших фахівцях. Наслідком такої необґрунтованості є соціальна напруженість, обумовлена зростанням молодіжного безробіття, неадекватні ринку державні замовлення на фахівців, негнучка система спеціальностей ВНЗ, слабка професійно-орієнтаційна робота навчальних закладів, перекоси в суспільній думці щодо престижності професій та ін. Зробити більш достовірними та об'єктивними прогнози потреби у фахівцях можна як шляхом створення державних установ або комітетів, так і шляхом організації відповідних незалежних соціологічних і маркетингових досліджень або служб.

Випускники ВНЗ часто не мають необхідного досвіду роботи зі своєї спеціальності, через що роботодавець віддає перевагу, за інших рівних умов, досвідченому працівнику. Нерідко підприємствам і фірмам доводиться витратити час і кошти на доведення молодого фахівця до потрібного рівня вже після закінчення фахівцем ВНЗ. Неабияке значення має розв'язання питання про види й форми практики студентів на підприємствах. Адже не секрет, що в практиці часом не зацікавлені ні підприємства, ні студенти. Практика іноді має формальний характер, оскільки студент не збирається працювати на даному підприємстві або він не потрібен підприємству. Очевидно, що потрібні загальнодержавні й регіональні заходи, створення об'єднань

«ВНЗ-підприємство» або законодавчо підкріплена форма участі фірми у спеціалізації навчального закладу.

Серйозною проблемою адаптації молодого фахівця на ринку праці є відсутність соціальних гарантій у більшості організацій і підприємств, особливо в забезпеченні житлом. Не останню роль відіграє й відсутність медичного страхування або забезпеченості дитячими установами. Через це молодий фахівець не може легко переїхати на роботу в інший регіон, де він затребуваний. Отже потрібні відповідні державні гарантії або конкретна допомога у випадку переїзду, наприклад договори з ріелторськими, рекрутинговими та ін. компаніями.

Важливою проблемою адаптації на ринку праці є недостатня інформованість молоді про навички поведіння на ринку праці, тенденції цього ринку, форми працевлаштування, вимоги роботодавця тощо. Деякі із цих проблем можна й потрібно вирішувати у ВНЗ шляхом створення спеціальних курсів, семінарів. Але й на загальнодержавному рівні потрібен розвиток інформаційного аспекту служби зайнятості.

Таким чином, якщо підсумувати проблеми й труднощі в адаптації молодого фахівця на ринку праці, то можна констатувати наступне. Не завжди послідовно й науково обґрунтовано розробляються програми професійної адаптації населення до ринку праці, недостатньо активно залучають до рівноправного співробітництва соціальних партнерів – об'єднання роботодавців, профспілки, некомерційні організації, установи професійної освіти, асоціації випускників. Установи професійної освіти повільно перебудовуються з урахуванням нових вимог роботодавців, негнучко реагують на зміни ринку праці відносно відповідності структури, обсягів і профілів підготовки кадрів, рівня їхньої кваліфікації. Часто триває підготовка кадрів для галузей, що переживають спад, де відбувається звільнення працівників. Кількість випускників ВНЗ, що мають професії бухгалтера, економіста, техника, юриста, значно перевищує потребу, що практично не залишає їм шансу для працевлаштування за отриманою спеціальністю. Виходить, що замовниками цих професій є не підприємства та організації, а батьки. Украй негативну роль відіграє також відсутність цільової системи працевлаштування випускників навчальних закладів за договорами з роботодавцями: наявні договори укладають без взаємної відповідальності за їхнє виконання. Моніторинг працевлаштування своїх випускників навчальні заклади, як правило, не проводять або проводять не дуже якісно.

Очевидно, що стратегія адаптації молоді на ринку праці має виступати найважливішим напрямком державної політики зайнятості, сприяти реалізації конституційного права громадянина на вільний вибір трудової діяльності. У цілому чинна державна політика використання й розвитку молодіжних трудових ресурсів має включати раціонально сформоване законодавство в сфері професійної адаптації населення до ринку праці в поєднанні з ефективними механізмами взаємодії регіональних органів ДСЗН, роботодавців, навчальних центрів служби зайнятості, установ професійної освіти й некомерційних громадських організацій.

Висновки. Узагальнюючи зазначені вище способи вирішення проблем, можна виділити наступні напрямки вдосконалення діяльності держави у сфері адаптації молоді на ринку праці в тісному зв'язку із соціальною адаптацією всього населення, оскільки зміна всього суспільства, перехід від однієї системи цінностей до іншої змушує перебувати в режимі адаптації практично все суспільство й кожную людину окремо:

- системна координація програм професійного навчання й перепідготовки трудових ресурсів на основі прогнозування попиту й формування пропозицій робочої сили на ринку праці як основи узгодження обсягів і профілів підготовки кваліфікованих кадрів;

- моніторинг потреб ринку праці в професійно-кваліфікаційному розрізі;

- формування державної системи професійного орієнтування населення й насамперед учнів початкової та середньої професійної освіти; підвищення мотивації школярів до трудової діяльності з професій і спеціальностей, затребуваних на ринку праці;

- підвищення конкурентоспроможності на основі адекватного вимогам ринку праці розвитку системи безперервної професійної освіти, що включає базову й додаткову освіту, професійну підготовку, а також розвиток внутрішньовиробничого навчання персоналу;

- підтримка малого бізнесу й підприємництва з метою створення нових робочих місць і сприяння зайнятості населення, зокрема сприяння молодіжному підприємництву; організація літніх трудових таборів для студентів;

- організація навчальних семінарів і курсів перепідготовки з гарантованим працевлаштуванням;

- поліпшення інформаційного забезпечення й психологічної підтримки населення;

– створення системи контролю якості освіти, що дозволяє здійснити структурну перебудову професійної освіти з урахуванням потреб ринку праці.

У конкурентній боротьбі за робочі місця молодь має гірші шанси на працевлаштування. Велика частка молоді, яка не витримала конкурентної боротьби з представниками старших вікових поколінь, виштовхується на нерегульований ринок праці. Серед молоді досить поширеною є тіньова зайнятість, що не сприяє нормальному розвитку робочої сили молоді.

Оплата праці молоді низька і не відповідає вимогам повного відтворення робочої сили, зміцнення здоров'я і відновлення рівня працездатності молоді. Серед молоді формується високий рівень безробіття і його реальні обсяги перевищують офіційні дані.

Державна політика зайнятості не дуже ефективна, бо, по суті, вона сьогодні являє собою пасивні заходи з виплати допомоги з безробіття. Розвинені країни застосовують активні заходи, але в Україні це не можливо, тому ці заходи застосовуються лише в регіонах із середнім рівнем безробіття. Привабливим, але затратним засобом є прямі державні вкладення у створення нових робочих місць. Значно кращу перспективу в українських умовах можуть мати заходи, спрямовані на комплексне регулювання попиту й пропозиції праці. Уряду слід звернути особливу увагу на категорії працівників, що працюють у певній фірмі, але зайняті неповний робочий час або що працюють тимчасово на різних роботодавців, та прийняти ефективну економічну програму для подолання безробіття в країні.

Якісна розробка та ухвалення нормативних актів щодо умов, прав та гарантій зайнятості, механізму працевлаштування та соціального захисту забезпечать легке входження молоді в економічну сферу та задоволення попиту на робочу силу молоді на регіональному ринку праці.

Список літератури

1. Василенко І. Л. Проблеми адаптації молодих спеціалістів на ринку праці. Державне регулювання цих проблем [Електронний ресурс] / І. Л. Василенко. – Режим доступу : <http://www.rusnauka.com/8_NND_2010/Psihologia/59447.doc.htm>.

2. Вертягіна Є. А. До проблеми вивчення професійної адаптації молодих фахівців / Є. А. Вертягіна // Соціальна психологія 21 століття : зб. статей міжнар. конгресу. – Ярославль, 2002.

3. Дика Л. Г. Психологія адаптації і соціальне середовище. Сучасні підходи, проблеми, перспективи / Л. Г. Дика, А. Л. Журавльов. – М. : Інститут психології РАН, 2007.

4. Михайлова Т. В. Особливості адаптації молодих фахівців / Т. В. Михайлова // Бізнес в Росії і за кордоном. – 2009. – № 5.

Отримано 30.03.2012. ХДУХТ, Харків.
© Н.І. Єсінова, Н.В. Літвінова, 2012

УДК 331.101.3

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф.
Я.С. Тугевич, студ.
В.О. Кривцун, студ.

МОТИВ ДО ПРАЦІ ЯК ПОТРЕБА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

Розглянуто питання феномену самоствердження особистості як прояву її самоорганізації та самореалізації. Обґрунтовано необхідність застосування мотиваційних стимулів персоналу як одного з найефективніших методів та способів підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва.

Рассмотрен вопрос феномена самоутверждение личности как проявления ее самоорганизации и самореализации. Обоснована необходимость применения мотивационных стимулов персонала как одного из эффективных методов и способов повышения конкурентоспособности отечественного производства.

The question of identity as a phenomenon self-affirmation manifestation of self-organization and self-realization. The necessity of the use of motivational incentives of staff as one of the most effective methods and ways to increase the competitiveness of domestic production.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах ринкової економіки підприємства мають звертати особливу увагу на соціально-економічні чинники активізації діяльності персоналу, оскільки від цього залежить результат роботи колективу і конкурентоспроможність суб'єкта господарювання на ринку. У цьому значну роль відіграє мотивація, що є основою будь-якої поведінки людини та її зусиль, спрямованих на досягнення мети фірми. Мотивація розглядається нами як процес створення умов, які впливають на поведінку людини або групи людей і дозволяють залучити їх до активної праці на своїх робочих місцях.