

3. Румянцева, З. П. Управление рестораном [Текст] / З. П. Румянцева. – М. : Экономика, 2004 – 348 с.

4. Кибанова, А. Я. Управление персоналом организации [Текст] / А. Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2002. – 512 с.

Отримано 31.03.2010. ХДУХТ, Харків.

© Н.І. Єсінова, Є.М. Чаговець, 2010.

УДК 621.9.:681.3

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф.

Є.С. Фадєєва, студ.

ПРОБЛЕМА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УМОВАХ КРИЗИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Розглянуто питання проблеми працевлаштування молоді в Україні на сьогодні, а також проаналізовано дані щодо актуальності та попиту на професії в 2010 році. У статті містяться поради відомих фахівців, стосовно вибору майбутнього фаху випускникам шкіл та професійно-технічних закладів.

Рассмотрен вопрос проблемы трудоустройства молодежи в Украине на сегодня, а также проанализированы данные относительно актуальности и спроса на профессии в 2010 году. В статье содержатся советы известных специалистов, касающиеся выбора будущей профессии, выпускникам школ и профессионально-технических учреждений.

There was considered the problem of young people employment in Ukraine for present time. As well the information about actuality and demand for professions in 2010 was analyzed. There are recommendations of famous specialists of the industry about the choice of future profession for the graduating students of schools and middle technical establishments.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Молодь – рушійна сила суспільства. Одним із перспективних напрямків залучення молоді в суспільні процеси країни є забезпечення її робочими місцями. Пошуки першого робочого місця, дисбаланс між попитом і пропозицією праці зумовлює зниження рівня економічної активності молоді. Ці та інші проблеми працевлаштування молоді спричиняють зростання рівня безробіття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За період кризи було проведено безліч досліджень у галузі ринку праці України. Проблеми працевлаштування молоді були висвітлені в періодичних виданнях, та

більшість статей зводяться до однієї найголовнішої проблеми працевлаштування – відсутності досвіду.

Мета та завдання статті. Метою даної роботи є аналіз проблеми працевлаштування для молоді в умовах нестабільного фінансово-економічного положення в країні, висвітлення тенденцій на ринку праці України для людей, перед якими стоїть питання вибору майбутнього фаху.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним із перспективних напрямків залучення молоді в суспільні процеси країни є забезпечення її робочими місцями. Проблема працевлаштування та зайнятості молоді давно є предметом дослідження вчених.

Після закінчення навчального закладу перед випускниками постає гостре питання їх подальшого працевлаштування. Хоча держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю, але на шляху вирішення цієї проблеми стоїть низка перешкод. Одна з них полягає в тому, що, щоб отримати роботу, дуже часто потрібно мати не лише професійні знання, а й досвід роботи за спеціальністю. Інша перешкода, з якою стикаються молоді спеціалісти – це низький рівень розвитку соціальної сфери, особливо у сільській місцевості, де недостатньо розвинена інфраструктура (обмежений доступ до кваліфікованого медичного обслуговування, брак дошкільних дитячих установ, ефективно діючих закладів культури тощо).

Якщо звернутися до статистики, можна побачити, на що розраховують випускники ВНЗ і на що сподіваються. Випускники розраховують на допомогу батьків, родичів та їхні зв'язки (55,4%), на друзів (10,5%), на гроші (8,6%). 20,6% студентів все ж таки сподіваються на власні знання. 11,7% - на допомогу адміністрації ВНЗ, 10% будуть шукати робоче місце через Державний центр зайнятості. 8,6% опитаних студентів сподіваються, що їм просто пощастить і вони отримають роботу без особливих проблем та підтримки «зі сторони», а 8,3% вважають, що про це ще рано думати.

Продовжуючи навчання у ВНЗ, 31,4% студентів підробляють, 6,6% із них – за спеціальністю, що дає їм додаткові теоретичні знання та практичні навички в тій сфері діяльності, якою вони планують займатися в майбутньому. 6,6% вже постійно працюють, а 3,7% працюють за спеціальністю. Але переважна більшість (51,7%) не має досвіду роботи.

Сучасний ринок праці диктує свої вимоги щодо кваліфікації працівників, які стрімко змінюються. Тому правильно викладена та актуальна інформація дає уявлення про перспективи працевлаштування за конкретною професією або спеціальністю. Беручи до уваги ситуа-

цію, яка складається на ринку праці в умовах кризи, можна зробити висновок, що відбулася зміна в кількості потрібних працівників за окремими спеціальностями та за популярністю деяких професій у цілому. Та разом з цією проблемою, через фінансово-економічну кризу виникла ще й інша. Сьогодні молодь не тільки не може знайти робоче місце, але й утриматись на вже існуючому, бо через кризу стрімко збільшується кількість скорочень робочих місць.

Але така ситуація вже склалася, і наразі доцільно думати не про масштаби проблеми, а про шляхи її вирішення. Що ж робити людям, перед якими сьогодні, гостро постає питання щодо вибору майбутньої професії? А точніше, випускникам шкіл. Що робити випускникам ВНЗ? Та просто молоді, яка в умовах кризи не може реалізувати свій професійний потенціал та бажання працювати за фахом.

Відповіді на ці питання можна знайти, якщо проаналізувати статистичні дані, динаміку на ринку праці, беручи до уваги значущі події, які впливають на економічні та політичні аспекти держави, а також фінансовий стан країни і думки фахівців.

Спершу, було б доцільно переглянути прогноз на 2010 рік, який складають та обґрунтовують фахівці.

Згідно з ним далеко не всі благополучні компанії з галузей, що стабільно розвивалися у період кризи, виявлять гіперактивність на ринку праці. Так, *телекомунікаційна галузь* у 2010 р. не матиме великої потреби у будь-яких фахівцях. Як пояснила директор з персоналу та розвитку організації компанії «Київстар» Олена Кропив'янська, телекомунікаційний ринок досяг зрілості, команди сформовані, приріст персоналу практично припинився ще торік. Фінансова криза змусила майже всі компанії докласти максимум зусиль для зниження витрат. У таких умовах компанії як правило, точково залучають фахівців.

«Київмедпрепарату», найбільшому українському виробникові антибіотиків, до кризи байдуже. У першому півріччі 2009 р. компанія збільшила дохід на 35% порівняно з аналогічним періодом минулого року. *Фармацевтичний ринок* навіть у кризовому 2009-му розвивався стабільно. Негативний вплив економічної ситуації гірше переживають здебільшого виробники та продавці таких безрецептурних препаратів, як вітаміни або харчові добавки, від яких покупці можуть тимчасово відмовитися.

«Ринок розвивається. Потреба у фахівцях як 2009 р., так і 2010 року не зменшиться», — упевнений директор компанії «Фарма Персонал» Андрій Анучин. Фармацевтичні компанії будуть одними з найактивніших роботодавців, вони шукатимуть нових працівників не заради заміни персоналу, а заради розвитку бізнесу.

У 2009 р. чимало власників, які свого часу відійшли від справ, знову стали біля керма компаній. Вони позбулися найманих керівників або через їхню неефективність в умовах, що склалися, або через бажання зекономити. Але 2010 р. господарі бізнесу почнуть повертати найманих управлінців. «Власники вже звикли вирішувати стратегічні питання, тому вони повернуться до того, щоб операційною діяльністю займалися наймані керівники», — стверджує директор рекрутингового агентства World Staff Віталій Михайлов.

Професіонали в галузі інформаційних технологій навіть під час кризи за популярністю серед роботодавців поступаються лише *менеджерам із продажу*. За даними порталу HeadHunter, на їхню частку припадає в середньому близько 20% вакансій. У 2010 р. цей рівень навряд чи знизиться.

У 2009-му потреба у фахівцях з управління ризиками також зростає. Нарівні з ризик-менеджерами банківська сфера, на думку директора департаменту персоналу Райффайзен Банку «Аваль» Тетяни Плюсніної, у 2010 р. потребуватиме, з одного боку, фахівців із повернення прострочених боргів і спеців із реалізації заставного майна (особливо нерухомості та землі). А з іншого — менеджерів із розробки нових банківських продуктів.

«З початку 2009 року в нас не було жодного замовлення на пошук маркетологів», — розповідає директор компанії «Рекрут Альянс» Олена Шумицька. Але тепер замовлення на пошук поступово оживають. Щоправда, компанії навряд чи зможуть собі дозволити тримати в штаті одразу кількох вузькоспеціалізованих маркетологів. За словами старшого рекрутера компанії Brain Source International Юлії Макарової, середнім і малим бізнесом будуть затребувані маркетологи-генералісти, які зможуть виконувати практично всі функції за своєю спеціальністю всередині компанії. Оптимізуючи витрати, підприємства намагаються знайти майстрів на всі руки й не утримувати відділ із п'яти-восьми осіб. Ця тенденція ніяк не торкнеться лише великого бізнесу.

Сільське господарство — це одна з галузей, що і в 2010 р. продовжать набирати персонал. Причому попит формуватимуть не іноземні компанії, які лише після закінчення кризи переглянуть свою кадрову політику (надто вже в них громіздка структура), а українські підприємства. Вони потребують передусім агрономів, знайомих із новими технологіями. Нині такі фахівці — на вагу золота, адже саме завдяки технологіям у 2009 р. вдалося зберегти високу врожайність. На добрих, які раніше виручали, підприємства намагаються економити.

Статистичні дані, виведені за рахунок порівняння кількості вакантних місць та попиту спеціалістів, не зовсім співпадають із прогнозами фахівців на 2010 рік.

Згідно з цими даними сьогодні на ринку праці великим попитом користуються не офісні працівники, а фахівці технічних та робочих спеціальностей: інженери, електрики, слюсарі та ін.

У 2009 р. на ринку праці відбувся цілий медичний бум. Це було пов'язано з епідемією свинячого грипу. Тепер не зрозуміло, куди після грипу подіти всіх цих медиків, але радує одне: на роботі залишать найкращих, і у керівництва клінік з'явився шанс обирати працівників, які краще за тих, хто був уже на насидженому місці. Але 2010 р. переверне ці показники навпаки: три медики на одну вакансію, якщо будуть узагалі ще вакансії після такого напливу посад (1-ша відмінність).

Потреба в рекламістах, PR-технологах та працівниках ЗМІ зменшиться після виборів, але зараз попит на них досить великий, чого не скажеш про рекламистів для бізнесу – там потрібні більше агенти з продажу та торгові представники, 2010-й – це їх рік, але більшість працювати будуть за відсотки без посадового окладу.

Зріс попит на програмістів у зв'язку із запуском нових проектів на американських і європейських ринках. Приміром, українські компанії розгорнули активну діяльність із розробки ігрових додатків та програмного забезпечення для «iPhone» та інших виробників мобільних телефонів і портативної техніки.

Помітна активність спостерігалась у сфері туризму, але свята закінчилися і до літа слід очікувати скорочень.

Найбільш затребуваними фахівцями наприкінці 2009 р. були такі: інженери-технологи, маркетологи, рекламісти, PR-фахівці, медпрацівники, ветеринари, менеджери з продажу, викладачі, програмісти, бізнес-тренери, працівники ресторанного бізнесу, сфери харчування, сфери послуг, фахівці в галузі страхування.

Найменш затребувані фахівці листопада 2009: фахівці з готельного господарства, туризму, юристи та бухгалтери, фінансисти, банківські працівники. Працівники сфери працевлаштування не рекомендують робити акцент на юридичну освіту, бо після моди на юристів та економістів з 2000 року ринок праці переповнений ними на десяток років уперед. Знизився попит на бухгалтерів, фінансистів, банківських працівників, тому що більшість підприємств закрилися і тепер їм не потрібен адміністративний персонал, який буде переглядати інтернет-ресурси у пошуках роботи ще до 2012 р. за найоптимістичнішими прогнозами [1].

Підсумувавши все вищевикладене, можна зробити висновок, що було б доцільно з увагою поставитись та прислухатись до першого варіанта викладу ситуації, а в дечому – до другого.

Суб'єктивною, але це не робить її хибною, є думка звичайних громадян, що найзатребуванішою працедавцями позицією є менеджери з продажу. Ринку необхідні менеджери, які спеціалізуються на продажах продовольства і непродовольчих товарів масового вжитку. Порівняно з початком року, кількість вакансій для цих фахівців зросла на 25...30%. Стабільна потреба ринку в таких фахівцях пояснюється досить просто: – компаніям в умовах кризи потрібні оборотні кошти і саме менеджери з продажу можуть ці гроші в компанію принести.

Також попитом на наступні 2 роки будуть користуватися фахівці будівельної індустрії та працівники технічних спеціальностей. Це зумовлено, на думку громадян, проведенням у недалекому майбутньому Євро-2012, що саме передбачає будівництво, реконструкції аеропортів та багато чого іншого.

Найменше затребуваними будуть ті працівники, які найбільше постраждали від кризи, тобто працівники фінансової сфери.

Та навіть якщо брати до уваги всі вищевикладені поради щодо вибору професії, відстежувати всю динаміку ринку праці, головна проблема працевлаштування молоді залишиться відкритою. Цю проблему іншими словами можна назвати «ціною досвіду».

На сьогодні молодь уже позбавили 5-ти років стажу після закінчення ВНЗ. Та наявність цієї проблеми посилюється й тим, що при працевлаштуванні тенденція до зростання значущості особистих контактів під час наймання на роботу є характерною для більшої частини секторів економіки.

На допомогу випускникам ВНЗ приходять різноманітні центри зайнятості та біржі праці, робота яких, на перший погляд, не така швидка, як нам хотілося б, але її наявність та результативність дають надію на світле майбутнє.

Проблемою працевлаштування для молоді є і розбіжність думок щодо оплати праці молодих спеціалістів. У студентства та представників центрів зайнятості населення різні точки зору на те, чому молодому фахівцеві важко знайти роботу. Наприклад, голова студентського наукового товариства ПНПУ Ольга Бречко впевнена: проблема працевлаштування випускників вищих навчальних закладів – у завищених вимогах роботодавців. Натомість директор міського центру зайнятості Оксана Попова твердить: «Молоді спеціалісти часто не об'єктивно оцінюють власні професійні якості, вимагають високих

зарплат. Причому не важливо, яку професію отримав випускник: попит на молоді, –упевнена пані Оксана, – у роботодавців є завжди».

Стверджувати про повну незацікавленість у молодих кадрах без досвіду з боку роботодавців не можна. Бажання співпрацювати можна простежити на прикладі компанії Філіп Морріс, яка набирає молоді кадри з вищою освітою і навчає, корегує молодих спеціалістів за своїми вимогами, формуючи тих співробітників, які потрібні саме їй.

Статистика свідчить про те, що набагато легше знайти робоче місце людям цілеспрямованим та багатогранним, бо коли молодий фахівець подає резюме роботодавцю, то має включати в нього дані, що він може робити: чи гарно проводити презентації, чи володіє іноземною мовою, чи має певні власні напрацювання. Це те, що цікавить роботодавців.

Законодавством передбачено певні правові гарантії щодо зайнятості та працевлаштування молоді; декларується підтримування її підприємницької діяльності та самозайнятості. Проте наявність багатьох правових передумов ще не означає їх реалізації. Отже, проаналізувавши проблему працевлаштування молоді, можна зробити висновок, що недосконалість механізму реалізації цих державних гарантій призводить до невиконання вимог законодавства. Перш за все, до таких недоліків слід віднести:

- недостатню зацікавленість роботодавців у забезпеченні роботою молоді, створенні для неї робочих місць;
- спрямованість законодавства про зайнятість переважно на захист від безробіття, у той час як основний акцент варто зробити на сприянні зайнятості шляхом створення відповідних умов;
- відсутність передумов для створення робочих місць, а саме: соціально-економічних та організаційно-технічних умов для ефективного (тобто такого, що дає прибуток роботодавцю) використання праці молоді.

Законодавчі норми, які регулюють сферу молодіжного працевлаштування, розгалужені. Закон України „Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю" (від 04.11.2004 № 2150-IV) визначає механізм надання дотації роботодавцю, який зобов'язується працевлаштовувати випускників навчальних закладів [2]. Проте закон потребує чіткого визначення переліку спеціальностей, які мають право на дотацію. Також необхідно внести зміни до закону з урахуванням регіональних особливостей ринку праці.

Закон України „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" (від 05.02.1993 № 2998-ХП, остання редакція

від 31.01.2009 на підставі 876-17) гарантує забезпечення соціально-економічних, політико-правових умов соціального становлення та розвитку молоді. З часу прийняття закон мав декілька суттєвих змін, які сприяли розширенню сфер та способів працевлаштування молоді. Закон регламентує створення і діяльність молодіжних центрів праці як альтернативних установ Державним центрам зайнятості [3].

Висновки. Проблема працевлаштування в Україні була, є і на жаль, буде. Законодавча база країни, яка приходить на допомогу юним спеціалістам, є і, безумовно, працює, але не так, як хотілося б. Українські центри зайнятості, якщо брати до уваги лише одну область України, за минулий 2009 рік працевлаштували 801 особу. Серед працевлаштованих незайнятих громадян 399 осіб – жінки (49,8%), 380 осіб – молодь у віці до 35 років (47,4%). Також у 2009 році послугами центрів зайнятості скористалися 62 інваліди, з них працевлаштовано 12 осіб. Від підприємств, установ, організацій за 2009 рік надійшло 16 вакансій для інвалідів. Станом на 01.01.2010 р. на обліку в центрах зайнятості перебувало 18 інвалідів. Але для того, щоб зменшити роботу центрам зайнятості і певною мірою позбавити себе зайвого клопоту, потрібно замислюватися про потрібність обраної тобою спеціальності ще у момент її визначення. Спираючись на думку фахівців та на спостереження центрів зайнятості, у 2010 році найбільш актуальними та потрібними професіями будуть такі: менеджери з продажів, кризові менеджери, ІТ-фахівці, фінансові аналітики та працівники, що спеціалізуються на виробництві продуктів харчування. Найменше затребувані працівники тих галузей, які найбільше постраждали від кризи: фінансової сфери, нерухомості, будівництва, автопрому. Також на ринку мало пропозицій для кадровиків.

Список літератури

1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <mojazarplata.com.ua>.
2. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю [Текст] : законодавчі норми, прийняті ВРУ від 04.11.2004 № 2150-IV. – К., : 2004. – 120 с.
3. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні [Текст] : закон України : [прийнято ВРУ від 05.02.1993, редакція від 31.01.2009 на підставі 876-17 № 2998-ХП]. – К., : 2009. – 160 с.
4. Тищенко, Г. С. Становище молоді в Україні [Текст] : соціологічне дослідження молоді / Г. С. Тищенко // Молодь України. – 2009. – 1 лютого.

Отримано 31.03.2010. ХДУХТ, Харків.

© Н.І. Єсінова, Є.С. Фадєєва, 2010.