

6. Моргулець О. Б. Роль сфери послуг в економічній системі України / О. Б. Моргулець // Економіка та менеджмент : зб. наук. пр. – Луцьк : Нац. техн. ун-т, 2010. – Вип. 7 (26), т. 2. – С. 27–35.
7. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2012 році: Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. – К. : НІСД, 2013. – 576 с.
8. Шапірян О. В. Маркетинг послуг : навч. посібник / О. В. Шапірян. –К. : Кондор, 2008. – 250 с.
9. Шкарпова О. Країна добрих послуг [Електронний ресурс] / О. Шкарпова. – Режим доступу : <<http://www.kontrakty.com.ua/show/ukr/article/30/0320066744.html>>.
10. Шканова О. М. Маркетинг послуг : навч. посібник / О. М. Шканова. – К. : Кондор, 2003. – 304 с.
11. Gronroos C. Service management and marketing / C. Gronroos. – West Sussex, 2000.
12. The Political Economy of the World Trading System / Hoekman [et al.]. – Second Edition. – Oxford Univ. Press, 2001. – P. 28.

Отримано 01.11.2013. ХДУХТ, Харків.

© Н.Г. Ушакова, Ю.М. Борзило, Г.В. Рокитянська, 2013.

УДК 331.5.024.5

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф.

І.В. Світлична, студ.

РИНОК ПРАЦІ МОЛОДІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Визначено основні характеристики ринку праці. Досліджено проблеми підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Указано шляхи врегулювання та схеми для подолання проблеми безробіття молоді.

Определены основные характеристики рынка труда. Исследованы проблемы повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда. Указаны пути урегулирования и схемы для преодоления безработицы молодежи.

Main characteristics of labor market are determined. The problems of improving competitiveness of youth in the labor market are researched. The ways and settlement schemes for overcoming youth unemployment are indicated.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Процеси глобалізації, євроінтеграції, перспектива входження України в СОТ, становлення ринкових відносин вимагають від науковців глибокого теоретичного аналізу та осмислення загальних закономірностей становлення й функціонування цивілізованого молодіжного ринку праці. За цих умов необхідно через призму національної специфіки переоцінити проблеми формування й розвитку даного сегмента ринку праці та особливості його державного регулювання з урахуванням досвіду країн із розвинутою ринковою економікою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Фундаментальні положення нової концепції зайнятості, підходи до аналізу місця, ролі та методів державного регулювання ринку праці в умовах трансформаційної економіки викладено у працях С. Бандури, Д. Богині, І. Бондар, В. Брича, С. Вовканича, В. Геєця, М. Долішнього, Т. Заяць, С. Злупка, А. Колота, О. Кузьміна, Г. Купалової, Л. Лисогор, Є. Лібанової, В. Мікловди, В. Нижника, В. Онікієнка, Н. Павловської, Л. Шевчук та ін.

Мета та завдання статті. Мета роботи полягає в розробці та теоретичному обґрунтуванні методологічних заходів, підходів і практичних рекомендацій щодо формування й розвитку молодіжного ринку праці України на сучасному етапі розвитку, розширенні світогляду молоді на існування проблем на ринку праці та пропонуванні дієвих шляхів для подолання цих проблем. Завдання - дослідити основні характеристики ринку праці молоді, що впливають на працевлаштування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Структура ринку праці неоднорідна і складається з різних сегментів. Під сегментацією ринку праці маємо на увазі процес розділення попиту і пропозиції робочої сили на групи, що мають певні загальні ознаки й однотипно реагують на один і той же чинник мотиву зайнятості. Метою сегментації ринку є одержання результатів, що дозволяють обґрунтувати заходи з регулювання ринку з урахуванням його неоднорідності за допомогою впливу на його виділені сегменти.

Особливим сегментом цього ринку є ринок праці молоді. Відповідно до такого підходу він являє собою певний сегмент загального ринку праці, що відображає специфіку попиту і пропозиції праці підлітків, юнаків та дівчат на цьому ринку під дією різних чинників.

Ринок праці молоді є певною системою соціально-економічних відносин за погодженням інтересів роботодавців і найманих працівників нового покоління, взаємодія яких сприяє подоланню існуючого конфлікту між застаріваючими і новими трудовими відносинами, що формуються.

Зміни в соціально-економічному житті населення мають значний вплив на якість та результати праці. Серед таких змін був перехід до ринкової економіки, що зумовив появу принципово нових робочих місць, заповнення яких стримується відсутністю професійно підготовленої робочої сили. Перехід до ринкової економіки привів до принципово нової ситуації в соціально-трудових відносинах. Особливо складною і болючою ця ситуація виявилася для молоді, яка через специфіку соціально-психологічних характеристик виявляється недостатньо підготованою до сучасних реалій ринку праці. Це потребує від держави розробки й реалізації особливої системи заходів, що забезпечили б не лише надання тих чи інших гарантій зайнятості молоді, а й підтримку в адаптації даної групи населення до сучасної економічної системи. Держава й суспільство не повинні пасивно очікувати на самоврегулювання ринку праці молоді – необхідна обґрунтована політика регулювання зайнятості молоді й досягнення її ефективного рівня [3].

Зайнятість молоді більшою мірою виражається характеристикою рівня їх конкурентоспроможності. Таким чином, з одного боку, спостерігається недостатня кількість професійних знань, відсутність необхідної кваліфікації й трудових навиків, несформованість звички до систематичної, регламентованої роботодавцем праці, бажання реалізації можливості поєднання праці й навчання, а з іншого – молодь має певні переваги перед дорослішим поколінням. Серед них: здатність до більш швидкої адаптації до мінливих зовнішніх умов життєдіяльності, зокрема, до умов праці; динамічність, гнучкість, прагнення до засвоєння нового, невідомого, до самовдосконалення; відносно високий рівень освіти, що надає доступ до світових досягнень науки й техніки.

Молодь на ринку праці можна класифікувати за відношенням до зайнятості. Так, розрізняють, по-перше, незайняту молодь, але ту, що шукає роботу; по-друге, молодь зайняту, але не задоволену своєю роботою і заклопотану її зміною або пошуком додаткового заробітку; по-третє, ту частину молоді, що знаходиться під загрозою звільнення через фінансову нестабільність підприємства й підлягає попереджувальному перенавчанню і перекваліфікації.

На ринку молоді розрізняють декілька видів зайнятості: по-перше, оптимальну, що в умовах ринку праці передбачає соціально необхідний розподіл молоді за видами зайнятості, який найточніше відповідає потребам розвитку виробництва в конкретних історичних умовах; по-друге, раціональний, що характеризує відповідність між потребами виробництва в робочих місцях і наявністю підготованих

кадрів молодих працівників, відповідно до демографічного розвитку регіону; по-третє, ефективний, що передбачає оперативне й своєчасне працевлаштування молоді, мінімальні фінансові затрати на її підготовку та перепідготовку з одночасним досягненням максимального ефекту.

Незайнятість молоді за ознакою причинності може бути розділена на добровільну й вимушену. Якщо добровільна незайнятість не потребує жодних зусиль для її подолання з боку держави, то вимушена зумовлена економічними, соціальними й демографічними чинниками. При цьому вона супроводжується безробіттям і потребує термінових дій для її подолання.

Наразі суттєвою проблемою молоді є безробіття. Пропозиція робочої сили або ж не відповідає вимогам роботодавців щодо професійної підготованості, або ж іншою проблемою є відсутність досвіду за спеціальністю молодого співробітника. Ще однією суттєвою проблемою молодих людей під час прийому на роботу є «випробувальний термін». Він характеризується мінімальною заробітною платнею, підвищення якої обіцяють після закінчення цього терміну, але така гарантія не завжди є дійсною. Тоді виникає нова проблема: молода людина, яка витратила свій час на випробувальний термін, мусить залишитися зі своєю мінімальною заробітною платнею і чекати на підвищення або ж почати все спочатку й шукати нове місце роботи. У цей час вона знову стає безробітною.

Серед причин безробіття молоді можна виділити такі:

1. Молоді люди недостатньо інформовані про потреби сучасного ринку праці та професії, які мають найбільший попит.
2. Професія, яку отримує випускник, часто виявляється незатребуваною на ринку праці.
3. Недостатня зацікавленість взаємодії між органами освіти, роботодавцями та органами служби зайнятості.
4. Роботодавці інколи не можуть оцінити такі переваги молоді, як мобільність, здатність до навчання.
5. Високі критерії оцінки професійної підготовки молодих спеціалістів з боку роботодавців.

Серед безробітних, що претендують на вакантне місце, кожен п'ятий – молода людина віком від 16 до 29 років. Співвідношення тих, хто звернувся до служби зайнятості, до кількості вакансій складає приблизно 17:1, кожен третій з них – людина віком до 29 років [4].

Саме ці причини безробіття негативно впливають на майбутнє молоді - у результаті лише кожен третій українець молодого покоління задоволений життям на Батьківщині.

Проаналізувавши дану статистику, можна зробити висновок, що до задоволених таким життям належать молоді люди із забезпечених сімей, бо вони мають можливість ставитися до пошуку місця роботи більш вибагливо. Крім того, як правило, у таких родинах батьки або родичі надають значну допомогу в працевлаштуванні. Для юнаків та дівчат, що не мають достатньої фінансової підтримки з боку родини, пошук місця роботи є набагато складнішим. Вони змушені погоджуватися на будь-яку роботу, навіть низькооплачувану. Тобто молодих людей розрізняють різні стартові умови, залежно від матеріальної забезпеченості родини, що значною мірою зумовлюють їхню поведінку на ринку праці.

Для того щоб покращити умови пошуку роботи, необхідно дати можливість для забезпечення інформацією про існуючі на ринку вакансії; створити інформаційні системи, що дозволять ураховувати спектр вакансій, аналізувати їх і прогнозувати ситуацію на ринку праці; надати молодим спеціалістам низку ефективних методів пошуку роботи, серед них:

1) розсилання резюме потенційним роботодавцям. Резюме – розгорнута «візитна картка» потенційного співробітника, значення якої часто недооцінюють. Але досить часто «знайомство» роботодавця з потенційним співробітником починається саме з читання резюме;

2) оголошення у ЗМІ або звернення за оголошенням фірм-роботодавців. Завдання людини, яка шукає роботу – справити правильне враження і надати максимально повне уявлення про себе: прагнення, інтереси, здібності, які не вказані в резюме;

3) участь у ярмарках вакансій. Ярмарок вакансій – захід, де відбувається безпосередній контакт роботодавців і тих, хто зацікавлений у роботі. Однією з переваг ярмарка є можливість установити візуальні контакти із декількома роботодавцями;

4) звернення до служб зайнятості. Державне відділення зайнятості дає право безробітному стати на облік і отримувати щомісячний платіж. Міські відділення зайнятості населення забезпечені великою кількістю інформації про наявність вакантних місць на підприємствах із відповідною заробітною платнею, умовами праці, умовами професійного зростання;

5) використання рекомендацій родичів і знайомих. Наш вільний ринок відрізняється від західного. Українська молодь має завищені вимоги. На Заході більшість хоче влаштуватися у невеличку компанію, щоб набратися досвіду і професійних навичок, у той час як українці мріють одразу про велике підприємство з гарантованою високою заробітною платнею і швидким кар'єрним зростанням [3].

Специфікація ринку праці також обумовлюється певними особливостями, викликаними віковими характеристиками, які впливають на зайнятість молоді. Специфіка молоді 16–18 років полягає у відносно початковому етапі соціалізації особистості, становленні професійної орієнтації. Нинішня ситуація з підлітковою зайнятістю викликає тривогу. Найчастіше це самозайнятість типу миття машин чи торгівлі газетами або робота в тіньовому секторі економіки. Легальний ринок некваліфікованої дитячої праці дуже вузький, тому, якщо негайно не вирішити проблему державного контролю за цією групою молоді, виникає небезпека збільшення кримінального потенціалу суспільства. Для 19–24 річних є характерною професійна освіта і яскраво виражене прагнення до економічної самостійності. Вони є найвразливою групою, що вступає на ринок праці, бо не мають достатнього професійного й соціального досвіду, через що є менш конкурентоспроможними. Значну частку молоді 25–29 років складають випускники вищих навчальних закладів, знання яких є застарілими й непотрібними в суспільстві через невідповідність між умовами початку й закінчення навчання, а також інертність системи вищої професійної освіти. Вони знають, чого хочуть, найчастіше вже мають власну родину й висувають досить серйозні вимоги до роботи, яку їм пропонують [2, с. 5–6].

Ринок праці також характеризується нестабільністю попиту і пропозиції, що зумовлено мінливістю орієнтацій молоді, її соціально-професійною невизначеністю. Становище погіршується через загострення соціальних проблем молоді, що пов'язано з докорінними змінами соціокультурних і політичних умов розвитку особистості й тягне за собою зростаючі труднощі самовизначення молодих людей, тим більше з професійного боку [1, с. 92].

Висновки. Отже, для вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці необхідно вжити таких заходів: сформувати державну політику молоді з урахуванням прогнозу пропозиції робочої сили у співвідношенні з потребами роботодавців; стимулювати розвиток підприємництва, зокрема, малий та середній бізнес, що забезпечить створення нових робочих місць; реформувати систему освіти – створити діючу й безперервну систему навчання й розробити більш дієву практику підрозділів із працевлаштування в усіх навчальних закладах. Окрім того, молодь сьогодні має враховувати конкуренцію на ринку праці, що передбачає вибір затребуваної ринком професії та оптимізацію зусиль для формування високопрофесійних навиків у своїй справі.

Для виявлення шляхів досягнення ефективної зайнятості молоді необхідно провести комплексний моніторинг ринку праці молоді разом із аналізом таких характеристик молоді, які сприяють або перешкоджають стабілізації становища молоді людини у сфері соціально-трудова відносин. Здебільшого це соціально-психологічні характеристики, обумовлені особливостями молоді як групи трудових ресурсів.

Інвестування в кожену молоду людину є основною умовою інноваційного розвитку суспільства, становлення сучасної конкурентоспроможної економіки, тому подальший розвиток країни залежить від того, наскільки точною й результативною є політика держави у сфері стимулювання ефективної зайнятості молоді.

Список літератури

1. Долгова А. П. Полная и эффективная занятость молодежи – условие повышения конкурентоспособности страны / А. П. Долгова // Человек и труд. – 2010. – № 8. – С. 92.
2. Экономика и учет труда. – 2013. – № 9. – С. 5–6.
3. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>>.
4. Молодежь на рынке труда: Проблемы и перспективы трудоустройства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://portal.armawir.ru/post/2457>>.

Отримано 01.11.2013. ХДУХТ, Харків.

© Н.І. Єсінова, І.В. Світлична, 2013.

УДК 331.582

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф.

П.Є. Чебанова, студ.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗШИРЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

Розглянуто особливості розвитку молодіжного ринку праці. Досліджено ефективну інтеграцію молодіжного сегмента ринку праці в соціально-економічний простір.

Рассмотрены особенности развития молодежного рынка труда. Исследована эффективная интеграция молодежного сегмента рынка труда в социально-экономическое пространство.