

єдину теорію. Ситуаційний підхід підійшов, на наш погляд, ближче усього до рішення даної проблеми. Стиль лідерства прямо залежить від ситуації. У деяких з них спеціаліст досягає ефективності, виявляючи турботу і підтримуючі підлеглих, в інших керівник допускає підлеглих до участі в рішеннях виробничих проблем, у третіх – безболісно змінює стиль під натиском начальства чи обставин. У будь-якому випадку стиль дійсного лідера повинний бути гнучким зняряддям ефективного керування виробництвом.

Список літератури

1. Колот М. А. Оплата праці на підприємстві, організація та удосконалення / А. М. Колот. – Київ : Праця, 2009. – 156 с.
2. Лукьянченко Н. Д. Управление трудом в промышленных предприятиях / Н. Д. Лукьянченко. – Донецк : БАО, 2007.
3. О'Лири Д. Принципы центуріона : уроки боя для лидеров на линии фронта / Д. О'Лири ; [пер. с англ.]. – Ростов н/Д. : Феникс, 2005. – 294 с.

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

УДК 331.522.4 (477)

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф.
О.М. Ніценко, студ.

ПРОБЛЕМИ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Розглянуто проблеми молодіжного ринку праці України, що існують сьогодні, проаналізовано причини безробіття та низької конкурентоспроможності молодих фахівців. Актуальність даного питання обумовлена появою негативних наслідків молодіжного безробіття. Досліджено функціонування Державної служби зайнятості, а також запропоновано заходи для покращення ситуації на молодіжному ринку праці.

Рассмотрены проблемы молодежного рынка труда Украины, существующие сегодня, проанализированы причины безработицы и низкой конкурентоспособности молодых специалистов. Актуальность данного вопроса обусловлена появлением негативных последствий молодежной безработицы. Исследовано функционирование Государственной службы занятости, а также предложены меры по улучшению ситуации на молодежном рынке труда.

There was considered the problems of the youth labor market in Ukraine today, analyzes the causes of unemployment and low competitiveness of young professionals. The urgency of this issue due to the appearance of negative consequences of youth unemployment. The article investigates the functioning of the State employment service, and proposed measures to improve the situation of the youth labor market.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Перехід України до ринкових відносин зумовив виникнення принципово нової ситуації в соціально-трудових відносинах. Найуразливішою виявилася молодь, яка є недостатньо підготовленою до сучасних реалій ринку праці. Головними проблемами є перехід від освіти до зайнятості за фахом та низька конкурентоспроможність. Молодь потребує від держави допомоги в розробці й реалізації особливої системи заходів, які забезпечать надання гарантій зайнятості, підтримки в адаптації її до сучасної економічної системи суспільства. Розв'язання цього завдання потребує співпраці держави з освітніми установами, підприємцями й роботодавцями, органами місцевого самоврядування, а також прагнення молоді до саморозвитку, самопізнання та самовдосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вирішення даної проблеми є дуже актуальним, оскільки одним із найбільш небажаних наслідків молодіжного безробіття є зниження трудової мотивації, затримки у формуванні способу життя працюючої людини в тих молодих людей, чиє трудове життя починається з безробіття. Держава й суспільство не повинні пасивно очікувати самоналагодження молодіжного ринку праці – потрібна науково обґрунтована політика регулювання молодіжної зайнятості.

Мета та завдання статті. Метою дослідження є вивчення молодіжного ринку праці України, виявлення причин безробіття та проблем працевлаштування населення у віці 14–29 років. Для її досягнення опрацьовувалась наукова література, застосовувався метод порівняння та статистичного аналізу фактичного матеріалу [2].

Від трудової активності молоді залежить соціально-економічний потенціал нашої країни. Визначальним чинником професійного та соціального становлення для даної групи населення є участь в економічному житті. Для української молоді характерною є висока трудова орієнтація. Серед життєвих пріоритетів молоді є цінності, пов'язані з освітою та професійною зайнятістю. За результатами опитування "Молодь України, 2010" 70% молодих респондентів стверджували, що для них велике значення має наявність хорошої роботи і професійна зайнятість, для 63% опитаних

важливою є економічна незалежність, а для 77% – матеріальний добробут.

Аналізуючи працевлаштування населення за групами, можна сказати, що молодь є однією з найпроблемніших. Складнощі виникають безпосередньо через підвищені запити щодо рівня оплати праці, характеру професійної зайнятості, умов праці тощо. Часто причиною недовolenості з роботодавцем виступає наявність непомірних амбіцій у молодих фахівців. Нерідко, обираючи роботу, молодь перш за все звертає увагу на розмір заробітної платні. При цьому вони бажають одержати все й одразу: гарну посаду й високу зарплатню.

Чи не найгострішою в Україні є проблема первинного працевлаштування. Під час опитування "Молодь України, 2010", відповідаючи на запитання "На чию допомогу ви насамперед розраховуєте у вирішенні питання свого працевлаштування після закінчення навчання?", майже половина опитаних стверджували, що в пошуку роботи після закінчення навчання вони насамперед розраховують на допомогу своїх батьків та інших родичів. Третина молоді відповіли, що покладатимуться лише на власні сили та можливості, а кожен десятий респондент сподівається, що в працевлаштуванні йому допоможуть друзі або знайомі. Лише незначна частка опитаних розраховують на допомогу свого навчального закладу. Звідси випливає, що навчальні установи приділяють недостатньо уваги працевлаштуванню своїх випускників [1].

Загальновідомо, що в результаті неправильного використання трудового потенціалу виникає проблема зайнятості не за спеціальністю і на тих робочих місцях, які не потребують відповідного освітнього рівня. Найпопулярніші позиції сьогодні – це професії висококваліфікованих робітників: слюсарів, токарів, електрогазоварників, водіїв, кухарів, продавців та інших представників робочих професій, а також програмістів, спеціалістів з логістики та маркетингу. Серед працедавців мають попит фахівці з високим рівнем кваліфікації, топ-менеджери, а також економісти, лікарі, бухгалтери, юристи з відповідним досвідом роботи [5].

Проаналізувавши галузеву структуру молодіжної зайнятості, можна відзначити нерівномірний її розподіл за галузями економіки. Отже, в охороні здоров'я, освіті й науці зайнятий кожен третій, у торгівлі – більше 28%. У фінансовій і управлінській сферах частка молоді перевищує середні значення, а у промисловості й будівництві – у 2...3 рази нижче середньої. Із найменшим бажанням молодь

працевлаштовується у транспортну сферу, сільське господарство, житлово-комунальний сектор і побутове обслуговування [4].

Виклад основного матеріалу дослідження. Найгостріші проблеми зайнятості у молоді виникають через низьку конкурентоспроможність, обумовлену такими причинами:

- молодь не має потрібного досвіду роботи, професійних знань та навичок;
- відсутній централізований розподіл випускників навчальних установ;
- трудова нестабільність молоді: молоді люди частіше змушені переривати свою трудову діяльність у зв'язку із призивом до армії, вступом на навчання, відпустками у зв'язку з народженням і доглядом за дитиною та ін.;
- необхідність надання пільг, передбачених Трудовим кодексом України відносно молоді.

Невирішеність проблем молодіжного ринку праці спричинена недостатньою інформацією у випускників про сучасний стан ринку праці, затребувані професії, а також відсутністю взаємодії навчальних закладів із роботодавцями, центрами служби зайнятості. Дуже часто професія випускника в нових мінливих умовах виявляється незатребуваною на ринку праці [3].

Висновки. Для покращення ситуації на молодіжному ринку праці необхідно:

- 1) щоб Державна служба зайнятості активніше займалась прогнозуванням затребуваних на ринку праці професій;
- 2) підвищити конкурентоспроможність молоді за допомогою проведення практики протягом усього навчання та із занесенням її до трудової книжки, що допоможе молодому фахівцю здобути досвід роботи;
- 3) обмежити молодіжну зайнятість у «тіньовому» секторі економіки, а також попереджати дискримінацію молоді на ринку праці та зростання її безробіття;
- 4) щоб місцеве самоврядування та державне управління гармонійно поєднувались для узгодження національних і територіальних пріоритетів розвитку молодіжного ринку праці;
- 5) щоб ВНЗ створив сприятливі умови для виховання всебічно розвиненої особистості, а студенти водночас брали активну участь у житті свого навчального закладу;
- 6) щоб молодь прагнула до самопізнання, саморозвитку та самовдосконалення.

Вдала реалізація вищенаведених завдань можлива лише в разі створення державною нормативно-правової бази та системи контролю.

На сьогодні державною зроблено певні кроки, а саме:

- у 2004 р. був ухвалений Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з надання дотації роботодавцю». У 2010 р. за рахунок коштів Державного бюджету роботодавцям було надано дотації для працевлаштування на перше робоче місце 2,7 тис. осіб за 33 спеціальностями та 24 професіями;

- щоб підтримати малий бізнес, Державною службою зайнятості здійснюється фінансування виплати допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності. У 2010 р. таку допомогу отримали 6,6 тис. осіб у віці до 35 років;

- для молоді центрами зайнятості разом із соціальними партнерами організуються презентації професій, навчальних закладів та роботодавців, фестивалі професій, професіографічні зустрічі, профорієнтаційні практикуми, різноманітні конкурси та акції за участю представників робітничих професій, ветеранів праці, наставників тощо [4].

Дослідивши молодіжний ринок праці, стає зрозуміло, що проблеми, з якими стикається молодь, потребують негайного вирішення. Перш за все держава повинна створити нормативно-законодавчу базу та систему контролю. Лише за умови взаємодії держави з освітніми закладами, роботодавцями, місцевим самоврядуванням та Державною службою зайнятості можливе ефективне та результативне розв'язання поставлених завдань.

У той же час, молодим людям, які готуються до початку трудового життя, необхідно зрозуміти, що ринок праці посткризового періоду став жорсткішим. Кількість робочих місць зменшилась, а вимоги роботодавців зросли. Крім того, відбувається розвиток багатьох галузей, оновлюється устаткування, швидко змінюються технології. Тому, щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці, вписатися в нього і мати успішну трудову біографію, по-перше, необхідно обрати професію, яка затребувана цим ринком, а по-друге, стати справжнім професіоналом своєї справи, що передбачає готовність до постійного розвитку та самовдосконалення.

Отже, вирішення проблем молодіжного сегмента ринку праці значною мірою вплине на соціально-економічний стан України, оскільки всім нам відомо, що успішна молодь – це майбутнє нації, майбутнє нашої держави.

Список літератури

1. Заяць Т. А. Методологічні аспекти дослідження молодіжного сегменту ринку праці / Т. А. Заяць, В. Л. Кравченко // Зайнятість та ринок праці : міжвід. наук. зб. – К. : РВПС України НАН України, 2007. – Вип. 15. – С. 16–26.

2. Кравченко В. Л. Молодіжний сегмент ринку праці : новітні тенденції та перспективи розвитку в Україні / В. Л. Кравченко // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил в Україні. – 2007. – Вип. 5. – С. 197–203.

3. Онікієнко В. В. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко – К. : Рада з вивчення продуктивних сил України НАН України, Український ін-т соціальних досліджень, 2003. – 160 с.

4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=60BA5BBC13E9E384D756977FAD8E471B?art_id=215764&cat_id=4713800>.

5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://professiya.com.ua/news/samye_nevostrebovannye_professii_v_ukraine/2011-09-26-16>.

Отримано 30.03.2012. ХДУХТ, Харків.

© Н.І. Єсінова, О.М. Ніценко, 2012

УДК 331.101.3

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф.

О.М. Ніценко, студ.

НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ В МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Розглянуто новітні технології в мотивації праці на прикладі успішних компаній. Щоб мати високий рівень конкурентоспроможності, необхідно постійно підвищувати ефективність та продуктивність підприємства. Для досягнення позитивного результату використовуються сучасні методи мотивації праці, проаналізовані в даному дослідженні.

Рассмотрены новейшие технологии в мотивации труда на примере успешных компаний. Чтобы иметь высокий уровень конкурентоспособности, необходимо постоянно повышать эффективность и производительность предприятия. Для достижения положительного результата используются современные методы мотивации труда, проанализированные в данном исследовании.