

5. Калина А.В. Методологічні підходи до формування організаційно-економічного механізму стимулювання праці персоналу / А.В. Калина. – Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип. : 3 т. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 140-147.
6. Ситник Н.І. Управління персоналом: навчальний посібник / Н.І. Ситник. – К.: Фірма ІНКІОС, 2009. – 472 с.
7. Ковалев В.Н. Влияние порога социальной оскутительности поощрительных выплат на успешность труда / В.Н. Ковалев, В.А. Фролов, Е.Н. Шевченко. – Економіка промисловості (науково-практичний журнал). – ІЕП НАН України. - № 4 (47), 2009. – С. 199-205.
8. Богиня Д.П. Активизация человеческого фактора и эффективность труда / Д.П. Богиня, А.В. Пивоваров, В.Н. Шамота. – К.: Наукова думка, 1990. – 284 с.
9. Ковалев В.Н. Проблемы научного обоснования нормативной базы планирования производства и труда (на примере соляной промышленности) / В.Н. Ковалев. – Автореферат дис. на соиск. учен. степени д-ра экон. наук. – Донецк: ІЭП АН УССР, 1987. – 32 с.

Короткіна Л. А, Коробський Р.В.

ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Актуальність теми. Проблеми та тенденції ринку праці вказують на те, що фокус уваги продовжує переміщуватися у бік молодих спеціалістів, які є основним кадровим потенціалом країни не тільки майбутнього, а й сьогодення. Молодь може забезпечити прогресивний розвиток економіки країни за умов практичної реалізації законодавчо закріплених прав і гарантій молодих спеціалістів, їх соціальної підтримки з боку держави.

Мета. Визначити поняття «молодий спеціаліст» і розглянути основні проблеми молоді на ринку праці в Україні і шляхи їх вирішення.

Складні соціально-економічні умови негативно позначилися і на молоді. Випускники ВНЗ стикаються з рядом проблем на ринку праці, відчувають себе не захищеними, їм складно адаптуватися до нових умов суспільного життя. Тому держава повинна сприяти молоді, створювати сприятливі соціально-економічні умови для їх особистого зростання та адаптації до умов ринкових відносин.

Щоб з'ясувати, які проблеми виникають у молоді на ринку праці і як їх вирішити, спочатку дамо визначення поняттю «молодий спеціаліст». Молоді спеціалісти – це випускники вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і які працевлаштовані на підставі посвідчення про направлення на роботу. Такі особи вважаються молодими фахівцями протягом трьох років з моменту укладення з ними трудового договору із замовником. [5, с. 132]

А відповідно до статті 197, ч. 2 Кодексу Законів про працю в Україні молоді спеціалісти – це випускники державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємством, установою, організацією та яким надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. [1, с. 90]

У радянські часи дається таке визначення: молодий спеціаліст – це випускник вищого та середнього спеціального навчального закладу, який закінчив повний курс навчання і який захистив дипломний проект, здав державні іспити і направлений на роботу комісією з персонального розподілу; вважається молодим спеціалістом протягом трьох років з моменту укладення трудового договору з адміністрацією підприємства, установи чи організації. [4, с. 161]

З наведених визначень бачимо, що поняття «молодий спеціаліст» за часів існування Радянського Союзу і теперішнє визначення за змістом схожі, але втрачено такі деталі як: закінчили повний курс навчання, захистили дипломний проект, здали державні іспити.

Тобто, радянське тлумачення є повнішим і чіткішим, ніж сучасне і на думку автора, сучасній Україні слід було б повернутися до радянського тлумачення. Важливим у радянському тлумаченні є те, що акцентувалась увага на направленні на роботу. Реалізація цього права вирішила б проблеми стосовно першого робочого місця за спеціальністю. Це призведе до того, що зменшиться кількість безробітної молоді, буде можливість регулювання попиту і пропозиції на ринку праці. Розглянемо детальніше основні проблеми молоді на ринку праці.

Перша проблема – це робоче місце після закінчення вузу. Молодим спеціалістам доводиться витримувати складну конкуренцію за місце праці як зі своїми ровесниками, так і з тими, хто має значний досвід роботи, але з різних причин опинився без роботи або працює не за фахом.

Друга проблема - це досвід роботи. Для того, щоб претендувати на вакантну посаду треба мати стаж роботи. Але для молодих спеціалістів, які тільки-но випустилися з ВНЗ, це неможливо. Роботодавець у ринкових умовах вигогливий, він хоче отримати дипломованого спеціаліста, кваліфікованого працівника, який забезпечить повноцінну віддачу, дасть можливість отримати класичну «додану вартість» робочої сили, а не спеціаліста, на якого треба витрачати час і гроші, щоб той набув умінь та практичного досвіду.

Третя проблема, з якою стикаються молоді спеціалісти - це проблема взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг. Це питання є важливим та актуальним для вирішення формування якісно нової робочої сили, забезпечення кваліфікованими кадрами економіки країни. Поки що маємо дисбаланс між спеціальностями навчальних закладів та спеціальностями, які справді є необхідними на ринку праці, в результаті чого – безробіття одних спеціалістів і нестача інших.

Український фахівець Т. Петрова звертає увагу на такі основні причини дисбалансу на українському ринку праці в його молодіжному сегменті:

- низький рівень поінформованості абітурієнтів, студентів та випускників шкіл про стан і динаміку ринку праці та попит на конкретні спеціальності;
- вибір «престижних» спеціальностей без урахування реальних можливостей працевлаштуватися після закінчення навчання. [7, с. 5]

Так, щодо першої причини, то й справді у більшості шкіл системна профорієнтаційна робота практично не ведеться. А щодо другої, то, обираючи професію на підставі особистих або батьківських уподобань, молода людина часто не розуміє, що престиж професії не є свідченням про попит на неї.

Н. Красовська, директор Оболонського районного центру зайнятості у м. Києві вважає, що важливим інструментом подолання дисбалансу на ринку праці має бути профорієнтація, що дозволить відновити престиж робітничих професій, допоможе молоді зробити правильний вибір щодо майбутнього фаху. Тож головним завданням спеціалістів з профорієнтації – донести до учнів достовірну інформацію про актуальні професії. [3, с. 4]

Так, в Німеччині, де успішно діє система профорієнтації школярів, близько 70 % молоді після закінчення середньої школи йде здобувати робітничу професію. [2, с. 34] Такі дані свідчать про успішну діяльність у цьому напрямі, яка дозволяє зменшити дисбаланс між ринком освітніх послуг та ринком праці, а також зменшити безробіття молоді.

Т. Петрова для вирішення проблеми дисбалансу на ринку праці пропонує наступні кроки:

- розробка нових підходів щодо механізму формування та розміщення державного замовлення на підготовку кадрів, із визначенням у ньому повноважень зацікавлених центральних та місцевих органів виконавчої влади, соціальних партнерів, роботодавців, навчальних закладів;

- розробка нових підходів щодо механізму взаємодії навчальних закладів та підприємств з питань забезпечення підготовки кадрів, удосконалення змісту освіти, підвищення якості професійно-практичної підготовки учнів та студентів;

- створення дієвої системи професійної орієнтації молоді на професії, в яких є потреби на ринку праці, та забезпечення індивідуального підходу щодо надання профорієнтаційних послуг молодим громадянам. [7, с. 7]

Проблему працевлаштування молоді треба вирішувати так: Влада – Бізнес – ВНЗ.

Так, роботодавці (бізнес) визначають, які фахівці їм потрібні і в якій кількості та повідомляють це владі. Влада, в свою чергу, повідомляє керівництву навчальних закладів про те, які спеціалісти потрібні на ринку праці. Освітняни приймають це до відома для збільшення кількості спеціалістів у тій галузі, в якій вони будуть потім потрібні на ринку праці. Після закінчення навчання ці спеціалісти будуть працевлаштовані. Нарешті, керівництво навчальних закладів подає відомості бізнесу про наявність спеціалістів.

Отже, можемо зробити висновки. По-перше, в Україні термін «молодий спеціаліст» використовується рідко. Як бачимо з досвіду Радянського Союзу

офіційне його використання є підставою для гарантування випускникам додаткової соціальної підтримки. Даний термін слід трактувати наступним чином: молоді спеціалісти – це випускники вищих навчальних закладів, котрі мають кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і працевлаштовані на підставі посвідчення про направлення на роботу.

В Україні відновлення статусу «молодий спеціаліст» потрібний для створення налагодженої системи соціальної підтримки випускників вузів, для гарантування їм їхнього першого робочого місця.

По-друге, в ринкових умовах перед молодими спеціалістами постали ті проблеми, які вони самостійно не можуть вирішити. Через те, що вони вперше виходять на ринок праці і не мають практичного досвіду, рівень їхньої конкурентоздатності недостатній, що в свою чергу посилює їх соціальну вразливість та проблеми працевлаштування. Проте, молоді спеціалісти мають необхідний потенціал, завдяки своїм психологічним особливостям молодь може швидше, ніж інші групи, оволодівати новими знаннями, професіями, які є необхідними в період переходу до ринкових відносин. Тому молодь потребує соціальної підтримки та допомоги з боку держави.

По-третє, на можливість успішного працевлаштування молодих спеціалістів негативно впливає дисбаланс між попитом на робочу силу на ринку праці та пропозицією з боку освіти, яка недостатньо враховує потреби реальної економіки при формуванні контингенту студентів. Наявність та правильна профорієнтація – запорука працевлаштування в майбутньому. Профорієнтація – дієвий спосіб подолати дисбаланс ринку праці;

По-четверте, для посилення гарантій зайнятості молодих спеціалістів важливо, проаналізувавши проблеми їхнього працевлаштування, ознайомитися із заходами, які пропонують вчені та діячі центрів зайнятості.

Основний механізм – це системна співпраця роботодавців, держави та навчальних закладів, що сприятиме випуску необхідних кадрів та запобігатиме безробіттю серед молодих спеціалістів.

Література

1. Кодекс законів про працю України. – К.: «Алерта»: КНТ: ЦУЛ, 2010. – 122 с.
2. Корчевна О. Організаційно-психологічний супровід сприяння працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів: компетентісний підхід// Україна: аспекти праці. – 2009. - № 3 – с. 32-36.
3. Красовська Н. Як зорієнтувати молодь на ринку праці // Праця і зарплата. – 2008. – № 17. – С. 4.
4. Молодежь и советское законодательство: Сборник документов / Под ред. Ю.И. Лукина. – М.: Юрид. литература, 1977. – 688 с.
5. Рубан Г.С. Работа із кадрами на виробництві. – К.: Вид. «Техніка», 1990. – 168 с.
7. Петрова Т. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 3-7.