

ЧЕРНОВОДСЬКА К.О., ст.гр. 0505 «А»
Наук. кер.: Кримова М.О., к.е.н., ст.викл.
Донецький національний університет,
м. Донецьк

АНАЛІЗ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Проаналізовано причини низької конкурентоспроможності молодих фахівців, визначені проблеми зайнятості молоді в регіоні та запропоновано напрями їх вирішення.

Актуальність. Ринок праці молоді є одним з найбільш проблемних сегментів національного ринку праці. Нині в Україні 30% незайнятих громадян складають молоді люди до 35 років. Недостатньо ефективна державна політика щодо працевлаштування молодих спеціалістів, їх низька конкурентоспроможність, зростаючий рівень безробіття даної категорії населення, відсутність попиту з боку підприємств, підвищення пенсійного віку – все це зумовило актуальність вибраної теми.

Мета дослідження. Аналіз стану ринку праці молодих спеціалістів, виявлення проблем, які виникають при працевлаштуванні та розробка рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

Виклад основного матеріалу. Молодь у віці 18-25 років – це студенти та випускники навчальних закладів, які завершили свою професійну підготовку, виходять на ринок праці та є найменш конкурентоспроможними. У 26-29 років – це та частина молодих спеціалістів, які мають певну кваліфікацію, життєвий та професійний досвід, власну сім'ю та пред'являють високі вимоги до пропонованої роботи. На цьому етапі початкове освоєння професії закінчується, починається професійне формування кваліфікованого спеціаліста.

За даними Державної служби зайнятості кількість офіційно зареєстрованих безробітних випускників ВНЗ складає 7% від загальної кількості безробітного населення, що зумовлюється низької конкурентоспроможністю цієї категорії населення [2].

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями є чинником, що обмежує можливості працевлаштування молодих спеціалістів та задоволення потреб роботодавців у працівниках. У цілому по країні навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) зросло з 87 осіб у 2012р. до 104 осіб у 2013р. За даними Державної служби статистики підприємства мали потребу у спеціалістах у галузі промисловості, сільського господарства та державного управління [3].

Конкурентоспроможність молоді на ринку праці визначається насамперед освітньою інфраструктурою країни. За 20 років незалежності України кількість студентів навчальних закладів III-IV акредитації

збільшилось з 881,3 тис. осіб у 1990 до 1825 у 2013 роках. Простежується також негативна тенденція скорочення кількості студентів ВНЗ I-II рівня: 1990 – 757, 2013 – 345,2 тис. осіб [3]. Однак зростання кількості студентів, які закінчили ВНЗ III-IV рівня акредитації, зовсім не означає високий рівень освіченість молоді. Роботодавці, рекрутингові агентства та незалежні експерти постійно заявляють про невідповідність знань, одержуваних у ВНЗ, потребам бізнесу. Регулярно з'являється інформація про непрофесіоналізм, корупцію та загальну деградацію системи навчання.

Дослідження, проведене компанією Research & Branding Group, доводить, що кожен другий житель України (50%) вважає, що при виборі ВНЗ для вступу слід враховувати можливість подальшого працевлаштування, 45% українців як фактор, що впливає на вибір ВНЗ, назвали можливості батьків. Третина українців (35%) при виборі ВНЗ звертають увагу на його престиж і прибутковість. Лише кожен четвертий житель країни (24%), обираючи ВНЗ, враховує інтерес до певного виду діяльності, а кожен п'ятий (20%) – покликання [5].

Після закінчення навчального закладу перед випускниками постає питання їх подальшого працевлаштування, гострота якого підсилюється відсутністю гарантій з боку ВНЗ та держави. На думку деяких фахівців, які займаються проблемами молодіжної зайнятості, навчальним закладом має виконуватися єдина обов'язкова умова – навчання та виховання, а проблеми подальшого працевлаштування не є компетенцією закладу освіти. Однак мають рацію ті, хто вважає, що працевлаштування випускника – це візитна картка ВНЗ [4]. Згідно даних Державної служби зайнятості лише 20% молодих спеціалістів знайшли роботу за допомогою навчальних закладів. З приводу цього українським ВНЗ треба спиратися на досвід розвинених країн, де близько 85% молодих спеціалістів одразу ж працевлаштовуються після закінчення навчального закладу.

Ще однією проблемою для випускників вузів є низький рівень оплати та неконкурентоспроможні робочі місця. Серед громадян у віці 15-70 років, які шукали основну або додаткову роботу у 2012 році, кожен третій був молодшою особою у віці 15-28 років. Основними мотивами, що спонукали молодь змінити роботу або знайти додатковий заробіток, були: низький рівень оплати праці (36%); кар'єрний ріст (15%); незадоволеність умовами праці (14%); майбутнє вивільнення або закінчення строку контракту (13%); невиплата заробітної плати (8%); невідповідність роботи отриманій кваліфікації (7%); інші особисті причини (7%) [1, с.81]. Структура наведеного свідчить, що лише низький рівень оплати праці визначено основним мотивом того, чому молодь прагнула змінити роботу і, як наслідок, набувала статусу безробітної.

Отже, з огляду на те що, проблема працевлаштування молодих спеціалістів та їх конкурентоспроможність на ринку праці є актуальною на сьогоднішній день, потрібно вжити заходи щодо її вирішення на рівні держави та підприємства.

На рівні держави:

- організація та проведення моніторингу ринку праці, удосконалення системи прогнозування потреби в працівниках;
- стимулювання підприємств щодо працевлаштування молодих спеціалістів;
- організація широкомасштабних рекламних кампаній, ярмарок вакансій, зустріч з потенційними роботодавцями.

На рівні підприємства:

- продовження термінів стажування на виробництві;
- участь у розробці навчальних планів ВНЗ, адаптація новітніх технологій та відкриттів;
- створення конкурентоспроможних робочих місць з високим рівнем умов та оплати праці.

Проблема подолання молодіжного безробіття не є суто проблемою держави, адже багато чого залежить від самої молоді, її наполегливості та активності, характерних рис особистості, необхідних для повноцінного життя в ринкових умовах. Нестачу досвіду вони повинні компенсувати гарною освітою, великою кількістю енергії і бажанням домогтися успіху в житті.

Висновки. Положення молоді на ринку праці, її місце в системі економічних пріоритетів і суспільних цінностей – важливий показник рівня розвитку всієї країни та окремих регіонів. Тому інвестиції у підтримку молодіжної зайнятості і формування такого вітчизняного ринку праці молоді є виправданими. При цьому ефективність таких інвестицій буде вищою при комплексному вирішенні даної проблеми на всіх рівнях управління.

Бібліографічний список

1. Балакірева О.М., Валькована О.В. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді / О.М. Балакірева, О.В. Валькована // Економіка і прогнозування. – 2011. – №4. – С. 76-91.
2. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>.
3. Державна служба статистика України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Найда І.В. Організаційне забезпечення державної політиказайнятості молодих спеціалістів / І.В. Найда [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2008-/doc/1/12.pdf>.
5. Українські абітурієнти вибирають ВУЗ заради працевлаштування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vkurse.ua/ua/educations/vybirayut-vuzradi-trudoustroystva.html>.