

Ведерніков М. Д., Пешті А. П.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ ХМЕЛЬНИЦЬКОГО РЕГІОНУ

Сучасні трансформаційні процеси в українській економіці, перехід на нові принципи господарювання кардинально змінили умови забезпечення трудовими ресурсами. Це спричинило виділення зовсім інших факторів формування зайнятості на рівні держави, регіону та підприємства. Виокремилась і проблема молодіжної зайнятості, адже молодь є однією із найбільш вразливих та незахищених соціально – демографічних груп. А тому, досягнення ефективної зайнятості молоді і управління молодіжним ринком праці є головними проблемами управління трудовими ресурсами на всіх рівнях, бо саме молодь є основним носієм інтелектуального потенціалу суспільства.

Проблематика працевлаштування та зайнятості молоді є предметом досліджень учених, економістів, демографів, психологів, соціологів, перебуває у фокусі уваги журналістів, представників державних установ та неурядових організацій. Так, проблеми зайнятості молоді розглядають В. Онікієнко, Я. Крушельницька, Е. Лібанова, Л. Колешня, П. Мазурок. Питання вторинної зайнятості молоді досліджує Т. Буда, економічну активність – М. Корчун, Г. Лукіна. Питання працевлаштування випускників навчальних закладів з вищою освітою та зайнятості і соціального захисту молоді відповідно в своїх роботах розкривають О. Кузнецова, М. І. Хмелярчук. Проте, на сьогодні ще не достатньо уваги приділяється питанню щодо виявлення шляхів підвищення рівня працевлаштування молоді на ринку праці.

Тому метою даної роботи є дослідження стану молодіжного сегменту на ринку праці Хмельницької області та визначення ефективних напрямків сприяння працевлаштуванню молоді.

В останній час ситуація з молодіжною зайнятістю в Україні постійно загострюється. Молодь – це окрема частина трудового ринку, вона розвивається не так, як увесь ринок, але залежить від нього. Як правило, молодь, маючи розвинені фізичні й прогресивні інтелектуальні здібності, може виробляти матеріальні блага та надавати послуги з більшою продуктивністю, ніж на це спроможні представники інших вікових груп [5, с. 28-29]. Проте такі переваги не забезпечують можливостей для молоді отримати робоче місце.

Серед основних причин ускладнення працевлаштування молоді слід виокремити, насамперед:

- загальний сан економіки країни, де кількість робочих місць не збільшується, а навпаки зменшується;
- високий податковий тиск, який здійснюється на підприємства та підприємців з боку держави;
- відсутня система розподілу молоді за робочими місцями після закінчення навчання або ж під час навчання;

- наявні диспропорції структури попиту на ринку праці;
- недостатність практичного досвіду чи стажу роботи за спеціальністю [4, с. 59].

Щороку навчальні заклади випускають молодих спеціалістів, більшість з яких є зайвими на ринку праці. Сьогодні в Україні, всупереч реальним тенденціям розвитку економіки, продовжується бум загальної вищої освіти. Випуск навчальними закладами фахівців з вищою освітою більш, ніж у двічі, перевищує випуск фахівців середньоспеціальних навчальних закладів (рисунок 1) [3]. А в ряді областей майже три чверті випускників – це фахівці з вищою освітою, хоча 80 % загальної потреби нашої економіки складають саме фахівці робітничих професій [1].

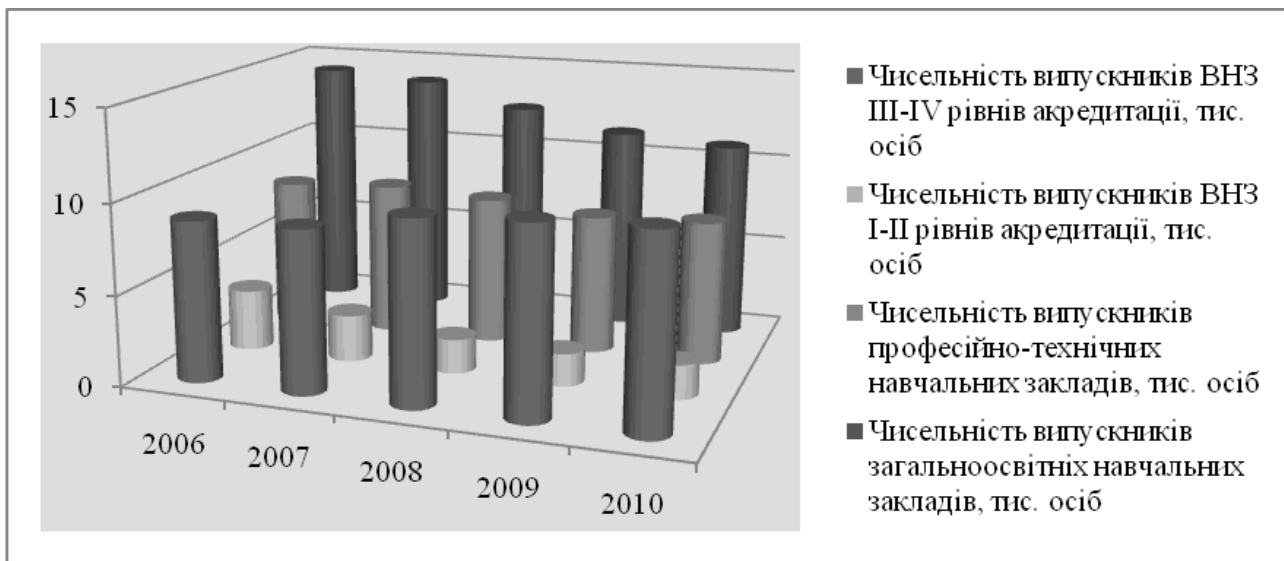


Рисунок 1 – Динаміка чисельності випускників закладів освіти у Хмельницькій області у 2006 – 2010 роках

З рисунка 1 видно, що чисельність випускників вищих навчальних закладів III-IV рівня акредитації зростає, в той час як чисельність випускників вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації та професійно-технічних навчальних закладів зменшується.

Отримавши освіту, молодь, не маючи місця застосування знань, все частіше виїжджає за кордон чи обирає незареєстровані трудові відносини з роботодавцями. Однією з головних причин такої ситуації є необізнаність випускників шкіл, абітурієнтів, студентів та випускників навчальних закладів про стан та динаміку ринку праці, попит на конкретні спеціальності, перспективи працевлаштування за обраною професією. Орієнтація підготовки кадрів не на потреби економіки, а на ажіотажний попит молоді на певні спеціальності, вплив мотивів «моди» та «престижності» при виборі спеціальності без урахування реальних можливостей працевлаштування створюють умови для зростання безробіття серед молоді (рисунок 2) [2].

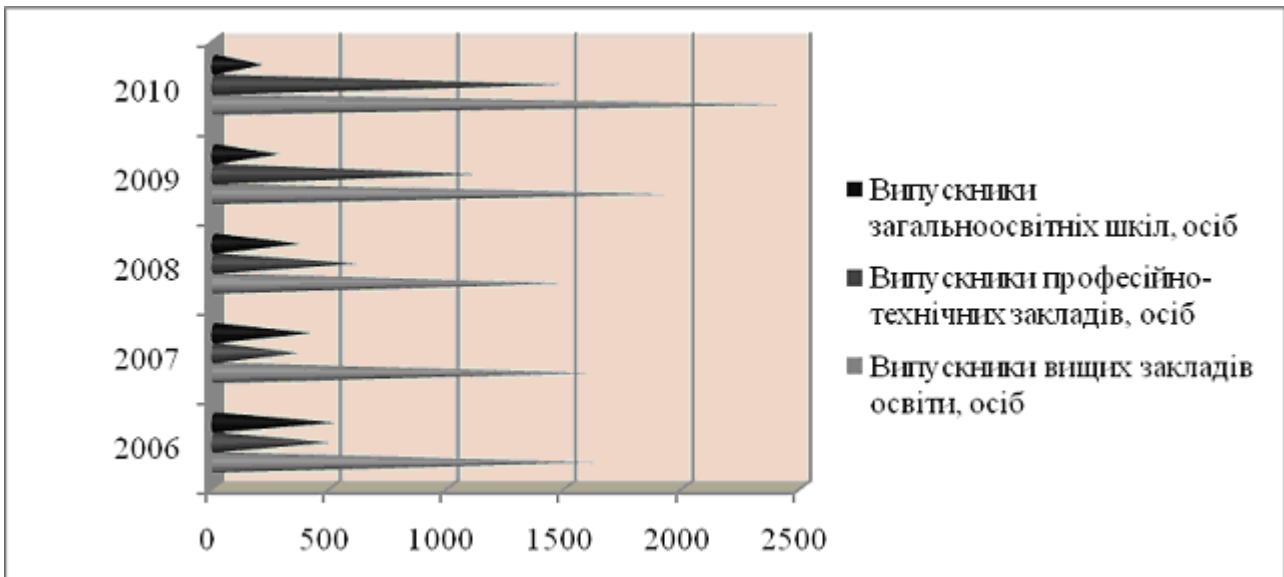


Рисунок 2 – Динаміка чисельності незайнятих випускників закладів освіти, що перебували на обліку в Хмельницькому обласному центрі зайнятості у 2006-2010 роках

Відповідно до рисунка 2 можна зробити висновок, що чисельність незайнятої молоді серед випускників вищих навчальних закладів майже вдвічі перевищує чисельність незайнятого населення серед випускників професійно-технічних закладів освіти. Основною причиною такої ситуації є професійно-кваліфікаційний дисбаланс зумовлений відсутністю єдиної системи прогнозування попиту на ринку праці. Сучасний ринок праці області характеризується попитом на працівників робітничих професій, тобто випускників професійно-технічних закладів освіти, потреба у робочих місцях випускників вищих навчальних закладів не задовольняється. Все це призводить до поширення в молодіжному середовищі таких форм трудової адаптації, як нерегламентована зайнятість (зокрема, одержання доходів у тіньовому секторі), вторинна зайнятість, самозайнятість, зовнішня трудова міграція. Таким чином, пріоритетними як для регіону, так і для держави в цілому мають стати такі кроки задля забезпечення задовільного рівня зайнятості молоді:

- активно сприяти підвищенню ефективності реалізації державної молодіжної політики щодо зайнятості;
- моніторинг молодіжного ринку праці;
- аналіз перспективної необхідності та значущості тих чи інших спеціальностей;
- гарантувати умови для розвитку підприємницької діяльності молоді, а також сфери вторинної зайнятості;
- забезпечувати відкритість, доступність інформації щодо проблем зайнятості молоді [4, с. 63].

Література

1. Винник І. Концептуальні засади працевлаштування випускників вищих навчальних закладів на регіональному рівні / І. Винник // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/portal/>
2. Головне управління статистики у Хмельницькій області. Доповідь “Ринок праці” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm>
3. Головне управління статистики у Хмельницькій області. Доповідь “Освіта” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm>
4. Лісогор Л. С. Працевлаштування випускників в період економічної кризи / Л. С. Лісогор // Ринок праці. – 2009. – № 4. – С. 58-67.
5. Скрипник Н. Є. Умови та перспективи розвитку ринку праці молоді в Україні / Н. Є. Скрипник, А. В. Майковська // Вісник Дніпропетровського університету. – 2010. – №4(3). – С. 27-34.

Вороніна А.В., Колос К.В.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Через нестабільність фінансового стану підприємств та недосконалість системи мотивування все частіше зустрічається таке явище, як плінність кадрів на підприємствах. Спостерігається «здешевлення» праці робітників, тобто економія на винагороді працівників.

Машинобудування України на сьогодні об'єднує 11267 підприємств, з яких 146 – великих, 1834 – середніх та 9287 – малих з виробництва різноманітних машин і устаткування, приладів і апаратури, різних видів транспортних засобів тощо. У загальному обсязі продукції (робіт, послуг) промисловості, частка машинобудівної галузі становить 13,4 %, у валовій доданій вартості промисловості – 15,6%. В машинобудівній галузі зосереджено понад 22 % чисельності працюючих [2, с. 58].

За даними порівняльного дослідження, в США головною справою життя є робота на підприємствах машинобудівної галузі для 50 % населення, в Швеції – 45, у Німеччині – 25 [1].

На жаль, на сьогодні при слові «мотивація» враховується все частіше зміст матеріальних стимулів, але при цьому залишаються поза увагою різноманітні соціальні та психологічні стимули, котрі мають не менший вплив на діяльність працівників. Для розробки ефективного мотиваційного механізму на підприємствах необхідно враховувати особливості праці в тій чи іншій галузі промисловості. Для того, щоб працівники працювали ефективно, необхідно мотивувати їхню діяльність. Існують багато важелів, котрі мотивують працівників до діяльності. При орієнтації лише на матеріальні стимули працівники піклуються тільки про задоволення своїх матеріальних благ, при цьому знижується ефективність та якість їхньої праці, а це, в кінцевому рахунку, може призвести до