

*Задачей науки должно быть познание того,
что должно быть, а не того, что есть.*
Л. Н. Толстой

Ефективність управління персоналом на підприємстві

УДК 331.5-053.6:338.124.4

Корнілов О. О.

МОЛОДЬ НА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

In the article issues of youth employment on the labour market in the conditions of economic crisis are considered. Problems of field-specific orientation of youth, first job and a role of the state in the social protection of this category of labour power in the labour market are investigated.

Забезпечення продуктивної зайнятості молоді, ефективності використання трудового потенціалу залежить від факторів, що пов'язані з формуванням дієвих механізмів державного регулювання. Усе це особливо актуальне на сучасному етапі, який характеризується впливом на зайнятість не тільки процесів глобалізації та інтеграції країни у світову економічну систему, а й негативними наслідками світової кризи, яка призводить до скорочення робочих місць і збільшення рівня безробіття, особливо серед молоді, на яку більш ніж на іншу робочу силу впливає криза у виробничій сфері.

На початку 2008 року, коли ще не було світової економічної кризи, А. Колот писав: "Глобалізація економіки – це не тільки вигоди, а й висока ймовірність втрат, зростання ризиків. Глобалізація передбачає, що країни стають не просто взаємозалежними через формування системи міжнародного інтегрованого виробництва, зростання обсягів світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, інтенсифікації руху технологічних нововведень тощо, а й уразливішими до негативного впливу світогосподарських зв'язків" [1, с. 4].

Досліджують молодіжний ринок праці, проблеми молоді на цьому ринку вітчизняні науковці С. Бандур, Л. Башук, Д. Богиня, О. Грішнова, Г. Заяць, Е. Качан, А. Колот, М. Корчун, І. Кравченко, Е. Лібанова, М. Мандибур, Ю. Маршавін, О. Онікієнко, І. Петрова, В. Покришук, Л. Ткаченко, Д. Шушпанов та багато інших. Так, Ю. Маршавін звертає увагу на актуальність професійної орієнтації: "Проблема професійної орієнтації населення, перш за все молоді, набуває надзвичайної актуальності. Професійна орієнтація як наукова проблема цікавить багатьох науковців, особливо вчених-педагогів і психологів" [2, с. 20].

Внесок у вивчення проблеми ринку праці, значення освіти для молоді та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів на ринку праці, студентської зайнятості зробили також і російські вчені А. Акопін, В. Гімпельсон, Р. Капелюшников, Т. Разумова, Л. Смірних, М. Юдкевич та ін.

Розвиток трудової та соціальної активності молоді, її правовий захист, сприяння зайнятості, зниження рівня безробіття, підвищення конкурентоспроможності молодих працівників на ринку праці, забезпечення їх соціального захисту – це завдання, що є основою державної політики зайнятості, які потребують глибоких наукових досліджень саме в умовах економічної кризи. Як підкреслює М. Корчун, "недостатньо розроблені методологічні підходи до визначення конкурентоспроможності молоді, немає повної інформації щодо прогнозу пропозиції робочої сили на молодіжному ринку праці України з урахуванням потреби роботодавців, не проводиться комплексний економічний аналіз трудового потенціалу молоді та її стану на ринку праці" [3, с. 35].

В умовах економічної кризи в Україні дуже гостро стоїть проблема зайнятості молоді, яка приходить на ринок праці переважно після закінчення навчання. Саме на цьому етапі виникає багато проблем щодо реалізації її трудового потенціалу. Окремі проблеми тим чи іншим шляхом долаються самою молоддю, але деякі можуть бути вирішені лише за умови державного сприяння. М. Папів вважає, що "найбільш актуальною проблемою в Україні на сьогоднішній день є фінансово-економічна криза та її негативний вплив на життя суспільства" [4, с. 7]. Це зрозуміло, бо в умовах кризи є загроза втрати робочого місця і заробітної плати. А пошук нових джерел заробітку в цих умовах особливо важкий для молоді. Усе це і зумовило вибір теми дослідження, визначило його мету, завдання і послідовність викладення матеріалу.

Метою даної публікації є дослідження зайнятості молоді, її професійної орієнтації, першого робочого місця, ролі держави у соціальному захисті цієї категорії робочої сили на ринку праці в умовах економічної кризи.

Трансформація сучасного суспільства, яка супроводжується масштабними змінами на ринку праці України, і сучасна криза зумовлюють утворення досить великої соціальної спільноти – безробітної молоді, яка, як підкреслюють В. Покришук та Л. Башук, "через специфіку вікових соціально-психологічних характеристик виявилася недостатньо підготовленою до сучасних реалій" [5, с. 3]. Далі Л. Башук вказує, що "проблема профілактики і запобігання масовому безробіттю молоді має не тільки суто економічне, а й психологічне та соціальне підґрунтя, оскільки в разі його масового розгортання можливі дуже негативні наслідки не лише для особистості молодої людини, але й для суспільства загалом" [6, с. 13].

Нині перед Україною стоїть завдання створення умов для більш активної участі у праці для кожного, хто до цього прагне, зокрема молоді. Молодіжне безробіття вважається одним із найбільш актуальних питань соціально-економічної політики держави, адже молодіжні проблеми є потенційною базою, яка суттєво впливає на майбутнє економіки і державного становлення України.

У сучасних умовах, коли ринкові механізми вже не здатні подолати кризу, суттєво підвищується роль держави, яка має негайно запровадити захисні механізми. Як вказують Т. Кір'ян та Ю. Куліков – це "механізм оптимізації монетарної

політики, інвестування у розвиток виробництва, цінова політика (контроль за цінами), зміцнення гривні, боротьба з монополіями, податковий механізм" [7, с. 18 – 20].

Оскільки актуальні проблеми та тенденції ринку праці вказують на те, що увага переміщується у бік молодих спеціалістів, які є основним кадровим потенціалом країни сьогодні й в майбутньому, то треба звернутися до питання освіти. Структура освіти охоплює дошкільну, загальну середню, позашкільну, професійно-технічну, вищу, післядипломну, аспірантуру, докторантуру, самоосвіту. Характеризуючи вищу освіту в Україні, Е. Качан та Д. Шушпанов підкреслюють, що вона "дає студентам широкі фундаментальні загальноосвітні знання, а також знання сучасних досягнень науки, техніки та культури для глибокого вивчення спеціальних дисциплін" [8, с. 135].

Чим вищий рівень освіти має людина, тим більше вона знає, і чим краще вміє вчитися, тим швидше вона може засвоїти професійні навички, оволодіти новою професією, зорієнтуватися в зміні ситуації, прийняти правильне рішення. О. Грішнова вважає, що "освіта – база професіоналізації і соціальна гарантія" [9, с. 196], а "формування ринкових відносин, становлення в Україні демократичної держави зумовлюють зміну цільових настанов освіти та професійної підготовки як соціальної системи та елементу інфраструктури ринку праці..." [10, с. 101].

В Україні діє система освіти та професійної підготовки, яка за багатьма показниками відповідає стандартам розвинутих країн. "Сучасні завдання вітчизняної освітньої системи полягають у тому, щоб не втратити традиційні надбання і водночас досягти відповідності новим Європейським стандартам якості освіти" [11, с. 27].

У зв'язку з необхідністю адаптувати освіту до запитів ринку праці можна виділити таку важливу тенденцію: у сучасних умовах праці все більшого значення набувають не знання (що застарівають дуже швидко), а потенціал і здатність робітника навчатися. Саме цьому більшість роботодавців звертають свою увагу на молодь – сучасних студентів. Як підкреслюють О. Корчевна та О. Кир'янова, "експерти Болонського процесу вважають, що зближення академічного навчання та професійної діяльності, встановлення між ними тісних зв'язків сприяють покращенню у випускників вищої школи здатності до праці" [12, с. 32].

За останні роки було значно демократизоване освітнє законодавство, Україна приєдналась до Європейського освітнього простору, а одним з визначальних критеріїв якості освіти в рамках Болонського процесу і є якість підготовки фахівців та зміцнення довіри між суб'єктами освіти. Вхідження вищої освіти України в європейський освітній простір вимагає запровадження нових підходів до оцінювання якості навчання та освітньої діяльності навчальних закладів. А оскільки роботодавці зацікавлені в залученні висококваліфікованих фахівців, які б мали достатні знання, вміння та навички для вирішення завдань, що стоять перед підприємствами, то якісна освіта і допоможе роботодавцям вирішити ці проблеми.

Як вважає російський вчений Р. Капелюшников, "в освітній структурі російської робочої сили в післяреформений період відбулися кардинальні зміни. Різко збільшилася частка працівників з високим і істотно скоротилася частка працівників з низьким освітнім потенціалом" [13, с. 36].

Як вважає Р. Разумова, "молодь як частина робочої сили характеризується як позитивними, так і негативними рисами. До переваг порівняно з іншими віковими категоріями працездатного населення можна віднести: максимальний період майбутньої працездатності; досить високі показники фізичного здоров'я й витривалості; порівняно високий загальноосвітній рівень; висока міграційна мобільність; здатності до адаптації й змін, які у ці часи стали невід'ємною рисою сучасного процесу виробництва; краща здатність опановувати новими навичками, знаннями й уміннями, що підвищує ефективність інвестицій у їх професійну підготовку. Разом із цим,

молоді властиві й негативні риси: невідповідність їхніх подань реальності, ідеалізм, інфантілізм; відсутність практичного досвіду; недостатня кваліфікація; психологічна неготовність до професійної праці; завищені домагання й очікування відносно майбутньої роботи; орієнтація на високий рівень споживання без ув'язування його з необхідністю професійної діяльності" [14, с. 14 – 15].

Специфіка молоді як соціально-вікової групи на ринку праці призводить до формування стійких стереотипів у роботодавців й істотно впливає на можливість реального працевлаштування. Усе це ускладнює перехід молодих людей від навчання до трудової діяльності, а джерела криються в самій системі переходу. Для того щоб спробувати вирішити цю проблему, необхідно проаналізувати, що становить перехід від навчання до роботи, що й хто впливає на його успішність – держава, роботодавець або сама молодь, і що необхідно зробити, щоб поліпшити складну ситуацію.

Як зазначає С. Цимбалюк, "діяльність вищих навчальних закладів (ВНЗ) має бути спрямована на задоволення інтересів чотирьох сторін: власних інтересів людей, котрі користуються освітніми послугами, роботодавців, які "споживають" результати даних послуг, та суспільства в цілому" [15, с. 46].

Молодій людині, яка тільки закінчила школу або ВНЗ і не має практики, знайти місце "під сонцем" завжди було важко. А сьогодні в умовах кризи і масового безробіття, зростаючої у багато разів конкуренції на ринку праці, це завдання стало майже нездійсненним. У той же час саме молоді, гарно навчені, енергійні спеціалісти можуть зробити багато для економіки країни.

Для того щоб потенційний роботодавець не закривав двері перед молоддю (хто зараз хоче поратися з "зеленими", недосвідченими, витратити час і силу на навчання, зазнавати втрат та збитків?), його треба було б зацікавити конкретними програмами. Якщо держава візьме на себе компенсацію можливих втрат, які виникнуть під час роботи недосвідченого спеціаліста на першому робочому місці, та ще й буде додатково заохочувати такі кампанії, що дасть можливість вчорашнім школярам заробити перші гроші, наша молодь дасть фору усій Європі, бо рівень її професійної і загальноосвітньої підготовки значно вище за середньоєвропейський.

Правильний вибір професії розкриває перед молоддю людину шлях до реалізації своїх здібностей і життєвих планів, сприяє ефективному використанню трудового потенціалу в інтересах особи та суспільства. Особливо гостро проблема професійного самовизначення стоїть перед старшокласниками, коли формуються їх орієнтири на майбутнє. На цьому життєвому етапі випускники загальноосвітніх навчальних закладів потребують підтримки та кваліфікованої допомоги у їх професійному виборі. Таким чином, працевлаштування молоді – одне з найбільш болючих питань, які хвилюють суспільство.

До молодих спеціалістів в умовах ринку (і особливо в умовах кризи) висуваються такі вимоги: високий рівень теоретичної підготовки, швидка адаптація до умов робочого середовища, сформований рівень соціальної зрілості, готовність до початку власної кар'єри.

Сучасний випускник стає суб'єктом ринкових відносин, здійснює самостійний професійний та економічний вибір і готовий нести відповідальність за його наслідки у вигляді розміру заробітної плати, умов праці, можливостей для розвитку власних здібностей і кар'єрного зростання.

Хотілось би зупинитися на самозайнятості і підприємницькій діяльності молоді. Одним з найбільш перспективних шляхів здійснення активної політики зайнятості є сприяння розвитку самозайнятості та підприємницької діяльності молоді. Це пов'язано з тим, що молодь, у переважній більшості, досить позитивно ставиться до ринкових форм господарювання, більш активна, мобільна, здатна до адаптації й змін підприємництва.

Розвитку підприємницької ініціативи молоді сприяють такі правові акти: закони України "Про державну підтримку малого підприємництва в Україні", "Про національну програму сприяння малого підприємництва в Україні", "Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття", Указ Президента України "Про заходи щодо забезпечення підтримки та подальшого розвитку підприємницької діяльності" тощо.

Стан та розвиток ринку праці тієї чи іншої країни, а також ступінь та методи його регулювання з боку держави обумовлені різними за своїм характером і ступенем впливу чинниками: рівнем та історичними особливостями соціально-економічного розвитку, макроекономічною політикою, співвідношенням основних політичних сил, політичною культурою суспільства, глобальними тенденціями у сфері зайнятості. На жаль, в Україні спостерігається прагнення використовувати окремі аспекти світового досвіду, вириваючи їх з конкретного соціально-економічного становища, незважаючи на їх тісний взаємозв'язок з іншими сегментами суспільного життя.

Аналіз особливостей формування ринку праці в Україні свідчить про те, що механізм цього регулювання має враховувати загальні закономірності організації ринку, властиві ринковій економіці, соціально-економічні та політичні особливості розвитку держави.

З вищевикладеного можна зробити такі висновки:

1. Основні причини незайнятості молоді пов'язані з сучасним кризовим станом економіки та наявними механізмами державного регулювання ринку праці.

2. Найбільш важливими мотивами пошуку роботи молоді вважає матеріально-грошову забезпеченість.

3. Переважна більшість безробітної молоді прагне отримати постійну роботу, що допоможе набутти певного соціального статусу і реалізувати власні життєві плани.

4. Найбільш актуальною проблемою для молоді, особливо в умовах економічної кризи, залишається її працевлаштування після закінчення навчального закладу.

5. Існує потреба у реформуванні профорієнтаційної роботи серед молоді не лише перед вступом у вищі навчальні заклади, а й під час навчання у ВНЗ.

6. Інтереси суспільства та держави можна охарактеризувати як забезпечення високого рівня та якості підготовки молодих фахівців відповідно до потреб економіки країни.

7. Результати наукових досліджень свідчать, що найефективнішим способом досягнення економічного зростання є активізація творчого потенціалу молоді, розвиток висококваліфікованої робочої сили.

Автор у наступних публікаціях має намір викласти своє бачення соціального захисту молоді на ринку праці України не тільки в умовах кризи, а й у позакризовому періоді.

Література: 1. Колот А. Генезис соціальної політики під впливом глобалізації та лібералізації економічних відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 1. – С. 3–11. 2. Маршавін Ю. Профорієнтація незайнятого населення та молоді як чинник досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції на ринку праці / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 20–24. 3. Корчун М. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України / М. Корчун // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 1. – С. 35–39. 4. Папів М. Соціальний захист населення в умовах фінансово-економічної кризи в Україні / М. Папів // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 7–13. 5. Покришук В. Особливості впливу довготривалого безробіття на психологічний стан молоді людини / В. Покришук, Л. Башук // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 7. – С. 3–6. 6. Башук Л. Експериментальне вибіркве дослідження та соціально-психологічний аналіз поведінки безробітної молоді з питань трудової мотивації

/ Л. Башук // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 13–18. 7. Кір'ян Т. Формування механізмів захисту населення від фінансово-економічної кризи / Т. Кір'ян, О. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 14–20. 8. Качан Е. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Е. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : ВД "Юридична книга", 2003. – 258 с. 9. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Т-во "Знання", 2006. – 559 с. 10. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с. 11. Думанська В. Освіта в системі інститутів людського розвитку / В. Думанська // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – С. 25–29. 12. Корчевна О. Організаційно-психологічний супровід сприяння працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: компетентний підхід / О. Корчевна, О. Кир'янова // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 32–36. 13. Капелюшников Р. И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика : препринт WP3/2006/04 / Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – 64 с. 14. Разумова Т. О. Випускники вузів на ринку труда России / Т. О. Разумова. – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007. – 232 с. 15. Цимбалюк С. Оцінювання якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів: сучасний стан і напрями вдосконалення / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 46–51.

*Стаття надійшла до редакції
27.11.2009 р.*

УДК 331.108.2

Завгородня О. С.

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА КОМПЕТЕНЦІЇ У СТРАТЕГІЧНОМУ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

The article investigates main definitions and meanings of terms "competency", "competence", "core competence", and proposes modified definition of the last one, which reflects the main core competence' properties and its connection with personnel individual competencies.

Питання стратегічного розвитку персоналу звертають значну увагу науковців та практиків, що зумовлено стрімкими змінами економічного середовища, нагальною необхідністю підвищення продуктивності праці, глобалізацією, інтенсивним оновленням технологій – викликами сучасної економіки. Серед робіт провідних вчених, які вивчали питання стратегічного розвитку персоналу, варто зазначити роботи Дж. С. Бекера, С. Армстронга, Г. Десслера, А. П. Егоршина, А. Я. Кібанова, В. І. Маслова, Г. В. Назарової, О. І. Пушкаря, П. Сен'є, Л. М. Спенсера, П. Сперроу, Дж. Ходкінсона, В. Г. Щербак та ін. В їх дослідженнях вирішено широке коло наукових завдань, як-то формування теоретичних засад стратегічного розвитку підприємства та персоналу, опис процесів розвитку через модель конкурентного середовища трудового ринку, обґрун-