

УДК 351

Ковальська Наталя Михайлівна,

докторант кафедри управління освітою

Національної академії державного управління при Президентові України,

доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування

Херсонського національного технічного університету (за сумісництвом),

кандидат педагогічних наук, доцент

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Анотація. У статті розглянуто проблемні питання працевлаштування молоді в умовах сучасного ринку праці України. Проаналізовано чинники формування державного замовлення на підготовку фахівців у контексті соціально-економічної політики держави.

Ключові слова: молодь, ринок праці, працевлаштування, державне замовлення, роботодавець.

Ковальская Н.М. Актуальные проблемы трудоустройства молодежи на современном рынке труда Украины

Аннотация. В статье рассмотрены проблемные вопросы трудоустройства молодежи в условиях современного рынка труда Украины. Проанализированы причины формирования государственного заказа на подготовку специалистов в контексте социально-экономической политики государства.

Ключевые слова: молодежь, рынок труда, трудоустройство, государственный заказ, работодатель.

Kovalska N.M. Actual problems of youth employment in today's labor market of Ukraine.

Abstract: This article deals with the problematic issue of youth employment in today's job market of Ukraine. The factors of formation of state order for training in the context of social and economic policy.

Key words: youth, labor market, employment, public order, the employer.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасний стан економіки України та її недостатня стійкість до фінансово-економічних потрясінь зумовлені, зокрема, неналежною підготовкою фахівців. В умовах зниження темпів виробництва, розвитку системи освіти без урахування структури вітчизняного виробництва, погіршення якості підготовки фахівців, зниження престижу науково-технічних професій, в умовах дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили спостерігається

низький рівень конкурентоспроможності національного ринку праці, адже на ринку праці віддзеркалюються всі процеси в суспільстві (соціально-економічні, політичні, демографічні та інші). Поглиблення зазначеної тенденції негативно впливатиме на розвиток людського потенціалу, погіршить соціальний стан і виявиться важким тягарем для економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання зайнятості та працевлаштування працездатного населення перебувають у центрі уваги таких учених, як Д. Богиня, В. Васильченко, О. Грішнова, М. Долішний, Е. Лібанова, В. Петюх та ін. Проблеми взаємодії ринку праці з іншими ланками соціально-економічної системи висвітлено в працях С. Бондур, А. Горшкова, І. Куліш, О. Оніщенко, О. Непочатенко та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У контексті соціально-економічної політики держави, зокрема виконання програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки та Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки проблема працевлаштування молоді є актуальною. Крім того, сьогодні перед сучасною освітою постають питання, що потребують негайного вирішення: невідповідність спеціальностей і спеціалізацій, за якими готують спеціалістів ВНЗ, потребам ринку; відсутність у молодих фахівців конкурентоспроможного рівня кваліфікації та практичних навичок за отриманою спеціальністю; розбіжності між вимогами молодих фахівців до заробітної плати (особливо на першому робочому місці) та можливостями роботодавців; несформованість системи розподілу випускників щодо гарантованого працевлаштування, трудової адаптації та соціальних гарантій.

Формулювання цілей статті. Мета статті – дослідити чинники впливу на державне замовлення щодо підготовки фахівців і працевлаштування молоді на ринку праці України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Молодь вважається важливим ресурсом продуктивних сил суспільства за рахунок уміння швидко навчатися, бути енергійною та працездатною. Успішне працевлаштування, особливо на першому робочому місці, створює фундамент для дальшого становлення особистості та професійного зростання. У контексті нашого дослідження доречним буде розуміння молоді як одного «з прихованих ресурсів, що є в кожному суспільстві і від мобілізації якого залежить його життєздатність. Особлива функція молоді полягає в тому, що вона – живлячий посередник, свого роду резерв, який постає на передній план, коли таке пожвавлення стає потрібним для пристосування до якісно нових обставин або до таких, що швидко змінюються» [7, с.441]. У Законі «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді» визначено, що молодь, молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 28 років [11].

Можна погодитися з думкою С. Бандур, що, «розглядаючи проблеми модернізації економіки в контексті її впливу на зайнятість населення, не можна обійти питання молодіжного безробіття, оскільки йдеться про молодих людей, яким належить активно включитися в процеси реформування вітчизняної економіки, забезпечити її виведення з кризового стану та довготривале піднесення. Проте значна їх частина через відсутність підходящої роботи просто деградує, а нерідко стає на шлях тіньових і кримінальних заробітків. Унаслідок своїх соціально-психологічних особливостей ці особи рідко повертаються до законослухняної поведінки у сфері зайнятості. Звідси існує реальна загроза втратити ціле покоління людей, яке з плином часу буде не спроможне реалізувати набуті знання» [1, с.5]. Адже невдачі на старті професійного

становлення призводять до втрати професійної компетенції, іноді до перекваліфікації, що призводить до фінансових втрат держави (виплата з безробіття, фінансування перепідготовки спеціаліста).

Сучасні соціально-економічні умови вимагають від випускника будь-якого навчального закладу психологічної, моральної, теоретичної та практичної підготовленості до життя і праці в сфері ринкових відносин, чіткого розуміння залежності свого майбутнього від обсягу та якості набутих знань і вмінь, усвідомлення й обґрунтування вибору сфери професійної діяльності, працьовитості й ініціативності. Усі поступово розуміють, що без відповідних знань не можна досягти значних успіхів у своїй трудовій діяльності. Якщо професія є для індивіда цінною, особисто значущою, то виникає потреба в праці саме за цією спеціальністю, відповідне ставлення до неї, розвивається професійний інтерес, з'являються цілі та ідеали, пов'язані з цією професією, а також прагнення оволодіти нею, переконаність у тому, що вона задовольнятиме матеріальні й духовні потреби. Зміни, що відбуваються в державі, викликають потребують ставлення людини до себе як до суб'єкта професійної діяльності на основі самопізнання й оцінки власних можливостей щодо вимог конкретної професії. За підрахунками соціологів США висококваліфіковані працівники створюють у країні додаткову додану вартість, що в перерахунку на одного такого працівника еквівалентна 400-450 тис. дол. на рік.

До проблемних питань професіоналізації молоді можна віднести: збільшення частки молоді з низьким рівнем освіти і відсутністю бажання продовжувати навчання (особливо при потребі ринку праці в «професійній освіті впродовж життя»); непрестижність загальної та професійно-технічної освіти; відставання рівня освіти від потреб ринку праці країни і світу в цілому; непідготовленість кадрів вищої, професійної та середньої школи до роботи в умовах швидких змін; орієнтація багатьох ланок освіти

на підготовку фахівців без урахування вимог роботодавців; відставання матеріально-технічної бази всіх рівнів від нормативних вимог; спрямованість юнаків і дівчат на пошук робочого місця в інших країнах.

Чинниками, які призводять до невідповідності попиту та пропозиції на ринку праці України, на думку А. Горшкової, є «ринкова домінанта формування замовлення для освітніх установ, а також низька частка об'єктивності у сформованому соціальному замовленні, недостатність корекції, що реалізується за допомогою державного замовлення». Аналізуючи схему формування замовлення для системи освіти, наведену дослідницею, можна стверджувати, що процес формування замовлення для системи освіти перебуває під впливом:

- соціального замовлення, що формується соціальною системою із заданим рівнем потреб її елементів, яка перебуває під впливом чинників: суб'єктивних (моди – як відбиття потреби в новизні, престижу – як задоволення потреби в повазі та визнанні, урахування чужого успішного досвіду) та об'єктивних (покликання – як реалізації потреби в самоактуалізації особистості, аналізу та прогнозування майбутнього стану економічної системи, виявлення попиту на працю);
- поточного «економічного» замовлення, що залежить від економічної системи із заданою галузевою структурою та рівнем технологічного розвитку характеристики (її поточного та програмного стану). Саме програмний стан національної економіки, інноваційно-інвестиційна модель «випереджальної модернізації» та високотехнологічна економічна структура під впливом системи державного управління та об'єктивних чинників формування замовлення опосередковано впливають на систему освіти через «програмоване в результаті розробки і реалізації державної стратегії соціально-економічного розвитку «економічне замовлення»»;

- «коригувального» державного замовлення від системи державного управління [2, с.10].

Слушним є зауваження дослідниці, що «якщо різниця між поточним та програмним станами економічної системи значна, реакція системи освіти стає значущим чинником реалізації сформованої стратегії соціально-економічного розвитку. Так, якщо система освіти не встигне трансформуватися, то новий стан економічної системи так і не стане реальністю» [2, с.9].

На підставі аналізу досвіду зарубіжних країн можна стверджувати, що для більшості країн Заходу підґрунтям для державного замовлення є поточні потреби економіки, а особисті потреби громадян в освітніх послугах задовольняються за власний рахунок.

Водночас І. Куліш наголошує на дискримінації молоді під час працевлаштування, адже проблемою, що погіршує шанси молодих людей, є відсутність у них практичного досвіду. Більшість працедавців шукають працівників із досвідом, але при цьому молодих та енергійних. Крім того, молодий спеціаліст, набувши необхідного досвіду, може вирішити шукати вищеоплачувану роботу і покине фірму, яка доклала зусиль для формування з нього спеціаліста. Молоді жінки перебувають у ще гіршій ситуації: працедавці бояться, що жінка в будь-який час може народити дитину та піти у відпустку по догляду за нею (що є природнім). Отже, виходить, що працедавцем витрачено час і кошти на навчання без жодної відчутної користі [6, с.286].

Сьогодні ситуація з працевлаштуванням молоді виявляє чимало суперечностей, зокрема: наявність дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці за рахунок відсутності стратегічно обґрунтованого державного замовлення на підготовку кадрів; неузгодженість між соціальною та професійною орієнтаціями молоді та потребами підприємств і організацій в фахівцях відповідного профілю;

скорочення пропозиції робочих місць, особливо для молоді, перше робоче місце найчастіше не задовольняє саме через низький рівень оплати праці та відсутність соціального пакету; наявність бажання роботодавців приймати на роботу молодого фахівця, але з наявним досвідом роботи за фахом; суперечність між інтересами розвитку окремого підприємства та інтересами суспільства. Випускники вищих навчальних закладів не можуть знайти роботу ще й тому, що рівень їх кваліфікації не відповідає вимогам роботодавця або існує надлишок спеціалістів, не потрібних економіці.

Крім того, роботодавець підвищує вимоги до якісного складу робочої сили, вимагаючи від працівника високого рівня кваліфікації, загальноосвітньої та професійної підготовки, наявності досвіду роботи, креативного ставлення до своєї праці, високого рівня виконання професійних обов'язків. Для сучасного роботодавця недостатньо лише високого рівня виконавчої дисципліни, зразкового виконання певного усталеного кола обов'язків і ґрунтовної теоретичної бази. Є додаткова потреба в гнучкій, мобільній, комунікабельній, творчій особистості, здатній вступати в ділові контакти, вести ділові переговори, творчо реагувати на потреби ринку, уносити раціоналізаторські пропозиції, підвищувати свій професійний рівень, урівноважено реагувати на реконструкцію професійного процесу [3, с.274]. Крім того, важливою проблемою залишається слабка мотивація роботодавців до збільшення інвестицій у розвиток професійної освіти та підготовки, незначне залучення роботодавців до розроблення навчальних програм, атестації випускників навчальних закладів, оцінювання якості підготовки робітничих і кваліфікованих кадрів.

Для поліпшення трудової адаптації молоді при виході на ринок праці на законодавчому рівні (закони «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді», Положення про організацію професійної орієнтації населення) передбачається

спрямованість у двох напрямках – сприянні працевлаштуванню (перше робоче місце, соціальні і трудові гарантії соціально незахищених категорій молоді тощо) та підтримці молоді в зайнятості, молодіжного підприємництва, підвищенні економічної активності.

У Законі «Про зайнятість населення» держава зобов'язується забезпечувати надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, зокрема «молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу» [4].

У Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді» зазначено, що «сьогодні практично всім зрозуміло, що зміни, що відбуваються в економіці України, зумовлюють падіння попиту на некваліфіковану робочу силу, підвищують вимоги до її якості, що в свою чергу вимагає реального втілення в життя неперервного навчання для всіх працездатних громадян і передусім для молоді» [11]. Тому серед основних проблем у сфері кадрової політики, що потребують невідкладного вирішення, наявні такі: стримування розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення в державі; відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців; відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і

навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку; недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики [13].

Проблема першого робочого місця актуальна для випускників навчальних закладів різних рівнів акредитації, а тому «держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби» [11]. Важливого значення набуває встановлення обсягів підготовки спеціалістів диференційовано за напрямками та спеціальностями відповідно до масштабів і структури попиту ринку праці конкретного регіону й у цілому України. Державне замовлення на підготовку фахівців кожного року формується на підставі не лише з потреб ринку праці, а й конституційного права громадян України на безоплатне здобуття освіти.

Обсяги державного замовлення в обов'язковому порядку передбачають місця для прийому до вищих навчальних закладів на бюджетні місця талановитих випускників за відповідними спеціальностями. Цей чинник впливає на обґрунтованість кількості місць навіть за умов перенасиченості в конкретний період фахівцями певних спеціальностей. Сьогодні держава через недосконалість державного замовлення на підготовку кадрів витрачає кошти двічі: спочатку на підготовку, а потім – на перенавчання та працевлаштування. На думку В. Супруна, «назріла необхідність створити загальнодержавний інформаційний банк даних про потреби підприємств, організацій та установ у фахівцях із вищою та професійно-технічною освітою» [10].

Як відомо, в Україні державне замовлення традиційно формується за заявками ВНЗ, що побудовані здебільшого на суб'єктивному баченні регіональних потреб, можливості залучити абітурієнтів та отримати прибутки від навчання за кошти фізичних та юридичних осіб. Погодження проектних пропозиції ВНЗ органами місцевої влади перед поданням до МОН України частіше є формальним актом. На думку С. Ніколаєнка, підготовка фахівців за кошти держави має бути головним інструментом регулювання в системі «вища освіта – ринок праці». Хоча, як зауважує науковець, цей інструмент працює за радянською системою, де у визначенні спектра й обсягів підготовки фахівців спостерігається монополія Міністерства економіки, хоча порядок формування і розміщення державного замовлення на підготовку фахівців і контролю за його виконанням повинен урахувувати «прогнозоване зменшення чисельності випускників загальноосвітніх шкіл, регіональні потреби у фахівцях з вищою освітою та потреби галузей економіки загальнодержавного значення, можливості працевлаштування випускників» [8, с.208, 215], оскільки зараз «діяльністю багатьох ВНЗ спеціальний уповноважений центральний орган у галузі освіти і науки керує формально, не маючи достатніх фіскальних функцій, загального стратегічного плану розвитку закладів освіти з погляду забезпечення вітчизняної економіки сучасними кадрами. У цьому плані державна освіта та економіка країни працюють ніби за окремими годинниками, не узгодженими між собою» [5, с.16].

На ефективність критеріїв суттєво впливає відсутність налагодженої системи моніторингу поточних і перспективних потреб ринку праці, науково обґрунтованої методики визначення реальної потреби як державного, так і приватного секторів економіки та сфери послуг. Система державного замовлення повинна бути вагомим засобом регулювання соціально-економічних процесів, адже саме «державна тривалий час є

першочерговим замовником на підготовку кваліфікованих кадрів» [12, с.165, 169].

Реальне замовлення ринку праці повинно ґрунтуватися на поточному та перспективному стані національної економіки для системи освіти «відкладено» в часовому вимірі, адже можливості освіти задовольнити попит виявляються лише після того, як дипломований фахівець «виходить» на ринок праці. Створення єдиної площини підготовки кваліфікованих кадрів різних освітньо-кваліфікаційних рівнів для сфери соціально-побутових послуг дозволить цілісно вирішити питання її кадрового забезпечення. Уже сьогодні МОН вимагає проектні показники обсягу прийому на навчання та випуск фахівців ВНЗ погоджувати з управліннями освіти і науки обласних (міських) державних адміністрацій (чи МОН АРК) та регіональними центрами зайнятості, хоча слід зауважити про відсутність реальних механізмів налагодження такої взаємодії.

Можна погодитися з думкою, що в системі державного замовлення існують і певні парадокси. «Кабмін поклав функції спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань формування державного замовлення на Міністерство економічного розвитку і торгівлі. На це міністерство також покладено... контроль за виконанням державного замовлення. Тобто на практиці виходить, що воно саме себе й контролює. Рахункова палата України виявляє диспропорції та порушення вже постфактум, коли нічого виправити не можна, а можна лише покарати (і то не завжди) винуватців» [9].

Систему підготовки фахівців України повинно бути спрямовано на стратегічне прогнозування майбутнього для формування, професійного розвитку та раціонального використання трудових ресурсів України з чітким визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності. Тому державне замовлення на підготовку фахівців як інструмент впливу

держави на формування структури робочої сили має ґрунтуватися на прогнозах потреби в кадрах регіонів і галузей економіки.

Висновки з даного дослідження. Отже, сьогодні система освіти в цілому орієнтується на соціальне замовлення, що зумовлюється престижем професії, модою та іншими суб'єктивними чинниками. У таких умовах слід налагодити соціальний діалог між державою, роботодавцем і найманим працівником, забезпечити отримання випускником відповідних професійних компетентностей, що поліпшить процес працевлаштування молоді на ринку праці.

Перспективи подальших розвідок. Крім того саме державне замовлення має враховувати прогнозоване зменшення кількості випускників загальноосвітніх шкіл, загальнодержавні та регіональні потреби у фахівцях певного спрямування та потреби галузей економіки України, пропозиції державної служби зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Бандур С. І. Модернізація економіки як чинник трансформації структури зайнятості населення / С. І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення - 2011.- 2 (27). - С.3-6.
2. Горшкова А. С. Державний механізм забезпечення коєволюції економіки та освіти як соціальних інститутів [Текст] : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 / Горшкова Ася Семенівна ; Донец. держ. ун-т упр. - Донецьк, 2012. - 20 с.
3. Економічні основи інноваційного розвитку вищих навчальних закладів України [Текст]: монографія / за заг. ред. В.І. Лугового.- К.: Пед.преса, 2009.- 384 с.
4. Закон «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/803-12/print1343834041402011>
5. Зіньковський Ю. Каміні спотикання вітчизняної вищої освіти / Юрій Зіньковський // Вища школа.- 2011.-№3.-С.7-18.
6. Куліш І. Проблеми дискримінації молоді за віковою ознакою у сфері зайнятості / І.Куліш // Ефективність державного управління: зб. наук. праць. - 2011. - Вип.27. - С.281-289.
7. Манхейм К. Диагноз нашего времени / К. Манхейм. – М., 1994. – 200 с.
8. Ніколаєнко С.М. Управління якістю вищої освіти: тенденція, аналіз і тенденції розвитку [Текст] : монографія /С.М.Ніколаєнко – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2007. – 519 с.
9. Онищенко О. Страшенна таємниця держзамовлення / О.Онищенко, Л.Суржик // Дзеркало тижня. – 2011. – №33 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/strashenna_taemnitsya_derzhzamovlennya.html
10. Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці

кваліфікованих робітників для сучасної економіки України: матеріали слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти 21 грудня 2011 року / редкол. М. Г. Луцький (голова), В. П. Головінов, Є. В. Красняков та ін.; за заг. ред. В. Головінова. — К.: Парламентське вид-во, 2012. — 480 с.

11. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді : Закон України від 05.02.1993 р. № 2996-ХІІ // ВВР України. — 1993. — № 16. — Ст. 167.
12. Становлення економіки України у післякризовий період: ризики та проблеми розвитку / під ред. д.е.н., проф. О.О. Непочатенко (Частина 1). - Умань: Видавець «Сочинський», 2012.- 416 с.
13. Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки : [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http:// www.president.gov.ua /documents /14429.html](http://www.president.gov.ua/documents/14429.html)