

4. Валдайцев С.В. Антикризисное управление на основе инноваций : учебник / С.В.Валдайцев. – М.: ТК Велби, Проспект, 2006. – 312 с.
5. Афанасьев Н.В. Управление развитием предприятия : монография / Н.В.Афанасьев, В.Д.Рогожин, В.И.Рудыка – Х.: Издательский дом «ИНЖЭК», 2003. – 184 с.
6. Чухрай Н.І. Організаційно-управлінські інновації в економіці, що спирається на знання // Інновації: проблеми науки і практики : монографія /Н.І.Чухрай. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2006. – С. 107-133.
7. Механизм управления предприятием: стратегический аспект : монография / [Пономаренко В.С., Ястремская Е.Н., Луцковский В.Н. и др.] — Харьков: ХГЭУ, 2002. – 252с.
8. Сидорова А. Процессные инновации в системе управления развитием предприятий / А.Сидорова, О.Курносова // Економіст. – 2008. – № 1. – С. 28 - 32
9. Семикіна М. Стимулювання регламентованої й творчої праці: мотиваційний аспект / М. Семикіна, М. Паладій // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1.
10. Шамина Л.К. Мотивация персонала в системе функций инновационного менеджмента / Л.К. Шамина, Л.В.Минченко. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ibl.ru/konf/021210/34.html>

УДК 331.5

Буда Т.Й.,
к.е.н., доцент кафедри соціальної роботи
Тернопільського національного економічного університету

ЗАПОЗИЧЕННЯ ПОЗИТИВНОГО СВІТОВОГО ДОСВІДУ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Молодь впливає на суспільні процеси і визначає майбутнє держави, використовуючи свою мобільність, гнучкість та інтелектуальний потенціал. Залучення молоді до суспільних процесів країни є одним з перспективних напрямів забезпечення повної зайнятості. Початок ХХІ століття ознаменований різким загостренням соціальних проблем молоді в різних країнах світу, в тому числі і в Україні. Серед молоді у віці 15-24 років за даними статистики спостерігається найвищий рівень безробіття (більше 40%), зайнятості у неформальному секторі економіки та найнижчий рівень трудової активності [4]. Незайнятості молоді та молодіжне безробіття сьогодні є не лише проблемами України, а досягли загальносвітового рівня, й потребують негайного вирішення як у нас, так і в інших країнах. Тому потрібно вивчати як вдалий, так і негативний досвід інших країн, впроваджувати сумісні зусилля з боку урядів усіх країн та міжнародних організації у боротьбі з цими суспільними явищами. Негативні наслідки такої ситуації на загальносвітовому молодіжному ринку праці за умови не виправлення ситуації в повному обсязі зараз навіть важко передбачити.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження певних аспектів зайнятості молоді здійснювалось різними вченими. Методологічним, методичним та прикладним питанням проблеми зайнятості молоді присвячено праці відомих вчених: С.Бандура, Д.Богині, В.Брича, О. Грішнєвої, Н.Єсинової, Т.Заяць, Л. Колешні, Н. Комарової, Е. Лібанової, О. Новікової, Т. Петрової, В. Петюха, О. Яременка та багатьох інших.

У той же час, інституційні зміни, що відбуваються в країні, потребують нового підходу до розуміння проблем зайнятості молоді та можливостей їхнього вирішення. Однак у науковій літературі недостатньо дослідженими залишаються питання щодо розробки комплексного підходу до регулювання молодіжної зайнятості з урахуванням інституційних норм і засад розвитку української економіки.

Постановка завдання. Світова практика регулювання ринку робочої сили володіє значним арсеналом заходів, що використовуються залежно від рівня економічного розвитку країни і цілей економічної політики і, які можуть та мають бути використані в процесі реформування економіки в нашій країні. Тому метою даної статті є вивчення зарубіжного досвіду регулювання зайнятості з метою запозичення та адаптування до умов України найбільш успішного прикладу, яким вважається досвід регулювання зайнятості в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Об'єкт дослідження – досвід регулювання зайнятості в зарубіжних країнах.

Предмет дослідження – методологічні, нормативно-правові, організаційно-економічні та практичні аспекти регулювання зайнятості молоді.

Виклад основного матеріалу дослідження. Регулювання молодіжної зайнятості та методи підтримки молоді на ринку праці в різних європейських країнах мають свої специфічні риси. Цікавим є досвід функціонування ринку праці молоді у Франції, де професійна підготовка фактично

відокремлена від ринку праці та політики зайнятості. Початкове освоєння професій здійснюється в рамках державної системи освіти. Досвід соціалізації може бути придбаний лише після закінчення навчання під час вступу на першу роботу. Держава намагається стимулювати прийом молоді на роботу за допомогою певних пільг компаніям. Але процеси початкового працевлаштування потребують постійного правового регулювання [7, с.329]. Для французької молоді віком 16–21 року, котра залишила навчання, проводяться стажування за рахунок підприємств з метою компенсації освіти. Окрім можливості участі в різних програмах професійної підготовки, молоді люди мають переважне право вступу на робочі місця, що субсидуються. Держава стимулює компанії, які приймають на роботу молодь без спеціальності або кваліфікації, беручи на себе витрати з її страхування від безробіття і хвороби на термін до 1 року, що знижує витрати на робочу силу на 20,0–25,0%. Аналогічно в Іспанії підприємці, котрі наймають або навчають молодь, платять знижені внески на соціальне страхування. У Великобританії, Італії, Швеції держава покриває до 80,0% витрат фірми на працевлаштування молоді у віці 16–18 років без середньої освіти. Діють програми створення додаткових робочих місць для молодих людей, що фінансуються державою. На сьогодні основним напрямком змін ринку праці у Франції є зростання частки тимчасової роботи. Для роботодавця вигіднішим є тимчасове наймання персоналу на основі безстрокової трудової угоди. Проте для осіб найманої праці тимчасова робота є набагато гіршою, ніж постійна. Сюди відносяться, перш за все, соціально незахищені категорії: молодь, жінки, іммігранти. За часткою тимчасово зайнятих Франція посідає 3 місце у світі. Кожен третій француз у віці 15–29 років має тимчасову роботу, також поширена практика неповного робочого дня. У Франції діє також програма, за якою допускається виплата молодим безробітним усієї суми дотації з безробіття за максимальний термін за умови відкриття ним власної справи. Як засвідчує досвід Франції, 1/4 усіх фірм, що утворилися за останні роки, фінансувалися за рахунок коштів державного страхування з безробіття. Створення і розвиток подібних підприємств сприяє появі значної кількості нових робочих місць.

Також у Франції молоді люди мають право на отримання спеціального державного пільгового кредиту на навчання.

Крім того, з метою стимулювання підприємств з чисельністю зайнятих менше 500 осіб щодо зайнятості молодих інженерів-дослідників та розробників в процесі їх навчання місцеві органи влади встановили систему безповоротних позик. Ці позики покривають 40-55% річної оплати праці вказаних фахівців.

Країною, що є зразковим прикладом соціал-демократичної моделі держави соціального добробуту, є Швеція, яка демонструє стале економічне зростання, практично повну зайнятість, один з найвищих рівнів життя в світі у поєднанні із всеохоплюючою і високовитратною державною системою добробуту. Обмеження, накладені на закони вільного ринку, було зроблено на користь свободи індивіда, його сім'ї та підприємця. Молодь розглядається як цінний капітал, який забезпечуватиме країні майбутнє.

Шведська модель державної молодіжної політики базується на державному контролі за відносинами суспільства та молоді. Ця політика містить правову регламентацію в даній сфері державної діяльності, основні аспекти закріплені у законах. Одна з форм цього механізму полягає у створенні мережі державних спеціалізованих закладів, а також у фінансовій підтримці відповідних молодіжних організацій [3, с.58].

Сприяння зайнятості молоді забезпечується також за рахунок розвитку програм сприяння розвитку малого та середнього бізнесу шляхом включення відповідних сум фінансової допомоги до програм зайнятості. Так, в Швеції з 1984р. діяла програма надання підприємцям спеціальних субсидій на заробітну плату працевлаштованій молоді та безробітним. На відкриття власного бізнесу надаються субсидії за умови розробки конкурентоспроможного бізнес-плану [10, с.24].

Навчальні центри Швеції інколи укладають угоди з приватними підприємствами про обов'язкове працевлаштування учнів. Але, як правило, переважає вільний вибір місця майбутньої роботи, що обґрунтовується тим, що дуже вузька спеціалізація учнів на користь тимчасових потреб тієї або іншої фірми небезпечна, якщо освітня програма буде обмежена рамками конкретного робочого місця. Окрім того, держава намагається стимулювати підготовку й перепідготовку молодих безробітних шляхом виплати дотацій у формі вкладення коштів у ту професійну підготовку, яку вони оберуть; або зняття податків із підприємств, які здійснюють навчання персоналу.

В Швеції також широко використовуються можливості гнучкої форми зайнятості. Так, при приблизно рівному рівневі зайнятості серед чоловіків і жінок, 45% зайнятих жінок працюють неповний робочий день [1]. Поки ще в Україні не працюють в повну силу ринкові регулятори, тому у розвитку альтернативних режимів праці необхідним є сприяння держави.

Щодо забезпечення зайнятості молоді, у ФРН за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству виплачується одноразова дотація, а за кожного додатково прийнятого молодого працівника у віці 16-26 років надаються податкові пільги. Крім того, здійснюється пряме фінансування фірм, які здійснюють професійну підготовку молоді. Пов'язані з цим видатки компенсуються Федеральним відомством з праці [3, с.58].

Керуючись досвідом Німеччини, в Україні можна побудувати оригінальну модель взаємодії молодіжного ринку праці та системи освіти.

Молоді люди в Німеччині на різних малих підприємствах починають свою виробничу діяльність як помічники майстрів. Така схема дуже зручна для держави, яка нічого не витрачає на виробниче навчання. Крім того, вона дозволяє відносно рівномірно розподілити робочу силу в країні, створює умови для розвитку невеликих населених пунктів і провінцій, зменшує міграцію працездатної молоді в мегаполіси. Ще одна модель взаємодії молодіжного ринку праці та системи освіти характеризується тим, що після отримання загальної середньої освіти випускник може подати заявку до місцевих органів соціального забезпечення або добродійних організацій про своє бажання відпрацювати рік на екологічних, освітніх, культурних заходах. Пройшовши конкурсний відбір, молоді люди протягом року виконують відповідну роботу за символічну оплату. Держава або церковні фонди оплачують найм житла, харчування та надають незначну суму готівкою. Передбачається, що в ході цього року молоді люди повинні визначитися з майбутньою спеціальністю, одночасно отримавши навички трудової діяльності та загальні для будь-якої професії професійні компетенції.

Також у Німеччині існують центри професійної освіти, аналогічні нашим професійним училищам, які випускають кваліфіковані кадри для підприємств індустрії, сервісу й аграрного сектору. Впродовж першого року учень знайомиться з усіма професіями, за якими проводиться підготовка в цьому освітньому центрі, випробовує свої сили. Спеціалізоване навчання починається з другого року перебування в навчальному центрі. Таке "наближення" освіти до попиту ринку праці покликане зменшити кількість помилки при виборі професій. Таким чином, у Німеччині молода людина, якщо в неї є бажання працювати, має достатньо можливостей працевлаштуватися.

У Великобританії особлива увага приділяється стимулюванню самозайнятості населення, стимулюванню розвитку малого і середнього бізнесу. За підтримки муніципальних властей безробітні можуть заснувати власний бізнес або у вигляді мікрофірм (традиційний приватних малих підприємств, які обслуговують місцевий ринок), або у вигляді підприємств третього сектора (підприємств кооперативного типу, створених особами місцевої общини за допомогою або фондів взаємодопомоги, або пожертв неурядових організацій).

На відміну від європейських країн, соціальна політика США меншою мірою спрямована на створення загального добробуту в країні. Населення меншою мірою охоплено програмами соціального захисту, в соціальній політиці загалом і в політиці зайнятості зокрема перевага віддається особистим зусиллям кожної особи щодо забезпечення добробуту. Характерною особливістю системи соціального захисту США є широка різноманітність місцевих норм і правил за відсутності загальнодержавної координації, інтегрування приватних благодійних та комерційних інтересів. Державний апарат характеризується децентралізацією влади.

У США в 1982р. було ухвалено "Закон про спільну професійну підготовку", згідно з яким навчання знаходиться в тісному зв'язку з приватними компаніями. Представники бізнесу об'єднуються для управління програмою й виділяють професії, необхідні окремо для кожного регіону, щоб безробітні могли отримати навички, відповідні потребам підприємців. Важливим підходом є професійна підготовка молоді на робочому місці, яка включає навчання молодих фахівців на фірмі з гарантією подальшого найму тих, хто успішно закінчить курс. Відповідно до Закону «Про інвестиції в трудові ресурси» підприємства, що здійснюють професійну підготовку окремих неконкурентоспроможних категорій громадян (молоді без освіти або з низьким освітнім рівнем, самотніх жінок із дітьми, осіб передпенсійного віку тощо) можуть отримати знижку податку на прибуток у розмірі 7-10% (на розсуд штату). Якщо підприємство після професійного навчання приймає таку особу на роботу, то впродовж наступних двох років воно має право на податкову пільгу в розмірі 4,5 тис.дол. на рік в розрахунку на одного прийнятого. Кошти, що спрямовуються підприємствами на професійну освіту молоді, повністю звільняються від оподаткування[2, с.57].

В Іспанії для боротьби з безробіттям була створена система професійно-технічної підготовки й перепідготовки молоді, система тимчасових контрактів, яких існує декілька видів:

- із фіксованими термінами (для певного виду робіт);
- контракти практики (терміном на 4 роки для випускників);
- спеціальні контракти (для вищого управлінського персоналу);
- контракти на невизначений час.

Підписання контрактів надає роботодавцям значні гарантії у формі податкових знижок, соціальних пільг і компенсаційних виплат з боку держави, що є свідченням досягнутого в цій сфері консенсусу.

Програми зі зниження безробіття в Польщі та Чехії здійснюються за рахунок коштів державного бюджету. В Угорщині для цих цілей намагаються створити незалежні фінансові фонди, що забезпечують утримання "резервної армії праці" [7, с.288]. Більше 40,0% безробітних – це недавні випускники шкіл, технікумів, вишів. Для цієї соціальної групи наслідки безробіття значною мірою згладжуються тим, що багато молодих людей зайняті у сфері приватної роздрібної торгівлі та у сфері послуг [7, с.289].

З метою подолання безробіття молоді в Польщі організована програма "Перша робота", спрямована на працевлаштування випускників ліцеїв, професійних училищ, технікумів і вишів. Також у цій країні дуже активно діють організації роботодавців. Серед них Конфедерація польських роботодавців, Польська конфедерація приватних роботодавців, Business Centre Club [11]. Представники цих організацій беруть участь у роботі комісії Сейму, дають оцінку законопроектам, вносять пропозиції щодо поправок у законодавчі акти, що регулюють діяльність підприємств, податкового ринку й ринку праці, а також безпосередньо впливають на правові акти, що мають велике значення для державних фінансів та економіки в цілому. Окрім того, в Польщі дуже сильні селянські профспілки та організації, що, у свою чергу, сприяє підтримці молоді на відповідних сегментах ринку праці.

Таким чином, при розробленні в Україні молодіжної політики зайнятості та програм підтримки молоді на ринку праці не варто ігнорувати накопичений зарубіжний досвід, що дав певні позитивні результати в країнах впровадження.

Державне нормативне регулювання молодіжного сегменту ринку праці в Україні все ще залишається надто складним, не завжди відповідає реаліям сучасного життя, потребує внесення певних коректив та змін. Досі ще не розглянута значна кількість питань правового, економічного, організаційного, соціального характеру, що виникають при формуванні та функціонуванні механізму регіонального ринку праці.

Зазначена проблема є предметом уваги дослідницьких структур, що аналізують проблеми інтеграції молодих людей до сучасних економічних відносин, розглядають практику державної підтримки економічної активності молоді [5]. Прикладом комплексного підходу неурядових організацій до вирішення питань реалізації прав та інтересів молоді на ринку праці слугує проект Молодіжної доктрини України. Доктрина складається з Концепції державної молодіжної політики, Основних напрямів державної молодіжної політики на 2005-2015 роки, Комплексних заходів щодо її реалізації, в яких пропонуються основні етапи й засади вирішення молодіжних проблем, конкретні заходи щодо удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази забезпечення молодіжної політики [8, с.34].

Підвалини державної молодіжної політики в незалежній Україні були закладені Декларацією "Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні" (15 грудня 1992 р.) [9]. Законодавчо закріплені зобов'язання держави щодо надання працевдатній молоді першого робочого місця на термін не менше двох років, що закріплено в ст. 197 Кодексу законів про працю та ст. 7 Закону України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" [6]. Дія цих норм поширюється передусім на молодь, котра закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійних, навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершила професійну підготовку й перепідготовку, а також звільнилась зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби.

Отже, держава гарантує молоді право на працю, але через відсутність достатнього практичного досвіду, соціально-правових та професійних знань, а часом моральної невідповідності до конкуренції на ринку праці, реалізувати своє право на працю молодим громадянам досить складно.

Законодавством недостатньо визначена відповідальність роботодавців за відмову в працевлаштуванні молодих громадян; відсутні нормативні документи про економічне стимулювання роботодавців, які створюють робочі місця для відповідних категорій молоді понад встановлену квоту. Потрібен досконалий механізм регулювання зайнятості різних категорій молоді, який враховував би фінансово-соціально-економічні можливості держави, регіону та підприємства.

Висновки з даного дослідження. Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить, що головною рисою державного регулювання є опосередкований характер і передбачає невтручання безпосередньо у підприємницьку діяльність. При цьому особливий напрям політики зайнятості у зазначеній групі країн становлять заходи щодо працевлаштування молоді, котра не має професійної підготовки.

В країнах Європи використовується такий важіль працевлаштування молоді, як створення тимчасових робочих місць для випускників професійних навчальних закладів. Держава стимулює підприємців до працевлаштування молоді при виконанні ряду умов, до яких належать, перш за все, такі: працевлаштування працівника і забезпечення його подальшого професійного зростання; укладання з ним трудової угоди; укладання тристоронніх угод щодо перенавчання молоді. За умов наявності у молоді необхідного обсягу знань, ряд східноєвропейських країн можуть надавати дотації випускникам навчальних закладів для відкриття власної справи.

Оскільки в Україні ще існує багато невирішених проблем, особливо пов'язаних із зайнятістю молоді, то слід врахувати позитивний досвід зарубіжних країн при побудові соціально зорієнтованої економіки.

Література

1. Антюшина Н.М. Качество человеческих ресурсов как объект управления: опыт Швеции / Н.М. Антюшина // Труд за рубежом. – 2005. – №. 4. – С. 20-33.
2. Волосатих О. Світовий досвід з питань політики зайнятості / О. Волосатих // Вісник Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту. – 2010. – № 3. – С. 56-66.

3. Гетьманенко Ю.О. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості молоді / Ю.О. Гетьманенко, К.А. Тахтарова // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. – 2011. – Т.2. – С. 51-59.
4. Державний комітет статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Інтеграція молоді в сучасні економічні відносини: Щорічна доп. Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2000 року). – К.: Укр. ін-т соц. дослідж., 2001. – 166 с.
6. Закон України про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
7. Макогон Ю.В. Труд за рубежом : уч. пособ. / Ю.В. Макогон, Е.С. Шилец, О.А. Доронина. – Донецьк: ДонНУ, 2008. – 480 с.
8. Молодіжна доктрина України (проект). – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://cek.org.ua>.
9. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні: Декларація від 15 груд. 1992 р. № 2859-XII. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
10. Перепелиця М.П. Державна молодіжна політика в Україні (регіональний аспект) : монографія / М.П. Перепелиця. – К. : Український ін-т соціальних досліджень; Український центр політичного менеджменту, 2001. – 242 с.
11. Українсько-польський робітничий портал. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrpraca.com>

УДК 331.1

Мацькевич О.Ю.,
аспірант* кафедри менеджменту і адміністрування
Івано-Франківський національний технічний
університет нафти і газу

ІНВЕСТИЦІЙНЕ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

*Якщо бажаєш зростання на рік – вирощуй зерно,
якщо бажаєш зростання на десять років – вирощуй дерева,
якщо бажаєш зростання завжди – «вирощуй» людину.*
Китайське прислів'я

Постановка проблеми. Капітал, втілений в людях, здатних створювати нове, виступає рушійною силою розвитку трансформаційних процесів в економіці, продукує конкурентні переваги, забезпечуючи сталий високий рівень конкурентоспроможності, та визначає соціально-економічний прогрес у рамках загальних тенденцій, що складаються в сучасному світі. Світовий досвід переконливо свідчить про те, що якість людського капіталу, що визначається досягнутим рівнем знань, кваліфікації, вмінням працювати; потенційними здібностями населення країни, здатністю забезпечувати інноваційний розвиток продуктивних сил, дедалі більше перетворюється на основу економічного зростання. Механізмом досягнення відповідної якості людського капіталу є інвестування, яке забезпечуватиме рівень освіти і науки, достатній для виконання економічної функції та постійного відтворення інтелектуального людського капіталу.

Розуміння необхідності за будь-яких умов дбати про майбутнє і здійснювати відповідні, бодай мінімальні, інвестиції у свій власний людський капітал є одним із наріжних каменів переорієнтації економіки й суспільства в цілому [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Системне дослідження питання соціально-економічної доцільності витрат підприємства на постійний розвиток персоналу, що сприяє продуктивному відтворенню його знань, вмінь та навичок і необхідності розробки спеціальних управлінських інструментів і методів з метою формування дієвих організаційно-економічних

* Науковий керівник: Петренко В.П. – д.е.н., професор