

УДК 331.5:334.735(477)

О.О. Шевченко, асп.

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава

Основні проблеми працевлаштування молоді у системі споживчої кооперації України

У статті розглядаються основні проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів у системі споживчої кооперації України. Показано недоліки молодіжної кадрової політики на законодавчому та внутрішньо управлінському рівні.

молодіжна кадрова політика, молодий спеціаліст, комплектація персоналу, споживча кооперація

Е.А. Шевченко

ВУЗ Укоопсоюзу «Полтавський університет економіки і торгівлі», г. Полтава

Основные проблемы трудоустройства молодежи в системе потребительской кооперации Украины

В статье рассмотрены основные проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений в системе потребительской кооперации Украины. Показаны недостатки молодежной кадровой политики на законодательном и внутриуправленческом уровне.

молодежная кадровая политика, молодой специалист, комплектация персонала, потребительская кооперация

Постановка проблеми та її актуальність. Однією з найбільш гострих проблем сьогодення в Україні є проблема зайнятості молоді. Щороку лави безробітних поповнюються випускниками вищих навчальних закладів, які безуспішно намагаються влаштуватися на роботу. «Молодь – це окрема соціально-демографічна група, яка відрізняється за сукупністю вікових характеристик, особливістю соціального становища та обумовлених тим чи іншим набором соціально-психологічних якостей, що визначаються суспільним ладом, культурою, закономірностями соціалізації, вихованням в умовах певного суспільства» [9]. Молодь має великий трудовий потенціал і здатність адаптуватися до будь-яких змін у діяльності підприємства: освоєння нових технологій, модернізації і комп'ютеризації діяльності, зміни стилю керівництва, розширення діяльності на міжнародній арені тощо. Але, не зважаючи на це, молоді спеціалісти відчують себе вразливими, оскільки законодавчо закріплені гарантії на практиці майже не реалізуються, а потенційні роботодавці не мають чітко сформованого механізму залучення до штату молодих спеціалістів.

Особливо актуальним питання працевлаштування молоді є для підприємств та організацій споживчої кооперації України. Це пов'язано з трансформаційними процесами у розвитку Укоопспілки та вступом Укоопспілки до Європейського співтовариства споживчих кооперативів (Еуро Соор), а, отже, появою необхідності у залученні ініціативної молоді.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань, що пов'язані із проблемами та напрямками комплектації персоналу підприємств присвятили свої праці такі вчені, як О. Крушельницька, Д. Мельничук, В. Данюк, В. Дятлов, Ф. Хміль, А. Колот, В. Петюх, С. Цимбалюк, Г. Коваль та ін. Ці автори розглядають основні джерела, методи формування і використання персоналу, а також описують основні етапи планування та підбору працівників. Перші серйозні дослідження стану кадрового

забезпечення споживчої кооперації України ще на початку 60-х р.р. ХХ ст. провів дослідником із діаспори Ілля Витанович у своєму науковому дослідженні «Історія кооперативного руху». Також даній проблемі присвятили дослідження Ю.М. Гавриленко, Б.А. Панасюк. Однак, дотепер відсутні наукові дослідження, присвячені вивченню основних питань працевлаштування молоді у системі споживчої кооперації України та вирішенню проблем, пов'язаних з цим процесом.

Метою статті є визначення основних проблем та особливостей найму молодих спеціалістів у системі споживчої кооперації України, та аналізу основних законодавчих актів, які регулюють цей процес.

Викладення основного матеріалу дослідження.

Найбільш гостро проблема працевлаштування випускників вищих навчальних закладів у цілому в Україні і в системі споживчої кооперації постала у середині 1990-х років, оскільки виникла загроза відпливу спеціалістів з вищою освітою із системи. Про серйозність даного питання свідчить прийняття у серпні 1996 року Кабінетом міністрів України постанови «Про порядок працевлаштування випускників навчальних закладів, підготовка яких здійснюється за державним замовленням» [1]. Згідно цієї постанови випускники вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і, які працевлаштовані на підставі направлення на роботу, вважаються молодими фахівцями протягом трьох років з моменту укладення ними трудового договору із замовником [11]. Крім цього, частиною другою статті 197 Кодексу законів про працю передбачене гарантоване державою працевлаштування за фахом на підставі посвідчення про направлення на роботу на період не менше трьох років тих молодих спеціалістів, які навчалися у вищих навчальних закладах і потреба в яких раніше була заявлена підприємствами [5].

Проаналізувавши основні законодавчі акти, що пов'язані з питаннями працевлаштування, слід виділити поняття «молодий спеціаліст». Основний зміст даного поняття наступний: це випускники державних вищих навчальних закладів, які навчалися за держзамовленням, працевлаштовані на підставі посвідчення про направлення на роботу і вважаються молодими спеціалістами протягом трьох років з моменту укладення з ними трудового договору [4]. Проте, виникає питання: на скільки це поняття актуальне в сучасній Україні? Якщо за радянських часів навчання було безкоштовним і передбачало обов'язкове працевлаштування після його закінчення, то сучасна українська освітня система передбачає часткове державне замовлення (цільове навчання), після закінчення якого працевлаштування забезпечується лише теоретично. Таким чином, поняття «молодий спеціаліст» може застосовуватись лише до частини випускників, але навіть у цьому випадку воно повністю не відповідає своєму початковому змісту.

Крім того, залишається відкритим питання про те, ким є випускники вищих навчальних закладів, які навчалися на платній основі, і яким є порядок працевлаштування цих осіб? Проаналізувавши діючі законодавчі акти, що врегульовують питання зайнятості молоді, зазначимо, що відповіді на це питання вони не дають, а поняття «молодий спеціаліст», що фігурує у кожному з них, не зазнало жодних змін протягом останніх років. Звідси можемо зробити висновок, що сучасне законодавство не відображає і не захищає інтереси молоді у питаннях працевлаштування, а також потребує удосконалення відповідно до сучасних умов.

Процедура працевлаштування молодих спеціалістів у системі споживчої кооперації України також регулюється основними державними законодавчими актами. Проте в цій системі мають місце і внутрішні нормативні акти, що регулюють як діяльність споживчої кооперації в цілому, так і вирішення окремих проблем. До

документів, що призначені для врегулювання проблем надання перших робочих місць молодим фахівцям, належать: «Інструкція про порядок прийняття, переведення, звільнення та обліку кадрів на підприємствах, в організаціях, установах споживчої кооперації України», затверджена постановою Ради Центральної спілки споживчих товариств України VI зборів XVII скликання від 3.04.2003р.; «Концепція молодіжної політики Центральної спілки споживчих товариств України і профспілки працівників споживчої кооперації України», затверджена правлінням Центральної спілки споживчих товариств України, Центральним комітетом профспілки працівників споживчої кооперації України від 17.01.2007р.; Постанова «Про роботу Ради Укоопспілки і правління Центральної спілки споживчих товариств України (Укоопспілки) у 2004-2008 роках та завдання щодо підвищення ефективності господарювання кооперативних організацій і підприємств України», затверджена Центральною спілкою споживчих товариств на XX з'їзді споживчої кооперації України від 18.03.2009р.; Постанова «Про подальшу реалізацію молодіжної політики в системі споживчої кооперації України та залучення студентської і працюючої молоді до профспілкового членства», затверджена на II Пленумі профспілки працівників споживчої кооперації України Центральним комітетом профспілки від 20.12.2006р.; «Галузеві угоди 2005-2006, 2007-2009, 2010-2012» затверджені постановами правління Центральної спілки споживчих товариств України та президією Центрального комітету профспілки працівників споживчої кооперації України; інші нормативні документи.

Необхідно наголосити на тому, що вище перераховані нормативні акти є більш цілеспрямованими на вирішення проблем трудової молодіжної політики в системі споживчої кооперації України, ніж трудове законодавство держави в цілому, проте, також є недосконалими і не вирішують ряд проблем.

Основною умовою працевлаштування молодих фахівців залишається направлення на роботу після завершення навчання за цільовим призначенням. На сьогоднішній день в Україні існує 23 навчальних заклади системи Укоопспілки. До них належать 4 вищі навчальні заклади: ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», Львівська комерційна академія, Вінницький кооперативний інститут, Хмельницький кооперативний інститут, а також 19 коледжів та технікумів [8]. Навчання у технікумах та коледжах на 60-80% є платним, а в окремих з них на 100%, а фінансування здійснюється лише двома способами: за рахунок фізичних та юридичних осіб, а також за галузевим замовленням. Фінансування підготовки фахівців у вищих навчальних закладах здійснюється декількома способами, залежно від закладу: за рахунок державного бюджету і кооперативних організацій в межах державного замовлення; за рахунок державних цільових пільгових довгострокових кредитів; за рахунок організацій, підприємств споживчої кооперації для роботи у системі; за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб.

Не зважаючи на це, основним джерелом фінансування підготовки фахівців залишаються кошти фізичних та юридичних осіб. Також існує можливість переведення успішних і талановитих студентів, які навчалися на контрактній основі, на цільове навчання. В такому випадку студент оплачує лише половину вартості навчання за період, що залишився, іншу половина погашається за рахунок системи споживчої кооперації.

Студенти вищих навчальних закладів Укоопспілки, які навчалися за цільовим призначенням, після закінчення навчання направляються на роботу на підприємства системи споживчої кооперації. Проте, молоді фахівці зіштовхуються з проблемою відмови у працевлаштуванні через відсутність вільних робочих місць, нестабільну фінансову ситуацію і навіть банкрутство. Ця проблема є результатом недосконалості і не доопрацювання системи розподілу молодих фахівців між робочими місцями, а також

відсутності ґрунтовної оцінки стану підприємств.

Незрозумілим в цій ситуації є відсутність у Стратегії розвитку споживчої кооперації України (2004-2015 рр.) пункту про створення дієвого механізму працевлаштування випускників освітніх закладів системи. Так, у розділі 5 даного документу – «Кадрова політика, кооперативна освіта і наука» – міститься пункт про здійснення постійного контролю за підготовкою фахівців, що проводиться на замовлення кооперативних організацій навчальними закладами Укоопспілки, надання за результатами проходження практики студентів оцінку якості їх підготовки тощо [12]. Однак незрозуміло, яким чином будуть проводитися дані процеси, і яке їх нормативно-правове підґрунтя.

Звісно, Укоопспілка постійно проводить заходи, що спрямовані на вдосконалення своєї діяльності і, зокрема, молодіжної політики. Офіційно ці заходи закріплюються у нормативному акті «Галузева угода», що затверджується на певний відрізок часу. Згідно даного документу, основними недоліками молодіжної політики у системі споживчої кооперації за останні роки є [2]: не створені спілки молодих кооператорів у половині облспоживспілок; питома вага молоді у загальній чисельності працюючих в ряді кооперативних організацій, в т.ч. у Черкаській, Сумській, Одеській облспоживспілках нижча середнього показника по Укоопспілці; при нарощуванні контингенту студентів, які навчаються в навчальних закладах системи, зменшується їх кількість за галузевим замовленням, хоча 21,2% фахівців не мають відповідної освіти; існує значна частина працівників, у т.ч. молоді на підприємствах і в організаціях системи, які працюють в режимі неповного робочого дня, що впливає на рівень їх заробітної плати.

Однією з найбільш вагомих проблем працевлаштування молоді у системі споживчої кооперації України є недосконалість системи управління і відбору персоналу на підприємствах і в організаціях Укоопспілки. Організація роботи з працівниками є частиною загального менеджменту, яка пов'язана з людьми, їхніми стосунками всередині організації. З розвитком ринкових відносин зазнали певних змін як функції кадрових служб, так і кадровий менеджмент в цілому. Перш за все, управління персоналом вимагає ретельного аналізу ринку праці, планування, добору і наймання робочої сили, організації підготовки та перепідготовки працівників, аналізу сильних та слабких сторін наявного персоналу, нормування праці, управління процесом плинності працівників та роботи з ними, а також профілактики та ліквідації конфліктів.

Перш за все, кадрові служби повинні чітко визначити потребу у робочій силі як фактичну, так і спланувати зміни у складі працівників у майбутньому. Це дасть змогу уникнути проблем працевлаштування молодих спеціалістів, які були направлені на роботу на те чи інше підприємство споживчої кооперації, оскільки розподіл випускників буде здійснюватись відповідно до потреб підприємства. Крім того, повинен бути проведений аналіз роботи, яку належить виконувати майбутнім кандидатам на робочі місця, що дасть змогу визначитись із кваліфікаційним рівнем майбутніх працівників і їх розташуванням. Правильне розташування працівників дозволить забезпечити кваліфікованими працівниками найважливіші ділянки роботи. Для споживчої кооперації такими ділянками є посади бухгалтерів, ревізорів, маркетологів, товарознавців, менеджерів тощо. Тому важливо, щоб тут працювали фахівці, які закінчили відповідні факультети кооперативних вищих навчальних закладів, є енергійними, амбіційними і знайомими зі специфікою роботи споживчої кооперації [2].

Не менш важливою є досконалість системи комплектування штату. Проблемою є те, що ця система на підприємствах споживчої кооперації не отримала розвитку протягом останніх років. Основними етапами формування кадрового складу

підприємств і організацій Укоопспілки є: попередня бесіда; анкетування; співбесіда про найм; тестування; перевірка послужного списку; медична комісія; прийняття рішення керівництвом організації [2, 7].

Слід зауважити, що в цій системі не існує чіткого розмежування між етапами залучення молодих фахівців та фахівців із досвідом роботи. Також важливо мотивувати претендентів на робочі місця ще під час процесу відбору. А як відомо, для молодих та досвідчених працівників мотивація різна: для молодих спеціалістів важливим є самовираження, самовдосконалення і професійне зростання, а для працівників із значним досвідом роботи – стабільність і впевненість у майбутньому. Саме тому, як співбесіда, так і тестування повинні мати різні сценарії для різних категорій кандидатів. Удосконалення процесу комплектування штату повинно здійснюватись не лише на рівні кожного окремо взятого підприємства, але й на рівні всієї системи споживчої кооперації України; і має бути закріпленим у нормативних актах Укоопспілки.

Майбутнє підприємств та організацій споживчої кооперації в багатьох аспектах залежить від молоді, адже саме сучасні молоді фахівці будуть у майбутньому здійснювати удосконалення, реформування і підвищення ефективності господарювання системи і посилення її соціальної місії у багатогалузевій економіці країни [6, 10].

На нинішньому етапі розвитку системи споживчої кооперації України робота з молоддю потребує цілеспрямованої координації дій та зусиль правлінь споживчих товариств, споживспілок, їх профспілкових організацій, а також безпосередньо керівників кооперативних підприємств та організацій [6]. Одним з нормативних документів, що визначає перспективні напрями та завдання для створення організаційних, соціально-економічних умов соціального становлення і розвитку молоді в системі споживчої кооперації є Концепція молодіжної політики Центральної спілки споживчих товариств України.

Основними напрямками Концепції молодіжної політики є: створення спілок молодих кооператорів та надання їм необхідної підтримки; створення умов для доступності якісної освіти, сприяння творчому та інтелектуальному розвитку молоді; підтримка програм, спрямованих на співпрацю вищих навчальних закладів з молодіжними громадськими організаціями, їх спілками, органами студентського самоврядування; забезпечення зайнятості та розвиток підприємницької діяльності молоді [5]. Останній пункт передбачає сприяння гарантованому забезпеченню молоді першим робочим місцем, стимулювання створення роботодавцями додаткових робочих місць для молоді, а також включення розділу «Робота з молоддю» до Галузевої угоди.

Галузева угода на 2010 – 2012 роки включає пункти: не допускати порушень трудового законодавства, надавати правову допомогу молоді, формувати резерв працівників на керівні посади та висувати їх на відповідальні посади; надавати випускникам навчальних закладів споживчої кооперації перше робоче місце, створювати умови для їх адаптації в трудових колективах та поліпшити роботу з поновлення наставництва на всіх підприємствах [3]. Втілення у життя цих завдань є невід'ємною умовою регулювання молодіжної кадрової політики, проте, успішне їх виконання потребує жорсткого контролю, як із боку споживчої кооперації, так і зі сторони держави, частиною молодіжної політики якої є молодіжна політика Центральної спілки споживчих товариств України.

Основним нормативним документом, що регулює порядок прийняття на роботу працівників до підприємств Укоопспілки, є «Інструкція про порядок прийняття, переведення, звільнення та обліку кадрів на підприємствах, в організаціях, установах споживчої кооперації України». Найголовнішим недоліком даного документу є відсутність чітко сформованої процедури відбору персоналу, опису етапів відбору та методів залучення персоналу. Доопрацювання даної інструкції в цьому напрямі дасть

змогу зорієнтувати керівників кооперативних підприємств у формуванні власної системи комплектування штату.

Висновки. Таким чином, основними проблемами молодіжної кадрової політики у системі споживчої кооперації України є: недосконалість нормативно-правової бази; відсутність належного контролю за виконанням нормативних актів; застарілі теоретико-методологічні підходи до формування кадрового складу підприємств та організацій споживчої кооперації України.

Вирішення даних питань є основним завданням системи споживчої кооперації України на шляху до виходу на новий етап розвитку. Така можливість може з'явитись за підтримки Європейського співтовариства споживчих кооперативів (Еуро Соор), до якого вступила Укоопспілка у 2012 році. Учасниками Форуму молодих кооперативних лідерів, що відбувся 14 червня 2012 року у м. Кітен в Болгарії було проголошено резолюцію, у якій йдеться про те, «що молодь є життєво-важливим фактором майбутнього розвитку та розширення кооперативного руху». Також резолюція містить звернення до кооперативних організацій про підтримку молоді, та надання їй можливості розвитку, обміну ідеями та досвідом, а також працевлаштування [13]. Тому перспективами подальших досліджень у даному напрямі є досконале вивчення трудового законодавства, пошук шляхів удосконалення системи відбору персоналу на підприємствах споживчої кооперації України, розробка механізму відбору молодих спеціалістів до кооперативних підприємств, а також інформаційне забезпечення випускників вищих навчальних закладів та керівників підприємств щодо перспективи їх співпраці.

Список літератури

1. Гавриленко Ю.М. Організація роботи з кадрами у споживчій кооперації: Навч. посібник для студентів / Ю.М. Гавриленко. – Донецьк: «САІ-ПРЕС», 1997. – 160 с.
2. Галузева угода між правлінням Укоопспілки та президією ЦК профспілки працівників споживчої кооперації України на 2010-2012 роки: постанова правління Центральної спілки споживчих товариств України Президія Центрального комітету профспілки працівників споживчої кооперації України від 17.12.2009 №370. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.37613.0> – Заголовок з екрану
3. Інструкція про порядок прийняття, переведення, звільнення та обліку кадрів на підприємствах, в організаціях, установах споживчої кооперації України: постанова VI зборів Ради Укоопспілки XVII скликання від 03.04.2003р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.5545.0> – Заголовок з екрану
4. Коваль Г.В. Соціальна вразливість молодих спеціалістів на ринку праці в Україні / Г.В. Коваль // Наукові праці. Том 131. Випуск 118. – С. 107-110
5. Кодекс законів про працю України: за станом на 22.02.2012р. / Верховна Рада України - [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08> – Заголовок з екрану
6. Концепція молодіжної політики Центральної спілки споживчих товариств України і профспілки працівників споживчої кооперації України: додаток до постанови правління Укоопспілки, ЦК профспілки працівників споживчої кооперації України від 17.01.2003р. №7/П-6/Р-6. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uazakon.com/document/fpart03/idx03453.htm> – Заголовок з екрану
7. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навч. посібник / О.В. Крушельницька, М.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
8. Матеріали сайту Укоопспілки www.coop.com.ua
9. Перепелиця М.П. Державна молодіжна політика в Україні (регіональний аспект) / М.П. Перепелиця. – К.: Український інститут соціальних досліджень, Український центр політичного менеджменту, 2001. – С. 12
10. Про подальшу реалізацію молодіжної політики в системі споживчої кооперації України та залучення студентської молоді і працюючої молоді до профспілкового членства: постанова II Пленуму профспілки працівників споживчої кооперації України Центрального комітету

- профспілки від 20.12.2006р. N ПЛ-П/2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.18954.0> – Заголовок з екрану
11. Про порядок працевлаштування випускників навчальних закладів, підготовка яких здійснюється за державним замовленням: постанова Кабінету міністрів України від 22.08.1996р. № 992. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/992-96-%D0%BF> – Заголовок з екрану
 12. Стратегія розвитку споживчої кооперації України (2004-2015 рр.). – К.: 2004
 13. Participants discuss youth involvement at Young Co-operative Leaders Forum – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eurocoop.org> – Заголовок з екрану

O. Shevchenko

Poltava University of Economics and Trade, Poltava

The main problems of youth employment in the system of consumer cooperatives in Ukraine

The aim of the article is to identify the main problems and peculiarities of hiring young professionals in the system of consumer cooperatives in Ukraine.

Analysed the fundamental laws that govern the process of youth employment. Described the main shortcomings of youth personnel policy on legislation and on internal management level. Defined the main stages of staffing in the enterprises and organizations of consumer cooperatives in Ukraine. Found that these stages are imperfect and contradict to the modern methods of personnel management. Indicated that system of consumer cooperatives in Ukraine there are no clear distinctions between stages attract young professionals and specialists with work experience. Thus, the major problems of youth in the system of personnel policies Consumer Cooperatives in Ukraine are: inadequate legal framework, lack of proper enforcement of regulations; outdated theoretical and methodological approaches to staffing in companies and organizations of consumer cooperatives Ukraine.

Prospects for further research in this area are: finding ways to improve the selection of personnel for enterprises Consumer Cooperatives in Ukraine; developing a mechanism for recruitment of young professionals to cooperative enterprises; and searching ways of informing graduates and managers about the prospects for their cooperation.

staff policy for young specialist, young specialist, recruitment, consumer's cooperative society

Одержано 12.04.13

УДК 330.8

Д.М. Ядранський, д-р соціол. наук, докторант

Класичний приватний університет, м. Запоріжжя

Час як безальтернативний обмежений ресурс

В статті розглядається криза сучасної парадигми аналізу часу в сучасних економічних процесах. Наголошується на неможливості подальшого розвитку економічної науки без урахування часу як безумовно обмеженого та не відновлюваного ресурсу окремого індивіда. Охарактеризовано причини та наслідки аналізу часу як соціально-економічного явища в сучасних економічних процесах.

безальтернативність, ресурс, час, використання, індивід, можливість, результат, ефективність

Д.Н. Ядранский

Классический приватный университет, г. Запорожье

Время как безальтернативный ограниченный ресурс