



ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

О. М. Левченко

*доктор економічних наук, доцент,
декан факультету економіки та менеджменту
Кіровоградського національного технічного університету*

А. В. Янішевська

*аспірант Кіровоградського національного
технічного університету*

УДК 331.58

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

*Розроблено основні напрями вдосконалення процесу залучення
молодих фахівців і стабільного працевлаштування молоді на
підприємствах, в установах та організаціях регіону.*

Ключові слова: зайнятість, конкурентоспроможність, молодь, ринок праці.

У даний час ситуація на регіональному ринку праці депресивних регіонів відображає процес стихійного пристосування молодих фахівців до ринкових умов. А концепція молодіжної зайнятості є досить пасивною і направлена не на заходи, що попереджують безробіття, а на тимчасове стримання його рівня і має орієнтовний характер, що негативно позначається на конкурентоспроможності випускників вузів та призводить до загострення ситуації на молодіжному ринку праці.

Питаннями молодіжної зайнятості останнім часом займаються багато вітчизняних учених, а саме питаннями молодіжних аспектів зайнятості займалися Л. Г. Борисова, Ю. А. Зубок, Н. А. Свиридов, І. М. Чистяков та ін. [1]. Питання формування ринку праці молоді, особливо фахівців з вищою освітою, висвітлювали такі українські вчені, як: О. А. Грішнова [2], М. І. Долішній, С. М. Злупко [3], У. Садова [4] та ін.

Метою статті є розробка методичних рекомендацій по організації роботи, що направлена на залучення молодих фахівців і закріплення працюючої молоді на підприємствах, установах та організаціях депресивних регіонів.

Депресивні регіони характеризуються несприятливою демографічною ситуацією, значним старінням населення в регіоні, що призводить до низького рівня забезпеченості молодими фахівцями підприємств та організацій області, напруженістю на ринку праці, складністю працевлаштування молодих громадян, високим рівнем молодіжного безробіття.

Тому основна мета діяльності регіональних органів влади та органів місцевого самоврядування таких регіонів — це регулювання ефективної політики молодіжної



зайнятості та заходів забезпечення і підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців на регіональному ринку праці, а також забезпечення реалізації заходів по зниженню рівня молодіжного безробіття та закріпленню працюючої молоді як на підприємствах регіону.

Виходячи з цього, доцільним вважаємо розробку основних напрямів удосконалення процесу залучення молодих фахівців і закріплення працюючої молоді на підприємствах, установах та організаціях депресивних регіонів. Рекомендації можуть бути використані кадровими службами підприємств, профспілковими і іншими громадськими організаціями як основні напрямки діяльності по залученню і подальшому закріпленню працюючої молоді на підприємствах депресивних та інших регіонів, створенню наступності поколінь інженерно-технічних кадрів і фахівців основних професій, формуванню престижності роботи в організаціях різних форм власності.

Основними цілями методичних рекомендацій є:

- створення умов для успішної соціалізації, ефективної самореалізації молодих кадрів для морального, професійного, інтелектуального і фізичного розвитку працюючої молоді в регіоні;
- підтримка, об'єднання і активізація працюючої молоді різних галузей для реалізації основних напрямів державної молодіжної політики;
- розвиток потенціалу працюючої молоді і використання його в інтересах інноваційного розвитку організації;
- надання системного і ефективного характеру взаємодії молоді з адміністраціями підприємств регіону, органами місцевого самоврядування та органами державної влади;
- активізація участі молоді в обласних і муніципальних профспілкових програмах, заходах і акціях, спрямованих на захист прав та інтересів молоді.

Основними завданнями є:

- залучення молодих кадрів і закріплення працюючої молоді на підприємствах регіону;
- створення дієвого механізму підготовки кадрового резерву для підприємств (установ, організацій) регіону та оптимальне забезпечення організацій професійно підготовленими молодими кадрами;
- підвищення престижу роботи на підприємствах регіону;
- сприяння в адаптації працюючої молоді в трудовому колективі;
- надання допомоги працюючій молоді в рішенні соціальних проблем;
- поширення ефективних моделей і форм участі працюючої молоді в управлінні і діяльності організацій;
- розвиток моделей молодіжного самоврядування і самоорганізації в трудових колективах підприємств (установ, організацій);
- сприяння профорієнтації молодих громадян, що проживають на території регіону;
- правова і соціально-економічна підтримка працюючої молоді;

Види та порядок дій, спрямованих на досягнення цілей:

1. *Розробка програм, планів, концепцій на підприємствах регіону*, в органах місцевого самоврядування, органах, що реалізують повноваження по проведенню заходів з дітьми та молоддю у районах по залученню молодих кадрів і закріпленню працюючої молоді на підприємствах регіону.

2. *Діяльність по залученню молодих кадрів.*

2.1. Організація взаємодії навчальних закладів з підприємствами регіону. Спільна робота організацій і навчальних закладів (установ базової та повної загальної середньої освіти, установ початкової, середньої і вищої професійної освіти) по професійній орієнтації молоді повинна носити планомірний, комплексний і цілеспрямований характер, здійснюватися диференційовано по відношенню до різних вікових груп.

2.2. Укладення договорів (угод) про співпрацю організацій регіону та навчальних закладів, складання і затвердження спільних планів робіт, інших форм договірних стосунків. На підставі укладених договорів:



2.2.1. Проведення заходів, спрямованих на інформування учнів про організацію, їх виробничі, технологічні і коопераційні можливості, соціальні пакети, що надаються працівникам підприємств регіону або спільно з регіональними органами виконавчої влади у сфері освіти.

2.2.2. Проведення навчальними закладами заходів, спрямованих на інформування підприємств регіону про чисельність тих, хто навчається в навчальних закладах, якість і рівні освіти, узгоджуючи з регіональними органами виконавчої влади у сфері освіти.

2.3. Проведення заходів з професійної орієнтації молоді: проведення Днів відкритих дверей та екскурсій для учнів на підприємствах регіону; проведення в навчальних закладах лекцій, “круглих столів” із запрошенням керівників, фахівців, робітників (у тому числі молодих) підприємств; організація проходження учнями і студентами виробничої практики на робочих місцях підприємств; створення і поширення інформаційних матеріалів (листівки, буклети, відеофільми) про підприємства регіону та встановлення тематичних стендів у навчальних закладах;

2.4. Щомісячне представлення організаціями відомостей про наявність вакантних робочих місць в органи служби зайнятості населення.

2.5. Впровадження системи працевлаштування і подальшої взаємодії з військовозобов’язаними молодими людьми до прийняття їх до лав Збройних сил України, під час проходження ними військової служби, після звільнення їх з лав Збройних сил України.

3. Діяльність по закріпленню працюючої молоді в організаціях регіону.

3.1. Введення в структуру підприємств регіону по управлінню персоналом посади фахівця, або формування самостійного підрозділу по залученню і управлінню адаптацією молодих фахівців на підприємствах.

3.2. Створення колегіального органу взаємодії з працюючою молоддю в організаціях регіону — Спільки молоді, Ради молодих фахівців та інших аналогічних показних органів за участю молоді.

Раду рекомендується формувати переважно з представників основних підрозділів організацій і молодих кадрів, зайнятих в основному виробництві. В майбутньому в Раду можуть бути включені представники будь-яких регіональних організацій. Для розвитку в районах регіону системи роботи з молоддю рекомендується створення районних Молодіжних рад за участю керівників і представників відповідних органів організацій, розташованих на їх території.

3.3. Ініціювання запровадження для молоді різних послуг по пільгових цінах, що надаються установами культури і дозвілля, спорту, установами по роботі з молоддю та іншими організаціями, обов’язково за згодою та затвердженням рішення керівництва підприємств регіону, керівництва району чи обласного керівництва.

3.4. Закріплення в колективному договорі на підприємствах регіону соціального пакету для працюючої молоді.

3.5. Надання молоді пільгових кредитів на житло та будівництво.

3.6. Розробка і реалізація програми адаптації нових співробітників.

3.6.1. Програма адаптації включає знайомство нового співробітника з підприємством, основними посадовими обов’язками, з колегами по роботі, соціально-побутовими умовами, в яких співробітникові належить працювати.

3.6.2. При реалізації програми адаптації необхідно надавати співробітникові для ознайомлення наступну інформацію:

— загальна інформація про організацію: цілі, пріоритети, політику і традиції, продукцію та її споживачів, різноманітність видів діяльності, організаційну та управлінську структуру, зовнішні і внутрішні коопераційні зв’язки, необхідну інформацію про безпосередніх і головних керівників;

— колективний договір організації, відомості про соціальні гарантії, надані працівникам таких, як: обов’язкове і додаткове медичне страхування, медичне обслуговування на підприємствах регіону, страхування від нещасних випадків, система додаткового пенсійного забезпечення та одноразові виплати за рахунок коштів роботодавця, тривалість основної і додаткової відпусток, інші відпустки;



— посадові обов'язки і відповідальність працівника, детальний опис поточної роботи та очікуваних результатів, норми і стандарти праці, тривалість робочого часу, правила трудового розпорядку, терміни і умови найму, призначення, переміщення, випробувальний термін, керівництво роботою, права і обов'язки працівника, права безпосереднього керівника, робота профспілкової організації, оцінка якості виконання роботи, дисципліна і стягнення, оформлення скарг, канали комунікації;

— оплата праці (норми і форми оплати праці, ранжування працівників, оплата вихідних, понаднормових годин, додаткові виплати стимулюючого характеру, надання пільг в натуральному вираженні), охорона праці та дотримання норм і правил техніки безпеки;

— перспективи кар'єрного росту (підвищення розрядів для робітничих професій, можливість продовження отримання середньої спеціальної і (чи) вищої професійної освіти);

— побутові умови на підприємствах регіону, такі як організація харчування, наявність службових входів, умови для паркування особистих автомобілів;

— організація дозвілля працівників (наявність спортивних і культурно-дозвільних комплексів і заходів).

4. Розвиток системи наставництва.

4.1. Закріплення наставника за кожним молодим працівником на підприємствах регіону. При призначенні наставника необхідно враховувати його професійні і особисті якості. Наставник повинен викликати симпатію і, крім того, він повинен сам уміти та хотіти працювати з молодими людьми.

4.2. Введення різних форм матеріального і морального заохочень наставників. У разі, якщо наставництво збільшує навантаження (обсяг роботи) наставника, то йому може бути встановлена доплата. При цьому можливе внесення відповідних змін (доповнень) в трудовий договір співробітника-наставника, або ж видання розпорядливого акту (наказу, розпорядження) підприємства зі встановленням розміру доплати за наставництво.

До моральних форм заохочення наставників можна віднести оголошення вдячності, нагородження грамотою, розміщення фотографії наставника на Дошці пошани організації. Рекомендується проводити на підприємствах конкурс "Кращий наставник", за результатами якого переможець нагороджується цінними призами і подарунками.

5. Організація безперервного професійного навчання кадрів:

професійна підготовка молодих людей, що не мають спеціальності;

направлення на курси підвищення кваліфікації з метою підвищення розрядів;

направлення на курси цільового призначення, з метою підвищення загального рівня знань;

навчання іншим професіям;

спільно з роботодавцями розробляти пропозиції по механізмах, що реалізують готовність організацій брати участь в багатоканальному фінансуванні освітніх установ, надавати виробничу базу для організації виробничих практик для студентів освітніх установ, початкової, професійної та вищої освіти;

залучення роботодавців до розробки і реалізації освітньої політики: розробка законодавчих і інших нормативних правових актів у сфері професійної освіти, формування переліку напрямів підготовки (спеціальностей), розробка державних освітніх стандартів професійної освіти та акредитації освітніх програм, участь в процедурах контролю якості професійної освіти.

6. Створення умов для творчої самореалізації працюючої молоді за допомогою організації культурно-дозвільних та спортивних заходів на підприємствах регіону в неробочий час: конкурсів професійної майстерності; конкурсів художньої самодіяльності; конкурсів "Кращий молодіжний профлідер"; творчих вечорів; змагань з командних видів спорту; зустрічей керівництва підприємства з молоддю; заходів, присвячених пам'ятним датам; корпоративного відпочинку, екскурсій та ін.

7. Активізація роботи із засобами масової інформації по формуванню в молодіжному середовищі престижу робочих професій.

Очікувані результати

1. Об'єднання зусиль працюючої молоді, керівництва підприємств регіону, служб



управління персоналом, Рад молоді, профспілкових організацій у вирішенні проблем працюючої молоді.

2. Стимулювання процесу самореалізації молоді.
3. Соціально-економічна і правова підтримка працюючої молоді.
4. Зменшення плинності молодих фахівців.
5. Створення колегіальних органів молоді дозволить вирішити цілий ряд взаємних

інтересів:

Для молоді:

1. Професійне зростання.
2. Вирішення соціальних проблем молоді:
 - 2.1. Вирішення житлової проблеми.
 - 2.2. Виділення позик на придбання і будівництво житла.
 - 2.3. Вирішення матеріальних проблем (спільно з адміністрацією).
3. Культурно-масова і спортивна робота.
4. Захист соціально-економічних і трудових прав молоді.

Для адміністрації:

1. Вирішення питань кадрової політики.
 - 1.1. Підготовка резерву керівних кадрів.
 - 1.2. Залучення і закріплення на підприємствах молоді.
 - 1.3. Створення спадкоємності поколінь професій.

Для профспілкової організації:

1. Збільшення молоді в профспілкових організаціях (чисельність, активність).
2. Резерв молодих кадрів на виборні посади в профспілках.

Отже, результатом розроблених методичних рекомендацій та ефективної взаємодії усіх соціальних партнерів, що взаємодіють на регіональному ринку праці буде залучення якомога більшої кількості молодих фахівців, закріплення працюючої молоді на підприємствах, установах та організаціях, а також, ефективний механізм підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці депресивних та інших регіонів.

Список використаних джерел

1. Чупров, В. И. Проблемы вторичной занятости учащейся молодежи состояние и перспективы [Текст] / В. И. Чупров, Ю. А. Зубок // СОЦИС. — 1996. — № 9. — С. 88-92.
2. Грیشнова, О. А. Людський розвиток [Текст] : [навч. посіб.] / О. А. Грیشнова. — К. : КНЕУ, 2006. — 308 с.
3. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) [Текст] / [Долішній М. І., Злупко С. М., Злупко Т. С., Токарський Т. Б. та ін.] / НАН України. Інститут регіональних досліджень. — Львів : ІРД НАН України, 1997. — 342 с.
4. Садова, У. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз [Текст] / У. Садова, Л. Семів / [відп. ред. М. І. Долішній]. — Львів : [Б. в.], 2000. — 264 с.

*Рекомендовано до друку кафедрою економіки праці та менеджменту
Кіровоградського національного технічного університету
(протокол № 8 від 15 квітня 2011 року)*

Надійшла до редакції 30.04.2011

Левченко А. Н., Янишевская А. В. Направления усовершенствования процесса трудоустройства молодых специалистов на региональном уровне

Разработаны основные направления усовершенствования процесса привлечения молодых специалистов и стабильного трудоустройства молодежи на предприятиях, в учреждениях и организациях региона.

Ключевые слова: занятость, конкурентоспособность, молодежь, рынок труда.

Levchenko, O. M.; Yanishevskaya, A. V. Ways of Young Professionals Employment Process Improving at the Regional Level

In this article the main ways of young professionals attracting and young work force employment at regional level are suggested.

Key words: employment, competitiveness, young people, labour-market.