

Студент 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто існуючі закони щодо вирішення проблеми працевлаштування молоді. Визначено основні причини безробіття молодих спеціалістів. Зроблено висновки та запропоновано можливі шляхи подолання проблеми працевлаштування молоді.

Аннотация. Рассмотрены существующие законы относительно решения проблемы трудоустройства молодежи. Определены основные причины безработицы молодых специалистов. Сделаны выводы и предложены возможные пути преодоления проблемы трудоустройства молодежи.

Annotation. The existing laws on the problem of youth unemployment have been considered. The main causes of unemployment of young professionals have been identified. Conclusions have been drawn and possible ways to overcome the problem of youth employment have been provided.

Ключові слова: працевлаштування, молодь, безробіття, ринок праці, молоді спеціалісти, роботодавці.

Молоде покоління завжди вважалося рушійною силою прогресу, економічного зростання та суспільного розвитку. Майбутнє будь-якої країни знаходиться в руках сучасних юнаків і дівчат. Молодь вже сьогодні впливає на політичні, економічні та соціальні складові суспільства. Відповідно до даних Всесвітньої доповіді про положення молоді, сучасне покоління є найбільш освіченими за всю історію людства. Разом із цим воно в усьому світі є однією з найбільш уразливих груп на ринку праці. Маючи всі необхідні знання та переваги, молодь не має попиту на ньому.

Проблематика працевлаштування та зайнятості молоді є предметом дослідження вчених (економістів, демографів, психологів, соціологів), перебуває у фокусі уваги журналістів, представників державних установ та неурядових організацій. Пошуком шляхів вирішення даної проблеми займалися: О. Онікієнко, Л. Ткаченко, С. Бандура, Д. Богиня, О. Грішнова, Г. Заяць, І. Кравченко, Е. Лібанова, М. Мандибура, Ю. Маршавін, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Яценко та багато інших авторів.

Метою дослідження є аналіз сучасної ситуації працевлаштування молоді на ринку праці України і пошук шляхів підвищення економічної активності молодого покоління.

Людам зрілого віку не настільки важко знайти бажану роботу з гідною заробітною платою, адже з досвідом роботи за плечима вони мають таку можливість. Проте молоді вирішити свої фінансові труднощі важче. Студенти та випускники ВНЗ, що не мають заможних і впливових батьків, які змогли би надати їм роботу в гарній організації або допомагати матеріально, шукають власноруч собі місце роботи. Разом із цим вони стикаються з проблемою працевлаштування, тому що роботодавці не надто кваліпляться брати молодь на роботу.

Протягом останніх років Україна зробила багато для формування і реалізації нової державної молодіжної політики, спрямованої на створення державою умов для надання кожній молодій людині соціальних послуг із навчання, професійної підготовки та працевлаштування. Статтею 43 Конституції України зазначено, що "кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він сам вільно обирає або на яку вільно погоджується", а ст. 46 закріплює, що "громадяни мають право на соціальний захист у разі безробіття з не залежних від них обставин", тобто захист також гарантується з боку держави [1].

Як показує практика, дана норма Конституції України реалізується не повністю. Сучасний стан економіки й зростання безробіття вимагають всебічних досліджень проблем зайнятості різних категорій населення з метою регулювання цих процесів і опрацювання заходів щодо виходу з кризи. За таких соціально-економічних умов особливі труднощі із працевлаштуванням виникають у молоді, осіб передпенсійного віку, жінок з дітьми тощо. Для таких категорій громадян під час прийому на роботу встановлюється ряд гарантій на законодавчому рівні. Проте кількість таких гарантій є обмежена, а існуючі – не завжди є ефективними. Яскравим прикладом цього і є наявність проблем, що виникають під час працевлаштування молоді [2].

Згідно з Законом України "Про зайнятість населення", працевлаштування – це комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю [3]. А молоддю вважаються громадяни України віком від 14 до 35 років [4].

Умовно причини безробіття та проблеми працевлаштування молоді можна поділити на дві групи. До першої групи входять проблеми, які не залежать від волі молодого спеціаліста, непідвласні йому, а до другої – ті, які виникають безпосередньо через певні бажання та невміння самої молоді.



Економіка України перебуває в умовах, що постійно змінюються. Через це професія, яка була затребуваною п'ять років тому, після закінчення навчання студентом може виявитися на ринку праці нікому не потрібною.

Спостерігається недостатньо злагоджена робота та зацікавленість взаємодії між освітніми органами, роботодавцями та органами служб зайнятості. Нерідко навчальний заклад запевняє своїх випускників у популярності отриманої професії, а на практиці виявляється зовсім протилежна ситуація.

Висуваються надто високі вимоги та критерії оцінювання професійної підготовки молоді з боку роботодавців. Майже завжди, влаштовуючись на роботу, претендент має подолати не тільки співбесіду, але й безліч тестів, завдань та випробувальний термін роботи. На жаль, після цього він не рідко чує відмову.

Не всі роботодавці в змозі побачити та оцінити переваги молодих спеціалістів, такі, як мобільність, гнучкість, здатність до вивчення нового, неординарні й свіжі думки та погляди.

З іншого боку, багато випускників не володіють навичками грамотного пошуку роботи, ведення переговорів та співбесід, вони просто не можуть зацікавити те впевнити роботодавців у необхідності свого прийому на роботу.

Спостерігається невідповідність завищених вимог молоді стосовно заробітної плати та гідних умов праці із можливостями роботодавців. Молоді спеціалісти бажають працювати в комфортних офісах із власним робочим місцем і не квапляться влаштовуватися на роботу з застарілою технікою та обладнанням.

Молоді громадяни недостатньо проінформовані про потреби ринку праці, про найбільш затребувані професії. У результаті цього досить часто молодь обирає ті спеціальності, якими вже перенасичений ринок праці.

Проблема безробіття серед молоді актуальна не тільки для України, але й для всіх без винятку країн-членів Євросоюзу. За даними агентства DPA в ЄС майже 5,5 мільйонів молодих людей віком до 25 років не мають роботи. Найбільш складна ситуація складається в Греції (більше 60 %), Іспанії (56,5 %), Португалії (42,1 %) та Італії (38,5 %). Європейські лідери намагаються побороти це ганебне явище, впроваджуючи різноманітні стратегії боротьби з безробіттям молоді, а також виділяючи значні кошти в цілях створення робочих місць, фінансування програми стажування, тренінгів та перекваліфікування.

Новий Закон України "Про зайнятість населення", який чинний уже майже два роки, спрямований на заохочення підприємств, а саме: звільнення роботодавця від щомісячної виплати єдиного соціального внеску за умови працевлаштування молодих спеціалістів на два та більше років [5].

Цим законом передбачено створення квоти робочих місць для працевлаштування молоді. Ця квота відповідає 5 % від загальної кількості робочих місць на підприємствах із чисельністю більше 20 осіб. Хоча законодавством передбачено накладення штрафів у разі відмови прийняти на роботу молодь у межах встановлених квот, цей закон не став вирішенням проблеми працевлаштування молодих спеціалістів.

З першого погляду, наведені закони є дуже вигідними та привабливими для роботодавців, проте вони все одно неохоче приймають на роботу українську молодь.

Причиною цьому є відсутність важливого досвіду роботи практичної діяльності. У багатьох професіях недостатньо мати лише теоретичні знання. Найважливішою та обов'язковою умовою отримання роботи в більшості компаній є три роки стажу за спеціальністю.

Саме через відсутність такого стажу молоді частіше за все відмовляють у робочому місці. Якщо людина ніде не працювала, у неї ще не сформовані навички робочого спілкування, побудови лінії поведінки з керівництвом і колективом, вона не може до кінця усвідомлювати свої обов'язки та покладену на неї відповідальність [6].

Багато роботодавців не бажають братися за формування цих якостей у початківців, тому їм набагато легше та вигідніше взяти на роботу більш досвідченого співробітника.

Через це виникають дисбаланс та протиріччя – підприємства чекають від молоді достатнього досвіду роботи, але його можна отримати лише в процесі роботи, на яку ніхто не приймає. У багатьох зарубіжних країнах ця проблема має досить легке вирішення. Фірми беруть на себе відповідальність за навчання молодого спеціаліста всім необхідним якостям та вмінням для отримання бажаної посади. На жаль, в Україні такі заходи проводяться досить рідко.

Вирішення цієї проблеми можливе через зміни в законодавчій базі. За наказом уряду повинно здійснюватися законодавче закріплення усіх роботодавців про обов'язкове прийняття на роботу всіх випускників ВНЗ, які закінчили навчання з відзнакою або продемонстрували свої професійні навички та вміння на практиці. Також потрібно надавати обов'язкове отримання практичних знань під час навчання на 3 – 5 курсах. Тоді після закінчення навчання молодий спеціаліст зможе отримати постійне місце роботи на тому підприємстві, де раніше проходив практичний курс.

Окрім цього можливі такі шляхи подолання даної проблеми:

- посилити діяльність державних органів влади щодо забезпечення працевлаштування молоді; приділяти більшу увагу розвитку системи перепідготовки, підвищення кваліфікації молодих спеціалістів;

- надавати студентам та абітурієнтам дійсну інформацію про затребуваність професії та перспективи її розвитку через декілька років;

- прагнути до формування у молоді реальних очікувань щодо свого працевлаштування;

- укладати угоди про працевлаштування випускників між навчальними закладами та підприємствами;

- підвищити конкурентоспроможність на ринку праці молодих громадян особливо без практичного досвіду роботи;

- створення окремих бірж праці саме для працевлаштування молоді;

намагатися здійснити перебудову суспільної думки молодих спеціалістів, щоб під час пошуку роботи вони думали про працевлаштування та відповідність своїх вимог до власних умінь; надавати реальні та ефективні пільги роботодавцям за прийняття на роботу молодого спеціаліста.

Таким чином, можна зробити висновки, що проблеми працевлаштування української молоді мають свої особливості. Молодіжний сегмент ринку праці – найбільш проблемна частка українського ринку праці. Пошуки першого робочого місця, занадто високі запити роботодавців до рівня та якості отриманої освіти молоддю, відсутність досвіду роботи, невідповідність вимог молоді та пропозицій роботодавців посилюють напруження на ринку праці. Тому перспективою подолання проблем у працевлаштуванні молодих спеціалістів може стати впровадження нових законів та правил, дотримання яких, надасть молоді змогу отримати гідну роботу згідно зі своєю кваліфікацією, навичками та вміннями.

Наук. керівн. Рожко В. І.

Література: 1. Василюшина С. О. Особливості державного регулювання ринку праці молоді / С. О. Василюшина // Економіка та держава. – 2009. – № 3. – С. 91–94. 2. Пілігрим А. С. Правові проблеми працевлаштування молоді [Електронний ресурс] / А. С. Пілігрим, Е. В. Красовська. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/11_EISN_2011/Pravo/4_82774.doc.htm. – Назва з екрану. 3. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 року № 5067 – VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/Laws/show/5067-17>. – Назва з екрану. 4. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / С. М. Пилипенко, М. В. Горобинська, Л. І. Піддубна та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 296 с. 5. Поддубняк С. Нужна ли Украине молодежь? [Электронный ресурс] / С. Поддубняк. – Режим доступа : <http://blog.liga.net/user/spoddubnyak/article/12742.aspx>. – Название с экрана. 6. Проблема трудоустройства молодежи [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.jobs.ua/articles/22/589/>. – Название с экрана.

UDC 005.51

M. Titova

4th year student
of Management and Marketing Department of S. Kuznets KhNUE

SIGNIFICANCE OF THE MARKETING PLANNING PROCESS

Annotation. The advantages of the marketing plan in modern competition, the essence of the marketing planning process and its stages have been considered. Specific characteristics of strategic planning in a dynamic environment have been selected.

Анотація. Розглянуто переваги маркетингового плану в умовах сучасної конкуренції, сутність процесу маркетингового планування та його етапи. Виокремлено специфічні особливості стратегічного планування у динамічному середовищі.

Аннотация. Рассмотрены преимущества маркетингового плана в условиях современной конкуренции, сущность процесса маркетингового планирования и его этапы. Выделены специфические особенности стратегического планирования в динамической среде.

Keywords: marketing planning, formal strategic planning, stages of marketing plan formation, management.

The aim of the research is to define the essence of the marketing planning process, analyze the main steps of an effective marketing plan and consider the significance of formal strategic planning.

The novelty of the topic is determined by the fact that in terms of the current economic situation and progress it hasn't been worked out properly yet.

In the modern corporate environment, dramatic changes occur in information technology and its business applications. The socio-demographic composition of markets has significantly changed, and consumers' behavior is not the same as it used to be. In addition, new forms of competition emerge. All these changes, along with increased uncertainty, inevitably lead to price/cost reductions, redefinition of market boundaries and compressed product life cycles for competing companies. The general consequence of all these trends is that marketing planning helps modern companies to successfully confront the business environment's dramatic changes and compete in the market.

Marketers define marketing planning as "The process of analyzing one or more potentially interesting marketplaces in order to determine how a business can optimally compete in them. The market planning process typically results in a marketing strategy that can be used to enhance sales for the business producing it" [1]. Moreover, it's a systematic process which combines: the estimation of the