



споров. Существовали и будут существовать коммуникативные или поведенческие причины, включая поведение сотрудников, несоответствующее ожиданиям окружающих, а также вопросы собственности, социального статуса, властных полномочий, ответственности [3].

С одной стороны, конфликты, безусловно, вредны, поскольку нередко ведут к беспорядку, нестабильности, замедляют принятие решений. С другой – они имеют очень серьезное позитивное значение, которое часто не принимают во внимание. Конфликты в организации являются источником инноваций, стимулируют к изменениям. Запретить конфликт – значит запретить компании расти и развиваться. Также к позитивным функциям подобного противостояния относятся разрядка напряженности между конфликтующими сторонами, диагностика возможностей оппонентов, выявление управленческих проблем в организации, появление новых правил поведения, сплочение коллектива при противоборстве с внешними трудностями [4].

Некоторые из конфликтов не только допустимы, но и желательны, поскольку дают информацию о проблемах организации, позволяют выявить скрытые от глаз процессы, противоречия, то есть имеют некую диагностическую функцию.

Конструктивные конфликты, несущие в себе созидательное начало, ведут к перестройке существующих и формированию новых социальных институтов и механизмов, способствуют повышению активности и мотивации к работе, росту квалификации, стимулируют споры и любознательность, появление новых идей и альтернатив развития организации, рост способности к изменениям, повышение качества принимаемых решений [5]. Конфликты также могут привести к более эффективному исполнению планов, стратегий и проектов, так как выслушивание разных точек зрения, касающихся этих документов, и принятие соответствующих решений, приводит к их фактическому выполнению.

Конфликт чаще всего ассоциируют с агрессией, угрозами, спорами, враждебностью. В результате, бытует мнение, что конфликт – явление всегда нежелательное, что его необходимо избегать и что его следует немедленно разрешать, как только он возникнет.

Однако, исходя из сказанного, конфликт может быть функциональным и вести к повышению эффективности организации. В любой сложной ситуации всегда присутствует польза конфликта. Позитивность заключается в толчке, направленном на разрешение существующей проблемы среди сотрудников организации. Разрешение конфликта дает возможность стабилизировать отношения, понять стремления противоположной стороны, в конечном итоге, ускорить развитие ситуации, добиться достижения определенного понимания. Довольно часто положительное разрешение трудной конфликтной ситуации приводит к стимулированию личностного роста человека или группы людей. Люди понимают значимость своей личности, своей роли в существующей действительности, что влечет за собой повышение эффективности работы не только отдельного сотрудника, но и организации в целом.

*Научн. рук. Славгородская О. Ю.*

**Литература:** 1. Кіржнер Л. О. Конфліктологія : навч. посіб. / Л. О. Кіржнер, М. В. Мартиненко, О. В. Мангольд. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2007. – 144 с. 2. Конфликт. Классификация конфликтов: Copyright by Psyfactor 2001 – 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://psyfactor.org/personal/personal10-12.htm>. – Название с экрана. 3. Психология. Конфликты в коллективе: сайт Дом Солнца 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.sunhome.ru/psychology/16567>. – Название с экрана. 4. Управление конфликтом и стрессом как формой регулирования межличностных отношений в организации: СтудентБанк.ру 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://studentbank.ru/view.php?id=70576>. – Название с экрана. 5. Конфликты в организации. Положительное и отрицательное влияние: Копирайт сайт 2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://100pudov.com.ua/subject/1/4141>. – Название с экрана.

---

**Кіян Т. В.**

УДК 331.5-053.81

Студент 3 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ПРОБЛЕМИ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

*Анотація. Розглянуто питання молодіжного безробіття, заходи щодо підвищення зайнятості серед молоді. Окреслено основні шляхи вирішення актуальних проблем працевлаштування молоді в умовах формування ринкової моделі економіки з урахуванням змін в законодавстві України.*

*Анотация. Рассмотрены вопросы молодежной безработицы, мероприятия по повышению занятости среди молодежи. Определены основные направления решения актуальных проблем трудоустройства молодежи в условиях формирования рыночной модели экономики с учетом изменений в законодательстве Украины.*

---

© Кіян Т. В., 2014

IIО

"Управління розвитком", № 15(178)2014

*Annotation. Youth unemployment and measures to increase employment among young people have been researched. The basic solutions to urgent problems of employment in the market-oriented economy have been identified taking into account changes in the legislation of Ukraine.*

*Ключові слова: молодіжне безробіття, молодіжна політика, працевлаштування, проблеми безробіття.*

Україна як суверенна, незалежна, демократична держава перебуває сьогодні на новому та досить складному етапі свого розвитку. Визначений законодавством Радянського Союзу обов'язок усіх громадян працювати, забезпечення державою повної зайнятості поступилися місцем вільній зайнятості та безробіттю.

Через відсутність достатнього практичного досвіду, правових та професійних знань, а часто і моральної невідповідності до конкуренції на ринку праці, реалізувати своє право на працю молодим громадянам сьогодні складно. Суперечності в рівні молоді здебільшого перевищують їх можливості в реалізації набутих компетенцій у межах отриманої професії. Неможливості використання трудових навичок у межах професій призводить до злочинності, алкоголізму, наркоманії тощо.

Питання забезпечення зайнятості молоді є важливим для суспільства і держави, тому визначає особливі завдання для правового регулювання у цій сфері. Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя; поширення пасивних (утриманство), нерегламентованих (тіньова зайнятість) і деструктивних (кримінал) моделей поведінки; спонукають до зовнішніх трудових міграцій; спричиняють психологічні зміни (втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості). В Україні найбільше від безробіття потерпають молоді люди віком від 15 до 24 років. Рівень безробіття серед них у першому кварталі 2013 року становив 18,5 % та був найвищим серед усіх вікових груп. Такий стан обумовлений тим, що значна частина молоді не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи [1].

Серед вітчизняних авторів, що досліджували дану проблематику, слід назвати Лазебну М. В., Федоренко В. Г., Кравченко І. С., Лібанову Е. М., Бандуру С. І., Назарову Г. В.

Метою даної роботи є виявлення проблем молодіжного ринку праці та розробка пропозицій щодо їх вирішення.

Предмет – практичні рекомендації щодо поліпшення функціонування молодіжного ринку праці. Об'єктом виступають проблемні аспекти молодіжного ринку праці України.

У цілому формування комплексного застосування пропозицій, які сприятимуть працевлаштуванню молоді на ринку праці та підвищенню її ролі в формуванні економіки України, можливе лише за умови своєчасного коригування загальнодержавної політики працевлаштування, яка повинна відповідати вимогам ринкової економіки, орієнтуватися на забезпечення реалізації прав громадян та створювати підґрунтя для соціально-економічного зростання країни.

З метою надання державних гарантій працевлаштування створено державну службу зайнятості, яка на безоплатній основі надає цілий комплекс різноманітних послуг, які допомагають вирішувати гострі проблеми безробіття і, зокрема, молоді. Існують додаткові гарантії держави для працевлаштування молодих людей.

З січня 2014 року в Україні діє новий Закон "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 р. № 5067-VI, який передбачає низку механізмів, що мають позитивно вплинути на підвищення саме офіційної зайнятості молоді. Зокрема, роботодавцям за кожен працівника молоді (яка вперше приймається на роботу), протягом року надаватиметься щомісячна компенсація у розмірі фактичних витрат на сплату єдиного внеску. Така компенсація надаватиметься за умови збереження роботодавцем молоді особи на роботі впродовж двох років [2].

По Харківській області на ці цілі передбачено 2,8 млн грн, із них майже 180 тисяч для працевлаштування молоді на перше робоче місце заплановано з Державного бюджету.

Новий закон про зайнятість передбачає також механізм стимулювання створення нових високооплачуваних робочих місць роботодавцями. Це – компенсація роботодавцю 50 % соціального внеску у разі створення робочого місця із зарплатою не нижче трьох мінімальних (3 441 грн).

Для державної підтримки молодих працівників, які вирішили поїхати працювати в сільську місцевість та укласти трудовий договір на строк не менше трьох років, надаватиметься житло на час його роботи й одноразова адресна допомога у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за рахунок коштів держбюджету. Якщо фахівець пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, службове житло передаватиметься йому у власність. Це стимулюватиме молодь до роботи у сільській місцевості [2].

Цікавим нововведенням закону є і те, що студенти останніх курсів професійно-технічних та вищих навчальних закладів мають право у вільний від навчання час проходити стажування у роботодавців за професією, за якою здобувається освіта, строком до шести місяців. Запис про проходження стажування вноситься до трудової книжки і свідчитиме про певний досвід роботи за фахом.

Система заходів, що підвищує шанси молодих людей інтегруватися у кваліфікаційну й професійну структуру ринку праці, гідно закріпитися на ньому, стати конкурентною його складовою, не обмежується наведеним, існує безліч можливостей для творчого пошуку шляхів виходу зі складної ситуації, але при всьому цьому потрібне головне – бажання самої людини реалізуватись, самовдосконалюватись та професійно зростати.

Аналізуючи сучасний ринок праці України, зокрема молодіжний сегмент ринку, можна виділити основні проблеми та причини безробіття молоді:

1. Молоді люди недостатньо проінформовані про потреби сучасного ринку праці, про актуальні професії.

2. Професія, отримана випускником, часто в нових мінливих умовах виявляється неактуальною на ринку праці.

3. Недостатня зацікавленість взаємодії між органами освіти, роботодавцями та органами служби зайнятості.



4. Роботодавці часто не в змозі оцінити такі гідності, як мобільність, гнучкість, здатність до навчання, а з іншого боку, багато випускників не володіють навичками грамотного пошуку роботи, ведення переговорів із роботодавцями.

5. Невідповідність підвищених вимог молоді щодо високої заробітної плати та гідних умов праці можливостям роботодавців.

6. Високі критерії оцінки професійної підготовки молодих фахівців з боку роботодавців.

Держава поки що неспроможна вирішувати всі проблеми самотужки. Тому всім громадським об'єднанням варто працювати над цими питаннями та проблемами і шукати ефективні форми їх вирішення, і лише створивши в Україні сприятливе підприємницьке середовище можна буде вирішити багато важливих проблем, у тому числі і для розвитку економічної активності молоді та реалізації свого трудового потенціалу. Отже, основними заходами, які повинні проводитися для зменшення безробіття серед молоді, мають бути агітаційна та просвітницька роботи.

Основні напрями підвищення рівня працевлаштування молоді на ринку праці в Україні:

1. Активізація процесів підтримки ініціатив молоді щодо професійної підготовки і працевлаштування, заохочення її до активного пошуку роботи. Для цього дуже важливою є повна та кваліфіковано надана інформація щодо перспектив професійного зростання молоді.

2. Створення такої мотиваційної поведінки особистості, завдяки якій вона була б зацікавлена в регламентованих видах діяльності, сприяючи відродженню ціннісних орієнтацій до праці, які виступають як основні засоби досягнення різноманітних цілей і, отже, виконують функцію регулятора соціальної поведінки особи.

3. Стимулювання особистої ініціативи, розвиток підприємництва, малого та середнього бізнесу, що забезпечує створення нових робочих місць.

4. Створення дієвої та ефективної системи безперервного навчання.

5. Використання можливостей засобів масової інформації, молодіжних організацій, які мають психологічно готувати молодь до усвідомлення нею тієї ролі, яку вона може й буде відігравати в розвитку своєї країни.

Таким чином, в Україні розв'язати проблеми зайнятості молоді можна тільки шляхом цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій. При цьому держава повинна піклуватись розвитком соціальної стабільності і захищеності молоді (у міру зміни ситуації на ринку праці – корегування політики в області працевлаштування, перегляд і доопрацювання законодавчої бази, своєчасне фінансування державних програм зайнятості, розробка системи заохочень і підтримки регіонам із низьким рівнем безробіття серед молоді).

*Наук. керівн. Маркова Н. С.*

**Література:** 1. Лазебна М. В. Працевлаштування людей на перше робоче місце / М. В. Лазебна // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 3(36). – С. 3–5. 2. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17](http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17). 3. Некрутенко Н. Сучасні тенденції державного регулювання молодіжного ринку праці в Україні / Н. Некрутенко // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2006. – № 4. – С. 235–242. 4. Стефанишин О. Ринок праці молодих: проблеми і шляхи розв'язання / О. Стефанишин // Розбудова держави. – 1998. – № 11 – 12. – С. 39.

---

**Кухаренко М. О.**

УДК 005.963

Магістр 1 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ВПЛИВ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА**

*Анотація. Розглянуто значення управління професійним розвитком персоналу та сформульовано поняття управління професійним розвитком персоналу. Виявлено основні напрями управління професійним розвитком персоналу на підприємстві, а також запропоновано послідовність умов запровадження управління професійним розвитком персоналу.*

*Аннотация. Рассмотрено значение управления профессиональным развитием персонала и сформулировано понятие управления профессиональным развитием персонала. Выявлены основные направления управления профессиональным развитием персонала на предприятии, а также предложена последовательность условий внедрения управления профессиональным развитием персонала.*

---

© Кухаренко М. О., 2014