



4. Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – 2-е изд., испр. и доп. / А.И. Кравченко, И.О. Тюрина. – М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.
5. Круглов М.Г., Шишков Г.М. Менеджмент качества Учебное пособие. / М.Г. Круглов, Г.М. Шишков. М., "МАТИ"-РГТУ им. К.Э.Циолковского, 2001.-198 с.
6. Кудашова Ю.В. Социология управления: Конспект лекций по дисциплине / Ю.В. Кудашова – Оренбург: ГОУ ВПО ОГУ, 2003. – 124 с.
7. Лукашевич Н.П., Шкурко В.В. Адаптация персонала: проблемы управления / Н.П. Лукашевич, В.В. Шкурко – Запорожье: Просвіта, 1999. – 228 с.
8. Ребрин Ю.И. Управление качеством: Учебное пособие. / Ю.И. Ребрин Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004. 174с.
9. Сурмин Ю. П., Туленков Н. В. Теория социальных технологий: Учеб. пособие / Ю.П. Сурмин, Н.В. Туленков. – К.: МАУП, 2004. – 608 с.

Жесткова М.С., соціолог

Социальные технологии формирования профессиональных качеств сотрудника мелкой фирмы. В статье исследуется характеристика социальных технологий формирования профессиональных качеств сотрудника мелкой фирмы. Она содержит анализ структуры профессиональных качеств персонала, профессиональной социализации и образа профессиональной компетентности. Особое место в публикации принадлежит описанию результатов социологического исследования по теме и классификации социальных технологий тотального управления качеством. Главное внимание автор уделила технологиям делегирования полномочий, встановлення целей, формирования персонала и другим.

Ключевые слова: социальные технологии, профессиональная социализация, персонал, профессиональные качества, социальное пространство, мелкая фирма, компетентность.

Zhestkova M.S., sociologist

Social technologies of formation of professional employees' skills at small firms. The article is devoted to the characteristic of social technologies of formation of professional employees' skills at small firms. It contains an analysis of the structure of professional skills of the staff, occupational socialization and the image of professional competence. A special attention in the publication is paid to the description of the results of sociological research on social technologies of total quality management. The author pays attention to the technology of social management, to the problem of setting goals and staff formation, etc.

Key words: social technology, professional socialization, personnel, professional skills, social space, small firms, competence.

УДК 316.477-053.6:331.53](045)

Кузьмін В.В.,

канд. соціол. наук, ст. викладач кафедри соціальної роботи
Запорізького національного технічного університету

Працевлаштування молоді як соціальна проблема

Стаття стосується важливої проблеми працевлаштування молоді, як найбільш вразливої соціальної групи на сучасному ринку праці.

В роботі виявлено специфічні проблеми, з якими стикається молодь у процесі працевлаштування, з прогнозовано наповнення сучасного ринку праці молодими спеціалістами, проаналізовано статистичні матеріали щодо надання їм першого робочого місця. Досліджено соціальні проблеми працевлаштування молоді.

Доведена недостатня ефективність організації державного моніторингу ринку праці, відірваність розуміння економічної ситуації в регіонах щодо працевлаштування молоді та встановлена їх розбіжність із державним замовленням на молодих фахівців тощо. Запропоновані засоби поліпшення підтримки молоді, що здатні справити позитивний вплив на вирішення соціальних проблем працевлаштування в контексті процесів євроінтеграції та особистісної соціалізації.

Ключові слова: працевлаштування, молодь, соціальна проблема, кар'єра, сприяння, ринок праці.

Постановка наукової проблеми. Актуальність проблеми обумовлюється, на наш погляд, низкою факторів. По-перше, суспільство відтворюється за рахунок нових членів. Молодь на етапі свого соціального становлення потребує підтримки у напрямку своєї своєчасної професійної орієнтації, по-друге, незважаючи на тенденцію до зменшення



чисельності цієї демографічної групи, молодь не охоплена відповідною підтримкою в необхідному обсязі. Відтак сучасна молодіжна політика має будуватись на принципах включення молоді до процесів інтеграції у професійні спільноти, чи більш значні професійні групи. Саме тому триває пошук ефективних шляхів соціальної підтримки молоді, дослідження цієї проблеми є вельми актуальним і перспективним щодо практичної реалізації соціально-трудова переміщення.

Мета статті – дослідити соціальні проблеми працевлаштування молоді в контексті їх інтеграції та соціалізації, запропонувати засоби поліпшення підтримки цієї групи населення.

Цілі статті та постановка завдань. Дослідження соціальної проблеми працевлаштування молоді порушує перед нами наступне коло завдань: встановити чисельність молоді в Україні, виявити їх специфічні особливості, що зумовлюють відповідну типологізацію; дослідити чи стикається молодь із проблемами у працевлаштуванні; спрогнозувати наповнення сучасного ринку праці молодими випускниками та надання їм першого робочого місця.

Виклад основного матеріалу дослідження та обґрунтування отриманих наукових результатів. За офіційними даними, із загальної кількості зареєстрованих безробітних чисельність молоді у віці до 35 років становить 205,1 тисяч осіб, що складає 42,1%. Чисельність осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню складає 147,5 тисяч осіб, що складає 30,2% від загальної кількості зареєстрованих безробітних (на кінець грудня 2013р.) [5, с.71].

Здійснюючи типологізацію молоді зробимо наголос на особливостях їх потенціальної інтеграції до соціальної структури суспільства. Молодь, як соціально-демографічну групу, можна уявити великою сукупністю соціальних спільнот молоді віком до 35 років, серед них: особи, які навчаються; випускники середніх загальноосвітніх та вищих навчальних закладів; молоді фахівці; економічно-активна частина населення; особи із маргінальною спрямованістю.

Особи, які навчаються можна уявити як частину соціально-демографічної групи, яка навчається у різних середніх загальноосвітніх та вищих навчальних закладів – вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти, клінічні ординатори, екстерни, аспіранти, докторанти [9].

Випускники є учнями та студентами навчальних закладів, які навчаються останній рік (курс навчання). По завершенню навчання у середніх та вищих навчальних закладах молоді отримує статус «молодих фахівців», що нормативно надає їм пільги у подальшому працевлаштуванні та соціальному становленні.

Економічно-активна частина населення розуміється нами як соціальний прошарок, який складається із найбільш успішних представників молоді. Критеріями успішності їх професійної кар'єри є успішна адаптація до сучасного ринку праці, інтегрування у відповідні професійні спільноти, конкурентоспроможність тощо.

Також можна виділити молодь з числа осіб із маргінальною спрямованістю. Здебільшого вона формується за рахунок молодих представників специфічних соціальних груп. Наявність у суспільстві осіб із маргінальною спрямованістю деформує традиційні устої соціальних практик, збільшує ризики падіння якості життя населення, а відповідно створює соціальну відповідальність перед більш старшим поколінням.

Соціальні проблеми молоді під час працевлаштування зумовлюються специфічними характерними рисами індивідів та їх оточення, які зумовлюють певну недостатність при вході у «доросле» життя. Зазначену недостатність зумовлює цілий спектр параметрів – низький освітній рівень молоді; вади професійної орієнтації; неготовність батьківських сімей, в силу різних обставин, здійснювати подальшу підтримку в пост навчальний період; відсутність місця проживання після завершення навчання; низький відсоток «соціально-орієнтованих» роботодавців; низький рівень стартової заробітної плати молодих фахівців; відсутність гарантій держави та роботодавців щодо забезпечення кар'єрного росту у подальшому тощо. Враховуючи сучасний стан ринку праці вагомим параметром також є відсутність місця для подальшого працевлаштування молодих спеціалістів.

Низький освітній рівень молоді є актуальним параметром, який визначає соціальні проблеми молоді під час її працевлаштування. Український соціолог В.Пилипенко зазначає, що аби поліпшити підготовку кадрів необхідно запровадити систему безперервного навчання, яка б органічно поєднала економічне і технічне, охопила всі ланки керівних кадрів. Така система має містити у собі: загальну освіту, базову фахову підготовку (засвоєння особою загально професійних уявлень, поглядів та оцінок у даній галузі, реальних усвідом-



лень притаманних саме цій галузі причинно-наслідкових зв'язків та закономірностей); спеціалізовану фахову підготовку (опанування методів та інструментарію здійснення обраного виду діяльності); підвищення кваліфікації і перепідготовку (розширення та поглиблення загальноосвітніх і фахових знань, оволодіння широким діапазоном методів, предметів і засобів виконання професійної діяльності); адаптацію (переведені у «звичайні» й опанування нових видів, методів і засобів виконання діяльності та соціальних ролей); підготовку до посадового зростання (освоєння специфічних видів, методів і засобів пропонуваної діяльності або досягнення рівня претензій) [8, с.43].

Створюючи нормативно-правову основу для успішних соціально-трудова переміщень молоді держава забезпечує їй працездатній частині надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах. Проте, аналізуючи практики працевлаштування молоді слід наголосити, що паралельно існують тіньові механізми забезпечення роботою, наприклад «по знайомству». Відповідно, не завжди гарно підготовлений фахівець без необхідних зв'язків може забезпечити себе гідним першим робочим місцем.

Прогнозуючи наповнення сучасного ринку праці молодими випускниками та надання їм першого робочого місця необхідно перш за все звертати увагу на державницькі підходи, які визначаються як моніторинг працевлаштування випускників [7]. У кластерній моделі розвитку промислових регіонів також необхідно вживати також заходи щодо приведення обсягів і напрямів професійної підготовки кадрів ВНЗ у відповідності із потребами економіки областей; створювати механізми взаємодії регіональних підприємств та професійно-технічних закладів; вести роботу з професійної орієнтації молоді міста та області; проходити заходи щодо розвитку альтернативних форм сприяння працевлаштування молоді.

На виконання Постанови Кабінету Міністрів України від 16 січня 2013 р. № 20 [4] різним навчальним закладам запропоновано запроваджувати програми стажувань. Держава як макроагент соціалізації запропонувала проєктний інструментарій – бланки заяв, договорів про стажування тощо.

Можна також констатувати про оновлення підходів до закріплення студентів, які навчаються за держзамовленням насамперед, за відповідними промисловими та іншими великими підприємствами, починаючи з 3-го курсу, з метою їх цільової підготовки. Приділяється увага забезпеченню взаємодії роботодавців та молодих спеціалістів щодо питання проходження усіх видів практик та стажувань з можливістю подальшого працевлаштування. Впроваджуються механізми залучення студентів останніх курсів навчання до обов'язкового проходження стажувань на підприємствах, установах та організаціях області для отримання практичного досвіду роботи.

Відповідно до вищезазначеного, створюються передумови для функціонування органів управління освітою місцевого та регіонального рівнів. Відповідні пропозиції яких оброблюють профільні міністерства та відомства Кабінету Міністрів України. Чільне місце при цьому займає Міністерство освіти і науки України, Міністерство економіки та регіонального розвитку. У результаті досліджень міжнародних експертів у 2012 році перелік найбільш затребуваних професій у світі очолили кваліфіковані робітники, після них – інженери та представники торгівельних компаній. Федерація роботодавців України, в свою чергу, визначила перелік 10-ти найдефіцитніших професій для підприємств України. Це – інженери-технологи, конструктори, агрономи, агроінженери, апаратники, механіки, токарі, оператори промислового обладнання, слюсарі, електрогазозварники [3, с.110].

Результати різних соціологічних досліджень встановлюють, що роботодавці високо цінують дві групи характеристик випускників ВНЗ: мотивацію на роботу і особистісний потенціал (наявність ідей, вміння виражати свої думки, бажання навчатись новому, комунікабельність, вміння працювати в команді). Серед якостей, які сприяють успішній адаптації молодого спеціаліста/випускника ВНЗ на робочому місці, поруч із традиційними виступає «ідентичність із професією». Одним із найголовніших факторів, який підвищує якість підготовки випускників вищих навчальних закладів, є необхідність вирішувати комплексні проблеми, які пов'язані з різними сферами діяльності [1, с.430].

Аналізуючи становище молоді на сучасному етапі авторський колектив НАНУ відзначає, що молоді люди гостро відчують на собі соціальні негаразди, випуски ВНЗ ознаменувались суттєвим поповненням армії безробітних. Не маючи жодної підтримки з боку держави, широкого спектра вакансій, досвіду роботи, українські молоді дипломовані спеціалісти



змушені продовжувати існувати за рахунок батьків, що вельми принизливо в юнацькому віці, або ж щодо тих, хто родом з невеликих населених пунктів – повертати до своїх домівок, маючи в цьому разі такі спеціальності, що потрібні лише в мегаполісах [6, с.517].

Для підвищення ефективності включення людей, зокрема молоді, у суспільне життя за умов докорінних перетворень необхідне масове поширення успішних соціальних практик, взірців поведінки та життєвих стратегій. Можливості для повноцінного залучення громадян в економічне, соціальне й політичне життя власного суспільства мають розширюватися. Необхідне визначення та усталення на суспільному рівні виразних умов висхідної соціальної мобільності на засадах дійсного внеску особи в розвиток суспільства. Відсутність можливостей кар'єрного зростання актуалізує відчуття соціальної несправедливості та створює загрозу соціального протистоянь. Відповідно необхідно забезпечити не лише трудову зайнятість населення, а й перспективи соціально-професійного зростання для найбільш активних працівників [2, с.12]. Серед основних напрямів модернізації освіти мають бути: удосконалення механізмів управління освітою; використання інноваційних освітніх технологій; посилення профорієнтації та первинної професійної підготовки; зміни у формуванні державного замовлення на професійну підготовку з передачею функцій прогнозування Міністерству економіки України; забезпечення першим робочим місцем випускників, які навчались на замовлення [6, с.187].

Також можна зазначити про недостатню ефективність державного моніторингу у частині організаційної взаємодії з такими його учасниками як інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, відірваність розуміння економічної ситуації в регіонах та його неспівпадіння із державним замовленням на молодих фахівців тощо. Становище економічної ситуації в регіонах обумовлюється кризовими явищами на усіх рівнях, загрозою несприятливих світових тенденцій, адже за умови ринкової економіки ці явища взаємопов'язані.

Висновки. Нами досліджено соціальні проблеми працевлаштування молоді в контексті їх інтеграції та соціалізації, запропоновано засоби поліпшення підтримки цієї групи населення. Враховуючи вищенаведене пропонуємо наступні засоби поліпшення підтримки цієї групи населення, що здатні справити позитивний вплив на вирішення соціальних проблем працевлаштування молоді в контексті їх інтеграції та соціалізації. Такими пропонуємо вважати: проведення якісного моніторингу освітніх послуг; попит на ринку праці фахівців різних напрямків; проведення заходів із поетапної професійної орієнтації, подальше удосконалення роботи центрів зайнятості населення та підрозділів сприяння працевлаштуванню молоді у складі ВНЗ. Разом з тим, підвищення економічної активності населення також сприятиме вирішенню соціальних проблем працевлаштуванню молоді, збільшить статусні можливості індивідів у напрямку планування власної кар'єри.

Література:

1. Бірченко О., Зверко Т. Качество подготовки специалистов в высшей школе : оценки работодателей / О.Бірченко, Т.Зверко // Соціологія та суспільство: взаємодія в умовах кризи. II Конгрес САУ : тези доповідей, (Харків, 17-19 жовтня 2013 р.) – Х: ХНУ імені Каразіна, 2013. – 568 с.
2. Новий курс: реформи в Україні. 2010-2015. Національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця [та ін.]. – К: НВЦ НБУВ, 2010. – 232 с.
3. Освіта України – 2012 : інформаційно-аналітичний звіт про діяльність Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України у 2012 році / уклад.: О. А. Удод, К. М. Левківський, В. М. Погребняк, О. В. Дашковська, Д. Б. Панасевич, А. К. Солоденко. – К., 2013. – 416 с.
4. Постанова К.М.У. від 16 січня 2013 р. № 20 «Порядок укладання договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організація».
5. Про соціально-економічне становище України за 2013 рік / Ринок праці // Статистичний бюлетень державної служби статистики України за ред. О.Г. Осауленко, Вих. №13.3–27/8–14 від 21.01.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://www.ukrstat.gov.ua> станом на 30.01.2014
6. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави : національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. – К. : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.
7. Типове положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників, затверджене Наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України 27.04.2011 N 404
8. Пилипенко В.Є. Українська соціологія сьогодні : дослідження основних сфер життєдіяльності суспільства : Монографія / В.Є. Пилипенко. – Л.: ЗУКЦ, 2012. – 326 с.



9. Закон України «Про освіту» від 09.07.2003 р. № 1058-IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 33. – Ст. 1770.

Кузьмин В.В., канд. соц. наук., старший преподаватель кафедры социальной работы Запорожского национального технического университета.

Трудоустройство молодежи как социальная проблема. Статья затрагивает важную проблему трудоустройства молодежи, как наиболее уязвимой социальной группы на современном рынке труда.

В работе выявлены специфические проблемы, с которыми сталкивается молодежь в процессе трудоустройства, спрогнозировано насыщение современного рынка труда молодыми специалистами, проанализированы статистические материалы относительно предоставления им первого рабочего места. Исследованы социальные проблемы трудоустройства молодежи.

Доказана недостаточная эффективность организации государственного мониторинга рынка труда, оторванность понимания экономической ситуации в регионах по трудоустройству молодежи и определено расхождение с государственным заказом на молодых специалистов и т.д. Предложены средства усовершенствования поддержки молодежи, способные оказать положительное влияние на решение социальных проблем их трудоустройства в контексте евроинтеграции и личностной социализации.

Ключевые слова: трудоустройство, молодежь, социальная проблема, карьера, содействие, рынок труда.

Kuz'min V.V., Candidate of Sociological Sciences, Senior Lecturer of Social Work Department, Zaporizhzhya National Technical University.

Youth employment as a social problem. The article deals with the important issue of youth employment as the most vulnerable social group in the labour market. The specific problems faced by young people in the employment process, the anticipated provision of the modern labour market with young specialists are determined, statistical materials concerning the provision them with their first job are analyzed. Social problems of youth employment are revealed.

Insufficient effectiveness of the governmental labor market monitoring, isolation of youth employment from the current economic situation in the regions are proved, and a discrepancy with the state order for young specialists is identified etc. Measures on youth support improvement and their positive impact on the solution of social employment problems within the context of European integration and socialization are revealed.

Key words: employment, youth, social problem, career, promotion, labour market.

УДК 329(477)"1991/2012"(045)

Маслов Д.О.,

аспирант Института социологии НАН Украины

Розвиток партійної системи України за роки незалежності

В статье рассматривается процесс развития партийной системы Украины за годы независимости. Рассмотрены выборы 1994, 1998, 2006, 2007 и 2012 годов, их результаты и вклад в развитие партийной системы Украины. В ходе анализа результатов выборов был определен вид партийной системы, которая сложилась в Украине. Проанализированы партии и блоки, проходившие в парламент на всех выборах. Было доказано, что формирование партийной системы не завершено, а так же выявлено какой вид партийной системы наиболее подходит Украине.

Ключевые слова: политические партии, партийная система, выборы, парламент.

Актуальность темы статьи. Развитая партийная система – одна из характерных черт плюралистической демократии. Партии являются ключевым элементом партийной системы, но ее нельзя сводить к простой сумме партий. Развитие партийной системы Украины представляет собой актуальную и весьма интересную тему для исследования в силу нескольких причин.

© Маслов Д.О., 2014