

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАХОДИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ СІЛЬСЬКОЇ МОЛОДІ

Вступ. . Розвиток трудової та соціальної активності молоді, її правовий захист, сприяння зайнятості, зниження рівня безробіття та зменшення його тривалості, підвищення конкурентоспроможності молодих працівників на ринку праці, забезпечення соціального захисту від безробіття, детінізація відносин у сфері зайнятості молоді – завдання, що є основою державної політики зайнятості й потребують глибоких наукових досліджень.

Регулювання зайнятості молоді має важливе значення для соціально-економічного розвитку будь-якої держави, особливо в умовах, коли стоїть завдання досягнути стійкого, довготривалого піднесення в усіх сферах суспільного життя. Залучення молоді до розвитку економіки та інших галузей суспільного виробництва – це шлях до забезпечення гідного існування не лише окремої людини, а й усієї держави

Аналіз останніх досліджень. Теоретичною основою дослідження проблем зайнятості населення в тому числі і молодіжних аспектів зайнятості є праці таких відомих економістів, як: Бідака В., Біттера О., Бородіної О., Величко О., Виноградова Ю., Герасимчука В., Гудзинського С., Дачія О., Жибак М., Заяць Т, Краснова Ю., Лавриненко С., Лібанової Е., Лича В., Саблука П. та ін.

Метою статті є визначення організаційно-економічних заходів регулювання зайнятості сільської молоді, як важливого напрямку щодо механізму регулювання зайнятості населення сільських територій.

Результати досліджень. Важливим напрямом щодо механізму регулювання зайнятості населення є підвищення зайнятості молоді, вважає М.В. Лич [2]. Розв'язанню проблем молоді на ринку праці повинно сприяти відновлення розробки національної програми зайнятості молоді, а також запровадження на державному рівні таких заходів:

- розроблення загальної стратегії та пріоритетних напрямів державної політики щодо становища молоді, забезпечення її рівноправної та активної участі в економічному, політичному та культурному житті суспільства;
- забезпечення державної політики зайнятості щодо молоді, особливо на регіональному і місцевому рівнях, прийняття та вдосконалення законодавчих і нормативних актів, що сприяють підвищенню її мобільності, розширенню регіональних ринків праці;
- вдосконалення системи профорієнтації, професійного навчання незайнятого населення, у тому числі й молоді, які повинні врахувати економічні орієнтації й можливості отримання нової професії (фаху) окремих груп працездатної молоді;
- розробка спеціалізованих наукових програм з вивчення проблем молоді у суспільстві;
- розроблення та впровадження механізму стимулювання підприємств й окремих підприємців за створення додаткових робочих місць для соціально вразливих груп населення, у тому числі молоді;
- вдосконалення системи (механізму) набору студентів до навчальних закладів з урахуванням потреби в кадрах і реальності їх подальшого працевлаштування (контракти, угоди, інші гарантії);
- вдосконалення програм навчання у ВНЗ усіх форм власності з урахуванням нових умов життя, зокрема, щодо самозайнятості;
- встановлення більш тісних контактів навчальних закладів з представниками роботодавців, із службою зайнятості, з місцевою владою тощо;
- посилення державного контролю за здійсненням законодавства у галузі прав

молоді та реалізації відповідних програм;

- забезпечення більш широкої професійної підготовки й підвищення кваліфікації молоді, котра звертається до служби зайнятості;
- посилення орієнтації випускників загальноосвітніх шкіл з неповною середньою освітою, особливо 15-ти річних, на продовження навчання у професійно-технічних закладах з тим, щоб послабити проблему працевлаштування підлітків та одночасно готувати висококваліфіковані робітничі кадри;
- організація при міських (районних) та обласних центрах зайнятості спеціалізованих бірж, що дозволить незайнятій молоді хоча б частково поліпшити свій матеріальний стан.

Стосовно сільської молоді схематично це можна відобразити наступним чином (рис. 1).

В сфері зайнятості випускників ВНЗ вплив наведених заходів полягає в тому, щоб поєднати процес завершення підготовки зі стабільним працевлаштуванням молодих спеціалістів. Розмежування цих процесів негативно позначається на мотиваційному чиннику до праці та збільшує молодіжне безробіття серед дипломованих спеціалістів із вищою освітою. В Україні у реальній дійсності поки що не існує ефективної системи переходу від завершення навчання до працевлаштування випускників.



Рис. 1. Організаційно-економічні заходи регулювання зайнятості сільської молоді.

Джерело: побудовано автором за матеріалами дослідження.

Впровадження ринкових відносин зумовлює необхідність у створенні розвиненої системи ефективного ведення справ у сфері освітніх послуг, яка б орієнтувала ВНЗ на підготовку спеціалістів відповідно до попиту на ринку праці та поєднувала б процес завершення навчання з процесом включення випускників у трудову діяльність. За таких умов виникає необхідність створення організаційної структури при ВНЗ, щоб виконувала функції дослідження ринку освітніх послуг, попиту та пропозиції спеціалістів на ринку праці, а також сприяла їх працевлаштуванню. Такими структурами при ВНЗ можуть бути кадрові агентства, які складаються як мінімум з двох підрозділів: 1) маркетингу освітніх послуг; 2) сприяння працевлаштуванню випускників.

Основою успішної роботи підрозділу маркетингу освітніх послуг є розробка концепції розвитку освітніх послуг кожного окремо взятого ВНЗ.

Концепція маркетингу освітніх послуг стає основою, на базі якої приймаються всі інші управлінські рішення. Для навчальних закладів це означає нові форми та методи навчання, прийняття рішень, вироблення мотивації, стратегії та політики. Він орієнтується не на кількість студентів, викладачів і розміри навчально-матеріальної бази, а на вивчення характеристик і потреб ринку праці та попиту споживачів.

За сучасних умов, коли щорічно зростає попит на послуги вищої освіти, збільшується кількість державних і недержавних ВНЗ, що надають ці послуги, особливо важливо в цьому плані правильно зорієнтувати випускників на ринку праці.

На сьогодні досить важливою є потреба в оптимізації мережі навчальних закладів, котрі залучені до професійного навчання незайнятого населення. Очевидно, що перевага має надаватись професійно-технічним навчальним закладам та навчальним центрам служби зайнятості, що дозволяє знизити вартість навчання та підвищити його ефективність за рахунок використання досвідчених педагогічних кадрів та якісної матеріально-технічної бази.

Необхідним також є розширення напрямів проведення професійного навчання незайнятого населення відповідно до потреб регіональних ринків праці, особливо за напрямками підприємництва та самозайнятості. З цією метою працівникам центрів зайнятості необхідно щонайменше раз на місяць здійснювати моніторинг ринку праці шляхом розрахунку показника навантаження на одне вільне робоче місце, зіставлення у професійно-кваліфікаційному розрізі безробітних на обліку у службі зайнятості з потребою у робочих місцях (вакантних посадах). Ці дані мають бути покладені в основу вибору напрямів проведення професійного навчання незайнятого населення.

Висновки. Ринок праці не забезпечує повного та ефективного використання робочої сили молоді. В ньому існує розбалансованість за кількісними та якісними параметрами попиту та пропозиції робочої сили молоді. Внаслідок нижчої конкурентоспроможності молоді на ринку праці, недостатнього попиту на дану робочу силу, не привабливих для неї умов зайнятості значна частка молоді стає безробітною, або працевлаштовується у тіньовому секторі економіки. Вирішити проблеми регулювання зайнятості сільської молоді можливо за допомогою фінансування, оновлення матеріально-технічної бази, формування достатньо високого рівня кваліфікації професорсько-викладацьких кадрів, а також удосконалення профорієнтаційної роботи з орієнтацією молоді на здобуття конкурентоспроможних професій, ефективного формування держзамовлення на підготовку кадрів, що обумовить відповідність структури підготовки за напрямками та спеціальностями потребам економіки країни.

Анотація

Розглянуто систему заходів щодо усунення проблем молоді на ринку праці. Обґрунтовано організаційно-економічні заходи регулювання зайнятості сільської молоді.

Ключові слова: зайнятість, сільська молодь, ринок праці, організаційно – економічні заходи, професійне навчання.

Аннотация

Рассмотрена система мероприятий по устранению проблем молодежи на рынке труда. Обоснованы организационно-экономические меры регулирования занятости сельской молодежи.

Ключевые слова. занятость, сельская молодежь, рынок труда, организационно - экономические мероприятия, профессиональное обучение.

Summary

System of measures to address problems of youth in the labour market have been considered. Organizational and economic measures of regulation of the employment of the rural youth have been grounded.

Keywords: employment, rural youth, labour market, economic activities, professional education.

Список використаної літератури:

1. Бородіна О. М. Людський капітал на селі: наукові основи стан, проблеми розвитку / О. М. Бородіна. – К.: ІАН УААН, 2003. – 227 с.
2. Лич В. М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення: [монографія] / В. М. Лич. – К.: Наук. світ, 2003. – 313 с.

УДК: 331.108.2

Белік В.Д.

**МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЩОДО ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ
ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин дозволяє зробити висновок про те, що успіх роботи підприємств харчової промисловості визначається розробкою всіх компонентів їх систем управління, одним з яких є персонал. У зв'язку з цим особливого значення набуває удосконалення системи управління персоналом, і в першу чергу, стратегічного управління.

В умовах постійно зростаючої конкуренції завдання завоювання й утримання підприємствами харчової промисловості стійкої конкурентної позиції на ринку вимагає формування і реалізації адекватної, науково обгрунтованої стратегії управління персоналом. Актуальність теми зумовлена необхідністю здійснення комплексних досліджень управління кадровим складом з метою забезпечення конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості.

Огляд останніх досліджень і публікацій. Значного подальшого розвитку різноманітні аспекти управління персоналом підприємств дістали у дослідженнях таких українських економістів як О.І. Амоша, Д.П. Богиня, В.М. Гець, В.М. Гриньова, О.А. Грішнова, М.С. Дороніна, А.М. Колот, В.М. Петюх, М.В. Семикіна, В.О. Сумін та ін.

Однак, на сьогоднішній день не достатньо розробленим є прикладний методичний інструментарій стратегічного управління персоналом, який надав би можливість використати наявні та розвинути потенційні конкурентні переваги кадрового складу підприємств харчової промисловості.

Постановка завдання. Метою статті є розробка теоретичних положень і методичного забезпечення формування і практичної реалізації стратегії управління персоналом на підприємствах харчової промисловості.

Виклад основного матеріалу. Конкурентна позиція персоналу відбиває досягнутий рівень розвитку підприємств харчової промисловості. Конкурентні переваги персоналу, які лежать в основі їхньої конкурентної позиції, дозволяють сформувати адекватну конкурентну стратегію управління персоналом, що відповідає загальній стратегії розвитку підприємств харчової промисловості.