



ДЕРЖАВНЕ СТИМУЛЮВАННЯ СТВОРЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ МОЛОДІ

І. І. Кириченко, Т. О. Мартюхіна, Л. В. Паянова

*Донецький державний університет управління,
вул. Челюскінців, 163а, м. Донецьк, Україна, 83000.*

E-mail: info@dsum.edu.ua

Отримана 10 березня 2010, прийнята 26 травня 2010.

Анотація. У статті проаналізовано сучасний стан працевлаштування випускників після завершення навчання в різних закладах освіти, запропоновано механізм стимулювання створення робочих місць для молоді. Визначальними принципами побудови механізму стимулювання роботодавців до створення робочих місць для молоді мають стати: 1. Створення державою нормативно-правових, фінансово-економічних та організаційно-адміністративних передумов для розширення сфери ефективного використання праці молоді при дотриманні вимог законодавства та економічної доцільності. 2. Забезпечення більш сприятливих (порівняно з усіма іншими суб'єктами господарської діяльності) умов роботи підприємств (установ, організацій), параметри діяльності яких стосовно використання праці молоді, формування її конкурентоспроможності й трудової мобільності відповідають меті та завданням державної молодіжної політики, оцінені державою як бажані для поширення та зразку для подальшого вдосконалення системи формування, використання і розвитку трудового потенціалу молоді.

Ключові слова: державне стимулювання, молодь, вищий навчальний заклад.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ СОЗДАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

И. И. Кириченко, Т. А. Мартюхина, Л. В. Паянова

*Донецкий государственный университет управления,
ул. Челюскинцев, 163а, г. Донецк, Украина, 83000.*

E-mail: info@dsum.edu.ua

Получена 10 марта 2010, принята 26 мая 2010.

Аннотация. В статье проанализировано современное состояние трудоустройства выпускников после завершения обучения в разных учебных заведениях, предложен механизм стимулирования создания рабочих мест для молодежи. Определяющими принципами построения механизма стимулирования работодателей к созданию рабочих мест для молодежи должны стать: создание государством нормативно-правовых, финансово-экономических и организационно-административных предпосылок для расширения сферы эффективного использования работы молодежи при соблюдении требований законодательства и экономической целесообразности; обеспечение более благоприятных (сравнительно со всеми другими субъектами хозяйственной деятельности) условий работы предприятий (учреждений, организаций), параметров деятельности относительно использования работы молодежи, формирование ее конкурентоспособности и трудовой мобильности. За это должны отвечать цели и задачи государственной молодежной политики, принятые государством как благоприятные для распространения и дальнейшего совершенствования системы формирования, использования и развития трудового потенциала молодежи.

Ключевые слова: государственное стимулирование, молодежь, высшее учебное заведение.

STATE STIMULATION OF CREATION OF WORKPLACES FOR YOUNG PEOPLE

I. I. Kyrychenko, T. A. Martyukhyna, L. V. Payanova

*Donetsk State University of Management,
163a, Chelyuskintsev Str., Donetsk, Ukraine, 83000.
E-mail: info@dsum.edu.ua*

Received 10 March 2010, accepted 26 May 2010.

Abstract. The modern state of employment of graduating students after completion of teaching in different educational establishments is analysed in the article, the mechanism of stimulation of creation of workplaces is offered for youths. To creation of workplaces for young people must become determining principles of construction of mechanism of stimulation of employers: 1. Creation by the state of low, economic and organizationally-administrative pre-conditions for expansion of sphere of the effective use of work of young people at the observance of requirements of legislation and financial viability. 2. Providing of more favourable (comparative with all other subjects of economic activity) terms of work of enterprises (establishments, organizations), parameters of activity, in relation to the use of work of young people, forming of its competitiveness and labor mobility. For it must be responsible to the purpose and tasks of state youth policy, accepted by the state as systems of forming friendly to distribution and further perfection, use and development of labor potential of young people.

Keywords: state stimulation, young people, higher educational establishment.

Вступ

З огляду на подальше поглиблення економічних перетворень необхідно провести детальний науковий аналіз їх впливу на зайнятість населення, її структуру та привести у відповідність із ними механізми державного регулювання. Особливої актуальності ця проблема набуває в період модернізації економіки, здійснення якої є необхідною передумовою сталого розвитку держави.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій

Слід зауважити, що проблеми зайнятості населення завжди були в центрі уваги української науки, сучасних учених-економістів та управлінців. Вагомий внесок у розвиток управлінської науки стосовно питань зайнятості населення, трудового потенціалу, ринку праці зробили С. І. Бандур, Д. П. Богиня, Н. П. Борецька, В. С. Васильченко, Г. К. Губерна, М. В. Да-

нюк, В. В. Дорофієнко, Ф. Д. Заставний, К. В. Зайцева, О. Ф. Новікова, В. П. Оніщенко, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, С. І. Пирожков, Н. Л. Юрлова та інші [5].

Мета статті

Дослідити особливості державного стимулювання створення робочих місць.

Основна частина

Державне стимулювання створення робочих місць для молоді передбачає, по-перше, заохочення підприємств, установ та організацій до розширення сфери використання праці молоді, по-друге, на розвиток її підприємницької ініціативи, сприяння ефективній самозайнятості. Зважаючи на необхідність застосування диференційованих принципів, форм і методів стимулювання створення робочих місць для різних

груп молоді, в різних сферах докладання праці та за різними статусами зайнятості, механізм стимулювання створення робочих місць для молоді включає дві взаємопов'язані складові – механізм стимулювання роботодавців до створення робочих місць для молоді та механізм стимулювання її самозайнятості і розвитку підприємницької ініціативи. У питанні зайнятості молоді існують такі проблемні аспекти [3]:

1. Проблема незайнятості молоді найгостріше виявляється стосовно осіб, які вперше починають трудову діяльність після завершення навчання (особливо в загальноосвітніх школах) та молоді, яка звільняється за власним бажанням.
2. Майже кожна четверта особа з числа молоді, що шукала роботу, звертається по допомогу в працевлаштуванні до Державної служби зайнятості.
3. Виходячи з аналізу сучасного стану працевлаштування випускників після завершення навчання в різних закладах освіти, а також враховуючи значну кількість молодих осіб, які шукають роботу і мають професійну підготовку та виробничий стаж або військово-школу дисциплінованості, необхідно розробити механізм стимулювання створення робочих місць для молоді. Цей механізм повинен включати дві взаємопов'язані складові – механізм стимулювання роботодавців до створення робочих місць для молоді та механізм стимулювання самозайнятості і розвитку підприємницької ініціативи молоді.
4. Основою механізму стимулювання роботодавців до створення робочих місць для молоді є створення для всіх підприємств (установ, організацій) нормативно-правових, фінансово-економічних та організаційно-адміністративних передумов економічної доцільності розширення сфери використання праці молоді, а для підприємств, що активно сприяють вирішенню проблеми молодіжного безробіття, професійно-кваліфікаційному розвитку молоді, – надання додаткових заохочувальних пільг. Вплив держави на формування попиту на працю молодих осіб враховує такі фактори:
 - а) попит на продукцію, що виготовляє роботодавець;
 - б) організаційно-технічні параметри використання праці молоді;

в) освітні та професійно-кваліфікаційні якості молоді особи.

5. Механізм стимулювання самозайнятості та розвитку підприємницької ініціативи молоді складається із системи заходів, які:
 - 1) спрямовані на створення загальної сприятливої для підприємництва ситуації в країні;
 - 2) покликані надавати додаткові гарантії та переваги молоді для ефективної реалізації молодими особами свого підприємницького потенціалу. Цей механізм має передбачати заходи щодо сприяння створенню додаткових робочих місць для молоді, перш за все, на приватних та індивідуальних підприємствах, у сфері малого і сімейного підприємства, самозайнятості, на підприємствах і в організаціях комунальної власності.
6. Враховуючи досвід країн світу, слід було б внести пропозицію щодо запровадження субсидій підприємствам, установам та організаціям за прийняття на роботу осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Субсидії слід включити до системи бронювання робочих місць. З метою забезпечення соціального захисту молодих найманих працівників доцільно реалізувати комплекс соціально-економічних заходів, а саме:
 - розробити концепцію працевлаштування молоді, програму сприяння зайнятості молоді, в якій передбачити гарантії щодо збереження і стабільності зайнятості працюючих, особливо кваліфікованих кадрів, при зміні власника;
 - упроваджувати в усіх регіонах України та на галузевому рівні програми з поліпшення умов праці та відпочинку молоді;
 - державним (регіональним) інспекціям праці притягувати до відповідальності роботодавців усіх форм власності, передавати справи до суду за порушення чинного законодавства про умови, охорону, оплату праці тощо стосовно молодих найманих працівників.Визначальними принципами побудови механізму стимулювання роботодавців до створення робочих місць для молоді мають стати:
 1. Створення державою нормативно-правових, фінансово-економічних та організаційно-адміністративних передумов для розширення сфери ефективного використання

праці молоді при дотриманні вимог законодавства та економічної доцільності.

2. Забезпечення більш сприятливих (порівняно з усіма іншими суб'єктами господарської діяльності) умов роботи підприємств (установ, організацій), параметри діяльності яких стосовно використання праці молоді, формування її конкурентоспроможності й трудової мобільності відповідають меті та завданням державної молодіжної політики, оцінені державою як бажані для поширення та зразку для подальшого вдосконалення системи формування, використання і розвитку трудового потенціалу молоді.

Головна передумова створення робочих місць взагалі (і для молоді зокрема) – наявність організаційно-технічних і соціально-економічних умов для ефективного (тобто такого, що приносить прибуток роботодавцю, як мінімум забезпечує можливість простого відтворення авансованого капіталу та відшкодування витрат праці не нижче за законодавчо встановлений мінімум оплати) використання праці молоді людини. Ці передумови базуються на врахуванні:

- 1) попиту на продукцію фірми потенційного роботодавця;
- 2) організаційно-економічних чинників ефективності (прибутковості) праці молоді, до яких належать внутрішні (техніка, технологія, організація виробництва) та зовнішні – (вплив податків та інших обов'язкових платежів, відносини з покупцями та постачальниками тощо);
- 3) індивідуальні професійно важливі якості молоді особи (професійно-кваліфікаційні характеристики, психофізіологічні властивості, ставлення до праці, професійної кар'єри тощо).

Вплив держави на першу складову формування попиту на послуги праці молодих осіб передбачає сприяння розширенню збуту продукції роботодавця. Такий вплив має бути спрямований на створення передумов для зростання обсягів виробництва і розширення спектру послуг вітчизняних підприємств, в першу чергу тих, що активно сприяють вирішенню проблеми молодіжного безробіття, професійно-кваліфікаційному зростанню молоді. Результатами такого впливу слід вважати:

- підвищення конкурентоспроможності продукції вітчизняних товаровиробників на внутрішньому та зовнішніх ринках збуту, відповідно, зростання частки ринку збуту, що належить вітчизняним підприємствам і насамперед тим, що активно сприяють вирішенню проблеми молодіжного безробіття;
- зростання купівельної спроможності населення України та, відповідно, місткості внутрішнього ринку, обсягів експорту продукції вітчизняних товаровиробників, обсягів державного замовлення на продукцію та послуги вітчизняних підприємств, що активно сприяють вирішенню проблеми молодіжного безробіття.

Вплив держави на обсяги і структуру попиту на продукцію підприємств – потенційних роботодавців молоді може справлятися шляхом [4]:

- 1) створення сприятливої для ділової активності загальноекономічної ситуації в країні. Чинниками такої загальноекономічної атмосфери є господарче і податкове законодавство, регламентація та форми реалізації контрольно-ліцензійних функцій держави, інвестиційна та грошово-кредитна політика;
- 2) застосування спеціальних заходів щодо стимулювання збуту продукції підприємств, що активно сприяють працевлаштуванню, професійному і соціальному розвитку молоді;
- 3) обмеження обсягів імпорту на територію України продукції, що конкурує з продукцією підприємств, які мають статус таких, що активно сприяють вирішенню проблеми молодіжного безробіття, професійно-кваліфікаційному становленню молодих працівників.

З метою стимулювання ініціативи таких підприємств (друга форма впливу) можуть використовуватись такі важелі, як надання:

- а) підприємствам, що активно сприяють вирішенню проблеми молодіжного безробіття, професійно-кваліфікаційному просуванню молодих працівників, переваги при визначенні: виконавців державного замовлення на продукцію (роботи, послуги); переможців тендерів, конкурсів, у тому числі конкурсів на введення в експлуатацію об'єктів незавершеного будівництва, приватизацію державного майна; переможців конкурсного відбору інвестиційних проектів, що передбачають залучення коштів державного бюджету;

б) пільг щодо сплати акцизного збору.

Державний вплив на другу складову формування попиту на працю молодих осіб (організаційно-технічні параметри використання праці молоді), спрямований на забезпечення передумов економічної доцільності розширення сфери застосування праці молоді, на заохочення підприємців і роботодавців до створення сприятливих умов для професійно-кваліфікаційного просування персоналу взагалі і молоді зокрема, до використання найефективніших форм організації виробництва і праці.

Завданнями діяльності державних установ щодо державного стимулювання створення робочих місць для молоді, а також сприятливих нормативно-правових, фінансово-економічних та організаційно-адміністративних умов для розвитку організаційно-технічних параметрів використання праці молоді, на нашу думку, слід вважати:

- поширення стандартів оплати та умов праці, прийнятних для молоді, на всі сектори ринку праці за рахунок підвищення гарантованого державою мінімального розміру заробітної плати, розмірів компенсацій за шкідливі умови праці, фізично важку, монотонну працю;
- сприяння раціоналізації розподілу трудових обов'язків у трудових колективах, відповідно, зростанню чисельності зайнятих, у тому числі молоді, шляхом запобігання використанню праці з перевищенням нормативної тривалості робочого часу протягом тижня (місяця, року), порушенням права працівників на основні та додаткові відпустки та оплату листків непрацездатності;
- запровадження механізмів мотивації працівників до участі в процесах трудової адаптації молоді, сприянні її професійно-кваліфікаційному просуванню;
- компенсація додаткових витрат підприємств, пов'язаних з наймом додаткової кількості молоді;
- застосування спеціальних механізмів стимулювання роботодавців до розширення сфери праці молоді.

Формами здійснення такого впливу можуть бути:

- державна участь у договірному регулюванні оплати праці, участь в укладенні генераль-

ної тарифної угоди, галузевих і регіональних угод;

- удосконалення нормативно-правового регулювання трудових відносин, контроль за дотриманням законодавства про працю взагалі і нормативно-правових актів, що регулюють відносини з приводу працевлаштування та використання праці молоді зокрема;
- запровадження фінансово-економічного механізму компенсації додаткових витрат роботодавців, пов'язаних з використанням праці молоді та сприянням її професійно-кваліфікаційному просуванню.

Завданнями державного сприяння формуванню високого освітнього та професійно-кваліфікаційного потенціалу молоді мають стати:

1. Підвищення відповідності освітніх послуг, що надаються закладами державної і недержавної форм власності у сфері професійної підготовки і перепідготовки, підвищення кваліфікації потребам населення, і в тому числі молоді.
2. Створення механізмів оновлення змісту і структури освітніх послуг відповідно до динамічного розвитку вимог і потреб національної економіки у кваліфікованих кадрах, здатних до високопродуктивної та ефективної праці в умовах жорсткої конкуренції.
3. Забезпечення доступності високоякісних освітніх послуг для широких верств населення, насамперед – молоді.
4. Формування системи безперервного професійного навчання, у тому числі навчання без відриву від виробництва як невід'ємної складової трудової діяльності.
5. Залучення ресурсів і можливостей підприємств (установ і організацій) до створення інформаційно-методичних і матеріально-технічних передумов професійно-кваліфікаційного розвитку персоналу.
6. Забезпечення вільного доступу до інформаційних ресурсів (методик і технологій навчання, аналітичних і статистичних матеріалів, результатів вибіркового досліджень тощо), накопичених учасниками процесу формування освітнього та професійно-кваліфікаційного потенціалу молоді для всіх бажаючих.
7. Формування і розвиток науково-виробничих об'єднань, засновниками яких мають

бути великі підприємства наукоємних галузей, компанії венчурного бізнесу, науково-дослідні установи, навчальні заклади всіх рівнів акредитації та органи місцевої виконавчої влади й самоврядування [1].

Поліпшенню стану зайнятості молоді сприятимуть такі заходи:

- внесення змін до законодавства про зайнятість, які спонукали б безробітну молодь до активнішого пошуку роботи;
- створення на базі ПТУ робочих місць для професійної адаптації молоді, яка навчалася в них, а також інкубаторів, виробничих дільниць, підприємств з тимчасового найму для засвоєння випускниками навичок, потрібних працівникові на ринку праці;
- організація центрами зайнятості стажування випускників навчальних закладів з виплатою зарплати із Фонду сприяння зайнятості з метою їхнього пристосування до умов ринку праці;
- підготовка студентів за спеціальностями (дисциплінами), які б давали їм змогу самостійно забезпечувати себе роботою;
- поліпшення якості й доступності для молоді інформації про ринок праці;
- поєднання громадських робіт з професійною підготовкою для подальшої роботи в секторах економіки, що розвиваються;
- запровадження механізмів пільгового стимулювання роботодавців за сприяння зайнятості молоді, серед яких: безвідсоткове надання довготермінового кредиту на розширення виробництва, яке уможливить створення нових робочих місць; 50%-ва компенсація витрат на зарплату на період до одного року за умови наймання молодих безробітних з терміном безробіття понад один рік; скасування на період від двох до п'яти років відрахувань до ФСЗ; зниження ставок податку на прибуток і на додану вартість на 50 % за умови, що на підприємстві серед зайнятих не менше ніж половина – молоді працівники, а їх наймають лише за сприяння місцевих центрів зайнятості [2].

Висновки

На основі аналізу сучасного стану працевлаштування випускників після закінчення навчан-

ня в різних закладах освіти, а також враховуючи значну кількість молодих осіб, які шукають роботу і мають професійну підготовку та виробничий стаж або військову школу дисциплінованості, необхідно розробити механізм стимулювання створення робочих місць для молоді. Цей механізм має включати дві взаємопов'язані складові – механізм стимулювання роботодавців до створення робочих місць для молоді та механізм стимулювання самозайнятості і розвитку підприємницької ініціативи молоді. Механізм стимулювання самозайнятості та розвитку підприємницької ініціативи молоді складається із систем заходів:

- спрямованих на створення загальної сприятливої для підприємництва ситуації в країні;
- покликаних надавати додаткові гарантії та переваги молоді для ефективної реалізації молодими особами свого підприємницького потенціалу. Цей механізм має передбачати заходи щодо сприяння створенню додаткових робочих місць для молоді, перш за все, на приватних та індивідуальних підприємствах у сфері малого і сімейного підприємства, самозайнятості на підприємствах і в організаціях комунальної власності.

Література

1. Аншина Н. Вдосконалення державного регулювання зайнятості молоді / Н. Аншина // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 14-22.
2. Буряк П. Важелі державного регулювання зайнятості в перехідній економіці України / П. Буряк // Проблеми економічної інтеграції в Європейській Союз: Європейські студії. – 2006. – № 15. – С. 102-105.
3. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України / В. І. Герасимчук. – К.: Вид-во ТОВ «ПРИНТ ЕКСПРЕС», 2007. – 503 с.
4. Дорогунцов С. І. Проблема державного регулювання регіональної структури економіки і зайнятості / С. І. Дорогунцов, О. В. Горська // Зайнятості та ринок праці: міжвід. наук. зб. – К.: РВПС України НАН України. – 2005. – Вип. 7. – С. 3-15.
5. Швайка Л. А. Державне регулювання економіки / Л. А. Швайка. – К.: Знання, 2008. – 462 с.

Кириченко Ірина Іванівна – к.держ.упр., доцент кафедри «Менеджмент невиробничої сфери» Донецького державного університету управління. Наукові інтереси: соціально-трудові відносини.

Мартюхіна Таїсія Олександрівна – студентка кафедри «Менеджмент невиробничої сфери» Донецького державного університету управління. Наукові інтереси: соціально-трудові відносини.

Паянова Ліана Володимирівна – студентка кафедри «Менеджмент невиробничої сфери» Донецького державного університету управління. Наукові інтереси: соціально-трудові відносини.

Кириченко Ирина Ивановна – к.гос.упр., доцент кафедры «Менеджмент непроизводственной сферы» Донецкого государственного университета управления. Научные интересы: социально-трудовые отношения.

Мартюхина Таисия Александровна – студентка кафедры «Менеджмент непроизводственной сферы» Донецкого государственного университета управления. Научные интересы: социально-трудовые отношения.

Паянова Лиана Владимировна – студентка кафедры «Менеджмент непроизводственной сферы» Донецкого государственного университета управления. Научные интересы: социально-трудовые отношения.

Kyrychenko Irene Ivanovna – Ph. D. (state control), assistant professor of the «Management of Unproductive Sphere» of the Donetsk State University of Management. Scientific interests: sphere of social labor relations.

Martyukhyna Tays'ya Aleksandrovna – the student of department is «Management of Unproductive Sphere» of the Donetsk State University of Management. Scientific interests: sphere of social labor relations.

Payanova Liana Vladimirovna – the student of department is «Management of Unproductive Sphere» of the Donetsk State University of Management. Scientific interests: sphere of social labor relations.