

Приватні кадрові агенції у багатьох європейських країнах конкурують з державними службами зайнятості у тих сферах, де діяльність державної служби зайнятості не є ефективною. Суворі обмеження державних бюджетів, зростаюче безробіття, домінування громадських інтересів (а не критерію максимізації прибутку) і необхідність надавати послуги всьому суспільству значно обмежують можливості Державної служби зайнятості. На противагу їм, приватні агенції мають змогу фокусуватися на окремих групах клієнтів і швидше та ефективніше задовольняти їхні потреби. У багатьох країнах добре врегульовані та організовані приватні кадрові агенції збільшують кількість робочої сили шляхом створення додаткових робочих місць, полегшуючи працевлаштування для осіб з обмеженими можливостями, а також зменшують рівень неформального працевлаштування.

Література

1. Закон України «Про зайнятість населення» . – Електронний ресурс – [Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>]

2. Вахітова Г. Приватні агенції зайнятості в Україні / Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи — Будапешт, 2013. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ilo.org/wcmsp5/>

Кизима Юлія

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та регіональної економіки Слівінська Н.М)

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Сучасний стан ринку праці характеризується низкою проблем, які заважають нормальному соціально-економічному розвитку як всієї країни, так і її окремих регіонів. Актуальними лишаються питання : економічної активності населення, кількісно-якісного дисбалансу між пропозицією та потребою у робочій силі, зайнятості молоді та інвалідів, нелегальної зовнішньої трудової міграції та тіньового ринку праці.

Нами виділено важливі проблеми сучасного ринку праці:

– нелегальна праця громадян України поза межами країни. За

статистикою легальної еміграції громадян України, легально за кордоном живуть і працюють 1,14 мільйона українців. Проте, за неофіційними даними, кількість українців, які живуть і працюють за кордоном, становить приблизно 5-7 мільйонів осіб. Україна опинилася на десятому місці за кількістю емігрантів, які виїхали до найбільш економічно розвинених країн. Основними центрами тяжіння українських трудових мігрантів є Росія (40-50%), Польща (15-20%), Чехія (10-15%), Італія (майже 10%), Португалія (4-6%) [5].

– низький рівень середньої заробітної плати - середня зарплата в Україні становить близько 6209 гривень[2].

– зайнятість молоді. Молодіжне безробіття в Україні сягає 20% від загальної кількості безробітних за всіма віковими групами. Проблема зайнятості молоді стосується не лише України, адже майже 13% людей світу у віці від 15 до 24 років (близько 75 млн.) не мають роботи, і це становище навряд чи покращиться протягом наступних чотирьох років [4].

З метою скорочення масштабів нелегальної трудової міграції населення за межі країни та посилення соціального захисту українських працівників за кордоном Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України потрібно приєднатися до конвенцій МОП щодо захисту прав працівників-мігрантів, інтенсифікувати зусилля щодо підписання угод про працевлаштування з країнами-реципієнтами української робочої сили, розробити програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном.

Найвищий рівень безробіття спостерігається серед молоді віком від 18-24 років [4]. Закінчення навчального закладу несе за собою невизначеність з місцем роботи за фахом, або взагалі її відсутність. Як результат роботодавці часто висувають умови, які не можуть задовольнити молодь. Це пояснюється тим, що потрібні досвідчені працівники, а досвід роботи у молоді, яка нещодавно закінчила навчальний заклад відсутній.

На нашу думку, вирішенням проблем молодих фахівців мають разом займатися ВНЗ і держава: надавати певні пільги підприємствам, де працюють ці спеціалісти, кожен вуз повинен рекламувати своїх випускників. Для підвищення конкурентоспроможності майбутніх

спеціалістів на економічних, фінансових та лінгвістичних спеціальностях як обов'язкову дисципліну необхідно запровадити оволодіння навичками керування легковим автомобілем.

Загалом, в сучасних умовах необхідно докорінно змінити характер впливу політики зайнятості на національний ринок праці. На нашу думку, основні реформи щодо покращення ринку праці мають здійснюватися в напрямку взаємодії інтересів держави з інтересами та потребами працюючих.

Нами визначено заходи щодо вирішення наявних проблем на ринку праці, основні з них:

При звільненні працівника з підприємства, останнє має надати йому час, наприклад, місяць, за який він зможе підшукати іншу роботу. При цьому працівник має отримати за цей термін мінімальну зарплату працівника даного підприємства. Ця пропозиція надасть шанс звільненому працівнику знайти іншу, гідну себе роботу, при чому пошук буде проходити не в стресовій ситуації, так як цей місяць буде оплачений колишнім роботодавцем.

Підприємство може забезпечити особу без досвіду роботи посадою. При цьому підприємство бере людину на роботу з мінімальною ставкою, тим самим мінімізуючи ризики з приводу неякісного виконання обов'язків співробітником.

Підприємство може займатися навчанням та підвищенням кваліфікації працівників. Це дасть змогу скоротити витрати, адже на працівника нижчої кваліфікації піде менше коштів, ніж на найм високо кваліфікованого спеціаліста. Доцільно на фірмі створювати можливості для кар'єрного зростання для кожного охочого, що також сприятиме зростанню зайнятості.

З огляду на зазначені проблеми, доцільним є вивчення зарубіжного досвіду, що розглядає альтернативи масовим звільненням, які можуть бути здійснені за допомогою: компенсацій працівникам при скороченні їх нормального робочого часу, стимулювання працедавців з метою збереження робочих місць або переведення працівників на інші робочі місця. Повернення працівників на роботу може здійснюватись допомогою:

– заходів «пропозиції» (перепідготовка кадрів та сприяння в пошуках роботи), метою яких є скорочення тривалості безробіття;

– заходів «попиту» (розвиток малих і середніх підприємств, галузевих та регіональних програм поживлення економіки). Фінансова підтримка, що надається безпосередньо підприємствам, полягає у відшкодуванні за допомогою державних коштів (замість виплат допомог з безробіття) більшої частини різниці між заробітною платою при роботі повний та неповний робочий час. Україна могла б запозичити цей досвід і як результат запобігти масовим звільненням у періоди циклічних спадів та реорганізації підприємств.

Література

1. Основні показники ринку праці. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

2. Середня заробітна плата за регіонами у 2016 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/gdn/reg_zp_m/reg_zpm16_u.htm]

3. Закон України «Про зайнятість населення» від 04.07.2013 р. // Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

4. Милашенко Т. Т. Проблеми та особливості ринку праці в Україні / Т. Т. Милашенко // Вісник КДПУ імені Михайла Остроградського. – Випуск 6/2008 (53). – Ч. 1. – С. 118, 139–141.

5. Капітан В. Трудова міграція як аспект проблеми зайнятості в Україні / В. Капітан // Ефективність державного управління. – 2012. – Вип. 32. – С. 474-475.

Кривохижа Юлія

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Жуковська А. Ю.)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Сільське господарство – одна з найважливіших галузей матеріального виробництва, в якій створюються матеріальні блага рослинного і тваринного походження для забезпечення населення продуктами харчування, а промисловості – сировиною.