



ФОНДУ СУСПІЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ



ПРОГНОЗУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ

КИЇВ-2013

ФОНД СУСПІЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ
МІЖНАРОДНИЙ ФОНД «ВІДРОДЖЕННЯ»

**ПРОГНОЗУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ
В КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ**

КИЇВ – 2013

Стадник В. К., Зволінський О. В., Любаренко Г. С.

Прогнозування ринку праці в контексті проблем молодіжного безробіття

Публікація містить результати досліджень та методологічних розробок щодо проблематики молодіжної зайнятості, зокрема вивчення проблем функціонування системи прогнозування ринку праці, проблем зайнятості сільської молоді, апробації методології прогнозування ринку праці на основі опитування роботодавців.

Для широкого кола читачів.



**ЦЕ ВИДАННЯ ЗДІЙСНЕНО ЗА ФІНАНСОВОЇ
SPONSORED BY THE INTERNATIONAL
ТА ЕКСПЕРТНОЇ ПІДТРИМКИ
RENAISSANCE FOUNDATION
МІЖНАРОДНОГО ФОНДУ "ВІДРОДЖЕННЯ"**

© Міжнародний фонд «Відродження»

© Фонд суспільної безпеки

ЗМІСТ

Передмова	4
Розділ I. Система соціально-економічного прогнозування в Україні: результати аналізу	6
Розділ II. Дослідження проблем працевлаштування сільської молоді (на прикладі Вінницької області)	16
Розділ III. Методологія прогнозування ринку праці на основі опитування роботодавців	47
Розділ IV. Результати опитування роботодавців: деякі типові випадки	69
Висновки та рекомендації	107

ПЕРЕДМОВА

Пропонована публікація підготовлена в рамках проекту «Розробка та лобювання проекту постанови Кабінету Міністрів України щодо прогнозування ринку праці для підвищення ефективності програм професійної підготовки та програм зайнятості населення», реалізованого громадською організацією «Фонд суспільної безпеки» за підтримки Міжнародного фонду «Відродження». Публікація містить результати досліджень передбачених проектом, які спрямовані на виявлення проблем та удосконалення системи прогнозування ринку праці в Україні у контексті проблематики працевлаштування молоді. Особлива увага приділялась працевлаштуванню сільської молоді, яка здебільшого, як показує практика, зіштовхується з перешкодами у легальному працевлаштуванні.

Перший розділ книги присвячений результатам експертного опитування представників державних та науково-дослідних інституцій відповідальних за прогнозування ринку праці. Ці результати мали вирішальне значення для виявлення шляхів удосконалення прогнозування ринку праці. Аналіз показав брак успішних методик, необхідність врахування потреб роботодавців, як основи методології прогнозування ринку праці. Висновки щодо пріоритетності опитування роботодавців як методу прогнозування, підтверджені також сучасним міжнародним досвідом.

Другий розділ видання присвячений результатам дослідження проблем працевлаштування сільської молоді. Для здійснення якісного дослідження була обрана Вінницька область, як типовий та одночасно перспективний аграрний регіон України. Опитування продемонструвало брак ефективності політики зайнятості щодо сільської молоді, соціальні, економічні та поведінкові перешкоди зайнятості. Дослідження показало значну роль попиту на ринку праці (поведінки роботодавців) у перспективах створення робочих місць.

Третій розділ присвячений методології прогнозування ринку праці на основі опитування роботодавців, яка може бути суттєвим фактором отримання достовірної інформації про перспективний ринок праці і одночасно, її застосування передбачає активізацію роботодавців до участі у політиці зайнятості та професійній підготовці. До розробки методології були залучені експерти Дослідницької компанії «Джі Пі Груп» та громадської організації «Інститут розвиток аграрних ринків».

Четвертий розділ присвячений результатам тестування методики і представлений у форматі окремих кейсів опитування роботодавців із найрізноманітніших сфер та галузей підприємницької діяльності. До опитування активно залучались студенти-волонтери, імена яких вказані під кожним з кейсів.

За результатами даних досліджень ГО «Фонд суспільної безпеки» спільно з партнерами розробляє проект нормативно-правового акту, який регулюватиме компонент опитування роботодавців в системі прогнозування ринку праці на базі центрального органу виконавчої влади відповідального за молодіжну політику, адже такий прогноз передусім потрібен молодим людям, які приймають рішення щодо вибору майбутньої професії. При цьому передбачається координація діяльності з громадськістю та іншими уповноваженими органами державної влади.

РОЗДІЛ І.

Система соціально- економічного прогнозування в Україні: результати аналізу

В Україні з 1992 року діяв **Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення** у складі заступника Міністерства соціальної політики України, Голови Державного центру зайнятості при Мінсоцполітики, управління політики зайнятості та трудової міграції Мінсоцполітики, директора департаменту розвитку сільських територій МінАП, директора департаменту розвитку соціальної та гуманітарної сфери Мінекономіки, директора департаменту Мінпромполітики, Начальника Управління реформування соціальних відносин Секретаріату КМУ, Директора департаменту Мінфіну. Діяльність цього координаційного органу є загадкою. Крім того, недоліком є відсутність у складі Комітету представників Міністерства освіти, що не може позитивно впливати на вирішення проблеми працевлаштування випускників навчальних закладів.

Досвід координації органів влади при здійсненні політики зайнятості більш успішний відносно інвалідів. 16 травня 2007 року *Наказом Мінпраці № 505/13772 був затверджений Порядок взаємодії органів праці та соціального захисту населення, центрів зайнятості, відділень Фонду соціального захисту інвалідів, центрів професійної реабілітації інвалідів та навчальних закладів системи Мінпраці* щодо працевлаштування інвалідів. Така координація передбачала в першу чергу обмін інформацією і забезпечила більш менш успішну діяльність щодо працевлаштування інвалідів службами зайнятості. Тим не менше, залишилось відкритим

питання участі навчальних закладів системи МОН, що не зумовило участь інвалідів у неадекватних потребах ринку праці, навчальних програмах.

Міністерство економічного розвитку України, зокрема відділ моніторингу, прогнозування та аналізу державного замовлення і державних закупівель, у своїй діяльності готує державне замовлення спеціалістів у ВНЗ. Але, на разі ні механізм, ні критерії, на які спираються при визначенні потреби у спеціалістах певної галузі не є чітко визначеними. Відомо лише те, що Мінекономіки щорічно формує та розміщує державне замовлення на підготовку фахівців, обсяги якого встановлюються, виходячи з бюджетних асигнувань, затверджених головним розпорядником коштів у державному бюджеті на зазначену мету на відповідний рік. Пропозиції центральних органів виконавчої влади оцінюються з урахуванням наступних вимог: необхідності подальшого збільшення освітнього потенціалу України; забезпечення умов збалансування потреб населення в освітянських послугах усіх сфер суспільного життя, у фахівцях з бюджетними можливостями держави за напрямками підготовки і спеціальностями згідно з постановами Кабінету Міністрів України.

Указ Президента України Про стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки основними пріоритетами у підготовці кадрів визначає: прогнозування потреби у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою в усіх сферах забезпечення життєдіяльності держави; формування та забезпечення виконання державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою відповідно до визначених державою пріоритетів соціально-економічного розвитку; створення сучасної методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти; напрацювання механізму державного гарантування працевлаштування та кар'єрного росту після здобуття післядипломної освіти. У зв'язку з виникненням нових пріоритетів щодо розвитку кадрової політики виникає потреба у відповідних інституціях, які б здійснювали діяльність, покликану на вирішення поставлених завдань.

Міністерство економічного розвитку та торгівлі України у 2011 р. на виконання доручення Кабінету Міністрів України № 6002/0/1-11 від 07.02.2011 р. розробило методологію прогнозу довгострокового попиту та пропонування робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі. Пропонована методика базується переважно на статистичних методах. Також, відповідно до сучасних тенденцій, передбачалось експериментальне опитування роботодавців у Дніпропетровській області. За оцінками експертів, які брали участь у опитуванні роботодавців, було відзначено, що існують

істотні проблеми у зборі даних методом анкетування, при тому, що інструментарій опитування був не складним. Позначилась проблема низької довіри роботодавців до органів влади та небажання здійснювати додаткові адміністративні витрати, пов'язані зі здійсненням прогнозу.

В контексті зазначених проблем методологічного та інституційного розвитку системи прогнозування було проведене експертне опитування державних працівників щодо шляхів удосконалення органів влади. До опитування були залучені наступні інституції: Інститут економіки та прогнозування НАН України, Державний центр зайнятості України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство регіонального розвитку, будівництва та ЖКГ України, Міністерство науки та освіти України, Секретаріату КМУ та деяких інших.

1.1. Актуальність питання розвитку системи соціально-економічного прогнозування, зокрема прогнозування ринку праці для сучасного державного управління в Україні

На думку 95 % експертів питання розвитку системи соціально-економічного прогнозування, зокрема прогнозування ринку праці є актуальним для сучасного державного управління в Україні. На думку одного з експертів: *«Прогноз – це вкрай важливий інструмент прийняття рішень, що містить оцінки впливу того чи іншого рішення на ті об'єкти, щодо яких саме воно приймається та містить обґрунтовані та доцільні наслідки такого впливу. Але попри визначену гостру потребу у якісних прогнозах та високу актуальність, 70 % експертів не зазначили, які саме прогнозні моделі, вони використовують, які методи прогнозування, та які прогнозні показники використовують тощо. Відтак, 20 % експертів плутали процес прогнозування з іншими методами, що використовуються під час прийняття рішень. Як зазначив один з експертів: «Часто у нормативно-правових актах та роз'яснювальних записках досить формально зазначають декілька рядків, що мають назву «очікуваних результатів».*

Серед моделей, які зазначили експерти переважали економетричні та ймовірнісні моделі. Також, один із експертів зазначив, що нині використовується дещо гібридна модель – симульативна з певними надбудовами.

Що стосується конкретних проблем планування політики, прийняття рішень, ефективності їх впровадження, що виникали саме через відсутність належних прогнозів більшість респондентів не надала чіткої відповіді. Лише

15 % експертів відмітили відсутність прогнозування щодо визначення пріоритетних галузей економіки та відсутність довгострокового бюджетного планування. Також, серед проблем від респондентів можна було почути, – формування держзамовлення на навчання.

Більшість (80 %) експертів зазначають, що на разі, в Україні не можна говорити про систему соціально-економічного прогнозування, зокрема прогнозування ринку праці як такої. Таку позицію, яскраво ілюструє цитата одного з респондентів: *«Ми звикли говорити про прогнозування лише у ракурсі планової економіки, але, станом на сьогодні, ми фактично відмовилися від системи прогнозування, беручи до уваги лише окремі частини прогнозів або індикатори. Системи прогнозування як такої в Україні не має».*

65 % експертів довіряють прогнозам, здебільшого міжнародним організаціям (на думку експертів це Міжнародний валютний фонд, Світовий банк, Dragon Capital, Організація економіки та прогнозування Біла Гейтса, Кейс Україна, Бізнес Європа) тому, що вони працюють на вітчизняній прогнозній ниві тривалий період часу, мають серйозний модельний апарат, та, головним чином, досвід роботи з прогнозами, що є надзвичайно важливим. Прогнози вищезазначених організацій, на думку респондентів є найбільш об'єктивними і репрезентативними, адже, насамперед, мають великий прогнозний ринок. Проте, на думку 35 % – об'єктивність прогнозів міжнародних організацій несправедливо завищена. Так, за словами одного з респондентів: *«Прогноз Світового банку і Міжнародного валютного фонду носять політичний характер, на них орієнтуються люди, які вирішують чи вкладати гроші в нашу країну, чи ні. Їхній прогноз можна множити на певний показник, оскільки якщо вони прогнозують «погані» показники вони сприймаються і мультиплікуються в оцінках фінансових установ».* Суб'єктивним залишається і момент довіри до прогнозів та прогнозних організацій. Як зазначив експерт: *«Прогнозу не можна довіряти або не довіряти, тому що прогноз – це, насамперед, оцінка і судження, яке базується на припущеннях. Різниця у довірі постає, коли мова йде про реалістичні та нереалістичні прогнози. В останньому випадку робиться акцент на занадто оптимістичні припущення, які вже в цей момент можна вважати такими, що не збудуться».*

Серед вітчизняних практиків прогнозування 80 % експертів відстежують консенсус-прогнози, які публікує на офіційному сайті Міністерство економічного розвитку і торгівлі України.

1.2. Характеристика існуючої системи соціально-економічного прогнозування, зокрема прогнозування ринку праці

90 % експертів оцінюють чинну систему соціально-економічного прогнозування, у тому числі прогнозування ринку праці, як неефективну, зазначаючи, що нині, не можна говорити про систему прогнозування, радше про окремі її елементи (моделі, індикатори.) Відтак, один з експертів зазначає: *«В Україні не існує системи прогнозування, є лише певні прогнозні моделі або апарат, який складається із декількох моделей. Системи прогнозування, на разі, немає».* Відповідно, 10 % експертів оцінили існуючу систему як ту, яка тільки зароджується, та має певні обмеження. На думку респондента: *«Система прогнозування розвивається – Національний банк України, Міністерство фінансів, Міністерство економічного розвитку та торгівлі, Перший інвестиційний банк використовують у своїй діяльності різноманітні прогнозні моделі та інструменти. Але існує досить значний фактор непередбачуваності політики, який нівелює майже усі зроблені зусилля у цьому руслі, адже яку б модель прогнозування не використовували, усе залежить від забаганок людей, які приймають рішення на державному рівні».* Інший респондент, щодо існуючої системи прогнозування додав: *«Беззаперечним залишається той факт, що у цій сфері наявні певні напрацювання, інструменти, а також сформувалася окрема культура. Але враховуючи те, на якому рівні ця система розвинена в сусідніх країнах, де окремі структури займаються прогнозуванням активно та регулярно, ми стоїмо на порядок нижче».*

Серед низки причин низької ефективності існуючої системи соціально-економічного прогнозування, зокрема прогнозування ринку праці експертами було виділено наступні:

- 1) низька якість (достовірність) статистичних даних, які постачають суб'єкти економічної діяльності та учасники ринку праці;
- 2) низька якість науково-методичного забезпечення процедури формування прогнозів;
- 3) низька кваліфікація персоналу, які здійснюють обробку даних та формують прогноз;
- 4) неналежне організаційне забезпечення прогнозування (відсутність координації між органами, які збирають дані та підрозділами, які здійснюють обробку);
- 5) низька якість програмного забезпечення, комп'ютерної техніки, які використовуються для формування прогнозів;

б) неналежне нормативно-правове забезпечення системи прогнозування та планування.

Найбільш вагомими причинами низької ефективності системи прогнозування в цілому, 34 % експертів назвали низьку якість (достовірність) статистичних даних, які постачають суб'єкти економічної діяльності та учасники ринку праці. Як зазначив один з респондентів: *«Приватний бізнес в Україні не надає тієї звітності, та тих, статистичних даних, які необхідні для об'єктивного аналізу та формування прогнозу»*. Інший експерт додає: *«Існуюча система прогнозування недосконала саме через те, що вона спирається на недосконали систему статистику, закорінену в 60-х роках»*. Не лише достовірність статистичних даних, але й їх повнота, якість та доступність, на думку респондентів значно знижує ефективність наявної системи прогнозування. Саме від сукупності цих чинників залежатиме безпосередньо якість прогнозів.

25 % респондентів вважають, що суттєво знижує ефективність існуючої системи соціально-економічного прогнозування, зокрема прогнозування ринку праці, саме неналежне організаційне забезпечення процедури формування прогнозів (відсутність координації між органами, які збирають дані та підрозділами, які здійснюють обробку).

Так, на думку одного з респондентів: *«Досить відчутною є проблема координації самих органів державної влади, де вони не можуть визначитись з делегуванням функцій. Наприклад, існує дискусія: Міністерство освіти чи Міністерство соціальної політики має займатись прогнозуванням ринку праці з метою подолання дисбалансів попиту та пропозиції. В свою чергу, Міністерство освіти дотримується позиції, що це прерогатива Міністерства соціальної політики, оскільки, воно безпосередньо займається ринком праці, і навпаки»*.

15 % респондентів зазначили, що низька кваліфікація персоналу, які здійснюють обробку даних та формують прогноз також певним чином негативну впливають на систему прогнозування в цілому. Зокрема, один із респондентів додав: *«Персонал, який займається формування прогнозів безпосередньо, займає не зовсім престижні посади, відповідно, оплачується така робота не належним чином. Виграють тільки ті, хто у правлячої верхівки впливає на такий прогноз, а не ті люди, які працюють на підсобних роботах. Відповідно, спостерігаємо значну плінність кадрів»*.

Відповідно, інші чинники, що можуть свідчити по низьку ефективність системи прогнозування, на думку респондентів, виявились не значимими:

- 10 % експертів серед низки причин, відмітили низьку якість науково-методичного забезпечення процедури формування прогнозів.

- 9 % респондентів неналежне нормативно-правове забезпечення системи прогнозування та планування

- 7 % – низька якість програмного забезпечення, комп'ютерної техніки, які використовуються для формування прогнозів.

Серед інших причин низької якості системи прогнозування, окрім перерахованих вище, експерти також зазначають відсутність попиту на прогноз з боку вищого керівництва держави та надмірну політизацію прогнозування як такого.

Відтак, один із експертів говорить про те, що: *«Немає попиту на прогноз ринку праці з боку вищого керівництва держави. Посадовці зацікавлені в прогнозах, які тільки підтверджують їх позицію, а не навпаки. Керівництву держави не подобаються об'єктивні прогнози»*. Інший, – додав: *«Політична воля і бажання керівництва знати результати прогнозу – повинні стати ключовими в питаннях прогнозування. Сам керівництво повинно бути зацікавлене у наявності якісних прогнозів»*.

З приводу політизації процесу соціально-економічного прогнозування. У тому числі прогнозування ринку праці висловився ще один респондент: *«Реальні прогнози не завжди беруться до уваги, особливо якщо вони не співпадають з якимись політичними планами або кон'юнктурами. Звичайно, прогнозні вправи корисні та цікаві, їх розглядають і подекуди використовують, але коли справа доходить до реального прийняття рішень, з'являються так звані офіційні прогнози, які як правило, певним чином відрізняються від того, що можна назвати реалістичними оцінками»*.

Серед чинників, які можуть сприяти підвищенню ефективності існуючої системи соціально-економічного прогнозування, у тому числі прогнозування ринку праці були виділені наступні:

1) підвищення попиту на прогноз ринку праці з боку вищого керівництва держави;

2) підтримка наукового розвитку системи прогнозування в Україні.

Один з респондентів зазначив: *«Україні не потрібна ще одна неефективна наукова інституція, створена в радянському руслі, ймовірніше за все не вирішить болючі для системи прогнозування питання. Насамперед, потрібно створити ринок прогнозів за допомогою грантової системи або конкурсної основи»*.

3) залучення до процесу прогнозування недержавних зацікавлених сторін, зокрема роботодавців, приватних дослідницьких компаній та навчальних закладів

4) залучення кращого міжнародного досвіду

На думку одного з експертів: *«Не знаю на скільки це покращить існуюче становище. Україна дуже сильно відрізняється від міжнародного досвіду. У нас, здавалося б, елементарні за кордоном моделі приживаються набагато краще ніж, приміром, більш складніші».*

5) покращення координації та організаційного забезпечення системи прогнозування на основі окремих нормативно-правових актів.

Експерти впевнено наголошують на тому, що підвищенню ефективності прогнозування сприятиме створення окремої інституції чи центру, який функціонував окремо та не залежав від позиції посадовців та вищого керівництва держави. На думку одного з експертів: *«Ефективному функціонуванню та становленню системи прогнозування в Україні сприятиме саме деполітизація процесу прогнозування. Прогноз має бути інструментом технічним. Для цього потрібно усіяко зменшити фактори впливу політичного керівництва».*

Значно підвищити ефективність системи прогнозування, на думку одного з респондентів, здатна інвестиційна привабливість України в цілому. З його слів: *«Якщо країна розвивається в перспективі один квартал на півроку, то прогнозування більше ніж на цей період нікого не цікавитиме. Тим паче Міністерства – це не платоспроможний попит. Якщо в цій країні будуть зацікавлені глобальні гравці, тобто іноземні компанії, а не випадкові поодинокі інвестори, то будуть з'являтися нові передумови для розвитку прогнозування».*

1.3. Удосконалення системи соціально-економічного прогнозування, зокрема прогнозування ринку праці

На прохання окреслити ідеальну модель прогнозування ринку праці та політики зайнятості, більшість експертів не надала жодної відповіді. Основним аргументом виступало те що, респонденти не мали чіткого уявлення ні про систему соціально-економічного прогнозування, ні про окремі її елементи. Досить часто, вони перепитували зміст запитання, та уточнювали, що саме мається на увазі під «ідеальною моделлю прогнозування». Подекуди, відповіді були досить загальними, та переважно

не стосувалися тематики опитування. Наприклад, один з респондентів зазначив: «У світі немає нічого ідеального...» тощо. Проте, один з експертів, зокрема зазначив, що ідеальна модель прогнозування, тобто та, яка б функціонувала максимально ефективно за сучасних умов та постачала прогнози високої степені правдоподібності, має враховувати особливості регіонального соціально-економічного розвитку. Відтак, на думку експерта: *«В регіонах, де працюють великі промислові підприємства, наприклад, металургійні, на виробничі спеціальності значний конкурс, де немає – конкурс дуже низький, або взагалі відсутній. В освіті чи ні, ідеальна модель повинна враховувати усі нюанси».*

Деякі респонденти, говорили про ідеальну модель прогнозування в Україні як про ту, яка б враховувала та звела нанівець усі суттєві чинники низької ефективності вже існуючої системи прогнозування. Так, один респондент зазначив: *«Якісні статистичні дані, висока кваліфікація кадрів та належне організаційне забезпечення дозволять соціально-економічному прогнозуванню, у тому числі прогнозуванню ринку праці піднятися на новий щабель».* Якнайшвидшому втіленню такої моделі, на думку одного з респондентів сприятиме саме *«перший крок, своєрідний поштовх, який потрібно негайно наважитись зробити у сфері вітчизняного прогнозування».*

Етичні аспекти дослідження

Опитування респондентів проводилось шляхом напівструктурованого інтерв'ю у телефонному режимі. Кожному із респондентів було попередньо повідомлено про мету опитування, та його зміст, коротку суть усіх блоків запитань за допомогою офіційного листа на уповноважену особу. Щоб прискорити процес листи розсилалися за допомогою факсу відповідно на міністерські канцелярії. Надалі, офіційний номер реєстрації, отриманий у канцелярії під час телефонного дзвінка, був єдиним аргументом. За допомогою якого, респонденти погоджувались на участь у дослідженні. Слід відмітити певні недоліки бюрократичної системи у Міністерствах, що так чи інакше вплинуло на результати опитування. Оскільки листи надсилалися на Міністрів або їх заступників, останні мали змогу делегувати участь в опитуванні рядовим спеціалістам та фахівцям, які, як виявилось не знайомі з усіма аспектами досліджуваної тематики.

Також, респонденти часто виявляли бажання «підготуватись», тобто вони не хотіли вести розмову з інтерв'юером доти, доки вони не порадяться

з керівництвом щодо того, як саме відповідати на поставлені інтерв'юером запитання в деталях. Було відчутно, що вони не висловлюють свою суб'єктивну точку зору, спираючись на знання та досвід у сфері, у якій вони працюють, а лише висловлюють формальну точку зору керівників відділів, або вищого керівництва тощо.

Траплялися і труднощі технічного характеру. На сайтах Міністерств, як виявилось, інформація оновлюється з незначною періодичністю. Так, відповідні дані у вигляді номерів телефону, або інших контактних даних, не відповідали дійсності. Це ускладнювало роботу, адже канцелярія Міністерства не володіє даними, щодо змін вищого керівництва.

РОЗДІЛ II.

Дослідження проблем працевлаштування сільської молоді

(приклад Вінницької області)

Дослідження проводилось з метою вивчення проблем функціонування системи зайнятості в контексті проблем працевлаштування сільської молоді. Результати дослідження використовуються для обґрунтування шляхів удосконалення системи регулювання зайнятості та удосконалення системи прогнозування ринку праці. Проблеми зайнятості сільської молоді виявлялись на 3-х фокус-групах (30 осіб), а також шляхом опитування роботодавців АПК (10 осіб), голів сільрад (3 особи) та працівників районних служб зайнятості (3 особи). З етичних міркувань назви населених пунктів та персональні дані опитних осіб не зазначаються.

Загальний огляд проблеми працевлаштування сільської молоді

Якісна незбалансованість робочої сили з робочими місцями, слабе регулювання ринку, недостатня сфера прикладання праці на селі призводять до того, що молодь, як найбільш соціально уразлива група працездатного населення перетворилася в основне джерело поповнення незайнятого населення. Внаслідок збільшення обсягу пропозиції робочої сили з боку молодих людей посилюються труднощі їх працевлаштування на ринку праці. Стрімко й зростає безробіття серед сільської молоді, яке насамперед,

пов'язане з відсутністю концептуальних підходів розвитку сфери зайнятості на селі і стратегії розвитку українського села в цілому. Відмова держави від регулювання найважливіших соціальних і економічних завдань на селі призвела до різкого зниження рівня життя населення, рівня загальної і професійної освіти сільської молоді в цілому. Станом на 01.03.2013 р. серед 589,1 тис. безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, 262,9 тис. становили особи, які мешкають у сільській місцевості, 44,6 % відповідно; молодь складала 41,2 %, – тобто 243,0 тис. осіб. При цьому, найвищий рівень безробіття спостерігався серед молоді у віці 15–24 років – 11,5 %.

Незважаючи на зростання рівня зайнятості молодшої вікової групи молоді у сільській місцевості впродовж 2000–2010 років на 5,5 %, говорити про кращі умови ринку праці на селі ще зарано. Це пояснюється тим, що значна частка сільської молоді залучена до неформальної зайнятості в особистих селянських господарствах з метою реалізації продукції. Так, за даними 2010 р. кожна друга (58,5 %) молода людина з села у віці 15–24 років зайнята у неформальному секторі, для осіб 25–29 років такі показники становлять 40,4 %; 30–34 років – 38,4 % відповідно. Зайнятість в особистих селянських господарствах, високий рівень безробіття призводять до того, що сільська молодь, яка не може себе реалізувати на вітчизняному ринку праці шукає таких можливостей в інших країнах, поповнюючи лави трудових мігрантів. Серед молодих заробітчани жителями села виявляються 48,0 %. Тому в сучасних умовах одною з основних проблем – є пошук найбільш ефективних способів управління зайнятістю сільської молоді, з'ясування особливостей надання соціальних послуг із працевлаштування у сільській місцевості.

Досвід працевлаштування сільської молоді Вінницької області

Пояснення ситуації із молодіжним безробіттям у відповідях значної частини респондентів зводилось головним чином до відсутності можливостей знайти роботу у селі:

- *«зараз знайти роботу у селі просто нереально»;*
- *«в селі зараз немає взагалі ніякої роботи»;*
- *«другий рік поспіль хочу працевлаштуватись на сільськогосподарському підприємстві нашого села, та кажуть усі робочі місця зайняті».*

Деякі респонденти розповіли про те, що ситуацію з молодіжним безробіттям у селі спричинює наявність корупційних зв'язків у сільській раді та підприємствами усього регіону. Так, зі слів респондентів «головне при працевлаштуванні в нашому селі – це зв'язки із сільським головою та директором підприємства. До поки гроші у конверті на стіл не покладеш будеш вдома сидіти».

Потрібно відмітити, що респонденти охоче ділилися власним досвідом працевлаштування один із одним. Деякі розповідали про досвід працевлаштування своїх батьків та друзів. Траплялись поодинокі випадки, коли учасники фокус-групи розповідали про досвід працевлаштування сусідів та вчителів сільської школи. Так, дослідження показало, що сільська молодь по-різному оцінює свій досвід працевлаштування у власному селі та за його межами. Майже кожен учасник фокус-груп мав досвід працевлаштування у селі та місті. Зі слів респондентів, їх численні спроби працевлаштуватись на сільськогосподарських підприємствах села, щоразу закінчувався невдало. На думку респондентів, відсутність захищеності з боку держави від свавілля роботодавців, корупційні зв'язки та відсутність соціальних гарантій основним чином ускладнюють ситуацію із працевлаштуванням на селі. Такий негативний досвід яскраво ілюструє цитата одного з учасників дослідження: *«з чотирьох спроб знайти роботу у селі, жодна не закінчилась успішно. Декілька разів поспіль, мені довго морочили голову, а потім повідомили, що наявність досвіду на цій посаді є принциповою та відмовили. Потім, начальники кількох підприємств сказали, що вбачають у мені саме того працівника, якого вони так довго шукали, та щоб це підтвердити, я маю безкоштовно попрацювати на підприємстві певний час. Звісно, пропрацювавши, мені відмовили у наданні роботи не пояснивши чому та не заплативши ні копійки»*. Серед респондентів, такий випадок необґрунтованої відмови у прийомі на роботу був не єдиним. За словами респондентів, наявність корупційних зв'язків у сільській раді при працевлаштуванні підтверджується тим, що *«сусід, влаштував свого сина на підприємство начальником та дорого це обійшлось, казав майже стадо худоби перебив»*; *«моя мати якось ходила до нашого голови, та сказала, що він нічим нам не допоможе, бо наша сім'я це «не потягне»*. Своім негативним досвідом поділився й інший респондент, який розповів про те, що декілька років пропрацювавши на одному із невеликих підприємств, та маючи повний соціальний пакет, його звільнили перед відпусткою.

Як показало дослідження, частина молоді, що мала досвід працевлаштування у районних центрах області та містах, мала переважно

позитивний досвід працевлаштування. За свідченням респондентів, вони навпаки *«досить швидко»* та *«без особливих труднощів»* знайшли бажану роботу. Як відмітив один з учасників фокус-групи, *«не зважаючи на те, що я трохи розгубився, коли приїхав у місто, я не сидів, склавши руки, бо розумів, що працевлаштуватися навряд чи вдасться. Я дзвонив по опублікованим оголошенням, переглядав сайти з працевлаштування і розсилав резюме, декілька разів брав участь в ярмарках вакансій...»*. Успішний досвід працевлаштування у місті підтверджують наступні цитати респондентів:

- *«місто відкрило безліч можливостей влаштуватись за фахом, я відчула себе затребуваною»;*
- *«підприємство запропонувало декілька вакансій, я обрав ту, де я матиму можливість кар'єрного зросту, і якщо все складеться, мене підвищать і переведуть у столицю»;*
- *«перший раз мені відмовили у прийомі на роботу в місті, мовляв не відповідаю вимогам даної посади, тільки зараз розумію, що я дійсно їм не відповідала, та свідомо завищили свої можливості. Другий раз мене взяли на роботу офіс-менеджером із випробувальним терміном, я там досі працюю».*

Під час пошуку роботи переважно усі не працевлаштовані респонденти комбінували різні способи. Серед них, можна виділити тих, хто шукав роботу самостійно, та тих, хто користувався послугами центрів та різних агентств. Так, самостійно респонденти шукали роботу *«у власному колі знайомих»* шляхом звернення до родичів, друзів та знайомих; *«у ЗМІ»* за оголошенням, опублікованим у друкованих виданнях; *«за допомогою Інтернет-ресурсів»* (на спеціалізованих інтернет-сайтах з пошуку роботи та на офіційних інтернет-сайтах підприємств). Серед респондентів, були й ті, що при пошуку роботи користувалися послугами районного Центру зайнятості, та кадрових або рекрутингових агентств. Лише один респондент під час пошуку роботи користувався послугами відділу практичного навчання та працевлаштування Вінницького Національного аграрного університету.

Серед тих, хто на разі працює, більшість респондентів була працевлаштована через знайомих та за допомогою спеціалізованих інтернет-сайтів з пошуку роботи. Серед тих, хто були працевлаштовані через власне коло знайомих, більшість працює за фахом на таких посадах як *«механізатор»*, *«агроном»*, *«тваринник»* *«соціальний педагог»* тощо.

Причому серед тих, хто були працевлаштовані за допомогою спеціалізованих інтернет-сайтів з пошуку роботи, майже половина працює не за фахом на таких посадах як «оператор call-центру», «кур'єр», «офіс-менеджер», «секретар», «автослюсар», «соціальний робітник». Слід зазначити, що жоден респондент не був працевлаштований через кадрове або рекрутингове агентство.

З тих, хто на разі не працевлаштований лише незначна частина респондентів знаходиться в активному пошуку роботи. Для цього вони самостійно та регулярно передзвонюють майбутнім роботодавцям, яким попередньо надіслали своє резюме щодо уточнення можливості пройти співбесіду, та до Центру зайнятості з метою отримання інформації щодо появи нових вакансій тощо.

В основному, дослідження показало, що сільська молодь шукає роботу неактивно. Не активність виражається, насамперед, в очікуванні дзвінків від роботодавців чи працівників органів, що сприяють працевлаштуванню тощо. Так, було виявлено, що сільська молодь при пошуку роботи здебільшого дотримується позиції очікування:

- *«доведеться чекати дзвінка від працівників Центру зайнятості з повідомленням про вакансію»;*
- *«почекаю, доки у батьків з'являться знайомі, які допоможуть мені знайти роботу з гарною зарплатою»;*
- *«хотів би перечекати рік-два, а там буде видно»;*
- *«можливо скоро, щось в країні зміниться на краще, і я матиму роботу, на яку заслуговую».*

Серед не працевлаштованих респондентів, були й ті, які зовсім не мали жодного бажання працевлаштуватися, а тому самостійно роботу не шукали та, відповідно, не зверталися до органів, що сприяють працевлаштуванню: *«Я не збиралась працевлаштовуватись, і взагалі я вчилась для батьків»;* *«Допомоги по безробіттю на всі потреби, не вистачає, але жити можна. Хотілося б, звичайно, щоб робота підвернулася, але шукати її я не хочу»;* *«Якби була можливість я б продовжував вчитись, а працювати я не хочу».* Попри численні зусилля інтерв'юера вияснити, з чим саме, на думку респондентів, пов'язана відсутність бажання працевлаштуватись, пояснення молоді зводилось до виправдань на кшталт, *«зараз дуже важке життя у селі»;* *«роботу у селі знайти неможливо, треба мати гроші і зв'язки»;* *«у мене немає досвіду*

роботи, на роботу не беруть, я й її не шукаю», «мені кожен раз відмовляють, відмовлять і наступний».

На запитання щодо того чи відмовляли респондентам роботодавці або працівники органів, що сприяють у працевлаштуванні у прийнятті на роботу, респонденти супроводжували свої відповіді наступними прикладами із життя:

- *«... мені відмовили у наданні роботи у зв'язку з вагітністю»;*
- *«...начальник сказав, що я дівчина, і як будь-яка жінка не буду нічого тямити в складній чоловічій роботі»;*
- *«...мене завірили у тому, що немає жодної вільної вакансії, а того ж дня я дізнався від друзів, що взяли трьох осіб з сусіднього села»;*
- *«...мені сказали, що я ще дуже молодий, а от коли «підросту» та навчусь чомусь, то зможу прийти».*

Вищезазначені сільської молоддю відмови, вважаються необґрунтованими і незаконними, та суперечать не тільки чинному трудовому законодавству, а й міжнародному, зокрема Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці та занять. У кожному із випадків, кандидат на ту чи іншу посаду мав право оскаржити незаконні дії роботодавців у судовому порядку. Та, як доводять деякі респонденти, вони не оскаржували неправомірне рішення зі сторони роботодавця, навпаки, починали більш активно шукати роботу. Як пояснюють деякі учасники фокус-групи, *«коли мені відмовили, з'являлося бажання рухатися далі, «викручуватись» та попри все знайти роботу».* Та на думку більшості респондентів, часті відмови у прийомі на роботу навіть сприяли тому, що вони зовсім зневірилися у пошуках роботи, у них *«опустились руки».* Деякі респонденти розповіли про випадки, коли їм було відмовлено у прийнятті на роботу через небажання працівників Центру зайнятості надавати допомогу у пошуках роботи: *«Співробітниця Центру дуже жорстко відмовила у наданні інформації про актуальні вакансії, сказавши, що вона сама має двох синів, які здобули освіту за таким саме фахом і вже п'ятий рік поспіль не можуть знайти роботу».* Та частина респондентів, які не зверталися до Центру зайнятості, впевнені, що Центр ніяким чином не сприяв би у працевлаштуванні *«Я не вірю в те, що вони мені допоможуть», «співробітники Центру все рівно влаштовують на кращі вакансії своїх родичів та знайомих», «у мене немає грошей платити за послуги».* Як видно, з одного боку чітко простежується недовіра сільської молоді до співробітників Центру та послуг, які він надає, а з іншого – низьку поінформованість про послуги з підбору підходящої роботи, профнавчання,

про безоплатний характер їх отримання, про процедуру звернення і співпраці Центру із сільською молоддю загалом. Усе це, може свідчити про неефективність заходів інформаційно-роз'яснювальної роботи, які проводить Центр серед сільської молоді безпосередньо у сільській місцевості та у Центрі зокрема.

Щодо роботи, яку сільська молодь хотіла б знайти, було виявлено, що спостерігаються завищені очікування. Згідно схематичного трикутника професійного вибору особи, що активно використовують спеціалісти Центру зайнятості при надання послуг з профорієнтаційного обслуговування, у сільської молоді спостерігається перевищення складової «хочу» над «потрібно» та «можу». Було виявлено, що серед складової «хочу» відповідно знаходяться:

- можлива зарплата, популярність і ажітаж, який формується під впливом ЗМІ, кіно, тощо *«Мені казали, що в міліції не погано платять. Я б наприклад, хотів працювати в ДАІ, там теж не погано, або в Беркуті – це ж те саме, що FBI в Америці! (з гумором)».*
- суспільна думка про важливість і цікавість тієї чи іншої роботи *«Я хочу, працювати адвокатом або дизайнером одягу»;*
- родинні традиції *«Я не хочу працювати у сільському господарстві. Я хочу вивчитись і стати лікарем. У мене в сім'ї всі лікарі»;*

Складова «можу» виявляється у відповідності власних спроможностей, здібностей, нахилів виконанню певної роботи. Тут, сільська молодь чітко встановлює обмеження, щодо тієї роботи яку вона виконувала б. Це, відповідно, робота пов'язана діяльністю, яка не потребує особливих знань та вмінь. Зі слів респондента: *«за гарну заробітну плату (4000 грн. – уточнення), я б охоче порався на господарстві, навчив як правильно вирощувати овочі та фрукти у себе на фермі».*

Складова «потрібно» репрезентує суспільну структуру зайнятості та потреби на сучасному ринку праці. Основоположим у бажаній роботі, сільська молодь зазначила *«високу заробітну плату», «можливість стрімкого кар'єрного росту», «комфортні умови праці».* Далекі не на останньому місці на думку молоді знаходяться й такі побажання щодо майбутньої роботи, як *«цікавість», та «можливість проявити ініціативу, творчий підхід».* В результаті, було виявлено, що здебільшого сільська молодь пов'язує свою бажану роботу з яскравими й романтичними на їх погляд образами, такими як *«музикант», «футболіст», «співак».*

Деякі респонденти пов'язують роботу, яку вони хотіли б знайти безпосередньо у селі із започаткування власної справи, самозайнятістю. Та на шляху до відкриття власного бізнесу вбачають такі труднощі як «відсутність соціальних гарантій», «відсутність належної державної підтримки», «відсутність власної земельної ділянки для присадибного та фермерського господарства».

На думку респондентів, для того, щоб знайти роботу необхідно :

- володіти комп'ютером *«вміти працювати на комп'ютері потрібно для того, щоб скласти резюме та самостійно відправити його на підходящу вакансію», «зараз майже кожна вакансія пов'язана з роботою на комп'ютері»;*
- бути ознайомленими з формами **спілкування з роботодавцями**: співбесідою (інтерв'ю), технікою телефонних розмов, самопрезентацією тощо *«потрібно «виділятися із натовпу», «треба вміти гарно себе подати, показати усі свої позитивні сторони»*
- володіти необхідними для відповідної посади професійними знаннями та навичками *«потрібно вміти і знати, що ти «потягнеш» цю роботу», «потрібно зважити усі «за» і «проти» поки не пізно. Що я знаю, можу, яким буде мій внесок».*

Слід відмітити, що жоден респондент не зазначив, що для того, щоб знайти роботу необхідно **бути ознайомленим з переліком професій, спеціальностей, які мають підвищений попит на ринку праці**. Орієнтація сільської молоді на «престижні» професії та посади, призводить до перенасичення ринку праці та поглиблює ситуацію з молодіжним безробіттям. Натомість сучасний ринок праці, навпаки, потребує відновлення престижу робітничих професій серед молоді потребує, шляхом проведення цілеспрямованих інформаційних засобів тощо.

Як було зазначено, лише незначна частина молоді зверталася до Центру зайнятості. з метою сприяння у працевлаштуванні. Так, респонденти брали участь у семінарах з техніки пошуку роботи, що організовує Центр; до участі в тимчасових, оплачуваних громадських та сезонних роботах; професійного навчання. Усі респонденти, що звертались до Центру відзначають низьку якість надаваних послуг, що, на думку респондентів виражається більшість послуг надається у Центрі, який є територіально віддаленим від села. Зі слів одного з респондентів, *«я був змушений «кататись» із села в райцентр. Декілька разів, викладач що проводить семінари захворіла, а мене навіть не повідомили – тільки гроші проїздив».*

Інший респондент додав, що *«спочатку у групі було шестеро людей, і викладач мала змогу виділити усім час, а зараз набрали групу із чотирнадцяти осіб, усі сидять і галдіють, нічого не слухають»*.

Щодо ролі держави у працевлаштуванні молоді, сільська молодь зазначила, що вона повинна бути домінуючою. На думку респондентів, це означає, що держава повинна сприяти створенню нових робочих місць, та забезпечувати ними усіх *«охочих працювати»*. Як відмітив один із респондентів, *«держава повинна робити усе необхідне, щоб громадяни хотіли на неї працювати. Якщо цього не стається, краще змінити державу, а не себе, тому що конкретно від мене нічого не залежить»*. Такої дещо відстороненої позиції дотримувались і інші респонденти, наголошуючи на тому, що лише держава повинна сприяти працевлаштуванню сільської молоді.

Підсумовуючи, дослідження показало, що сільська молодь по-різному оцінює свій досвід працевлаштування у власному селі та за його межами. Відтак, досвід працевлаштування на селі є переважно негативним через часті необґрунтовані відмови роботодавців у прийнятті на роботу та небажання працівників Центру сприяти у пошуку роботи. Ситуацію з працевлаштуванням на селі, на думку сільської молоді, основним чином ускладнюють й, відсутність захищеності з боку держави від свавілля роботодавців, наявність корупційних зв'язків та відсутність соціальних гарантій. Досвід працевлаштування сільської молоді у містах є переважно позитивним, через ширші можливості реалізувати свій трудовий потенціал. Під час пошуку роботи респонденти переважно комбінували різні способи. Серед них, можна виділити тих, хто шукав роботу самостійно та тих, хто користувався послугами центрів та різних агентств. Серед тієї молоді, яка наразі працює, більшість була працевлаштована через знайомих та за допомогою спеціалізованих інтернет-сайтів з пошуку роботу. Лише незначна частина респондентів знаходиться в активному пошуку роботи Здебільшого, при пошуку роботи молодь дотримувалась очікувальної позиції, шукала роботу *«неактивно»*, тобто очікувала дзвінків від роботодавців та Центру зайнятості. Деякі респонденти, стверджують, що зовсім не мали жодного бажання працевлаштовуватись, тому до органів, що сприяють працевлаштуванню вони не звертались. Серед тих, хто мав подібний досвід, спостерігається недовіра та низька поінформованість щодо послуг, які надає Центр. Загалом, серед сільської молоді спостерігаються завищені очікування щодо майбутньої роботи. Основоположним у бажаній роботі, сільська молодь зазначила *«високу заробітну плату»*, *«можливість стрімкого*

кар'єрного росту», «комфортні умови праці». Безпосередньо бажану роботу у селі, молодь пов'язує із започаткування власної справи, самозайнятстю тощо.

Особливості надання послуг із працевлаштування для сільської молоді

На запитання щодо того, як часто сільська молодь звертається до районного Центру зайнятості з метою отримання соціальних послуг працевлаштування, спеціалісти районних Центрів зайнятості не дали однозначної відповіді. Так, один із респондентів зауважив, що *«незважаючи на те, що наш Центр веде чіткий облік осіб, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, молоді з села у тому числі, я не можу зараз відповісти Вам на це запитання»*. За словами респондента, багато факторів впливають на звернення осіб з числа сільської молоді до Центру. Так, респондент зауважив, що кількість звернень сільської молоді до Центру залежить від пір року: *«восени та весною, число звернень молоді, що вже закінчила середню школу або училище майже удвічі більше ніж у інші пори року»*. Насамперед, респондент пов'язує це із організацією в селах громадських та сезонних оплачуваних робіт. Такі роботи, як правило, не потребують додаткової освітньої підготовки та можуть виконуватись протягом неповного робочого дня. Інший респондент зазначила, що за її власним спостереженням, кількість сільської молоді, яка звертається до Центру з метою працевлаштування улітку майже вдвічі менше, ніж у будь-яку іншу пору року. Так, респондент відмітила *«влітку молодь відпочиває, це стосується не тільки учнів, що закінчили школу, а й і усіх молодих людей віком до 25 років. Будучи незайнятими на власному домашньому господарстві та не маючи жодної роботи, вони полюбляють «насолоджуватись» сільським життям, ходити до річки, лісу, та навіть просто сидіти у дворі». Правильно, навіщо працювати коли так яскраво світить сонце і квітне все довкола? (з сарказмом)»*. Респондент, уточнила, що переважно, до Центру звертається молодь з сільської місцевості у віці 25–35 років, коли на думку респондента, з'являється більш серйозне ставлення до роботи, та життя в цілому. На думку респондента, сільська молодь до 25 років реалізовує свої базові, фізіологічні потреби, по досягненню 25 років, з'являється необхідність реалізації потреб в повазі та самоактуалізації. Остання, зі слів респондента неможлива без гідної роботи, яка може стати справою усього життя. Саме в пошуку такої роботи і сприяє Центр зайнятості. Респондент пояснила *«до 25 років у місті, ти вже*

повинен боротись за своє існування, виживати та конкурувати, зокрема на ринку праці. В селі, ти можеш до 25 років допомагати батькам по господарству, вирощувати власну продукцію та продавати чи обмінювати її, здавати половину будинку чи ділянки в оренду та мати з цього хоч яку-небудь копійку. Ближче до 30 років, молодь починає усвідомлювати, що вона хоче створити сім'ю, бути впевненою в майбутньому, хоче професійно зростати. Останнє не видається можливим без роботи з гідною зарплатою, соціальними гарантіями».

Інший респондент зауважила, що кількість молоді, яка звертається до Центру з сільської місцевості набагато нижча, ніж, приміром, молоді із невеликих міст, районних центрів тощо. На її думку, така ситуація пов'язана з розташуванням Центру. Респондент розповіла, що Центр розташований у районному центрі, і хоча мобільні консультаційні пункти, частково надають у селищах та селах соціальні послуги, лівова частина усіх послуг з працевлаштування надається у самому Центрі, під час очної зустрічі з тим, хто шукає роботу. Зі слів самої респондентки, *«звернення до Центру, потребує часу та грошей, елементарно, на дорогу туди й назад (з сумом). Але й у деяких громадян, і цього немає! Уявіть собі, у нашому районі більше 50 сіл та селищ, а Центр зайнятості один. Також, незначна кількість звернень сільської молоді пов'язана із низькою поінформованістю про його діяльність та, власне послуги, які він надає».* Респондент додала, що попри те, що Центр проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу у рамках професійної орієнтації та навчання серед учнів та студентів в навчальних закладах, сільська молодь, яка, наприклад, зайнята на земельних ділянках батьків, у особистому селянському господарстві, або просто не навчаючись та не працюючи *«сидить в батьків на шиї» та не знає куди йому подітись»* є низько поінформованою про усі можливості працевлаштування на селі. На наступне запитання щодо послуг з працевлаштування, які надаються для сільської молоді Центром зайнятості, усі респонденти зазначили, що Центр здійснює реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції згідно чинного законодавства. Серед послуг, що надаються молоді, яка проживає у сільській місцевості, Центрами на загальних засадах, респонденти відмітили семінари з технік пошуку роботи, профнавчання, профорієнтації, залучення до оплачуваних тимчасових, громадських та сезонних робіт, підприємництва і самозайнятості тощо. Усі респонденти одноголосно заявили про те, що підходи до надання послуг з працевлаштування для міської та сільської молоді не вирізняються, проте наголошується на тому, що остання є більш вразливою на ринку праці. Так,

респондент зауважив: *«молодь, що звертається до Центру та числиться серед осіб, які шукають роботу не поділяється на молодь з міст чи сіл. Відповідно ми не надаємо ніяких особливих послуг сільській молоді. Проте, наприклад, під час консультації спеціаліст з профорієнтації, або психолог намагаються дотримуватись індивідуального підходу, враховувати особисті інтереси та можливості кожного, усвідомлюючи, що в порівнянні з міською, сільська молодь має дещо обмежені можливості у працевлаштуванні»*. На прохання інтерв'юера уточнити, які саме особливості враховуються при індивідуальному підході, респондент розповів про те, що існують певні особливості надання соціальних послуг з працевлаштування у сільській місцевості в цілому. Зі слів респондента це перш за все пошук та підбір роботи з врахуванням сезонного характеру сільськогосподарської праці загалом *«у нашому регіоні організовано невеликі підприємства збору сезонних овочів та фруктів, відповідно, вони зацікавлені у працівниках, з якими можна укласти строкові договори на період від 1-го місяця до 3-х»*. По-друге, доречно враховувати й *«вузьке коло»* роботодавців, які беззаперечно займають монопольну позицію на ринку праці. Тому специфіка роботи у сільській місцевості породжує специфіку взаємовідносин Центру із роботодавцями у даному регіоні. Як влучно зауважив респондент, *«ми повинні розуміти, що чи то торгівля промисловими товарами і продуктами харчування, чи то лісництво, ФАП (фельдшерсько-акушерський) перукарня, бібліотека – це все робочі місця, які потребують сотні робочих рук»*.

Щодо запитання, яке стосується професійної орієнтації сільської молоді, респонденти продемонстрували різні погляди розуміння самої профорієнтації, що на думку дослідниці залежали від досвіду роботи спеціаліста у Центрі. Так, респондент, яка працює в Центрі 3 роки зазначила, що професійна орієнтація для сільської молоді існує лише для того щоб *«майбутні працівники мали професії та спеціальності, які відповідали б їхнім особистісним здібностям, психологічним якостям, і цей вибір співпадає з тим, що вони хочуть, можуть, та що потрібно щоб вони могли»*. На противагу, респондент, яка працює більше 9 років, зауважила, що саме таке сприйняття професійної орієнтації створило нинішню несприятливу ситуацію на регіональному ринку праці з молодіжним безробіттям, сприяла вивільненню працівників, міграції молоді у міста тощо. За словами респондентки: *«необхідно мислити ширше. Професійна орієнтація вирішує безліч завдань людського розвитку, у тому числі гармонізує зайнятість. У цьому контексті сільська молодь, перш за все,*

повинна вчитись бути потрібною на ринку праці. І тут, навіть не стільки важливо, що вона хоче, або може. «Потрібно!» ось, що є основою, яка, як правило не залежить від того, що молода особа може, а тим паче хоче». Виходом з такого положення респондентка вважає основним покликанням профорієнтації виховання психологічної готовності прийняти те, що необхідно вибрати той тип професійної діяльності, що оптимально відповідатиме не тільки її індивідуально та психологічним особливостям, та іншим можливостям, інтересам, а й насамперед, потребам ринку праці. Серед важливих складових профорієнтації для сільської молоді, двоє респондентів відмітили професійну інформацію, професійну консультацію та професійний відбір, третій – зазначив використання психодіагностичних та проєктивних методик. На прохання інтерв'юера уточнити, яким чином проводиться профорієнтація, респонденти зазначили, що не хочуть витрачати час на опис етапів профорієнтації, що проводяться згідно зазначеному в «Єдиній технології надання соціальних послуг ЦЗ України» порядку. Натомість, вони погодились розповісти про труднощі проведення профорієнтації серед сільської молоді. Так, один з респондентів, зауважив, що погана транспортна інфраструктура, нестача фінансування і кваліфікованих кадрів, з числа соціальних педагогів у школах та працівників Центру, спричиняють те, що в більшості сільських шкіл, дана робота не проводиться взагалі. Зі слів респондента «звичайно, в Центрі, на вимогу будь якого навчального закладу ми можемо провести будь-який профорієнтаційний захід, та постає безліч проблем із тим, яким чином його провести в селищних та сільських школах. Деякі з них знаходяться від районного центру за десятки кілометрів, а автомобілю спеціалісти Центру не мають, а до деяких сіл громадським автотранспортом взагалі не доїдеш. Ми не маємо в штаті кільканадцять спеціалістів, які б їздили до сільських шкіл та ще й робили це з певною регулярністю. Ну а фінансування цього всього краще взагалі не чіпати».

Щодо запитання, що стосується професійного навчання сільської молоді, респонденти відмітили, що воно є одним із ефективних засобів сприяння зайнятості молоді на селі, підвищення її конкурентоспроможності тощо. Професійне навчання проводиться безпосередньо у тому населеному пункті, де мешкає молодь. Таке, навчання, як зазначив один з респондентів враховує не тільки сезонний характер сільськогосподарської праці, а й відсутність у лівової частини молоді конкурентних професій, необхідних для роботи з інноваційними технологіями в аграрній сфері виробництва. Побудоване за модульним принципом, воно максимально враховує потреби

сільської молоді на ринку праці та спрямоване на здобуття останньої умінь та навичок роботи з інноваційними агротехнологіями. Як розповів респондент, *«укладаючи угоду с сільським головою, та відповідним навчальним закладом, який має можливості проводити навчання з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації сільської молоді з числа безробітних, Центр бере на себе всі витрати, пов'язані з організацією такого навчання. Навчальні групи ми комплектуємо по 4-7 чоловік зі зручним та гнучким для сільської молоді режимом навчання, яке розділено на спеціальні тематичні модулі. На навчанні акцент надається тому, що необхідно вміти, які навички необхідні для застосування сучасних аграрних технологій, у тому числі рослинництва і тваринництва. Пройшовши навчання, навіть якщо молодь не знайде підходящої роботи, вона знатиме як перетворити особисті господарства в сучасні, підприємницькі структури».*

У ході інтерв'ю, спеціалісти Центрів зайнятості розповіли, як саме відбувається орієнтація шукачів роботи з числа сільської молоді на започаткування власної справи. Як зауважив один з респондентів, процес залучення до підприємництва та самозайнятості, особливо в сільській місцевості є єдиними засобами гідної зайнятості для сільської молоді, є складним та тривалим. Інший респондент додала: *«Центр у своїй роботі намагається зорієнтувати сільську молодь, на здійснення підприємницької діяльності, яка, насамперед, пов'язана з розвитком села, започаткування підприємництва у різних галузях обслуговування населення, продажу сільськогосподарської продукції та сировини, зеленого туризму тощо».*

Загалом, щодо процедури, залучення сільської молоді до започаткування власної справи спеціалісти Центру відмітили наступні етапи (компоненти). Перший етап – це орієнтація сільської молоді на самозайнятість та підприємництво шляхом інформаційно-просвітницьких кампаній (ЗМІ, інформаційний куточок). Другий етап – професійна консультація, під час якої за допомогою тестів та інших методик визначаються схильності особи до підприємницької діяльності. Третій – професійне навчання, яке спрямоване на формування умінь та навичок, що допомагають в ефективному веденні підприємництва. Четвертий компонент – розробка та публічний захист бізнес-планів, здійснюється під час навчання та стає передумовою започаткування власної справи. П'ятий, останній етап – реєстрація суб'єкта підприємницької діяльності, фізичної або юридичної особи. На думку одного з респондентів, доречно виокремити ще декілька етапів – супровід (супервізію) діяльності підприємця протягом першого року,

а також систематичний збір інформації про успішних молодих підприємців, які втілили у життя свій бізнес план завдяки Центру. За словами респондента: *«надзвичайно важливо, щоб якщо справа «не пішла», доки молода особа не опустила руки, фахівці Центру та навчального закладу, де ця особа проходила підготовку підтримували підприємця-початківця, давали цінні поради тощо. Щодо збору успішних підприємницьких історій, то надзвичайно корисно для сільської молоді, яка вирішили стати на підприємницький шлях, побачити реальні переваги ведення власної справи, труднощі ведення бізнесу та шляхи їх подолання. Тому запрошувати успішних підприємців на круглі столи, зустрічі та семінари приносить свої плоди».*

Серед можливостей, які існують для тимчасового працевлаштування сільської молоді у своєму районі або поза його межами, спеціалісти Центру відзначили оплачувані громадські та сезонні роботи. Серед суттєвих переваг тимчасового характеру працевлаштування для сільської молоді, респонденти вважають те, що воно не потребує спеціальної освітньої чи кваліфікаційної підготовки, а також, якщо особа має статус безробітного, участь в роботах тимчасового характеру дозволяє одночасно одержувати допомогу по безробіттю та заробітну плату за фактично виконану роботу. Один з респондентів розповів, що щодо сприяння тимчасовому працевлаштуванню сільської молоді, використовується інформацію єдиного банку даних про вакансії Державної служби зайнятості України. За словами спеціаліста: *«за допомогою єдиного банку даних, що постійно оновлюється, сучасна сільська молодь є один із самих мобільних трудових ресурсів. З метою тимчасового працевлаштування, Центр пропонує шукачам роботи безліч варіантів взяти участь в громадських та сезонних роботах на підприємствах у іншому селі, селищі, місті тощо».* Інший респондент додав, що ситуацію з тимчасовим працевлаштуванням сільської молоді значно покращує налагоджена співпраця районних Центрів зайнятості в цілому. Так, респондент відмітила: *«в тих регіонах, де спостерігається надлишок працівників, центри зайнятості, повинні забезпечувати обмін інформацією з іншими центрами тих регіонів, де існує потреба у працівниках, особливо з числа молоді в сільському господарстві, торгівлі, побутовому обслуговуванні населення тощо».*

Інформаційне забезпечення надання соціальних послуг з працевлаштування для молоді у сільській місцевості здійснюється шляхом створення та постійного оновлення інформаційних куточків з необхідними відомостями про послуги Центру, попит на робочу силу в даному регіоні та

поза його межами, найактуальніші професії, та можливості їх набуття, форми та методи пошуку роботи, адреси Інтернет-порталу Державної служби зайнятості тощо. Як переконає один із спеціалістів Центру, надзвичайно важливим щодо інформаційного забезпечення сфери працевлаштування для сільської молоді є систематичне висвітлювання проблем регіонального ринку праці та шляхів їх розв'язання у засобах масової інформації. На думку респондента: *«в сільських газетах, тематичних брошурах, буклетах та листівках повинна висвітлюватись достовірна інформація не тільки про попит на робочу силу в регіонах, але і про проблеми ринку праці, та можливості їх подолання»*. Інший респондент навпаки, доводить що нині у сільській місцевості молодь не цікавиться традиційними засобами масової інформації, а відтак не дізнається про висвітлюванні у них проблем на ринку праці зокрема. За численними доводами спеціаліста Центру, доцільно поєднувати традиційні та сучасні методи та форми інформування цільової аудиторії з числа сільської молоді щодо послуг з працевлаштування, які вони можуть отримати у Центрі та поза його межами. Зі слів респондента: *«ну хто з молоді зараз читає газети, тим паче у селі? Я не говорю про те, що уся сільська молодь зараз має вдома Інтернет, та в змозі повноцінно використовувати електронні ресурси пошуку роботи, користуватись Інтернет-порталом Державної служби зайнятості. Я намагаюсь пояснити, що потрібно комбінувати різні форми та методи інформаційного забезпечення. А тут, справа фантазії та можливостей: від виступів спеціалістів Центру на сесіях сільських рад, засідання круглих столів до різнопланових масових заходів (ярмарок вакансій, ярмарок професій, конкурсів, квестів)»*.

На запитання щодо інформаційних заходів, які проводить Центр для сільської молоді, спеціалісти зазначили надзвичайно велику кількість різноманітних індивідуальних, групових та масових заходів. Серед них були і виїзні професіографічні зустрічі та екскурсії для сільської учнівської молоді; наради, збори та конференції для сільських учнів та їх батьків; акції, дні відкритих дверей, дні підприємця, ярмарок вакансій. Та попри таке різноманіття заходів, усі респонденти зазначили, що рівень участі та активність сільської молоді є надзвичайно низькою. Так, як вважають респонденти, більшість інформаційних заходів сприймаються молоддю як *«розвага»*, *«переливання з порожнього в порожнє»*, *«можливість завести нові знайомства для спільного проведення дозвілля»*, *«ще одна річ у їхньому житті, яка не принесе нічого корисного, та на яку вони витратять більшість свого часу, якого з огляду на те, що необхідно поратись по*

господарству та допомагати батькам, їм вкрай не вистачає». Зокрема, респонденти зазначають, що кількість тієї молоді, яка все таки відвідує подібні виїзні заходи, що організовує Центр у їхньому населеному пункті настільки мізерна, що організувати подібні заходи, у тому числі масові здатен один спеціаліст. Подекуди навіть він нехтує своїми обов'язками і просто залишає ситуацію напризволяще. Як зазначає один із спеціалістів, який мав досвід організації та проведення подібних заходів, краще зовсім не проводити ніякої роботи у цьому руслі, аніж «бачити невмотивованих, не організованих, подекуди навіть агресивно налаштованих молодих людей, які часто можуть сказати якісь грубощі або навіть жбурнути у тебе щось». На прохання інтерв'юера пояснити, з чим саме, на думку респондентів, пов'язаний такий низький рівень активності участі сільської молоді в інформаційних заходах, які проводить Центр, спеціалісти розповіли наступне. По-перше, сучасна сільська молодь невмотивована брати участь у подібних заходах, оскільки взагалі «не має на меті працевлаштовуватись», по-друге, через певний негативний досвід звернення до спеціалістів Центру, молодь «зневірилась у пошуку роботи»; по-третє, «недовіра до спеціалістів Центру та небажання співпрацювати, проявляти ініціативу».

На запитання щодо співпраці з роботодавцями у контексті працевлаштування сільської молоді на підприємствах різних форм власності, респонденти зазначили декілька можливих форм такої співпраці. Перша з них, це **бронювання** для сільської молоді робочих місць на підприємствах, в організаціях та установах регіону або поза його межами, друга – це працевлаштування сільської молоді шляхом надання **дотацій роботодавцям**. Спеціалісти також зазначили, що під час будь-якого звернення шукача роботи до Центру, спеціаліст при підборі підходящої роботи у телефонному режимі з'ясовує у представника роботодавця наявність вільних робочих місць та можливість проведення співбесіди з кандидатом на ту чи іншу посаду. На думку, більшості респондентів саме тут починаються численні труднощі з визначення точної причини відмови роботодавця взяти на посаду кандидата, що в свою чергу порушує законні права того, хто звернувся у пошуку роботи на отримання **допомоги по безробіттю**, або в іншому випадку, – її необґрунтоване отримання.

Останнє, як зазначають спеціалісти, породжує серед молоді споживацькі та утриманські настрої та зайві витрати бюджетних коштів. Як пояснив один з респондентів, на разі серед сільської молоді поширена така практика, «умисного не працевлаштування на запропоновані Центром вакансії з метою отримання допомоги по безробіттю». Зі слів

респондента: «70 % вакансій, що пропонують роботодавці у сільській місцевості пов'язані із важкою фізичною працею, яка не оплачується гідним чином. Подекуди, заробітна плата, за таку роботу, є значно нижчою від допомоги по безробіттю, яку пропонує Центр. Звичайно, молодь робить усе можливе, щоб не працевлаштуватись, та отримувати допомогу. Здійснює вона це не шляхом самостійної відмови від вакансії, бо за це передбачені санкції, а змушує роботодавця відмовитись».

Основними сферами зайнятості молоді на селі, респонденти зазначили малий бізнес, торгівлю продуктами харчування та промисловими товарами, сільське господарство. Так, в досліджуваному селі (1) діє державне підприємство спиртовий завод (виробництво етилового спирту), колективне сільськогосподарське підприємство (вирощування зернових культур), приватне сільськогосподарське підприємство (вирощування зернових та технічних культур), споживче товариство (роздрібна торгівля продовольчих товарів). Як запевняє респондент, «будь яке державне чи приватне сільськогосподарське підприємство – це зазвичай декілька сотень або навіть тисяча робочих місць не тільки для молоді з нашого, але й сусіднього села, селища, або навіть міста». В досліджуваному селі (2) знаходиться виробниче управління магістральних газопроводів (транспортування газу трубопроводами), закрите акціонерне-товариство (виробництво швейних виробів), приватне виробничо-торгівельне підприємство (виробництво м'ясних продуктів). На території досліджуваного села (3) розташоване ТОВ (виробництво плодоовочевих консервів), ВАТ (вирощування фруктів та ягід).

За словами сільських голів, вищезазначені підприємства не є єдиними сферами зайнятості для мешканців сіл, зокрема молоді. На переконання одного з респондентів, значну частину робочих місць на селі здатні забезпечити й такі важливі соціальні об'єкти як ФАПи (фельдшерсько-акушерські пункти), лікарські амбулаторії, аптеки, дитячі садочки, загальноосвітні школи, відділення зв'язку, перукарні, швейні майстерні, сільські будинки культури та бібліотеки, молодіжні кафе тощо.

Підсумовуючи, було виявлено, що надання соціальних послуг із працевлаштування для сільської молоді має ряд особливостей. Так, кількість звернень сільської молоді до Центру зайнятості з питань отримання послуг із працевлаштування пов'язана із організацією громадських та сезонних оплачуваних робіт. Переважно, клієнтами Центру стає сільська молодь у віці 25-35 років. Кількість сільської молоді що звертається до Центру з метою працевлаштування значно

менша ніж молоді з районних центрів та міст. Низька кількість звернень сільської молоді до Центру пов'язана із низькою поінформованістю сільської молоді про послуги, які надає Центр та його територіальною віддаленістю від населених пунктів, де мешкає сільська молодь. При наданні послуг з працевлаштування, пошук та підбір роботи для сільської молоді здійснюється з врахуванням сезонного характеру сільськогосподарської праці; враховується також «вузьке коло» роботодавців, які займають монополіну позицію на регіональному ринку праці. На сьогодні для сільської молоді надаються наступні соціальні послуги із працевлаштування: семінари з технік пошуку роботи, профорієнтація, профнавчання, залучення до оплачуваних тимчасових, громадських та сезонних робіт, орієнтація на самозайнятість та підприємництво. Основними складовими профорієнтаційних послуг для сільської молоді є професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір, використання психодіагностичних та проєктивних методик. Серед труднощів надання профорієнтаційних послуг у сільських школах респонденти виділяють нерозвинену транспортну інфраструктуру, нестачу фінансування та кваліфікованих кадрів, з числа соціальних педагогів.

Чинники, які сприяють та заважають працевлаштуванню сільської молоді

Описуючи особливості територіальних громад досліджуваних сіл, респонденти відзначають такі негативні тенденції, як зменшення кількості населення, зокрема молоді, через високу смертність та зниження народжуваності.

Так, з однієї тисячі чотирьох ста двадцяти одного мешканця села (2), лише 19 % становить молодь віком до 35 років. У селі (1) на одну тисячу сорок шість мешканців, частка молоді складає 21 %. Зокрема, сільські голови наголошують на таких проблемах, як високий показник передчасних смертей серед чоловіків у віці від 17 до 35 років. На думку експертів, даний показник пов'язаний не тільки з такими несприятливими явищами як тютюнопаління та алкогольна залежність, але й із «зовнішніми причинами». Провідна роль серед таких причин належить самогубствам, утопленням, нещасним випадкам, пов'язаним із транспортними засобами та випадковим отруєнням. За словами респондента: *«Досить часто, у селі можна почути, що хтось*

зовсім молодий із сусіднього двору, так би мовити, залишив цей світ. Якщо говорити про більш ранній вік, приміром 14–17 років, то тут значна частина зареєстрованих смертей пов'язана із отруєннями та утопленнями, якщо говорити про 30–35 років – з самогубствами, ДТП та навіть убивствами».

На відміну від досліджуваних сіл (1) та (2), сільський голова наголосив на позитивних тенденціях щодо збільшення загальної кількості населення в цілому, у тому числі молоді, за рахунок підвищення народжуваності та призупинення міграційних процесів. Як зазначив респондент, *«збільшення частки молоді у загальній кількості населення села, полягає у тому, що село намагається створити сприятливі умови для проживання та працевлаштування. В порівнянні з минулим роком частка молоді зростає майже на 4 %, і наразі становить 25 %».* Що стосується міграційних процесів, сільський голова відзначив декілька з них. Перший, пов'язаний з виїздом із села сільської молоді, що закінчила середню школу і включається в так звану «навчальну міграцію» до міст, районних центрів та столиці, зокрема. На думку респондента, такий відтік є незначним, оскільки молодь здебільшого зацікавлена розпочати трудову активність в основних сферах зайнятості села. Як вважає експерт, *«будучи у старших класах школи, молодь не тільки допомагає батькам по господарству, але й активно знайомиться з сільським ринком праці, висловлюючи бажання працювати безпосередньо у селі».*

Так, респондент розповів про досвід організації сільською радою для учнів сільських шкіл ознайомчих візитів на успішні підприємства, фермерські та особисті селянські господарства як на території села, так і поза його межами. За доводами респондента, у ході таких візитів, учні не тільки знайомляться з діяльністю господарств та підприємств, але й мають змогу подивитись як вони насправді функціонують, які умови праці пропонують тощо. За свідченням сільського голови, другий, навпаки, пов'язаний із поверненням молоді з місць, де вони проходили навчання до села з метою працевлаштування, створення сім'ї та ін. Так, респондент зазначив, *«сільська молодь повертається до села через неможливість знайти роботу та винаймати житло у місті».* Та, як зауважила сільська голова, через низький рівень заробітної плати молодь навпаки, покидає своє рідне село з метою працевлаштуватись у місті. За словами респондента, такий відтік молоді є *«найбільш шкідливим»* адже зменшення кількості працездатного населення одночасно впливає на декілька демографічних процесів: зниження народжуваності на селі та «старіння» сільського населення в

цілому. Та незважаючи на наявність робочих місць для молоді, сільські голови вважають, що у селі (2) та (3) існує досить серйозна проблема безробіття. Як пояснила голова, спостерігається негативна тенденція знецінення сільської праці. За її словами: *«більшість земель сконцентрована у мізерній кількості власників. Таке становище призводить не тільки до монополізації аграрного ринку в цілому, а й до зниження ефективності землекористування, застосування застарілих форм організації праці, і як наслідок, до не престижності зайнятості молоді на селі»*. Інший респондент пов'язує безробіття сільської молоді із низькою заробітною платою в сільському господарстві, вивільненням зайнятої у сільському господарстві молоді. Як вважає респондент, *«подекуди молодь тверезо оцінює ситуацію, та не хоче поповнювати лави дешевої робочої сили, за рахунок скорочення чисельності якої можна ще більше знизити витрати на оплату праці, не виплачуючи жодної копійки. Ті, хто так думають, воліють радше залишатись безробітними»*.

Як згодом пояснив респондент, заробітна плата в сільському господарстві не є основним джерелом отримання доходу як для сільської молоді, так і для їхніх сімей. Більшість з них зайняті на особистих селянських господарствах, роль яких є значно недооціненою. Виробництво та подальша реалізація продукції з ОСГ забезпечують потреби більшості сільських родин, є основною сферою прикладання праці працездатних мешканців села, у тому числі молоді. Як наголошує респондент, безробіття у селі спричинене й тим, що молодь психологічно не готова до важкої фізичної праці та неналежних умов на ОСГ, а поєднання ведення присадибного господарства та поїздок на заробітки до міст їй не видається можливим. Як запевнив сільський голова, численні побоювання сільської молоді бути самозайнятими в ОСГ викликає відсутність чітких вимог щодо сплати внесків до відповідних фондів. Це означає, що у разі неможливості здійснювати таку діяльність, молоді мешканці села не в змозі розраховувати на достатній рівень соціального захисту держави.

На запитання «Які шляхи підвищення зайнятості молодих мешканців вашого села Ви бачите?» сільський голова відповів, що існує чимало різноманітних шляхів підвищення зайнятості молоді села (1) та інших сіл Вінницької області зокрема. Це і розвиток побутових послуг (наприклад, відкриття перукарень, швейних майстерень), роздрібною та оптовою торгівлі, народних ремесел (вербо- та лозоплетіння, гончарства), і відкриття закладів громадського харчування, і ведення підсобного та фермерського господарства тощо. Великі можливості, на погляд іншого респондента, дають

застосування інноваційних агротехнологій з вирощування екологічно чистої органічної продукції та сировини, які варто розвивати в сільських місцевостях. Як наголосив один із респондентів, підвищенню зайнятості сільської молоді, сприятиме підтримка об'єктів соціальної інфраструктури, оскільки саме вона не тільки підвищує привабливість сільських територій та сприяє покращенню якості трудового потенціалу молоді, а й суттєво гальмує відтік молоді до сусідніх селищ та міст. Як відзначив один з респондентів, світовий досвід свідчить, що держава також повинна усіляко сприяти розвитку несільськогосподарської зайнятості сільської молоді як соціальна сфера (розвиток соціальних послуг), енергетична сфера (виробництво енергії на основі відновлювальних джерел), туристична сфера (зелений туризм), культурна сфера (діяльність у сфері мистецтва та національно-етнічної спадщини), сфера новітніх інформаційних технологій (здійснення віддаленого надання інформаційних послуг шляхом використання мережі Інтернет).

На запитання «З якими основними проблемами у сфері працевлаштування до Вас звертається сільська молодь найчастіше?» респонденти відповіли, що значна частина молоді звертається до них з проханням вирішити соціально-побутові проблеми. Переважно це прохання посприяти у налагодженні комунально-побутового обслуговування, вирішити проблеми із водо-, газопостачанням тощо. Значно рідше сільська молодь звертається по допомогу із працевлаштуванням. Трапляються поодинокі випадки звернень до сільських голів, коли молодь, отримавши у місті відповідну освіту повертається в село започаткувати власну справу, та потребує практичних порад, яким чином втілити усі свої ідеї в життя. Як розповів респондент, *«у мене постійно постає дилема чи допомагати у такому випадку. І хоча я розумію, що надання подібної послуги із профорієнтації і започаткуванню власного бізнесу стосується більше юрисдикції районного центру зайнятості, яось не по-людськи відправляти людину аж в райцентр, навіть не вислухавши»*. Інший респондент додав, що до сільської ради звертаються батьки молодих людей з прохання знайти *«підходящу роботу для своєї дитини»*, або сама молодь, як вона сама потім зізнається *«щоб батьки більше не чіплялись»*. На прохання інтерв'юера уточнити, чи у випадках подібних звернень респондент самостійно надає послуги з працевлаштування чи здійснює переадресацію до інших служб та установ, респондент відповів, що сільська рада самостійно надає мешканцям села юридичні послуги та послуги з працевлаштування. Але, як зазначає сам голова, *«якість цих послуг не є*

високою, оскільки вони надаються працівниками сільської ради, які не є кваліфікованими фахівцями з цих питань». Один з респондентів зазначив, що має досвід безпосереднього працевлаштування кількох молодих мешканців села, які закінчили навчання в університеті до сільської ради. Зі слів самого респондента, *«неможливо відмовити таким обдарованим та талановитим кандидатам на посаду документа тора та помічника бухгалтера! (у захваті) Виховані, скромні, ще й у комп'ютері розбираються. Кращих працівників і годі шукати!»*.

Сільські голови вважають, що більшість звернень до сільської ради з питань працевлаштування, пов'язані з низкою таких проблем як:

1) необґрунтована відмова роботодавця у наданні першого робочого місця молодій людині на підприємствах регіону, внаслідок чого молодь не в змозі реалізувати право на працю;

2) відсутність бажання молоді працювати на більшості сільських професій, які вважаються останньою *«не престижними»*, *«без перспективними»*, *«чорною роботою»*. У селі, молодь виявляє бажання працювати на невиробничих професіях, таких як, секретарі, документатори, ІТ-спеціалісти, менеджери з продажу тощо; 3) *«відірваність»* заробітної плати від вкладеної праці і кінцевих результатів, спричинює ситуацію, в якій молодь охоче спрямовує усі свої сили в майбутній професії на здобуття відповідних матеріальних благ та пільг, а не на підвищення ефективності власної праці. За словами респондента, *«в більшості випадків, працівників сільсько-господарського виробництва з числа молоді турбує власний фінансовий стан, а не добробут свого підприємства»*.

На запитання *«Наскільки сільська молодь залучена до вирішення проблем із працевлаштуванням у Вашому селі?»* респонденти відзначили, що сільська молодь зазвичай відрізняється низькою громадською та соціальною активністю, що, як наслідок, впливає і на залученість до вирішення проблем із працевлаштуванням. Так, один з респондентів зазначив, що на щомісячних зборах, які ініціює сільська рада, з однієї тисячі двадцять одного мешканця, подібні заходи відвідує лише п'ятдесят – сімдесят осіб, з них молодь становить лише 10–15 осіб, тобто четверту частину. За словами респондента, *«я не пам'ятаю коли ми останнього разу, спільно з молоддю вирішували якесь питання, пов'язане із працевлаштуванням молоді до підприємств та господарств регіону, створенням нових робочих місць, чи можливістю брати участь у сезонних сільськогосподарських роботах регіону. Радше я можу говорити про поодинокі випадки та індивідуальні звернення молодих осіб та їхніх батьків»*

з проханням надати робоче місце, або посприяти у його пошуку». Інший респондент додав, що сільська молодь на разі не бажає брати участь у вирішенні проблем працевлаштування, та найчастіше, замість них це роблять батьки, усиновителі чи навіть батьки з дідусями. Усі респонденти наголошують на відсутності ініціативи зі сторони молодих осіб бути залученими до вирішення проблем із працевлаштуванням.

Більшість респондентів (7 з 10) зазначили, що на їх підприємствах наявні працівники з сільської місцевості, що зумовлено аграрною специфікою їх діяльності в цілому. Роботодавці зауважили, що молодь становить лише 15–20 % від загальної кількості зайнятих на підприємстві працівників, з яких приблизно 10–15 % становить молодь із сільської місцевості, яка протягом тривалого часу навчалась та працювала у місті, або за кордоном. Як зауважують, респонденти, кількість молоді, безпосередньо вихідців села, надзвичайно низька, і як правило складає всього 5 %. Позицію роботодавців яскраво ілюструє наступна думка, «незважаючи на поодинокі випадки звернень до нашого підприємства молоді, яка навчалась та працювала у сільській місцевості, ми можемо сказати, що майже кожне друге подібне звернення завершувалось відмовою кандидату у працевлаштуванні. Проте такі відмови – це аж ні як не привід для зневіри». Решта троє респондентів відповіли, що на їх підприємстві на разі немає жодного працівника з числа сільської молоді, проте вони додали, що були б не проти прийняти такого фахівця для роботи в аграрному секторі на такі вакансії як помічник працівника ферми (техніка штучного осіменіння), помічника зоотехніка та агронома при наявності відповідного досвіду. Зі слів респондента: «ми не розділяємо молодих працівників на міських та сільських. Ми поділяємо їх на кваліфікованих спеціалістів і робітників. Усі вакансії, які ми пропонуємо кандидатам вимагають розуміння специфіки аграрної сфери виробництва, наявності відповідного досвіду та непереборного бажання вчитися кожного дня протягом багатьох років». Таким чином, було встановлено, що перевага при працевлаштуванні надається кандидатам з числа сільської молоді, які мають значний досвід роботи в сільському господарстві (за уточненням респондентів це 3–5 років), та які у тому числі мали успішний досвід ведення власного фермерського господарства на території України або інших держав, позитивні рекомендації від фермерів, колишніх працедавців тощо. Також, один із респондентів зазначив, що працівники підприємства, які відповідають за набір персоналу, декілька разів звертались до кадрового агентства в аграрному секторі України з метою підбору кваліфікованих спеціалістів на такі посади як: керівник відділу тваринництва

та рослинництва, завідуючий фермою, менеджер ферми та ін. Та, як додав експерт, *«користуватись послугами кадрового агентства, по-перше, надзвичайно дорого – підбір одного працівника становить від 15 до 20 % річного фонду заробітної плати даного кандидата на конкретну посаду. По-друге, сам процес пошуку може тривати до 2-х місяців. По-третє, відсутні жодні гарантії того, що підходящий кандидат залишиться працювати на даній посаді на далі»*. Тож, як відмітили 6 з 10 респондентів, при підборі кандидатів на посади з числа сільської молоді, вони користуються послугами Центру зайнятості, зокрема відділу по роботі із роботодавцями. Серед переваг співпраці із Центрами зайнятості щодо підбору кандидатів на посади з числа сільської молоді роботодавці зазначили:

1) надання інформації про стан, процеси і основні тенденції ринку праці;
2) забезпечення Центром процедури підбору персоналу з числа молоді та його попередньої професійної підготовки;

3) формування позитивного іміджу підприємства шляхом проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед потенційних кандидатів з числа молоді. На думку значної частини респондентів (8 із 10) *«розповсюдження тематичних брошур та буклетів, перегляди відповідних відеофільмів щодо діяльності підприємства, його успішних працівників тощо привертає увагу молоді до підприємства під час Ярмарок кар'єри, Днів професії тощо»*.

4) у разі скорочення штату підприємства, надання комплексу послуг, спрямованих на подальше працевлаштування, психологічну підтримку працівників та орієнтацію їх на участь у програмах професійного навчання, підприємництва та самозайнятості.

Усі респонденти зазначили, що мали досвід участі в масових заходах, що організує Центр для роботодавців та молоді. Серед масових заходів, респонденти відмітили Ярмарки вакансій, Дні кар'єри, Дні відкритих дверей, Дні центру зайнятості, Днів роботодавців. Також, троє респондентів мали досвід участі в круглих столах, четверо – в науково-практичних конференціях тощо.

На думку чотирьох з десяти респондентів, підібрати підходящого кандидата для підприємства з числа молоді в змозі лише самі працівники підприємства, залучаючи власні ресурси. Як відзначив один з респондентів, *«ми використовуємо різні методи залучення кандидатів на посади з числа молоді, це і цільові візити наших спеціалістів до ВУЗів та професійних технічних училищ регіону з метою ознайомити майбутніх фахівців з можливостями стажування на підприємстві з гарантією подальшого*

працевлаштування тощо». Один із експертів додав, що досвід та стаж роботи кандидата не є основними при працевлаштуванні особи в аграрному секторі. Так, перевагу слід надавати молодим працівникам із сільської місцевості, які є амбітними та націленими на результат. Саме тут, на думку роботодавців, з'являється унікальна можливість *«зростити» молодих співробітників «для себе» відповідно до завдань аграрного бізнесу, корпоративної культури та цінностей свого підприємства*. Загалом, серед переваг залучення молодих спеціалістів з числа сільської молоді роботодавці вважають:

- відносну *«дешевизну»* робочої сили, можливість пропонувати початкові посади для старту кар'єри;
- високий кадровий потенціал, що стане основою для формування команд майбутніх управлінців і ключових фахівців підприємства;
- націленість молоді на *«перемогу будь-якою ціною»* створює можливості для отримання успішного результату за досить короткий проміжок часу.

Таким чином, проведене дослідження дало змогу з'ясувати чинники, які сприяють та заважають працевлаштуванню сільської молоді. Відповідно, чинниками, які **сприяють** працевлаштуванню сільської молоді є:

- 1) застосування індивідуального підходу під час профорієнтаційної консультації;
- 2) врахування потреб сільської молоді на ринку праці під час професійного навчання та спрямування зусиль на здобуття умінь та навичок роботи з інноваційними агротехнологіями;
- 3) орієнтація сільської молоді на самозайнятість, підприємництво та на започаткування власної справи;
- 4) проведення супервізії для молодих підприємців та систематичний збір інформації щодо успішних підприємницьких історій;
- 5) систематичне висвітлювання проблем регіонального, у тому числі сільського ринку праці та шляхів їх розв'язання у засобах масової інформації (використання мережі Інтернет);
- 6) участь в громадських та сезонних оплачуваних роботах дозволяє одночасно одержувати допомогу по безробіттю та заробітну плату за фактично виконану роботу;
- 7) організація сільською радою для учнів сільських шкіл ознайомчих візитів на успішні підприємства, фермерські та особисті селянські господарства як на території села, так і поза його межами.

Чинники, які заважають працевлаштуванню сільської молоді було поділено на три рівні: мікрорівень, мезорівень та макрорівень.

• **На мікрорівні:**

- 1) завищені очікування щодо роботи, яку молодь хотіла б знайти;
- 2) перевага серед сільської молоді «неактивного» пошуку роботи, що виражається, насамперед, в очікуванні дзвінків від роботодавців чи органів, що сприяють працевлаштуванню;
- 3) зневіра у пошуках роботи в селі через часті відмови роботодавців сільськогосподарських підприємств у прийнятті на роботу та через небажання працівників Центру зайнятості сприяти у пошуках роботи;
- 4) недовіра до органів, що сприяють працевлаштуванню;
- 5) низька поінформованість молоді про соціальні послуги з працевлаштування, які надає Центр зайнятості, зокрема про послуги з підбору підходящої роботи та професійного навчання;
- 6) відсутність бажання молоді працювати на більшості сільських робітничих професіях;
- 7) орієнтація молоді на здобуття відповідних матеріальних благ та пільг, а не на підвищення ефективності власної праці;
- 8) психологічна не готовність сільської молоді до важкої фізичної праці та неналежних умов на ОСГ.

• **На мезорівні:**

- 1) наявність корупційних зв'язків у сільській раді та сільськогосподарських підприємствах регіону;
- 2) утриманські настрої серед сільської молоді, що виражаються у необґрунтованому отриманні допомоги по безробіттю через неможливість встановити точну причину відмови роботодавця у прийомі на роботу;
- 3) при прийомі на роботу, роботодавці потребують від кандидата на посаду наявності практичного досвіду роботи (3-5 років), у тому числі досвіду успішного ведення власного фермерського господарства на території України або інших держав, позитивні рекомендації від фермерів, колишніх працедавців тощо.

• **На макрорівні:**

1. Негативні тенденції зменшення сільської молоді через високу смертність, особливо серед чоловіків у віці 17 – 35 років, пов'язану із «зовнішніми причинами»;

2. Знецінення сільської праці, надмірна концентрація земель у незначної кількості власників, що призводить до монополізації аграрного ринку праці, зниження ефективності землекористування та до падіння престижності зайнятості молоді на селі;
3. Низька заробітна плата в сільському господарстві, вивільнення зайнятої у сільському господарстві молоді;
4. Недооцінка ролі особистих селянських господарств, як основної сфери прикладання праці молоді у сільській місцевості.

Перспективи покращення зайнятості сільської молоді

Проведене дослідження чинників, які сприяють та заважають їх працевлаштуванню сільської молоді та особливостей надання соціальних послуг із працевлаштування в селах Комарівці, Носівці та Бджільна засвідчило, що проблема зайнятості сільської молоді потребує кардинального переосмислення. Окрім того, дослідження доводить необхідність невідкладного формування цілісної системи, яка починається від професійної орієнтації учня старших класів сільської школи і завершується працевлаштуванням молоді людини за місцем її проживання. Щодо інших досліджень у даній сфері, перспективи покращення зайнятості сільської молоді вимагають комплексного підходу: покращення умов життя, праці, побуту дозвілля сільського населення, створення умов для ефективного поєднання сімейних та трудових обов'язків, відродження соціальної сфери села в цілому тощо. Як показало дослідження, система надання соціальних послуг із працевлаштування для молоді у сільській місцевості має ряд суттєвих недоліків, таких як: недостатність кваліфікованих кадрів, нерозвиненість матеріально-технічної бази, відсутність контролю якості послуг та стандартів їх надання, занепад соціальної інфраструктури села в цілому. Більшість населення з числа сільської молоді недостатньо поінформована щодо можливості отримання соціальних послуг із працевлаштування за місцем проживання та у районних Центрах зайнятості.

Отримані результати дослідження узгоджуються з результатами інших досліджень, які мали на меті визначити чинники неповного використання трудового потенціалу молоді у сільському господарстві зокрема. Серед вищезазначених чинників, науковці виокремлюють:

- 1) невідповідність кваліфікації сільських спеціалістів потребам аграрного комплексу;
- 2) збереженість низької заробітної плати та заборгованість її виплати;
- 3) низький рівень професійних якостей молодих спеціалістів тощо.

Поряд із наданням послуг із працевлаштування для сільської молоді, окремої уваги заслуговують дослідження, що мали на меті вивчення формування низки чинників, які сприяють конкурентоспроможності та, в свою чергу мають де стимулюючий вплив на можливості працевлаштування сільської молоді. Таким чином, до перших відносять високу трудову та фізичну активність. Витривалість, здатність оперативного адаптуватися до змін, гнучкий склад мислення, здатність до нововведень. Другу групу чинників пов'язують із недостатнім рівнем трудового досвіду, невмінням застосовувати здобуті під час навчання знання в господарській практиці, недостатньою професійною компетентністю, перебуванням у стані професійного самовизначення, становлення тощо. Експерти, які взяли участь у дослідженні наголосили, що сприяти зайнятості сільської молоді здатен розвиток побутових послуг (наприклад, відкриття перукарень, швейних майстерень), роздрібної та оптової торгівлі, народних ремесел (вербо- та лозоплетіння, гончарства). Частково проблему молодіжного безробіття на селі також вирішить відкриття закладів громадського харчування, і ведення підсобного та фермерського господарства тощо. За словами експертів, у сільських місцевостях варто розвивати застосування інноваційних агротехнологій з вирощування екологічно чистої органічної продукції та сировини. Також, підвищенню зайнятості сільської молоді, сприятиме підтримка об'єктів соціальної інфраструктури, оскільки вона не тільки підвищує привабливість сільських територій та сприяє покращенню якості трудового потенціалу молоді, а й суттєво гальмує відтік молоді до сусідніх селищ та міст. Світовий досвід свідчить, що держава повинна усіляко сприяти розвитку несільськогосподарської зайнятості сільської молоді у соціальній сфері (розвитку соціальних послуг), енергетичній сфері (виробництві енергії на основі відновлювальних джерел), туристичній сфері (зеленому туризмі), культурній сфері (діяльності у сфері мистецтва та національно-етнічної спадщини), сфері новітніх інформаційних технологій (здійсненні віддаленого надання інформаційних послуг шляхом використання мережі Інтернет) тощо.

Окрім орієнтації сільської молоді на започаткування власної справи та підприємництва, стимулювання неаграрної зайнятості, результати закордонних досліджень доводять, що ситуацію із зайнятістю молоді на селі значно покращило б створення спільного для декількох найближчих сіл Центру, який би надавав соціальні послуги із працевлаштування на основі спеціально

визначених для молоді даних сіл потреб. Для втілення в життя цієї ідеї необхідно активніше застосовувати в сільських територіальних громадах моделі соціального планування та місцевого розвитку, ширше впроваджувати в практику систему оцінки потреб та ресурсів вразливих на ринку праці груп та постійно здійснювати загальних моніторинг надання послуг із працевлаштування в сільських територіальних громадах. Такий підхід, в основу якого покладено аналіз потреб сільської молоді на ринку праці, успішно застосовуються за кордоном і слугує корисним прикладом для України. Але на жаль, оцінюючи стан та перспективи покращення ситуації щодо розвитку трудового потенціалу села, у тому числі забезпечення сільської молоді робочими місцями в нашій країні, слід відмітити такі негативні аспекти, як:

- 1) несприятливі міграційні процеси;
- 2) тінізація сільського ринку праці;
- 3) занепад соціальної інфраструктури;
- 4) знецінення вартості сільської праці.

Отже, результати проведеного дослідження відкривають нові проблемні питання для подальшого вивчення, такі як: мотивація зайнятості молодих громадян у сільському господарстві, закріплення молоді на селі, трудова адаптація сільської молоді у виробничому процесі та ін. Дане дослідження вивчає бачення регіональних експертів щодо сприяння працевлаштуванню сільської молоді, надання соціальних послуг із працевлаштування для молодих громадян у сільській місцевості, труднощів, які при цьому виникають тощо. Доцільним є вивченням також шляхів вдосконалення процесу надання соціальних послуг із працевлаштування для сільської молоді, вивчення ставлення експертів місцевого та центрального рівнів до проблеми працевлаштування сільської молоді для глибшого розуміння шляхів розвитку процесів надання соціальних послуг із працевлаштування у сільських місцевості загалом. Визначені напрями покращення сфери надання соціальних послуг із працевлаштування для сільської молоді та чинники, що сприяють та заважають працевлаштуванню, потребують додаткових наукових та методологічних розробок, що обумовлює актуальність подальших досліджень у цій сфері.

Використана література

1. Національна доповідь про людський розвиток «Україна: на шляху до соціального залучення» [Електронний ресурс]. – Програма розвитку ООН в Україні 2011. С. 49. – Режим доступу: http://www.undp.org.ua/files/ua_95644NHDR_2011_Ukr.pdf
2. Гаврилко П.П. Пріоритети збереження трудового потенціалу сільських територій / П.П. Гаврилко // Ефективна економіка. – 2012. – № 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1149>
3. Деміда К. Є. Особливості соціально-психологічних чинників адаптації сільської та міської молоді до навчання у ВНЗ / К. Є. Деміда // Практична психологія та соціальна робота : Науково-практичний та освітньо-методичний журнал . – 07/2012 . – № 7 . – С. 59-64.
4. Чисельність безробітних, зареєстрованих в Державній службі зайнятості на 1.03.2013 року [Електронний ресурс]. – Держстат, 2013. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
5. Звіт про результати аудиту виконання заходів Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року [Електронний ресурс]; Рахункова палата. – К., 2012. – Режим доступу: <http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/article/16740657>
6. Молодь в умовах становлення Незалежності України (1991-2011 роки): щоріч. доп. Президенту України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні/ М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Державний інститут розвитку сімейної та молодіжної політики; [редкол.: О.В. Белишев (голова) та ін.]. – Київ, 2011. – 276 с.
7. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / За ред. Е.М.Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – С. 144-160
8. Сташенко О. Виступ «Молодіжна зайнятість: виклики та шляхи впливу профспілок» (м. Київ, 21-22.03.2012) [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/file/link/237601/file/Dopovid_Stashenko.doc.

РОЗДІЛ III.

Методологія прогнозування ринку праці на основі опитування роботодавців

За підтримки партнерів проекту Дослідницької компанії «Джі Пі Груп» та ГО «Інститут розвитку аграрних ринків» була розроблена методологія прогнозування ринку праці на основі опитування роботодавців. Врахування потреб роботодавців на сучасному етапі стало однією із ключових тенденцій методології прогнозування, оскільки їх поведінка на ринку є одним із ключових факторів розвитку ринку праці.

Понятійний апарат

Понятійний апарат, який використовується в дослідженні спирається на вітчизняні визначення Класифікатора професій ДК 003:2010 від 1.01.2010)

I. Групи робітників підприємства:

- *Працівники, професійні завдання яких полягають у вирощуванні урожаю, розведенні тварин, полюванні, реалізація продукції. Освіта – загальна середня та професійно-технічна, або професійна підготовка на виробництві;*
- *Працівники, професійні завдання яких вимагають знань, необхідних для вибирання способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій робочого процесу, характеристик і призначення кінцевої продукції. Освіта – середня та професійно-технічна, або професійна підготовка на виробництві;*

- *Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю устаткування* – функції ведення робочого процесу та виробництво продукції на устаткуванні, машинах, складання виробів із деталей та вузлів, керування транспортними засобами. Висока кваліфікація молодшого спеціаліста (у окремих випадках), середня кваліфікація – професійно-технічна освіта, низька – повна середня освіта, професійна підготовка на виробництві та інструктаж;
- *Робітники найпростіших професій* – потребують знань для виконання простих завдань із використанням ручних інструментів (збирачі сміття, вантажники, комірники, маркувальники, комплектувальники товарів). Освіта – неповна базова середня.

II. Групи службовців

- *Керівники* – функції управління (генеральний директор, директор, головний інженер, головний механік, начальник відділу, майстер);
- *Професіонали*, які мають високий рівень знань у сфері природничих та гуманітарних наук (інженери-механіки, аудитори, кваліфіковані бухгалтери, економісти, рекламисти і т.п.). Освіта – вища, диплом спеціаліста, магістра, кандидата наук;
- *Фахівці* – виконання спеціальних робіт із використанням методів окремих наук (технічні фахівці-механіки, лаборанти, техніки-програмісти, бухгалтери, касири-експерти. Освіта – молодший спеціаліст, бакалавр);
- *Технічні службовці* – мають знання, необхідні для підготовки, збереження, відновлення інформації та проведення обчислень (секретарі, оператори обслуговування клієнтів. Освіта – загальна середня та професійно-технічна. Рівень кваліфікації – молодшого спеціаліста);

Професія – широкий комплекс знань та практичних навичок у певній галузі для виконання відповідних робіт

Спеціальність – різновид професії, вузько предметна галузь знань та вмінь для виконання однорідної роботи.

Кваліфікація – показник професійної майстерності, рівня оволодіння професією:

- Висококваліфіковані робітники – виконують особливо складні та відповідальні роботи (налагодження складного обладнання);
- Кваліфіковані робітники – виконують складні роботи (металообробка, ремонт, будівництво);
- Малокваліфіковані – виконують нескладні роботи (технічний нагляд);
- Некваліфіковані – виконують допоміжні та обслуговуючі роботи (вантажники, прибиральники).

Робочі місця (окремі найважливіші види)

- За видами виробництва (основні, допоміжні);
- За рівнем технічної озброєності праці (для ручної праці, для механізовано-ручної праці, для механізованої праці, для напівавтоматизованої праці, для автоматизованої праці, для програмованої, комп'ютеризованої праці);
- За змістом праці (з фізичною працею, з фізично-розумовою працею, з розумовою працею);

Облікова чисельність працівників підприємства – чисельність працівників облікового складу на визначену дату з урахуванням прийнятих та вибулих на цей день. *Явочна чисельність працівників* – чисельність працівників облікового складу, що прийшли на роботу. *Середня кількість працівників підприємства* – сума середньооблікової кількості штатних працівників, середньої кількості зовнішніх сумісників, середньої кількості працюючих за угодами ЦПХ.

Враховуючи застосування багатьма роботодавцями, які сповідують стандарти менеджменту закордонних компаній також застосовуються відповідні поняття, зокрема щодо функціонального розподілу керівних органів підприємства та спеціалістів. Зокрема йдеться про такі функціональні зони менеджменту, як: (1) Закупівля/Логістика; (2) Виробництво/Операції; (3) Продаж/ Дистриб'юція; (4) Маркетинг; (5) Зв'язки з громадськістю; (6) Людські Ресурси; (7) Фінанси / Бухгалтерія; (8) Дослідження та розробка нових продуктів; (9) Адміністрування.

Також використовується розподіл адміністративного персоналу та керівництва за наступною класифікацією: (1) Вище керівництво; (2) Середній рівень менеджменту – керівники підрозділів; (3) фахівці виконавці; (4) технічний персонал.

Теоретичні засади методології прогнозування аграрного ринку праці

Методологія спирається на:

1) **Методі опитування роботодавців.** *Підстава* – на ринку праці саме роботодавець приймає рішення про найм робочої сили та формує кадрову політику. Він здійснює планування діяльності підприємства, максимально зацікавлений у розвитку підприємства;

2) Виявленні **спроможності роботодавців оперативно подавати обґрунтовані дані** щодо майбутніх потреб у робочій силі та фахівцях (здійснення економічного аналізу, кадрового аудиту та інших досліджень, які дають інформацію і підтверджують адекватність планів розвитку підприємства);

3) Врахування **впливу об'єднань роботодавців**, галузевих об'єднань, бізнес-асоціацій на формування даних про майбутні потреби галузі у фахівцях, на економічну політику держави, яка може впливати на такий попит;

4) Подальше врахування оцінки роботодавців щодо **потенційних ризиків** регіонального, національного ринку праці (врахування регулювання політики зайнятості, програм зайнятості, прогнозів ринку праці, які здійснюються урядовими інституціями);

5) Подальше врахування оцінки роботодавцями економічних, фінансових, галузевих, технологічних національних та **глобальних тенденцій**, які можуть вливати на виробництво та фінансове становище підприємства;

6) Суб'єктивну оцінку роботодавцями якості «зовнішньої» **пропозиції** на ринку праці (системи професійної підготовки, молодих спеціалістів, які шукають перше робоче місце);

7) Оцінку **внутрішнього сегменту** ринку праці (працівники підприємства роботодавця, внутрішні програми професійної підготовки та підвищення кваліфікації);

8) Потребу оцінки **освітньої сфери** як окремого ринку, який частіше не орієнтується на потреби ринку праці, через переважно державну підпорядкованість як професійно-технічної, так і вищої освіти. Відповідно тенденції розвитку професійної освіти можуть не координуватись із тенденцією попиту на ринку праці. Тільки останнім часом здійснюють спроби на основі професійного стандарту, який затверджується роботодавцями

вибудовувати навчальні програми у закладах освіти. В аграрному секторі такі зміни лише очікуються.

Принциповим є отримання від підприємств АПК даних, необхідних для прогнозування потреби підприємств у робочій силі та кваліфікованих кадрах (аналіз попиту). Для аналізу даних застосовуватиметься факторний аналіз економіки та фінансів підприємств

Фактори, які впливають на кадрові потреби підприємств можуть суттєво змінюватись протягом короткого проміжку часу. Тому необхідно здійснювати **постійні консультації із роботодавцями** для оцінки значення ти чи інших факторів життєдіяльності підприємства. В ході консультацій роботодавцю пропонуватиметься оцінити значення факторів, а в подальшому самостійно (чи за підтримки консультантів) здійснити економічний аналіз для постачання точних даних щодо визначених факторів.

Групи економічних показників підприємств, на основі яких можна оцінювати майбутній попит на робочу силу та кадри:

1. *Маркетингова діяльність підприємств* (попит на продукцію, портфелі замовлень, ризик незатребуваності продукції, ринки збуту, цінова політика, конкурентоздатність продукції);

2. *Виробництво та реалізація продукції* (плани виробництва та реалізації продукції, асортимент та структура продукції, ритмічність роботи підприємства, резерви збільшення випуску продукції);

3. *Використання персоналу підприємства* (забезпеченість персоналом, фонд робочого часу, соціальна захищеність працівників, продуктивність праці, трудомісткість продукції, політика використання персоналу, фонд зарплати та його використання);

4. *Основні засоби підприємства та матеріальні затрати* (забезпеченість підприємства основними засобами, ефективність використання основних засобів, виробнича потужність, використання технологічного обладнання, резерви фондівіддачі та рентабельності фондів, забезпеченість матеріальними ресурсами, прибуток на одиницю матеріальних затрат);

5. *Собівартість продукції* (місткість затрат у продукції, прямі матеріальні затрати, прямі трудові затрати, резерви зменшення собівартості);

6. *Фінансові результати діяльності підприємств* (фінансові результати від реалізації продукції та послуг, показники рентабельності,

резерви зростання прибутковості та рентабельності, оподатковуваний прибуток, чистий прибуток, дивідендна політика);

7. *Інвестиційна діяльність* (ефективність фінансових внесків у виробництво, ефективність лізингових операцій);

8. *Капітал та грошові потоки підприємства, фінансова стабільність* (джерела формування капіталу, структура активів та пасивів, дебіторська заборгованість, рентабельність сукупного капіталу, доходність та оборотність капіталу, леверидж, співвідношення фінансових та не фінансових активів, платоспроможність та ліквідність підприємства).

Відповідно до статистичної та податкової звітності більшість із зазначених показників наявні в аналітичному обігу підприємства. Необхідно визначити адекватність наявних показників реальності та потребу у додатковому аналізі.

Етапи проведення дослідження

I етап – первинний збір даних

- 1) Виявлення первинних суб'єктивних **суджень роботодавців** про власні потреби у робочій силі, службовцях та спеціалістах;
- 2) Виявлення поточної та запланованої стратегії підприємства на галузевому ринку;
- 3) Бачення поточних та майбутніх ризиків, які впливатимуть на потребу у робочій силі, фахівцях та службовцях;
- 4) Оцінка якості підготовки кадрів навчальними закладами;
- 5) Виявлення інформаційно-аналітичної спроможності роботодавця формувати прогнозні данні (здійснення власного економічного аналізу та кадрового аудиту, використання інших галузевих аналітичних розробок).

Метод – опитуються типові групи роботодавців галузі за вибіркою та згодою приймати у дослідженні.

Вибірка здійснюється з врахуванням статистики сільськогосподарських підприємств, зокрема.

• У 2010 р. **кількість сільгосппідприємств** всіх форм власності становила **56,5 тис.** одиниць. Варто відзначити, що з 2008 р. їх скоротилась на 4 %. Найбільше підприємств у Одеській (майже 7 тис.), Миколаївській (5,3 тис.), Дніпропетровській (4 тис.), Кіровоградській (3,2 тис.), Запорізькій

(3 тис.). Менше тисячі підприємств у Івано-Франківській та Рівненській областях.

- За **формою господарювання** вони розподіляються: фермерські господарства – 74 %, господарські товариства – 14 % (7,7 тис.), приватні підприємства – 7,5 % (4,2 тис.), виробничі кооперативи – 1,7 % (952), державні підприємства – 0,6 % (322), інші форми – 2,6 %.
- Кількість **фермерських господарств** становить **41,5 тис. одиниць**. Найбільше їх у Одеській (5,7 тис.), Миколаївській (4,5 тис.), Дніпропетровській (3,3 тис.) областях. Найменше – Чернігівській (481), Рівненській (550), Івано-Франківській (561), Волинській (706).
- **Незарєєстровані дрібні сільгоспвиробники (особисті селянські господарства)** – орієнтовна кількість **4 млн. одиниць** мають найбільшу часту валової продукції серед суб'єктів господарювання – 55,4 млрд. грн. або **55,1%**. У рослинництві, яке найбільше залежить від земельних ресурсів, валовий обсяг сягає 32,2 млрд. грн. або 55 %; у тваринництві – 23,2 (55 %). 26 % домогосподарств володіють земельною ділянкою до 1 га. 72 % домогосподарств мають ділянку більш 1 га, з них 30 % – від 1 до 5 га, 30 % – більше 10 га, 12 % – від 5 до 10 га.

II етап – оцінка та підвищення правдоподібності первинних даних Факторний аналіз підприємств

Виявлення того, на підставі яких даних та аргументів здійснюється перспективна оцінка потреб. Якісну основу для аргументації дає економічний аналіз, як постійна діяльність на підприємстві. Відповідне завдання – оцінка якості економічного аналізу та наявності даних на які спирається прогноз. Інше питання – наявність даних про реальне становище підприємства (з врахуванням ризиків банкрутства, падіння рентабельності) дозволяє аналітично визначити його спроможність забезпечувати майбутні чи заплановані робочі місця. У випадку низької якості економічного аналізу підприємства – залучаються консультанти, які можуть забезпечити таку якість. Роботодавцю надаються консультації у зручному для нього форматі щодо здійснення економічного аналізу та кадрового аудиту.

Інший рівень обґрунтованості суджень – *знання та аналітична робота організацій роботодавців, бізнес-асоціацій на галузевому рівні*. Оцінюється активність роботодавця в бізнес-асоціаціях і використання їх аналітичних ресурсів для перспективної оцінки. Як стейкхолдери окремо аналізуються

бізнес-асоціації та їх вплив на розвиток галузі, якість аналітичних матеріалів. Наступний рівень – політична активність роботодавця – вплив на галузеву політику уряду та довіра до галузевих даних, які постачає уряд. Важливою є компетентність роботодавця у галузевій політиці і посилення на урядову інформацію для аргументації. Відповідно урядові галузеві структури аналізується як стейкхолдери і оцінюється якість їх аналітичної бази.

За результатами оцінки достовірності проводиться **повторне опитування тих самих респондентів (другий раунд)** щодо потреб у робочій силі, яке покликане уточнити попередні судження щодо попиту на робочу силу, службовців та фахівців.

Результат: тримання відносно достовірних даних про майбутній попит.

III етап – виявлення зовнішніх чинників, які можуть впливати на майбутню потребу роботодавців

1) Документальне дослідження регіональних, національних, глобальних ризиків розвитку галузі, розвитку ринку праці. Здійснюється залученими фахівцями, які вивчають галузеву політику, експертні оцінки та прогнози щодо майбутніх станів галузі та ринку праці;

2) Постачання отриманих даних респондентам для ознайомлення та уточнення власних планів та прогнозів;

3) Повторне опитування (третій раунд) респондентів щодо уточнення попередніх прогнозів з врахування зовнішніх факторів та ризиків.

Опитувальник опитування роботодавців щодо можливостей надання даних о потребах в персоналі

Ціль опитування: виявлення первинних суб'єктивних суджень роботодавців про об'єми попиту на людські ресурси, проблеми пов'язані зі станом ринку праці

Використання результатів: отримані судження є базою для подальшого аналізу, спрямованого на підвищення правдоподібності прогнозу

Респонденти: роботодавці – керівники, представники керівних органів підприємств різних форм власності та господарювання.

Метод опитування: анкетування

До Вашої уваги представлені закриті (де надаються один або декілька варіантів відповіді) і відкриті питання (де Вам необхідно самостійно вказати відповідь на питання). Зверніть увагу на те, що може бути декілька відповідей на одне питання. Також, для нас дуже Важливо, щоб усі поля були заповнені, оскільки це безпосередньо впливає на якість підготовки прогностичних даних!

Ми цінуємо Ваш професіоналізм і дякуємо за співпрацю!

ЗАПИТАННЯ

I. Дані про підприємство:

1.1 Належність до суб'єктів господарювання (юридичні особи)
(вказати форму власності, наявність іноземних інвестицій, інші особливості)

1.1.1 Господарські товариства _____

1.1.2 Приватні підприємства _____

1.1.3 Виробничі кооперативи _____

1.1.4 Державні підприємства _____

1.1.5 Фермерські господарства _____

1.1.6 Підприємства інших форм господарювання (вказати яких) _____

1.2 Тип продукції сільського господарства та виробництва

1.2.1. Рослинництво _____

1.2.2. Тваринництво _____

1.2.3. Переробка сільськогосподарської продукції _____

1.2.4. Інфраструктура (зберігання, збут, обслуговування техніки) _____

1.3 Наявність сільськогосподарських угідь (площа, га)

1.3.1. 5-10 _____

1.3.2. 10-20 _____

1.3.3. 20-50 _____

1.3.4. 50-100 _____

- 1.3.5. 100-500 _____
- 1.3.6. 500-1000 _____
- 1.3.7. 1000-2000 _____
- 1.3.8. 2000-3000 _____
- 1.3.9. 3000-4000 _____
- 1.3.10. 4000-5000 _____
- 1.3.11. 5000-7000 _____
- 1.3.12. 7000-10000 _____
- 1.3.13. Більше 10000 _____
- 1.3.14. Не мають угодь _____

1.4 Соціально-економічні показники

- 1.4.1. Підприємство прибуткове / збиткове (вказати потрібне) _____
- 1.4.2. Рівень рентабельності всієї діяльності за минулий рік _____
- 1.4.3. Середньооблікова кількість працівників підприємства _____
- 1.4.4. Об'єм витрат на персонал у відсотках % від сукупного доходу (фонд оплати праці, соціальні пакети, освіта, тренінги та ін.)
 - 1.4.4.1 До 10% _____
 - 1.4.4.2 До 20% _____
 - 1.4.4.3 До 30% _____
 - 1.4.4.4 До 40% _____
 - 1.4.4.5 Більше 50% _____
- 1.4.5. Середня плинність персоналу у % від середньої чисельності працівників підприємства. _____

II. Запитання про поточні та очікувані потреби в персоналі підприємства

2.1. Які фактори будуть впливати на кількість (збільшення / зменшення кількості працівників, робітників) та якість (кваліфікаційні вимоги до працівників, робітників, службовців) потреби у персоналі на Вашому підприємстві в майбутньому?

(оцініть значимість фактору від 1 до 5 за кожний період)

Фактор	1 рік (від 1 до 5 балів)	3 роки (від 1 до 5 балів)	5 років (від 1 до 5 балів)
1. Зміни кон'юнктури ринку (конкурентне середовище)			
2. Тенденції національної економіки			
3. Тенденції глобальної економіки (глобальних ринків)			
4. Зміни податкової політики (збільшення/зменшення податків)			
5. Зміни державної економічної політики (галузеві преференції та підтримка підприємств)			
6. Зміни соціальної політики (зміни мінімальної зарплати, підвищення соціальних відрахувань)			
7. Тенденції фінансового ринку та банківського сектору (доступність кредитів, інвестицій тощо)			
8. Очікувані тенденції технологічного та інноваційного розвитку виробництва/бізнесу			
9. Стратегія розвитку підприємства/бізнесу			
10. Внутрішні фінансові та виробничі фактори розвитку підприємства (власний капітал, рівень технічного оснащення, тощо)			
11. Якість пропозиції на ринку праці (система професійної підготовки, потік претендентів тощо)			

2.2. Чи очікуєте Ви збільшення кількості працівників, робітників та службовців? (Так / Ні)

2.2.1. Якщо так, то вкажіть у яких функціональних зонах, на яку кількість та за який період часу збільшиться кількість ФАХІВЦІВ (Службовців) по рівням менеджменту?

Функціональні зони менеджменту	Керівництво підприємства (TOP management)			Керівники підрозділів (middle management)			Фахівці, виконавці			Технічний персонал		
	1 рік, кіл-ть%	3 р, кіл-ть%	5 р, кіл-ть%	1 р, кіл-ть%	3 р, кіл-ть%	5 р, кіл-ть%	1 рік, кіл-ть%	3 р, кіл-ть%	5 р, кіл-ть%	1 рік, кіл-ть%	3 р, кіл-ть%	5 р, кіл-ть%
Закупівля/ Логістика												
Виробництво/ Операції												
Продаж/ Дистрибуція												
Маркетинг												
Зв'язки з громадськістю												
Людські Ресурси												
Фінанси / Бухгалтерія												
Дослідження та розробка нових продуктів												
Адміністрування												

2.2.2. Якщо ТАК, то вкажіть на яку кількість та за який період часу збільшиться число РОБІТНИКІВ / ПРАЦІВНИКІВ за рівнем кваліфікації?

Працівники	1 рік		2 роки		3 роки	
		%		%		%
Висококваліфіковані робітники		%		%		%
Кваліфіковані робітники		%		%		%
Малокваліфіковані		%		%		%
Некваліфіковані		%		%		%

2.2.3. Чи можете Ви вказати які саме ФАХІВЦІ/СЛУЖБОВЦІ (менеджмент) Вам будуть потрібні (які, скільки):

Назва посади	через 1 рік	через 3 роки	через 5 років

2.2.3.1 Чи можете Ви вказати які саме працівники/робітники (робітничі спеціальності) Вам будуть потрібні (які, скільки):

Назва посади, професії	через 1 рік	через 2 роки	через 3 роки

2.3 Чи очікуєте Ви скорочення кількості працівників та службовців?

Так ___ Ні ___

2.3.1. Якщо так, то вкажіть у яких функціональних зонах, на яку кількість та за який період часу скоротиться число фахівців за рівнями менеджменту?

Функціональні зони менеджменту	Керівництво підприємства (TOP management)			Керівники підрозділів (middle management)			Фахівці, виконавці			Технічний персонал		
	1 рік, кіл-ть%	3 р. кіл-ть%	5 р. кіл-ть%	1 р. кіл-ть%	3 р. кіл-ть%	5 р. кіл-ть%	1 рік, кіл-ть%	3 р. кіл-ть%	5 р. кіл-ть%	1 рік, кіл-ть%	3 р. кіл-ть%	5 р. кіл-ть%
Закупівля/ Логістика												
Виробництво/ Операції												
Продаж/ Дистрибуція												
Маркетинг												
Зв'язки з громадськістю												
Людські Ресурси												
Фінанси / Бухгалтерія												
Дослідження та розробка нових продуктів												
Адміністрування												

2.3.2. Якщо ТАК, то вкажіть на яку кількість та за який період часу СКОРОТИТЬСЯ число ПРАЦІВНИКІВ / РОБІТНИКІВ за рівнем кваліфікації?

Працівники	1 рік		2 роки		3 роки	
		%		%		%
Висококваліфіковані робітники		%		%		%
Кваліфіковані робітники		%		%		%
Малокваліфіковані		%		%		%
Некваліфіковані		%		%		%

2.4. Чи відчуваєте дефіцит персоналу на підприємстві на даний момент

Так _____ Ні _____

Якщо так, то вкажіть яких саме працівників не вистачає:

2.4.1. З числа керівного персоналу (менеджери, головні інженери та ін.)

Назва посади	Опис функціонального наповнення*	Кількість	Плинність персоналу в цій категорії, %

*Надайте, будь-ласка, опис змісту роботи, вимоги до кандидатів, функціональне наповнення посади, критерії ефективної діяльності.

2.4.2. З числа професіоналів та фахівців
(наприклад, інженерів, агрономів, бухгалтерів)

Назва посади	Опис функціонального наповнення*	Кількість	Плинність персоналу в цій категорії, %

*Надайте, будь-ласка, опис змісту роботи, вимоги до кандидатів, функціональне наповнення посади, критерії ефективної діяльності.

2.4.3. З числа технічних працівників (секретарі, обліковці)

Назва посади	Опис функціонального наповнення*	Кількість	Плинність персоналу в цій категорії, %

*Надайте, будь-ласка, опис змісту роботи, вимоги до кандидатів, функціональне наповнення посади, критерії ефективної діяльності.

2.4.4. З числа робітників, зайнятих у
вирощуванні сільгосппродукції, зборі урожаю

Назва посади	Опис функціонального наповнення*	Кількість	Плинність персоналу в цій категорії, %

*Надайте, будь-ласка, опис змісту роботи, вимоги до кандидатів, функціональне наповнення посади, критерії ефективної діяльності.

2.4.5. З числа робітників, зайнятих у обслуговування техніки

Назва посади	Опис функціонального наповнення*	Кількість	Плинність персоналу в цій категорії, %

*Надайте, будь-ласка, опис змісту роботи, вимоги до кандидатів, функціональне наповнення посади, критерії ефективної діяльності.

2.4.6. З числа робітників найпростіших професій

Назва посади	Опис функціонального наповнення*	Кількість	Плинність персоналу в цій категорії, %

*Надайте, будь-ласка, опис змісту роботи, вимоги до кандидатів, функціональне наповнення посади, критерії ефективної діяльності.

2.4.7. В яких робітниках Ви відчуваєте постійний дефіцит кадрів?

Назва посади	Опис функціонального наповнення*	Кількість	Плинність персоналу в цій категорії, %

*Якщо немає збігу з вищенаведеними потребами, Надайте, будь-ласка, опис змісту роботи, вимоги до кандидатів, функціональне наповнення посади, критерії ефективної діяльності.

Якщо Ви не можете надати опис змісту роботи, вимоги до кандидатів, функціональне наповнення посади чи критерії ефективності діяльності, вкажіть чому:

А) Немає опису Б) Закрита інформація В) Інше _____

2.5. Вкажіть у яких працівниках/робітниках Ваша організація не відчуває дефіциту на ринку кандидатів?

Посада	Кількість	Кваліфікація	Примітки

2.5.1. Чи є на Вашому підприємстві які-небудь спеціальності/типи робіт, які раніше використовувались, але більше не затребувані ___ так/ні ___?

2.5.2. Якщо ТАК, то вкажіть які та за рахунок чого?

Спеціальність\ тип робіт	Причини *

* Вкажать чому ці спеціальності не затребувані

2.6. Для якої кількості службовців/спеціалістів були створенні нові робочі місця та за який період часу?

Назва посади	за 10 років	За 5 років (після кризи 2008 р.)	за 3 роки	за 1 рік

2.7 Чи змінились вимоги до кваліфікації кандидатів на вакантні робочі місця у Вашій організації останнім часом

Так _____ Ні _____

2.7.1. Якщо ТАК, то вкажіть до яких, які вимоги за рахунок чого?

Посада	Які вимоги	За рахунок чого (які чинники, що саме зумовили зміну)

2.7.2. Вкажіть, які знання, уміння, навички достатні (не потребують змін/удосконалення) для успішних кандидатів на актуальні вакантні посади?

Посада	Знання*	Уміння*	Навички*

*Якщо це можливо, надайте опис знань та навичок для вакантних посад

2.8. Чи задовольняє вимогам до кандидатів у Вашій організації якість підготовки спеціалістів в системі ВНЗ, СНЗ ___так/ні___?

2.8.1. Конкретизуйте по відношенню до яких спеціальностей та яким саме вимогам задовольняє/не задовольняє?

Спеціальність	Задоволенні	Не задоволенні

2.8.2. Яким чином Ваша організація впливає на якість та кількість підготовки спеціалістів? *(оберіть потрібне)*

2.8.2.1. спеціальні програми взаємодії з ВНЗ, СНЗ *(вказіть які саме)* _____

2.8.2.2. особистий Корпоративний Університет

2.8.2.3. власна система розвитку та навчання

2.8.2.4. зовнішні тренінги

2.8.2.5. програми дистанційного навчання

2.8.2.6. інше _____

2.9 Яке рішення найбільш ефективне для задоволення потреб у персоналі у Вашій організації?

2.9.1 Власний HR-департамент

2.9.2 Консультанти/рекрутери

2.9.3 Дослідження ринку кандидатів

2.9.4 Спеціалізовані WEB сайти

2.9.5 Власні кар'єрні сайти *(Вкажіть, які саме)* _____

2.9.6 Інше _____

III. Запитання щодо очікуваного розвитку підприємства

3.1 Чи здійснюєте ви стратегічне планування розвитку підприємства. Якщо так, яка стратегія підприємства визначена?

3.1.1. збереження обсягів виробництва;

3.1.2. скорочення;

3.1.3. диверсифікації;

3.1.4. збільшення виробництва;

3.1.5. вихід з ринку;

3.1.6. інше _____

3.2. Які чинники впливали на вибір названої стратегії? (сприятлива кон'юнктура ринку, державна підтримка тощо) _____

3.3. Які ризики Ви очікуєте на шляху реалізації Вашої стратегії? _____

3.4. Чи є ці ризики підконтрольними, чи зможете Ви на них впливати та виходити із кризової ситуації? _____

IV. Аналітична робота на підприємстві

4. Чи здійснюєте Ви на підприємстві постійний економічний аналіз виробництва, кадрової політики?

Так _____ Ні _____

4.1. Якщо так, то вкажіть які підрозділи чи посадовці відповідають за здійснення аналітичної роботи.

4.1.1. Якщо ні, чи відчуваєте ви потребу у здійсненні економічного аналізу з готовністю організувати відповідну роботу за сторонньої підтримки.

V. Загальна інформація

Регіон місцезнаходження підприємства	_____
Повна назва підприємства	_____
Економічні показники:	
Оборот	_____
Операційний прибуток	_____
Чистий прибуток	_____
Назва структурного підрозділу	_____
Офіційна назва посади	_____
ПІБ	_____
Контактні дані особи, що заповнювала анкету:	
моб. тел	_____
e-mail	_____

Використана література

- 1) Акіліна О.В. Ільч Л.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – К.: Алерта, 2012. – 820 с.
- 2) Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2010: затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 р. №327
- 3) Савицкая Г.В. Экономический анализ: Учеб. – 10-е изд., испр. – М.: Новое знание, 2004. – 640 с.
- 4) Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності в цілому по економіці та за видами економічної діяльності: затверджено наказом Міністерства економіки України від 26 грудня 2008 р. №916
- 5) Корнелиус Неларин. HR менеджмент: Поиск, підбор, тренінг, мотивація, дисципліна, етика/ Пер. С англ.. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 520 с.

Розділ IV.

Результати опитування роботодавців: деякі типові випадки

1. Торгівельне підприємство (м. Київ)

Загальні відомості

Підприємство нараховує 7 працівників.

Підприємство можна віднести до типу роздрібно́ї торгівлі і є малим і це скоріше мікропідприємство.

Мікропідприємства – суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

Роздрібна торгівля – перепродаж (продаж без перероблення), головним чином населенню, нових та уживаних товарів, призначених для особистого вжитку чи домашніх господарств, магазинами, кіосками та з лотків, фірмами посылкової торгівлі, рознощиками та вуличними торговцями, споживчими кооперативами тощо (крім роздрібно́ї торгівлі транспортними засобами).

Роздрібну торгівлю класифікують залежно від виду торгових точок: у магазинах; поза магазинами.

Роздрібну торгівлю в магазинах поділяють на роздрібну торгівлю новими товарами і роздрібну торгівлю уживаними товарами.

Щодо роздрібної торгівлі новими товарами в магазинах, існує ще один поділ: на роздрібну торгівлю в спеціалізованих магазинах та в неспеціалізованих магазинах.

В даному випадку роздрібна торгівля відбувається в спеціалізованому магазині непродовольчими товарами. Якщо детальніше, то це клас 52,46 – Роздрібна торгівля залізними виробами, фарбами та склом(підклас роздрібної торгівлі фарбами, лаками та емаллю).

Оборот роздрібної торгівлі (до якого включено роздрібний товарооборот підприємств, які здійснюють діяльність із роздрібною торгівлі, розрахункові дані щодо обсягів продажу товарів на ринках і фізичними особами-підприємцями) за січень–травень 2013 р. становив 12,6 млрд. грн., що на 12,2 % більше обсягу січня–травня 2012 р.

1. Статистичний опис сфери діяльності підприємства

За даними Держкомстату, в Україні нараховується 84 374 мікропідприємств, що займаються роздрібною торгівлею, що складає 81 % до загальної кількості підприємств відповідного виду діяльності. У 2012 році на мікропідприємствах було витрачено 6701,7 млн. грн. на персонал, що складає 12,7 % до загальних витрат на персонал відповідного виду діяльності. 213 411,4 млн. грн., з яких 2 % складала матеріальні витрати, 81 % вартість товарів, придбаних для перепродажу та реалізованих без додаткової обробки, 1,2 % – амортизація, 4,5 % на оплату праці, 1,6 – відрахування на соціальні заходи і 9,7% на інші операційні заходи.

Важливий показник значимості галузі – кількість робочих місць, яке вона генерує. За цим показником торгівля займає одне з провідних місць, адже є одним з найкрупніших в країні роботодавців. У 2011 році в торговельній сфері були працевлаштовані 152,2 тис. осіб (19,9 % усіх працевлаштованих громадян України). Кількість зайнятих працівників в торгівлі склала у 2011 р. 1262,5 тис. осіб (16,2 % з загальної кількості по Україні), найманих – 1236,0 тис. осіб (16,0 % загальної кількості найманих працівників). За кількістю зайнятих та найманих працівників торговельна галузь посідає друге місце в економіці, поступившись лише промисловості. Щоправда рівень заробітної плати в галузі є на 12 % меншим за середню зарплату в Україні.

Результати анкетування

Підприємство є прибутковим за даними анкети, але воно ледве є рентабельним, хоча відсотковий показник це засвідчує. Серед факторів, що будуть впливати на кількість (збільшення/зменшення кількості працівників, робітників) та якість (кваліфікаційні вимоги до працівників, робітників, службовців) потреби у персоналі респондент виділив найбільше:

- 1) Тенденції національної економіки;
- 2) Зміни податкової політики (наприклад, збільшення/зменшення податків);
- 3) Тенденції фінансового ринку та банківського сектору. Як можна побачити, що були обрані лише зовнішні фактори, скоріше такі, які залежать від державної політики, аніж від внутрішніх причин і стратегій розвитку підприємства.

Респондент бачить розвиток і зазначає потребу у персоналі: фахівців – колориста, продавця-консультанта (зі збільшенням до 5 працівників), менеджера з продажу (зі збільшенням на 1 людину); працівників/робітників – вантажника, прибиральницю.

Роботодавець також відчуває дефіцит персоналу на підприємстві. У питанні 2.4. з числа професіоналів та фахівців йому не вистачає менеджер з продажу, продавця-консультанта. Через велику плинність кадрів ця вакансія залишається відкритою, хоча у фірмі і є один менеджер і продавець. Постійний дефіцит респондент відчуває у колористі, оскільки така професія вимагає професіоналізму і досвіду, а таку людину важко знайти.

Працедавець зазначає також, що через конкурентний ринок його вимоги до кандидатів стали більшими. Для прикладу перерахуємо: більш високий рівень кваліфікації, достатній досвід роботи в даній сфері, знання асортименту галузі, розвинуті комунікативні здібності, достатність досвіду роботи, проходження тренінгів. При таких вимогах роботодавець зазначає, що освіта його працівників його влаштовує.

(підготувала Бичкова А.)

2. Торгівля та обслуговування комп'ютерної техніки (м. Київ)

Аналіз сфери діяльності підприємства

Опитування проводилось на базі компанії, які здійснює торгівлю та обслуговування комп'ютерної техніки. У таблиці 1.1. описано дві сфери діяльності компанії за КВЕД-2010.

Таблиця 1.1 Сфера діяльності компанії за КВЕД-2010

Клас	Назва видів економічної діяльності та пояснення до них
33.12	<p><u>Ремонт і технічне обслуговування машин і устаткування промислового призначення¹</u></p> <p>Цей клас включає ремонт і технічне обслуговування техніки промислового призначення для загострення та установлення на машини та устаткування різаків, лез та пилок; оснащення для зварювання (наприклад, для автомобілебудування, загального призначення); ремонт сільськогосподарських та інших видів важкої промислової техніки (наприклад, навантажувачів та іншого підіймально-транспортного устаткування, верстатів, промислового холодильного устаткування, будівельного устаткування та устаткування для добувної промисловості), у т.ч. машини та устаткування, виробництво яких класифікують у розділі 28.</p> <p>Цей клас включає:</p> <ul style="list-style-type: none">• ремонт і технічне обслуговування двигунів для безмоторних транспортних засобів• ремонт і технічне обслуговування pomp, компресорів і подібного устаткування• ремонт і технічне обслуговування пневматичного устаткування• ремонт клапанів• ремонт зубчастих передач і привідних елементів• ремонт і технічне обслуговування промислових печей

¹ <http://kved.ukrstat.gov.ua/cgi-bin/kv-query.exe?kv10=33.12>

- ремонт і технічне обслуговування підіймального та вантажно-розвантажувального устаткування
- ремонт і технічне обслуговування промислового холодильного та повітроочисного устаткування
- ремонт і технічне обслуговування промислового устаткування загального призначення
- ремонт ручних електромеханічних і пневматичних інструментів
- ремонт і технічне обслуговування металорізального устаткування та верстатів для оброблення металів під тиском, а також приладдя до них
- ремонт і технічне обслуговування інших верстатів
- ремонт і технічне обслуговування тракторів для сільського та лісового господарства
- ремонт і технічне обслуговування інших машин і устаткування для сільського та лісового господарства
- ремонт і технічне обслуговування машин і устаткування для металургії
- ремонт і технічне обслуговування машин і устаткування для добувної промисловості та будівництва
- ремонт і технічне обслуговування машин і устаткування для виготовлення харчових продуктів і напоїв, перероблення тютюну
- ремонт і технічне обслуговування машин і устаткування для виготовлення текстильних, швейних, хутряних і шкіряних виробів
- ремонт і технічне обслуговування машин і устаткування для виготовлення паперу та картону
- ремонт і технічне обслуговування машин і устаткування для виробництва пластмас, гуми та виробів з них
- ремонт і технічне обслуговування інших машин і устаткування спеціального призначення, виробництво яких класифікують у розділі 28
- ремонт і технічне обслуговування устаткування для

	<p>зважування</p> <ul style="list-style-type: none"> • ремонт і технічне обслуговування торгівельних автоматів • ремонт і технічне обслуговування касових апаратів • ремонт і технічне обслуговування фотокопіювальних машин • ремонт електронних і неелектронних калькуляторів • ремонт друкарських машинок <p>Цей клас також включає:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ремонт і технічне обслуговування устаткування для перероблення риби
95.11	<p><u>Ремонт комп'ютерів і периферійного устаткування²</u></p> <p><i>Цей клас включає</i> ремонт електронного устаткування, такого як комп'ютери, рахункові машини та інше периферійне устаткування.</p> <p>Цей клас включає ремонт і обслуговування:</p> <ul style="list-style-type: none"> • настільних комп'ютерів • переносних комп'ютерів • дисководів, флеш-пристроїв та інших пристроїв, які записують і зберігають інформацію • оптичних дисководів (таких як CD-RW, CD-ROM, DVD-ROM, DVD-RW) • принтерів • моніторів • клавіатур • мишок, джойстиків, трекбол-мишок • зовнішніх і внутрішніх модемів • спеціалізованих комп'ютерних терміналів

² http://kved.ukrstat.gov.ua/PT1005/95/PT1005_95_11.html

	<ul style="list-style-type: none"> • комп'ютерних серверів • сканерів, у т.ч. пристроїв для зчитування штрихових кодів • пристроїв для зчитування смарт-карт • шоломів і касок для віртуальних ігор • комп'ютерних проекторів <p>Цей клас також включає ремонт і обслуговування:</p> <ul style="list-style-type: none"> • комп'ютерних терміналів, таких як банкомати (АТМ), касові термінали (POS) та інші термінали, які керуються не в механічний спосіб • ручних комп'ютерів (PDA) • заправлення та регенерацію картриджів
--	---

Середня номінальна заробітна плата за видом економічної діяльності досліджуваної компанії у 2013 р. у м. Києві, а також середня номінальна заробітна плата по регіону – м. Київ. Із таблиці 1.2. видно, що у галузі, у якій працює компанія, заробітна плата з розрахунку на одного штатного працівника є меншою, аніж середня по регіону.

Таблиця 1.2 Середня номінальна заробітна плата³

Вид діяльності	Січень	Лютий	Березень	Квітень
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3219	3122	3399	3373
Усього	4561	4688	4998	4999

³ Головне управління статистики у м. Київ. Доходи населення. Середня номінальна заробітна плата за видами економічної діяльності у 2013 році: <http://www.gorstat.kiev.ua/p.php3?c=1139&lang=1>

Зважаючи на те, що компанія тісно співпрацює із галуззю торгівлі, що є її клієнтом, аналіз щодо компанії був би не повним. Темпи зростання обсягів роздрібного товарообороту підприємств (юридичних осіб) до попереднього року, у порівнянних цінах протягом останніх трьох років склали 2010 р. – 112,6 %; 2011 р. – 115,7 %; 2012 р. – 108,7 % по м. Києву.⁴ Відповідно до цього можна говорити про стійкий та постійний розвиток галузі торгівлі, що має безпосередній вплив на компанію, що надає послуги із обслуговування реєстраторів розрахункових операцій. Тож розвиток даної компанії безпосередньо залежить від розвитку галузі торгівлі, а зокрема від роздрібної торгівлі та закладів громадського харчування, де використовуються реєстратори розрахункових операцій (далі РРО).

Після проведення інтерв'ю у організації, на думку автора роботи, ситуація щодо планування діяльності підприємства могла зазнати значних змін у зв'язку із зовнішніми факторами. Таким фактором може стати законопроект № 2087а-1 про перенесення введення штрафних санкцій за неподання електронної звітності на пів року замість запланованого року. За цей час підприємці усієї України мають переобладнати РРО на більш сучасні з системою передачі інформації про платежі мережею Інтернет до НБУ. Планувалось, що на переобладнання буде надано час до 01.07.2014 р., проте було ухвалено рішення, що штрафні санкції за не дотримання статті Податкового Кодексу у частині переобладнання РРО стягатимуться уже після 01.01.2014 р. Таким чином протягом 6 місяців відбуватиметься активне переоснащення усіх торговельних точок, а це означатиме для компанії, можливість підписання нових договорів та залучення значної кількості нових клієнтів. Саме тому це може мати прямий вплив на кількість необхідного персоналу (як менеджерів з продажу, так і спеціалістів з обслуговування), що може зрости та не відповідати тим даним, які були надані до прийняття вищезазначеного рішення.

На даному прикладі можна прослідкувати наскільки швидкими є зміни на ринку та яким чином зовнішні фактори можуть спрацьовувати на користь одних та проти інших.

Контакт із респондентом

Респондентом виступив директор компанії. Варто відзначити, що дана компанія є невеликою, тому директор зміг надати відповіді на усі запитання, що стосувались як кадрової політики, так і стратегічного планування.

⁴ Головне управління статистики у м. Київ. Внутрішня торгівля та фінансові ринки. Торговля: <http://www.gorstat.kiev.ua/p.php3?c=482&lang=1>

Аналіз опитування

Опитування проводилось в очному режимі у офісі компанії.

Загалом респондент був відкритим давати відповіді на усі запитання та надав повну інформацію окрім економічних показників, аргументувавши це конфіденційністю та бажанням залишити це поза сторонньої уваги.

Під час проведення інтерв'ю були надані деякі додаткові зауваження, котрі варто включити до звіту.

Респондентом було зазначено, що конкуренти впливають меншою мірою, аніж тенденції національної економіки на становище підприємства. Це спричинено тим, що на конкурентне середовище можна впливати, а якщо у країні відбудуться певні зміни, то цей фактор не є підконтрольним і має значний вплив. Вплив цього фактору у дії було проілюстровано під час аналізу галузі у першому розділі даної роботи.

Коментуючи дані незгодженості можна зазначити, що шкала виявилась нечутливою до змін у досліджуваній компанії.

Респондент зазначила, що ринок праці пропонує досить широкий вибір працівників, проте хороших спеціалістів у даній галузі досить складно знайти. Тому усі спеціалісти компанії проходять навчання на зовнішніх платформах виробників техніки, із якою надалі працюватимуть.

Було зазначено, що оскільки роботодавець взяв на роботу цих співробітників, то він задоволений їхніми вміннями, знаннями, професійними якостями. Вони вміють працювати із професійною літературою, що є важливо у даній галузі, а також розбираються у технічних особливостях.

Оцінка інструментарію дослідження: на думку автора роботи, досить складно було б проводити опитування за даною методологією у великих компаніях, де інформація є подрібнена між структурними підрозділами і кожен може надати відповіді лише на певне поле запитань. Для дослідження великих компаній, доцільно зробити адресні блоки, що стосувалися б персоналу, стратегії та економічних показників. Окрім цього мають бути прописані вимоги до респондента, котрий має володіти інформацією про потреби, особливості кваліфікаційних вимог, зміни, кількісні та якісні показники персоналу протягом останніх 10 років. Таким чином, можливо доцільно розробити опис респондента та включити ці характеристики до опису вибіркової сукупності, що підвищить якість отриманої інформації.

Висновки

Дане опитування допомагає не лише зібрати інформацію та зробити загальні висновки, прогнози, проаналізувати наявний досвід у галузі загалом, але і для досліджуваної компанії структурувати своє розуміння кадрової політики та пов'язати її із загальною стратегією, оцінити вплив різних факторів.

Зважаючи на аналіз галузі споживачів послуг досліджуваної компанії, можна припустити, що отримавши дану інформацію, компанія змінить стратегію із збереження обсягів виробництва на збільшення виробництва.

Це можливо зробити шляхом перенесення запланованого на другий рік збільшення відділу продажів на нинішній період та можливе збільшення кількості технічного персоналу, що безпосередньо надає послуги. Наразі це є актуальним, зважаючи на нові нормативно-правові умови, про які йшлося у першому розділі даної роботи.

(підготувала Данильцова Ю.)

3. Підприємство кур'єрських послуг (м. Кривий Ріг)

Компанія надає кур'єрські послуги національного масштабу. Регіональна мережа компанії включає більше 70 філій і представництв по всій території України. Одне з таких представництв у м. Кривому Розі і було опитано і проаналізовано.

Аналіз сфери діяльності підприємства

Опис сфери діяльності компанії за КВЕД-2010:⁵

КВЕД-2010: Секція Н – Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність

Секція	Назва видів економічної діяльності та пояснення до них
Н	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська

⁵ http://kved.ukrstat.gov.ua/KVED2010/53/KVED10_53_20.html

	<p>діяльність. <i>Ця секція включає забезпечення пасажирських і вантажних перевезень (за розкладом або ні) залізничним, трубопровідним, автомобільним, водним або повітряним транспортом, а також допоміжну діяльність, таку як діяльність терміналів і автостоянок, вантажно-розвантажувальні роботи, зберігання тощо.</i></p> <p><i>Ця секція також включає надання в оренду транспортних засобів разом із водієм або екіпажем. Також до секції віднесена поштова та кур'єрська діяльність.</i></p>
--	---

складається з наступних розділів:

Розділ	Назва
<u>49</u>	Наземний і трубопровідний транспорт
<u>50</u>	Водний транспорт
<u>51</u>	Авіаційний транспорт
<u>52</u>	Складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту
<u>53</u>	Поштова та кур'єрська діяльність

Розділ	Назва видів економічної діяльності та пояснення до них
53	Поштова та кур'єрська діяльність. <i>Цей розділ включає поштову та кур'єрську діяльність, таку як виймання, перевезення та доставка листів і посилок на різних умовах. У цей розділ також включені місцеві доставки та послуги розсильних.</i>

включає групи:

Група	Назва
<u>53.1</u>	Діяльність національної пошти
<u>53.2</u>	Інша поштова та кур'єрська діяльність

Клас	Назва видів економічної діяльності та пояснення до них
<u>53.20</u>	<p>Інша поштова та кур'єрська діяльність</p> <p><i>Цей клас включає послуги з:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • виймання, сортування, перевезення та доставки (внутрішніх і міжнародних) поштових відправлень у вигляді листів, посилок і бандеролей, що їх здійснюють фірми, крім служб національної пошти. Перевезення може здійснюватися одним або кількома видами транспорту, як власного (приватного), так і громадського. <p><i>Цей клас також включає:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • послуги з доставки додому

Характеризуючи галузь, в якій зайняте підприємство, що опитувалось, варто зазначити про динаміку кількості найманих працівників. Отже, динаміка кількості найманих працівників підприємств, установ, організацій за видами економічної діяльності (тис. осіб)⁶.

Сфера	2000	2009	2010	2011
Діяльність транспорту та зв'язку	1 178,5	1 039,7	1 009,7	986,6

⁶ «Праця України у 2011 році» ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ/ Статистичний збірник/ Київ, 2012 / ст. 28

З поданої таблиці можна зробити висновок, що кількість найманих працівників, зайнятих у сфері діяльності транспорту та зв'язку, з кожним роком зменшується і за 10 років скоротилась на 191, 9 тис. осіб.

Можна також зазначити кількість найманих працівників підприємств за видами економічної діяльності за регіонами у 2011 р.:⁷

	Усього		Діяльність транспорту та зв'язку	
	тис. осіб	у % до 2010р.	тис. осіб	у % до 2010р.
Україна	12 093,8	96,3	986,6	97,7
Дніпропетровська обл.			75,7	96,2

Щодо динаміки руху працівників за видами економічної діяльності, то дані є наступними:⁸ (тис. осіб).

	Прийнято			Вибуло		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Усього	2400	2722	3021	3056	3019	3260
Діяльність пошти та зв'язку	46	44	48	66	56	65

Відповідно, можна говорити про те, що по-перше, у період 2009–2011 рр. більша кількість працівників вибуває, аніж прибуває до сфери діяльності пошти та зв'язку, і по-друге, порівняно з 2009 р., у 2010 р. менша кількість працівників вибула, проте у 2011 р. знову ця кількість збільшилась, що, звичайно, не можна характеризувати як позитивне явище, хоча і прийнято було більшу кількість працівників у 2011 р. порівняно з 2010 р.

⁷ «Праця України у 2011 році» ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ/ Статистичний збірник/ Київ, 2012 / ст. 32

⁸ «Праця України у 2011 році» ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ/ Статистичний збірник/ Київ, 2012 / ст. 37

Якщо коротко оглянути питання середньої номінальної заробітної плати за видом економічної діяльності, то на сайті Головного управління статистики у Дніпропетровській області у розділі статистична інформація щодо середньої номінальної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2013 р. у розрахунку грн. на одного штатного працівника, містяться наступні дані⁹:

Вид діяльності	січень	лютий	березень	квітень
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2834	3050	3958	3498

Середня ж номінальна заробітна плата по регіону, тобто в Дніпропетровській області, становить:¹⁰

Вид діяльності	Січень	Лютий	Березень	Квітень
Усього	3072	3248	3295	3287

Тобто ми бачимо, що у січні та лютому розмір середньої номінальної заробітної плати за видом економічної діяльності був дещо меншим від середньої номінальної заробітної плати по регіону, але у березні та січні показник збільшився і навіть перевищив середній по регіону, що є позитивним фактором для працівників.

Стан галузі поштової логістики

(За даними дослідження, проведеного компанією «Айтіко» у вересні 2012 р. в ході якого було опитано 100 найбільших компаній з таких сфер як банківська та страхова діяльність, виробництво продовольчих та непродовольчих товарів, роздрібна торгівля, оператори зв'язку та

⁹ <http://www.dnprstat.gov.ua/statinfo/dn/2013/dn6.htm>

¹⁰ <http://www.dnprstat.gov.ua/statinfo/dn/2013/dn6.htm>

кабельного і цифрового телебачення, представництва іноземних компаній, автогрейдери тощо)¹¹.

У січні-серпні 2012 р. обсяг послуг, реалізованих підприємствами сфери послуг, склав 191,2 млрд. грн., що на 18 % вище рівня відповідного періоду минулого року (у першому півріччі поточного року цей показник склав 12,6 %). У січні-серпні 2012 р. обсяг реалізованих послуг населенню збільшився на 13 % порівняно з аналогічним періодом минулого року, тоді як у 1 півріччі 2012 р. – на 7,3 %, і склав 25 % від загального обсягу. У середньому одному жителю країни за січень – серпень було надано послуг на 4193,3 грн. Більше половини (56 %) загального обсягу послуг припадала на послуги різних видів транспорту, організацію перевезення вантажів, пошти й зв'язку і частка їх стабільно зростає. За даними дослідження у вересні 2012 р. щодо доставки поштових відправлень **близько 86 % всіх відправлень ділової поштової кореспонденції припадає на міста-мільйонники та обласні центри**, що є логічним з огляду концентрації там бізнес-офісів провідних компаній сфери виробництва, торгівлі і послуг. Відповідно, на документи припадає практично половина всіх відправлень, а пошта до 5 кг становить 2/3 у загальній структурі відправлень. Одночасно представники бізнес-структур свій вибір компанії поштової логістики (в першу чергу кур'єрської діяльності) здійснюють по ряду критеріїв, з яких найвагомішими є швидкість і якість доставки (56 %), третє місце в рейтингу посідає фірмова упаковка та додаткові послуги як сортування, пакування тощо. Попри загальноприйняту думку серед поштово-логістичних компаній, що низькі тарифи є вирішальними в залученні клієнтів, цей критерій опинився на останньому місці, в той час як дана група клієнтів потребує індивідуального підходу й індивідуальних тарифів, розуміючи при цьому, що повинно бути певне співвідношення «ціна / якість» за відповідний рівень сервісу. Серед опитаних компаній щоденну відправку поштової кореспонденції здійснює практично половина (49 %), ще 46 % здійснюють відправку 2–3 рази в тиждень, і таких, що відправляють раз в тиждень і рідше – лише 5 %. Обсяг послуг, реалізованих підприємствами сфери послуг та зв'язку за січень-серпень 2012 р. склав 35,4 млрд. грн., з них 12,6 млрд. грн. – наданих населенню. При цьому, частка послуг, наданих населенню, в загальній структурі збільшилась до 36 %, враховуючи, що темпи приросту

¹¹http://www.aitico.com/index.php?option=com_content&view=article&id=142%3A-2012-&catid=43%3Anews&Itemid=163&lang=uk – сайт компанії

послуг для населення значно перевищують загальні по галузі. **Таким чином, при збереженні нинішньої динаміки, частка послуг для населення у загальній структурі послуг складе 40 % – до 2015 р. та 45–50% – до 2020 р.**

Контакт із респондентом

Респондентом було надано відповіді на запитання анкети у максимально можливій кількості (при цьому зазначено, що це виключно для мене та через те, що треба для навчання, в іншому якомусь випадку респондент подумав би, чи погоджуватись на опитування такого роду), обрано час, зручний для обох сторін, тип та місце проведення опитування (проводилось у формі безпосереднього контакту в офісі підприємства. Можна було б просто надіслати опитник, адже все одно він заповнювався респондентом у електронному форматі, проте дослідником був обраний саме очний контакт.

Аналіз результатів опитування

Респондентом було надано відповіді на більшість запитань опитника. Не було заповнено блок економічних показників з причини конфіденційності інформації. А також ті питання, які, на думку респондента, не стосуються даного малого підприємства, а мають відношення більше до середнього та великого, також були залишені без відповіді.

Щодо окремих питань анкети варто зазначити:

- У питанні 1.3.4. щодо об'єму витрат на персонал респондент обрав два варіанти до 40 та вище 50% через те, що об'єм підприємства становить приблизно 50 %, але не більше, тобто варіант відповіді, який би задовольняв реальний стан речей даного респондента, був відсутній
- У питанні 2.1. щодо факторів, які будуть впливати на кількість та якість потреби у персоналі на підприємстві в майбутньому респондент визначив податкову політику держави та внутрішні фактори підприємства, проте додав би ще пункт «потреби населення у кур'єрських послугах», адже це саме той фактор, від якого напряму і найбільше залежить діяльність підприємства як на сьогоднішній день, так і у майбутньому.
- Щодо питання 2.3 на рахунок очікування скорочення кількості працівників/робітників та службовців, респондент відповів запереченням, але додав, цитую «ми не очікуємо, тому що мені, як директору,

не хотілось би цього, проте якщо потреби населення у кур'єрських послугах зменшаться і наші об'єми доставки пошти будуть падати (а вони вже починають падати), нам доведеться скорочувати штат»

- Питання 2.5. щодо працівників/робітників, у яких організація не відчуває дефіциту на ринку кандидатів, респондент залишив без відповіді з причини не володіння достатньо точною інформацією
- Щодо третього блоку респондент зазначив, що відсутній варіант відповіді «не здійснюється стратегічне планування розвитку», хоча він частково стосується даного підприємства. А взагалі стратегічним плануванням займається більше головний офіс мережі, який знаходиться в м. Києві, тому треба до них звертатися для отримання точної інформації про стратегії розвитку. Проте наскільки респондент володіє інформацією, головний офіс має стратегію більше націлену на збільшення виробництва, в той час як у власній діяльності респондент керується передусім принципом збереження обсягів виробництва, адже збільшення обсягів на сьогоднішній день через мінливість попиту на послуги серед населення міста йому здається не достатньо реальним.
- Аналітичною роботою як такою на даному підприємстві не займаються, це відбувається в центральному офісі, а результати і пропозиції вже поширюються на всю мережу, в тому числі на дане підприємство.

Висновки

Загалом можна зазначити, що дане дослідження, а точніше опитування керівника організації, мало декілька позитивних моментів. Позитивні результати дослідження були відзначені для підприємства та для респондента, тобто його керівника особисто, тому що це дозволило йому ще раз оглянути та проаналізувати діяльність підприємства, чинники, які впливають на його розвиток, персонал; після чого респондент зазначив те, що замислився над питанням стратегічного планування і визнав його важливість на кожному підприємстві, тому спробує приділити йому більше уваги самостійно.

(підготувала Деркач В.)

4. Підприємство сфери обслуговування (салон краси, м. Київ)

Інформація про галузь

Малі підприємства-юридичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності будь-якої організаційно-правової форми господарювання, в яких середня кількість працівників за звітний (фінансовий) рік не перевищує п'ятдесяти осіб, а обсяг доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) за цей період не перевищує сімдесяти мільйонів гривень.

За КВЕД 2010 року даний вид діяльності належить до секції S «Надання інших видів послуг», розділу 96 «Надання інших індивідуальних послуг», групи 96.0 «Надання інших індивідуальних послуг», класу 96.02 «Надання послуг перекупнями та салонами краси». За Класифікацією видів економічної діяльності 2005 р. цей вид діяльності належить до Секції O «Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту», розділу 93 «Надання індивідуальних послуг», групи 93.0 «Надання індивідуальних послуг», класу 93.02 «Надання послуг перукарнями та салонами краси» та підкласу 93.02.0 «Надання послуг перукарнями та салонами краси». У статистичному збірнику «Діяльність суб'єктів малого підприємництва» використовують класифікацію 2005 р.¹²

Інформація про галузь (за даними статистичного збірника «Діяльність суб'єктів малого підприємництва» 2011 р.).

У 2011 р. малі підприємства склали 19,4 % до загальної кількості підприємств. Кількість зайнятих працівників на малих підприємствах складала 2070,8 тис. осіб та 46,6 % до загальної кількості зайнятих працівників. Кількість найманих працівників складала 1991,1 тис. осіб та 65,6 % до загальної кількості найманих працівників. Обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг) малими підприємствами складало 523638,2 млн. грн. та 71,3 % до загального обсягу.

Кількість зайнятих працівників на малих підприємствах галузі у 2011 році складало 68 тис. осіб, з них найманих працівників – 65,9 тис. осіб. Обсяг реалізованої продукції галузі складав 4739,9 млн. грн.. Кількість найманих працівників на одному малому підприємстві галузі складає 8 осіб, у Києві – 5. Середньомісячна заробітна плата найманих працівників малих підприємств у 2011 р. складала 1457,31 грн; по Києву – 2216,48 грн.

¹² http://kved.ukrstat.gov.ua/KVED2010/96/KVED10_96_02.html

Узагальнений висновок за результатами опитування

За результатами опитування виявилось, що на підприємстві не передбачається скорочення кількості працівників, а навпаки – збільшення. Це зумовлено тим, що підприємство розпочало свою діяльність нещодавно. Підприємство не відчуває постійного дефіциту кадрів, а також на підприємстві немає таких робіт, які тепер не затребуванні.

Організацію задовольняє якість отриманих базових знань фахівцями у ВНЗ та СНЗ. За допомогою власної системи підготовки та навчання, а також зовнішніх тренінгів організація підвищує якість підготовки працівників. Також, організація спрямована на збільшення обсягів виробництва.

Блок 1. Дані про підприємство

Салон краси належить до приватних підприємств, за типом діяльності – до надання індивідуальних послуг. Підприємство прибуткове і має 10 працівників. Об'єм витрат на персонал від сукупного доходу становить 40%.

Зауваження респондента:

Середня плинність персоналу у відсотках від середньої чисельності працівників підприємства не було вказана. Причиною стало те, що підприємство почало функціонувати у цьому році. На початку роботи підприємства, коли персонал тільки підбирався, не можна говорити про його плинність, бо вона була досить висока, а на теперішній момент її немає. Тому відповідь не було надано.

Блок 2. Запитання про поточні та очікувані потреби в персоналі підприємства.

Серед факторів, які будуть впливати на кількість (збільшення / зменшення кількості працівників, робітників) та якість (кваліфікаційні вимоги до працівників, робітників, службовців) потреби у персоналі на підприємстві в майбутньому, були названі такі:

- Тенденції національної економіки – (1 рік – 4 бали, 3 роки – 3 бали, 5 років – 3 б.);
- Зміни податкової політики – (1 рік – 5 б., 3 роки – 5 б., 5 років – 5 б.);
- Зміни державної економічної політики – (1 рік – 3 б., 3 роки – 3 б., 5 років – 3 б.);
- Зміни соціальної політики –

- (1 рік – 4 б., 3 роки – 5 б., 5 років – 5 б.);
- Очікування тенденції технологічного та інноваційного розвитку виробництва/бізнесу – (1 рік – 2 б., 3 роки – 3 б., 5 років – 2 б.);
 - Стратегія розвитку підприємства – (1 рік – 3 б., 3 роки – 4 б., 5 років – 4 б.);
 - Внутрішні фінансові та виробничі фактори розвитку підприємства – (1 рік – 4 б., 3 роки – 4 б., 5 років – 4 б.);
 - Якість пропозиції на ринку праці – (1 рік – 5 б., 3 роки – 5 б., 5 років – 5 б.).

Отже, серед найважливіших факторів, які будуть впливати на кількість та потреби в персоналі можна назвати: якість пропозиції на ринку праці, зміни в податковій політиці та соціальній політиці. Найменше впливатимуть фактори, які стосуються технологічного та інноваційного розвитку виробництва/бізнесу, адже вони не дуже стосуються цієї сфери діяльності. Інші фактори мають середній вплив на кількість персоналу.

Підприємство очікує збільшення кількості працівників. Збільшення планується за 1 рік таких фахівців, як бухгалтер та інші спеціальності (перукар та майстер манікюру, косметолог).

За рівнем кваліфікації планується збільшення висококваліфікованих робітників (1%) та кваліфікованих працівників (2%). Через рік будуть потрібні такі фахівці: перукар, майстер манікюру, косметолог. Респондент не вказала, які працівники будуть потрібні через 3 та 5 років, пояснюючи це тим, що не планує більшого розширення підприємства.

Скорочень кількості працівників не очікується. На даний момент на підприємстві є дефіцит персоналу з числа найпростіших професій, а саме – перукар-стиліст. Проте постійного дефіциту в таких працівниках, як майстер манікюру, перукар-стиліст, адміністратор, косметолог, організація не відчуває. На підприємстві, також, немає таких спеціальностей чи типу робіт, які раніше використовувалися, а зараз – незатребувані. За 1 рік було створено робочі місця для чотирьох спеціалістів: майстер манікюру, перукар-стиліст, адміністратор та косметолог. Останнім часом вимоги до кваліфікації кандидатів на вакантні робочі місця не змінилися. Відповідаючи на це запитання, респондент зауважила, що її організація відкрилася нещодавно, і з часу відкриття, вимоги до кандидатів не змінилися.

Для вакантних посад достатньо базових знань зі спеціальності, а також уміння прихилити до себе клієнта. З навичок, достатньо – індивідуальний підхід до кожного клієнта. Як зазначила респондент, для неї головним є те, щоб працівник мав базові знання, а практичні навички та знання він отримує

безпосередньо за роботою. Також, визначальним для неї є те, як працівник ставиться до клієнта, адже в цій сфері, головне, щоб клієнт прийшов удруге. На цей аспект дивляться при прийомі на роботу. Якість підготовки спеціалістів у ВНЗ, СНЗ задовольняє вимогам кандидатів на підприємстві. Задовольняють отриманні кандидатами базові знання. Організація впливає на якість підготовки спеціалістів за допомогою власної системи розвитку та навчання, а також за допомогою зовнішніх тренінгів. Як зазначила респондент, вона регулярно сама відвідує різноманітні тренінги для підвищення своєї кваліфікації, а також, відправляє на тренінги своїх працівників. Для задоволення потреб у кандидатах найефективнішими були рішення з дослідження ринку кандидатів.

Блок 3. Запитання щодо очікуваного розвитку підприємства

У підприємства визначена стратегія збільшення обсягів виробництва. За словами респондента, чинником, який впливав на вибір стратегії стало те, що підприємство нещодавно відкрилося і зараз проводить політику на збільшення кількості клієнтів за рахунок надання якісних послуг, а також за рахунок того, що в районі, де воно відкрилося, знаходиться не так багато подібних підприємств.

Серед ризиків можуть бути працівники, які не будуть виконувати свою роботу кваліфіковано, через що буде зменшуватися кількість клієнтів, ненадійні постачальники обладнання. Економічний аналіз виробництва та кадрової політики здійснює адміністратор.

Щодо економічних показників, то респондент їх не надала, пояснюючи це тим, що підприємство працює лише півроку, також, варто враховувати, що діяльність підприємства має певний сезонний характер. Фінансову звітність, за словами респондента, підприємство робить наприкінці року, а зараз про це важко говорити.

(підготувала Дудко Ж.)

5. Підприємство будівельної галузі (м. Черкаси)

В опитуванні взяв участь виконавчий директор провідної вітчизняної виробничої компанії з виготовлення арматурних сіток, арматурних каркасів, штукатурних сіток, оцинкованих, просічно-витяжних, сіток рабиця, сучасних систем огорожі.

Підприємство є приватним підприємством, що займається виробництвом та продажем металевих сіток. Дане підприємство є прибутковим, рівень рентабельності за минулий рік складає 30 %. Середньооблікова кількість працівників підприємства – п'ятнадцять осіб.

Об'єм витрат на персонал у відсотках від сукупного доходу складає приблизно до 20 %. Середня плинність персоналу у % від середньої чисельності працівників підприємства за цей рік 0 %. За 10 років на підприємстві змінилося лише 3 особи.

Респондент зазначив, що основними факторами, що будуть впливати на кількість (збільшення/зменшення кількості працівників, робітників) та якість (кваліфікаційні вимоги до працівників, робітників, службовців) потреби у персоналі на підприємстві в майбутньому є: зміна кон'юнктури ринку, тенденції національної економіки, зміни податкової політики, зміни державної економічної політики, тенденції фінансового ринку та банківського сектору, очікувані тенденції технологічного та інноваційного розвитку виробництва, стратегія розвитку підприємства, внутрішні фінансові та виробничі фактори розвитку підприємства, якість пропозиції на ринку праці. Важливість цих факторів респондент оцінив на 5 балів за п'ятибальної шкалою. До того ж до прогнозування на п'ять років, респондент поставився досить критично й зазначив, що зараз дуже складно спрогнозувати, що буде через п'ять років. Найменш впливовими факторами респондент назвав зміну соціальної політики та тенденції глобальної економіки, адже підприємство не знаходиться на міжнародному ринку, а соціальні відрахування та збільшення/зменшення мінімальної заробітної платні ніяк не позначаються на кількості та якості персоналу установи. Важливість даних чинників респондент оцінив в 1 бал.

Виконавчий директор підприємства зазначив, що не очікує ні збільшення, ні скорочення кількості працівників, робітників, службовців. На підприємстві не відчувається дефіцит персоналу, всі необхідні ланки є зайнятими.

На ринку кандидатів організація не відчуває дефіциту лише в бухгалтерах.

На підприємстві немає яких-небудь спеціальностей/типів робіт, які раніше використовувались, але більше не затребувані.

Останнім часом вимоги до кваліфікації кандидатів на вакантні робочі місця в організації не змінювалися.

Якість підготовки спеціалістів в системі ВНЗ, СНЗ задовольняє вимогам до кандидатів на підприємстві. Найбільш задоволені підготовкою верстатників навивального верстату, менеджерів та бухгалтерів.

В організації діє власна система розвитку та навчання, при якій молодих спеціалістів навчають досвідчені професіонали, які давно працюють на підприємстві.

Дослідження ринку кандидатів респондент вважає найбільш ефективним для задоволення потреб у персоналі в організації.

На підприємстві здійснюється стратегічне планування розвитку підприємства з вибором стратегії збільшення виробництва. На вибір даної стратегії вплинула сприятлива кон'юнктура ринку. Найбільшим ризиком реалізації обраної стратегії є економічна криза країни. Цей ризик є неконтрольованим.

На підприємстві здійснюється постійний економічний аналіз виробництва та кадрової політики. За здійснення аналітичної роботи відповідає керівник виробництва та виконавчий директор організації.

Інформацію про оборот, операційний прибуток, чистий прибуток респондент відмовився надавати, назвавши дану інформацію конфіденційною.

З проведеного опитування можна зробити висновок, що діяльність даної організації є досить сталою та стабільною. Такими ж сталими є вимоги до працівників підприємства. В нових працівниках організація не відчуває необхідності. Відсутність плинності кадрів говорить про задоволеність роботодавців працівниками, а працівників – умовами роботи.

(підготувала Коваль Г.)

6. Підприємство текстильної галузі (м. Черкаси)

Діяльність:

- Ремонт і технічне обслуговування машин і устаткування промислового призначення;
- Оптова торгівля текстильними товарами.

Приватне акціонерне товариство – один з найбільших в Європі виробників вовняних тканин. Компанія має в своєму розпорядженні сучасний недавно оновлений парк текстильного обладнання по повному циклу вовняного текстилю – від виробництва топсу до фарбування та оздоблення тканин відповідними технологіями, що дозволяють випускати найсучасніші текстильні матеріали.

Сьогоднішні обсяги виробництва і продажів компанії – до 5 млн. погонних метрів тканин на рік. Підприємство виробляє камвольні та суконні тканини для пошиття одягу різноманітного призначення: для піджаків, костюмів, брюк і пальто, як чоловічих, так і жіночих, а також для військової та корпоративної уніформи.

В анкеті були заповнені більшість питань, включно з тими, що, здавалося б, викличуть спротив до заповнення – питання про прибуток. Проте, це не є конфіденційною інформацією, тому непорозуміння не виникло. Деякі питання були пропущені, наприклад, питання: «Чи задовольняє вимогам до кандидатів у Вашій організації якість підготовки?»

Також майже всі питання щодо вмінь та навичок, наприклад, «2.7.2 Вкажіть, які знання, уміння, навички достатні (не потребують змін / удосконалення) для успішних кандидатів на актуальні вакантні посади?», були пропущені.

Оскільки фірма не відчуває дефіциту в робочому персоналі, то усі питання, пов'язані з браком кадрів, теж не були заповнені. «2.4. Якщо так, то вкажіть яких саме працівників не вистачає»

Опис галузі

Легка промисловість¹³ є однією з найважливіших серед галузей виробництва непродовольчих товарів. Продукція легкої промисловості йде на задоволення потреб населення, забезпечуючи його тканинами, одягом,

¹³ Розміщення продуктивних сил: Посібник / Тарангул Л.Л., Горленко І.О., Свтушенко Г.І. - К., 2000 – 264 с.

взуттям та іншими предметами споживання, а також використовується в інших галузях промисловості у вигляді сировини і допоміжних матеріалів (у харчовій, машинобудуванні та ін.). Найбільш тісні зв'язки вона має із сільським господарством і хімічною промисловістю – основними постачальниками сировини для галузі, а також машинобудуванням.

Легка промисловість – це комплексна галузь, що включає майже 20 підгалузей, які можуть бути об'єднані в три групи:

- текстильна, в тому числі, бавовняна, лляна, вовняна, шовкова, трикотажна. Сюди входить первинна обробка льону, шерсті та ін., виробництво нетканих матеріалів, в'язання сіток, виробництво текстильної галантереї та ін.;
- швейна та шкіряно-взуттєва і хутрова.

Текстильна промисловість, одна з найстаріших галузей легкої промисловості, що переробляє рослинну (бавовна, льон, коноплі, джут, кенаф, рамі) і тваринну (вовна, природний шовк) сировину та хімічні і синтетичні волокна на тканини, неткані матеріали, мішкові та мотузьяні вироби й ін. До текстильної промисловості належать: бавовняна, ватна, вовняна, конопле-джутова, льонарська, текстильно-галантерейна, трикотажна, шовкова та ін., як також промисловість первинної переробки льону та ін. луб'яних культур, виробництво рибальських сітей, фільтрувальних матеріалів тощо.

Географічне розміщення текстильної промисловості дуже нерівномірне. Виробництво бавовняних тканин концентрується в Херсонській обл. (70 %), лляних на Волині (в Рівненській обл. – 56 %. Житомирській – 44 %), шовкових у Київ. (64 %) та Херсонській обл. (23 %); *вовняних у Чернігівській обл. (38 %) і Донецько-придніпровському економічному районі (30 %).*

З нових одиниць збудовано за останні десятиліття: у бавовняній промисловості: Херсонський бавовняний зав. (65 % виробництва України), з менших – Тернопільський комбінат, Чернівецьке текстильне об'єднання, бавовняно-прядильні фабрики у Львові, Києві, Нововолинському тощо; з вовняної: фабрики сукна у Стрию, камвольно-прядильна фабрика в Донецькому, *Чернігівський суконний комбінат* тощо; шовкові комбінати у Києві, Черкасах, Дарниці (Київ). Значно змінилася сировинна база текстильно промисловості через будову заводів синтетичних та хімічних волокон у Чернігові, Черкасах, Києві та ін., які дають близько 50% пряжі.

Проблеми розвитку текстильної промисловості України

З початку 90-х років текстильна промисловість, як жодна з інших галузей легкої промисловості України, працює за надзвичайно несприятливих умов внутрішнього ринку, що зумовлено експансією імпорتنих товарів, яка за останні 3 роки набула загрозливих розмірів.

Через несплату податків і мита в повному обсязі такі товари в роздрібній мережі щонайменше в 1,5 рази дешевші, ніж товари відповідної якості та асортименту легального вітчизняного виробника.

Початок масової експансії імпорту припадає на 2000-2002 рр. Обсяги ввезення найважливіших товарів текстильної промисловості за цей період щорічно зросли на 20–35 %, а взуття – на 100%.

Поряд з кількісним зростанням імпорту, важливим негативним чинником є зниження митної вартості товарів текстильної промисловості (в окремих випадках у десятки разів проти реальної ціни). З початку поточного року спостерігається деяке підвищення середньої митної вартості окремих товарів. Ще одним чинником негативного впливу на роботу підприємств текстильної промисловості є присутність на українському ринку значної кількості одягу та взуття «секонд-хенд».

Однією з проблем незадовільного стану справ в текстильній промисловості є пошук і реалізація резервів зниження собівартості продукції завдяки запровадженню прогресивних енергозберігаючих і виробничих технологій.

Моніторинг економічного стану підприємств текстильної промисловості свідчить, що вижити можуть тільки ті підприємства, які швидко реагують на попит ринку, розширюючи свій асортимент і постійно підвищуючи якість продукції. Провідні підприємства сьогодні здебільшого орієнтуються на ті зовнішні ринки, де вироби з українською маркою користуються значним попитом.

Перспективи розвитку текстильної промисловості¹⁴

Для розвитку текстильної промисловості в Україні, можна запропонувати наступні заходи:

- 1) Захист українського виробника.

¹⁴ Яроменко В. Размещение отраслей текстильной промышленности // Проблемы теории и практики управления. - М. - 2004. - № 2. - С.44-50

Більшість країн світу імпортує ті товари, яких не має на власному ринку. Крім того, встановлюються квоти на імпорт таких товарів, які виробляються в країні. У нашій країні існує нагальна потреба в розробці таких законів.

2) Орієнтація виробництва текстильного одягу на громадян з середнім рівнем доходів.

Оскільки дешева продукція користується попитом у населення, то існує конкуренція з боку дешевих товарів із Туреччини, Китаю. Потрібно орієнтуватися на середній клас. Виробляти товари для людей середнього достатку, які все ж таки віддають перевагу якості за більш дорожу ціну, а не дешевим але зовсім не якісним товарам з Китаю.

Так як саме ці громадяни забезпечують основний оборот коштів: адже продажі товарів для цієї групи людей приносять дохід: 60 млн. грн., 15–20 млн. приносять малозабезпечені споживачі і покупці які купують дорогу модний одяг – витрачають на це 10–15 млн. грн. на рік.

3) «Повернення» на свій внутрішній ринок та закріплення на ньому.

Декілька років тому вітчизняна продукція на внутрішньому ринку забезпечувала продавцям приблизно 50% продажів. Після кризи 1998 р. українським виробникам вдалося заповнити ніші, які звільнилися постраждалими від кризи імпортерами, але утриматися на цих позиціях виявилось не так просто, через те, що не дрімали вітчизняні виробники та мілкі виробники одягу.

4) Співпраця з міжнародними фірмами на таких умовах, які б забезпечували отримування прибутку і нашому виробнику і іноземній фірмі.

Українські фірми, які не збанкрутували протягом перехідного періоду, вже встановили прямі зв'язки щодо постачання сировини з західними експортерами. Потрібно налагодити нові зв'язки для постачання сировини.

5) Українські підприємства мають розробити маркетингову стратегію своєї поведінки на ринку.

Зараз же основна їхня проблема полягає саме у відсутності цієї стратегії. Ця проблема є не тільки в текстильній галузі, і не тільки проблемою українських виробників. І в цьому плані вона є результатом іншої – нестачі кваліфікованого персоналу. Українські виробники текстильної продукції просто не знають, яким чином потрібно управляти фінансами на підприємстві. Тому, зараз постає питання про здійснення перекваліфікації фінансового менеджменту українських фірм, їх ознайомлення з міжнародними стандартами фінансової звітності.

6) Підвищення фінансової обізнаності робітників сектору.

Українські компанії, і це особливо виразно видно на текстильній галузі є дуже обмеженими в своїх можливостях «знаходити» фінансові ресурси для впровадження нових технологій на підприємстві. В основному, так сталося завдяки дуже жорстким фінансовим регулюванням та інструментам, які діють зараз на українському ринку.

Для нормальної роботи текстильній галузі, потрібні інвестиції. Згідно з даними Держкомстату, Об'єм інвестицій до легкої промисловості України (що включає в себе інвестиції промисловість в економіці України, (а це приблизно 1,5 %) ясно видно, що галузь не отримує достатніх для свого розвитку інвестицій. Також ясно, що на об'єм інвестицій в українську економіку в цілому дуже впливають міжнародні уявлення про Україну, як про державу з нестабільною політичною ситуацією, з не реформованим законодавством в текстильну промисловість) дорівнює 0,8 % від усіх інвестицій які вкладені в українську економіку.

Висновки

Дана фірма не має потреби наразі у нових кадрах, проте в планах на наступний рік вказано кілька вакантних місць, які можуть виникнути при розширенні фірми. Проте ці дані прогнозовані дуже умовно, існує багато факторів, які впливають на розширення чи скорочення обсягів виробництва, для чіткого вказування даних необхідно чіткий та детальний прогноз на майбутнє.

Текстильна промисловість в Україні знаходиться в загрозовому становищі, проте пропонуються перспективи розвитку, завдяки яким можна досягти позитивних результатів.

Щодо робочих ресурсів на текстильній промисловості, то відчувається тенденція зменшення робочого персоналу в порівнянні з 2000 р. майже в три рази.

(підготувала Кужельна Н.)

7. Державне підприємство – відділення поштового зв'язку (м. Біла Церква)

Респондентом була начальник відділення поштового зв'язку м. Білої Церкви Київської області. Відділення поштового зв'язку є державним підприємством, приносить прибуток близько 100 тис. гривень на місяць (1 млн. 200 тис. на рік). Підприємство має 19 працівників (листоноші, оператори, начальник, прибиральниця), більшість з яких є листоношами. На оплату праці робітників йде близько 30 % від всього прибутку підприємства.

Оскільки служба є державною, працівники затримуються там через певні переваги, які це дає.

Роботодавець вважає, що факторами, які не вплинуть на кількість та якість потреби у персоналі на Вашому підприємстві в майбутньому є: тенденції національної економіки, тенденції глобальної економіки (глобальних ринків), зміни податкової політики, зміни соціальної політики, внутрішні фінансові та виробничі фактори розвитку підприємства

Важливим фактором є зміна кон'юнктури ринку. На даний момент Укрпошта має конкурента «Нову пошту», яка забирає значну частину ринку. При чому, за словами респондента, «Нова пошта» робить доставку у великих містах, а Укрпошта продовжує обслуговувати найдаальші куточки країни. Це може спричинити зменшення робочих місць для листонош та ін. у містах, де працює «Нова пошта». Але відділення у великих містах приносять більший прибуток, аніж у селах, тобто відділення у містах певною мірою підтримують середній рівень заробітної плати. Якщо заробітна плата не підвищуватиметься, працівники будуть змушені шукати іншу роботу, що спричинить дефіцит працівників. Зміни державної економічної політики можуть привернути увагу працівників до Укрпошти.

Очікувані тенденції технологічного та інноваційного розвитку виробництва/бізнесу найближчого року не вплинуть на персонал, але в подальшому, під час все більшої технологізації праці кількість працівників та їх кваліфікація може зменшуватися або збільшуватися, залежно від технологій, які будуть введені. Персонал може потребувати додаткового навчання (додаткових витрат на це) або скорочення працівників, і набір тих, хто вже володіє необхідними навичками.

Стратегія розвитку підприємства/бізнесу, можливо, матиме вплив через 2–3 роки. На даний момент Укрпошта запроваджує продаж у відділеннях зв'язку різноманітних господарських товарів, оскільки попит на послуги зв'язку, кореспонденцію зменшується. Якість пропозиції на ринку праці (система професійної підготовки, потік претендентів тощо) може вплинути в

найближчому майбутньому. Не очікується збільшення кількості службовців підприємства, оскільки попит на послуги падає, очікується скорочення кількості службовців. Не відчувається дефіциту персоналу, оскільки для виконання завдань не потрібно володіти особливими навичками або навіть вищою освітою, достатньо середньотехнічної освіти. Зважаючи на те, що це державна служба, яка має певні переваги, люди йдуть працювати на пошту. Заробітна плата низька, але виплачується постійно. Іноді працівники йдуть у пошуках кращої роботи, але потім часто повертаються, оскільки не знаходять достойної заміни. Не відчувається дефіциту у керівних посадах, керівництво весь час змінюється, приходять нові керівники, але позитивно на діяльність це не впливає.

Існують типи робіт, більше не затребувані у зв'язку з розвитком технологій. Але той самий розвиток технологій сприяв появі робочих місць. За останні три роки було створено два робочих місця, пов'язаних із технічним оснащенням

Кваліфікаційні вимоги не змінюються, вакантних посад немає, в основному, плінність персоналу невелика.

Рівень підготовки для листонош, операторів, прибиральниць задовільний. Періодично проводяться тренінги, підвищення кваліфікації.

Для задоволення потреби у персоналі, на думку респондента, потрібні консультанти, рекрутери та дослідження ринку кандидатів. Але це є додатковою опцією.

Економічний аналіз не проводиться, принаймні на рівні звичайного міського відділення.

Персонал на пошті працює тому, що кращих можливостей не знаходить. Фактор державної служби також на це впливає.

Висновок

Існує потреба у проведенні економічного аналізу підприємства. Існує потреба у вдосконаленні існуючих послуг та покращенні технічного забезпечення для привернення користувачів. Відповідно потрібно підвищувати кваліфікацію працівників. Якщо підвищиться якість – збільшиться попит на послуги, збільшиться заробітна плата.

(підготувала Кулак О.)

9. Приватне фермерське підприємство (Миколаївська область)

Фермерське господарство «Хлібне» є приватною формою підприємств і не має іноземних інвестицій. Тип продукції – продукція рослинництва, а саме вирощення та збут соняшників та пшениці.

Площа сільськогосподарських угідь становить 10–20 га.

Соціально-економічні показники говорять нам про те, що підприємство прибуткове, об'єм витрат на персонал у відсотках від сукупного доходу (фонд оплати праці, соціальні пакети, освіта, тренінги та ін.) становить до 20 %, а середня плинність персоналу у відсотках від середньої чисельності працівників підприємства – 25 %.

Підприємство залежить від ряду певних факторів які впливають на кількість та якість потреби у персоналі в майбутньому. У фермерському господарстві такими факторами є : зміни кон'юнктури ринку (наприклад, конкурентне середовище), тенденції глобальної економіки (глобальних ринків), зміни податкової політики (наприклад, збільшення/зменшення податків), зміни державної економічної політики (наприклад, галузеві преференції та підтримка підприємств), зміни соціальної політики (наприклад, зміни мінімальної зарплати, підвищення соціальних відрахувань), тенденції фінансового ринку та банківського сектору (доступність кредитів, інвестицій тощо), очікувані тенденції технологічного та інноваційного розвитку виробництва, стратегія розвитку підприємства, внутрішні фінансові та виробничі фактори розвитку підприємства (власний капітал, рівень технічного оснащення, рентабельність тощо), якість пропозиції на ринку праці (система професійної підготовки, потік претендентів тощо).

Всі вищезгадані показники було запропоновано цінити по значущості за шкалою від 1 до 5 на певних етапах, 1 рік, 3 роки та 5 років отже, ми маємо наступну інформацію:

- Зміни кон'юнктури ринку –
1 рік = 3 бали, 3 роки = 2 бали, 5 років = 5 балів.
- Тенденції національної економіки –
1 рік = 5 балів, 3 роки = 4 бали, 5 років = 5 балів.
- Тенденції глобальної економіки –
1 рік = 2 бали, 3 роки = 3 бали, 5 років = 5 балів.
- Зміни податкової політики –
1 рік = 4 бали, 3 роки = 4 бали, 5 років = 4 бали.

- Зміни державної економічної політики –
1 рік = 1 бал, 3 роки = 4 бали, 5 років = 3 бали.
- Зміни соціальної політики –
1 рік = 2 бали, 3 роки = 3 бали, 5 років = 2 бали.
- Тенденції фінансового ринку та банківського сектору –
1 рік = 3 бали, 3 роки = 4 бали, 5 років = 3 бали.
- Очікувані тенденції технологічного та інноваційного розвитку виробництва – 1 рік = 4 бали, 3 роки = 3 бали, 5 років = 4 бали.
- Стратегія розвитку підприємства – на всіх етапах по 5 балів.
- Внутрішні фінансові та виробничі фактори розвитку підприємства – на всіх етапах по 4 бали.
- Якість пропозиції на ринку праці – на всіх етапах по 5 балів.

Враховуючи специфіку продукції, що виробляє підприємство, йому потрібні такі фахівці як трактористи та комбайнери, і з плином часу та під впливом розвитку підприємства кількість їх повинна збільшуватись. Та це збільшення незначне, як відповіла моя опонентка, через рік підприємству необхідні будуть чотири тракториста та три комбайнери, через три роки – чотири тракториста і чотири комбайнери, а через п'ять років шість трактористів та п'ять комбайнерів.

Скорочення кількості працівників на підприємстві не очікується, а дефіцит персоналу на даний момент не відчувається.

Для певної кількості фахівців – спеціалістів по збору та фасування зерна, за час роботи підприємства були створені нові робочі місця. За 10 років – 100 робочих місць, за 5 років(після кризи у 2008 році) – 30 робочих місць, за 3 роки – 20 робочих місць, за 1 рік також 20 робочих місць.

Підприємство цілком задоволене вимогами до кандидатів та якістю системи підготовки у ВНЗ та СНЗ. Комбайнери та трактористи вчасно виконують свою роботу, ефективно збирають зерно та садять його, ніколи не було нещасних випадків на підприємстві, агроном вміє знаходити зерно вищого ґатунку, логістики вдало займається закупівлею зерна вищого ґатунку.

Для підвищення якості та кількості спеціалістів підприємство має свою власну систему розвитку та навчання.

Рішенням для задоволення потреб у персоналі на підприємстві є рекрутери та консультанти.

Як стратегію розвитку підприємства, «Хлібне використовує» збереження обсягів виробництва та збільшення виробництва. На вибір даної стратегії впливає сприятлива кон'юнктура ринку, а з очікуваних ризиків є економічний

спад, цей ризик не є підконтрольним підприємством і воно не в змозі на нього впливати.

На підприємстві не здійснюється постійного економічного аналізу виробництва та кадрової політики.

На незначну кількість запитань моя респондента не дала відповіді, обґрунтовуючи це тим, що підприємство по-перше відносно невелике, і багато чого що було у запитаннях йому не потрібне, а по-друге, існує певна інформація яка має залишатися неоголошеною. Не отримано відповідей на такі запитання: які саме фахівці будуть потрібні підприємству у майбутньому; обсяг прибутку та на питання про фахівців, оскільки підприємство не потребує великої кількості та різновиду спеціалістів.

(підготувала Лисенко О.)

10. Підприємство освітньої сфери (м. Київ)

Підприємство є приватним, за сферою діяльності займається наданням освітніх послуг. На підприємстві середня кількість працівників – 41. Підприємство є прибутковим. Всього по Україні 8 філій даного підприємства, у світі – 150 шкіл у 52 країнах.

Підприємство опікується інтересами персоналу, оскільки об'єм витрат на персонал у відсотках від сукупного доходу складає більше 50 % (сюди ж входить і зарплатня). Це можна також пояснити тим, що підприємство має відповідати затвердженим міжнародним стандартам, відповідно до яких освіта, тренінги для персоналу тощо, є обов'язковими.

Факторами, які будуть впливати на кількість та якість потреби у персоналі на підприємстві в майбутньому зазначені найбільше внутрішні фактори, тобто власний капітал, рівень технічного оснащення, рентабельність тощо; та якість пропозиції на ринку праці. На мою думку, це можна пояснити тим, що підприємству перш за все необхідна система професійної підготовки персоналу, адже, саме від професійної підготовки викладачів залежить рівень їх викладання, а від цього вже і безпосередньо залежить рівень їх прибутку та капіталу. Отже, на таких підприємствах такі фактори як наприклад, тенденції глобальної політики, чи тенденції технологічного розвитку не будуть відігравати таку велику роль як вищезазначені фактори. Втім, якщо поглянути на зазначені дані в перспективі на 5 років, то фактори дещо інші, як от: зміна кон'юнктури ринку, тенденції національної економіки, тенденції технологічного інноваційного

розвитку виробництва та стратегія розвитку підприємства. На мою думку, це пов'язано з тим, що відтік клієнтів, якщо і буде відбуватись, то повільно, оскільки зовнішні економічні фактори навряд чи будуть здатні вплинути на таке підприємство протягом 1 року. Також респондентка зазначила, що на роботу підприємства досить сильно впливає оновлення міграційних правил (для іноземних викладачів, себто, для нерезидентів). А оскільки оновлення міграційних правил вже нещодавно було, то можна зрозуміти, що наступне оновлення буде впродовж 3–5 років, а не впродовж 1 року. Ну і відповідно, політична ситуація в країні, курс валют – це все може вплинути на діяльність підприємства протягом наступних 5 років (особливо, беручи до уваги, те, якою нестабільною вона є в Україні).

Респондентка зазначила, що на даний момент на підприємстві немає дефіциту кадрів, хоча є постійний дефіцит викладачів англійської мови. Зі слів самої респондентки, умови праці є настільки хорошими, що персонал вмотивований працювати в компанії, яка існує більше 20 років і тому швидко плінність кадрів відсутня. Хоча зрозуміло, що дефіцит у кваліфікованих викладачах буде завжди, оскільки саме вони приносять прибуток компанії, особливо, враховуючи те, що їх кваліфікація має відповідати міжнародним стандартам. Адже, далі вона зазначила, що якість підготовки спеціалістів в системі ВНЗ, СНЗ не задовольняє вимогам до кандидатів у організації саме через відсутність можливості надання міжнародної кваліфікації, тому вони використовують власну систему навчання, в т.ч. дистанційного.

Загалом, були надані відповіді на всі запитання окрім економічних показників. Відмова давати таку інформацію була обґрунтована тим, що за міжнародним договором вона не має права розголошувати таку інформацію стороннім особам. За умовами договору така інформація є конфіденційною. Втім, респондентка зазначила, що інформацію, яка стосується економічних показників вона могла б розголосити, якби була впевнена у надійності опитування. Також, вона зазначила, що вона не має значної довіри до вітчизняних компаній і не є особисто знайомою з дослідниками, тому у розголошенні інформації, яка за міжнародним договором є конфіденційною, не вбачає потреби. Але респондентка висловила бажання розповісти про заробітну платню. «Чиста» заробітна платня (без ПДВ) на підприємстві коливається від 7 тис. до 20 тис. грн., відповідно – від прибиральниці до директора. Середня заробітна платня – 13 тис. грн.

На запитання відповідала без зволікань, на заповнення анкети в середньому знадобилось близько 20 хвилин.

(Підготувала Оратовська Д.)

11. Заклад торгівлі (м. Луганськ)

Опис закладу:

Будівля магазину має один поверх, площа будівлі – 340 м². В магазині працюють 4 продавці (жінки), 2 з них, – в нічну зміну, 2 вантажники, прибиральниця та бухгалтер.

Статистичні дані торгівлі:

За даними Держкомстату, в Україні нараховується 84 374 мікропідприємств, що займаються роздрібною торгівлею, що складає 81 % до загальної кількості підприємств відповідного виду діяльності. У 2012 році на мікропідприємствах було витрачено 6701,7 млн. грн. на персонал, що складає 12,7 % до загальних витрат на персонал відповідного виду діяльності. 213 411,4 млн. грн., з яких 2 % склали матеріальні витрати, 81 % вартість товарів, придбаних для перепродажу та реалізованих без додаткової обробки, 1,2 % – амортизація, 4,5 % на оплату праці, 1,6 – відрахування на соціальні заходи і 9,7 % на інші операційні заходи.

Показники зайнятості населення в Луганській області:

В Луганську станом на 15.11.2012 р. було 3 177 активних підприємств, що займаються оптовою та роздрібною торгівлею. Станом на 01.01.2013 р. в Луганській області, кількість вакансій становила 2,7 тис. одиниць.

Найбільший попит спостерігався на кваліфікованих робітників з інструментом (26,8 %), найпростіші професії (19,9 %), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (18,9 %). Серед зареєстрованих безробітних в Луганській області станом на кінець травня 2013 р.:

- жінки – 12,7 тис. осіб (60,8 %);
- молодь – 8,3 тис. осіб (39,7 %);
- особи, що проживають у сільській місцевості – 3,7 тис. осіб (17,6 %);
- особи, які мають додаткові соціальні гарантії у сприянні працевлаштуванню – 6,5 тис. осіб (31,3 %).

Вид діяльності:

За всіма ознаками цей вид діяльності можна віднести до роздрібною торгівлі в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами (47.11 за КВЕД–2010).

Роздрібна торгівля – це перепродаж (продаж без перероблення) нових або уживаних товарів для особистого споживання або домашнього користування переважно населенню в магазинах, торгових центрах, наметах, кіосках, компаніями поштового замовлення, вуличними торговцями, споживчими кооперативами, компаніями, що спеціалізуються на організації аукціонів тощо. Більшість підприємств роздрібної торгівлі отримують право власності на товари, які вони продають, однак деякі з них виступають як агенти та від імені замовника здійснюють продаж товарів на умовах консигнації або комісії.¹⁵

Коментарі до відповідей респондента

Питання про рентабельність підприємства викликали певні сумніви. Респондент може надати лише приблизні дані, оскільки для чітких даних необхідний бухгалтерський звіт про доходи, витрати і ресурси організації, до того ж рентабельність визначається як відношення прибутку до собівартості продукції, а в нього цих даних на той час не було. Було б набагато ефективніше поспілкуватися із бухгалтером цього підприємства.

Блок питань, що стосувалися факторів, які впливатимуть на кількісні та якісні потреби у персоналі в магазині, також викликав складнощі. За словами респондента, він не може робити такі прогнози, оскільки все може змінитися як за рік, так і за п'ять, тому його прогнози не відрізняються по роках. Факторами, які, на його думку, впливатимуть найбільше – податкова, економічна та соціальна політика держави, зміни кон'юнктури ринку (тобто відкриття нових магазинів в його районі), а також внутрішні фінансові та виробничі фактори розвитку підприємства. Щодо питання про конкурентне середовище, респондент відповів, що останнім часом рівень продажів зменшився головним чином через те, що відкрилися три нових продуктових магазини в його районі, а також супермаркет, який завдяки своїм низьким цінам, зменшив продаж в магазині продуктів повсякденного вживання (хліб, молоко, яйця) та істотно скоротив рівень відвідування його магазину особами похилого віку.

На питання про збільшення кількості працівників та робітників респондент відповів, що пропозиція на малокваліфіковані посади (продавщиця, вантажник, прибиральниця) є стабільною та навіть перевищує попит. Щодо питання про можливі причини цього, він пояснив, що зараз в Луганську дуже важко знайти роботу, тому люди погоджуються майже на

¹⁵ http://kved.ukrstat.gov.ua/KVED2010/SECT/KVED10_G.html

будь-які умови, навіть на роботу без трудової книжки. Разом із тим, респондент вказав, що плинність робітників та працівників є досить високою. Це передусім зумовлено тим, що називають, вплив людського фактора. Коли я спитала про кваліфікацію працівників, він сказав, що він не висуває серйозних вимог до продавщиць: аби вони були порядними та добре виконували свою роботу. Також для роботи в нічну зміну він потребує дуже специфічних продавців: це мають бути сміливі люди, «гострі на язик», досвідчені та впевнені, оскільки вночі доводиться обслуговувати зазвичай людей напідпитку або молодь, тому для цього потрібні певні особистісні характеристики.

Найпоширенішою причиною звільнень в магазині є крадіжка продавцями грошей з каси, а вантажників – також крадіжки та пияцтво. Єдина людина, яка працює на нього вже більше 10 років – це бухгалтер магазину і це єдина людина, якій можна довіряти.

Щодо питання про стратегічний розвиток підприємства, воно викликало сміх та відповідь «...яке стратегічне планування, коли тут завтра може вийти новий закон і все пропаде? Весь малий бізнес зараз як на вулкані: кожної хвилини може злетіти в повітря...»

Питання про операційний прибуток викликали труднощі, оскільки респондент не зовсім розумів, що це таке і сказав, що не має зараз цих відомостей. Чистий прибуток він вказав досить умовно, враховуючи те, що рівень прибутку має значні коливання у залежності від місяця.

Висновок

З усього вищезазначеного можна зробити наступні висновки:

1. Небажання вказувати своє ім'я, назву підприємства та інформацію про доходи може свідчити частково про невпевненість у прозорості власної діяльності, недовіри до інтерв'юера та до подальшого поширення цих даних та частково про відсутність точних чисел (респондент не мав при собі точні показники, тому деякі цифри називав приблизно).

2. Наразі пропозиція праці малокваліфікованих та некваліфікованих працівників перевищує попит ринку праці. Статистичні дані свідчать про те, що в травні 2013 р. навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць складає 67 осіб, а в січні – 104. Кількість зареєстрованих безробітних осіб станом на травень 2013 складає 501 тис., в той час, як потреба підприємств у працівниках на вакантні посади є 75 тис. осіб.

3. Зрозуміло, що узагальнювати та робити висновки про всі приватні підприємства Луганська на основі однієї анкети, не можна, але поєднавши ці

відомості зі статистичними даними, можна зробити висновок про скорочення кількості штатних працівників. За даними Держкомстату, середньооблікова кількість штатних працівників в середньому по Луганській області у квітні 2013 р. зменшилася на 23,4 тис. осіб по відношенню до квітня 2012 р., та становила 507,9 тис. осіб.

4. Вимоги, що висуваються роботодавцем до персоналу, не є жорсткими, але він наголошує на важкості відбору робітників через їхню непорядність та ненадійність. Цим зумовлений високий рівень плинності кадрів: роботодавець змушений звільняти робітників за крадіжки та несумлінне ставлення до своїх обов'язків.

(підготувала Рапасва Я.)

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Система прогнозування ринку праці в Україні знаходиться на новій стадії і привертає значну увагу на найвищому державному рівні. В 2011–2012 рр. здійснено низку заходів щодо розвитку методологічної та інституційної основи прогнозування ринку праці. Тим не менше, експерти відзначають інституційні труднощі пов'язані з браком довіри як роботодавців (попит на ринку праці), так і кандидатів (пропозиція на ринку праці) до державних органів, які покликані здійснювати регулюючу функцію. Така недовіра та пасивність має наслідком суттєві труднощі в отриманні достовірних даних щодо поточних та прогнозних потреб на ринку праці.

Дослідження проблем зайнятості молоді у сільській місцевості добре продемонструвало брак довіри молодого населення як до роботодавців, так і до центрів зайнятості, що має наслідком споживацьке ставлення до соціальної підтримки безробітних і відсутність мотивів до активного пошуку роботи. Відповідно, роботодавці чим далі зіштовхуються з проблемою дефіциту робочої сили.

Проведений комплекс досліджень показує потребу визначення пріоритету глибокого вивчення потреб роботодавців та працівників у системі прогнозування. Особливої уваги вимагає здійснення прогнозування на основі опитування роботодавців, яке набирає все більшого значення у світовій практиці. Збір статистичних даних з підприємств саме через формалізм не може забезпечити достовірність даних про потреби роботодавця. Роботодавець не зацікавлений надавати достовірні данні державним органам, оскільки держава віддає пріоритет працевлаштуванню вразливих категорій населення, що часто не може відповідати потребам підвищення продуктивності праці. Відповідно, доцільно розвивати більш довірливу комунікацію між роботодавцем та дослідниками ринку праці. Тут варто звернути увагу на можливість здійснення опитування роботодавців недержавними організаціями, які користуються довірою на ринку праці.

Отже, замовником таких досліджень може бути державний орган, який не здійснює збір адміністративних даних з підприємств проте може активно співпрацювати з іншими відповідальними у сфері зайнятості та освіти державними органами.

Іншою проблемою, яка була виявлена в ході тестування методики опитування роботодавців, став низький інтерес підприємств до оцінки власних потреб у кадрах в майбутній перспективі. Роботодавці переобтяжені вирішенням поточних проблем і рідко схильні витратити зусилля на організацію аналітичної роботи, пов'язаної з прогнозуванням. Це переважно зумовлює фактор економічної та політичної нестабільності. Відповідно, варто звернути увагу на необхідність заохочення роботодавців до участі в системі прогнозування ринку праці, консультативної підтримки заходів щодо оцінки соціально-економічного становища підприємства та ринку на якому вони діють. Знову ж таки, як було згадано, заходи такого заохочення варто здійснювати на основі залучення недержавних дослідницьких та консалтингових компаній, які користуються довірою бізнесу.

Особливу увагу варто звернути на засоби комунікації в системі прогнозування. Потребує налагодження якісного двохстороннього зв'язку при визначенні потреб на ринку праці між роботодавцями, кандидатами та закладами освіти (професійної підготовки). Доцільним є створення інформаційних ресурсних центрів (порталів), які дозволять здійснювати масовий обмін інформацією щодо потреб на ринку зайнятості населення. Знову ж таки, державним органам варто виступати замовниками такого ресурсу, але не виконавцями.

На основі зазначених висновків та рекомендацій ГО «Фонд суспільної безпеки», спільно із партнерами здійснює підготовку відповідного нормативно-правового акту, який дозволить зорганізувати належну комунікацію між учасниками ринку праці та доповнити чинну систему прогнозування якісними методами опитування роботодавців, постачати інформацію для кандидатів та навчальних закладів щодо поточних та перспективних потреб роботодавців, формувати необхідні професійні стандарти підготовки кадрів.

ПРОГНОЗУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ

Відповідальний за випуск: Василь Стадник
Корекція та літредакція: Анна-Марія Волосацька
Технічна редакція та верстка: Євген Коваль
Формат: 60x84/16. Папір офсетний
Підписано до друку: 01.05.2013 р.
Гарнітура: Arial Narrow. Наклад: 1000 прим.
Виготовлено: СПД Савченко М.Б.

КИЇВ
- 2013 -
