

призвести до втрат. Насамперед, це втрати дорогоцінних, висококваліфікованих працівників [2, с.53-57].

Щоб запобігти таким небажаним втратам працівників, на підприємстві доцільно розробити заходи для одержання інформації щодо психологічного клімату в колективі, ступеня задоволеністю кожного співробітника роботою, умовами праці, відпочинку, задоволеністю рівнем зарплати. Для цього, на мою думку, найкраще підходять такі методи як опитування, анкетування, бесіди (групові та індивідуальні). Ці заходи особливо важливі для працівників технічного рівня [3, с.60-63].

Сучасна система управління персоналом повинна бути спрямована на підвищення конкурентноспроможності підприємства, його довгострокового розвитку, виходу на максимальний рівень прибутку. На даний час більшість фахівців вважає, що формулою успіху є людські ресурси, тому їх цінність неупинно зростає з кожним днем. Тому і система управління персоналом постійно змінюється, витісняючи стереотипи. Зараз більшість організацій використовує такий підхід до управління персоналом, за яким капіталовкладення проходить безпосередньо у самих працівників, у їх формування і розвиток. Вкладення у людські ресурси стають дедалі вигіднішими і сприяють виживанню фірми на ринку. Тому керівники пояснюють витрати, пов'язані з персоналом, не як даремні, а як інвестиції у людський капітал – основне джерело прибутку.

Підводячи підсумки, можна сказати, що управління людськими ресурсами – це ціленаправлена діяльність керівників, спеціалістів структурних підрозділів, менеджерів, яка включає в себе розробку принципів і теоретико-методологічних поглядів, моделей, стратегій управління. Планування, мотивація, розподіл і доцільне використання людських ресурсів є основою управління персоналом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Парімал Чандра Бісвас. Управління персоналом на іноземних підприємствах в Україні // Маркетинг в Україні. – 2008. – №3. – С.36-39
2. Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами // Персонал. – 2009. – №1. – С. 53-57
3. Ядворька О. Оцінка персоналу в системі ефективного управління // Економіка та держава. – 2009. – №1. – С.60-63

Дар'я Прончук,
студентка 4 курсу
гуманітарно-економічного факультету
Наук. керівник: **О. В. Задворна,**
ст. викладач (БДПУ)

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Серед соціальних проблем молоді в Україні однією з найважливіших є проблема її недостатньої зайнятості, яка обумовлена низкою причин: невідповідністю між попитом і пропозицією праці, низькою адаптованістю молоді на ринку праці, відсутністю досвіду роботи, підвищеними вимогами

щодо працевлаштування (престижу, заробітку), до змісту, характеру і умов праці.

Над даною проблемою працювали такі науковці, як Т.П. Збрицька, Ю.М., Щотова, О.О. Голованова, Д.О. Карпенко, Є.О. Монастирський, Б.К. Бегичев.

Метою даного дослідження є дослідження сучасних проблем зайнятості молоді, що існують в Україні та існуючі шляхи їх подолання.

Для досягнення мети було поставлено такі задачі – розкрити сутність зайнятості та її функції; запропонувати шляхи удосконалення державного регулювання зайнятості в Україні.

Українська держава постійно здійснює активний соціальний захист молоді на ринку праці. Найбільш неконкурентоспроможними на ринку праці є такі категорії молоді:

- молодь, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах;

- вивільнені із строкової або альтернативної військової служби;

- особи, яким надається перше робоче місце;

- діти-сироти, які залишились без піклування батьків.

Згідно Закону України «Про зайнятість» ці категорії громадян віднесені до таких, що не здатні на рівних конкурувати на ринку праці і потребують соціального захисту. Для працевлаштування такої молоді статтею 5 даного закону передбачено встановлення квоти робочих місць для підприємств, установ і організацій із чисельністю працюючих понад 20 осіб [1].

Недостатня кількість робочих місць та несприятливі умови для розвитку підприємництва приводять до збільшення чисельності молодих людей, що реалізують власну економічну активність в тіньовій економіці. За соціологічними даними частка молодих громадян, які залучені нині до неформальної, становить близько 30 % [2]. Найбільш поширеними видами зайнятості молоді у неформальній економіці є виробництво, продаж і перепродаж домашньої сільськогосподарської продукції та промислових товарів, випадкові заробітки у приватних осіб.

На сьогоднішній день в регіонах країни забезпечено діяльність 100 молодіжних центрів праці, з них 19 обласних, 22 районних, 14 міських та 45 студентських секторів працевлаштування у вищих навчальних закладах.

На жаль, більшість рекомендацій парламентських слухань та навіть окремих розділів програмних документів уряду, що стосуються становища молоді в Україні, не втілюються в життя, ефективного державного механізму підтримки молоді до цього часу не сформовано.

На мій погляд можна запропонувати наступні напрями удосконалення державного регулювання зайнятості молоді:

- запровадження у практику регулювання зайнятості молоді механізму державного замовлення кадрів, як передумови подолання дисбалансу попиту та пропозиції в молодіжному сегменті ринку праці;

- створення відповідних умов розвитку молодіжного підприємництва;

- відновлення внутрішньовиробничої форми професійного навчання з метою залучення молодих робітників на промислові підприємства;

-надання випускникам навчальних закладів першого робочого місяця у рамках державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників і спеціалістів;

– збори-семінари керівників підприємств, установ, організацій з питань працевлаштування та проходження практики студентів влітку;

Необхідно у нашій державі розробити ефективніші механізми, які б стимулювали працевлаштування молоді і сприяли б розвитку молодіжних підприємницьких ініціатив. Це повинно знайти відображення у державній молодіжній політиці. Зокрема, доцільно фінансувати молодіжні програми за рахунок бюджетів усіх рівнів та проводити конкурси програм, на державному рівні.

Таким чином, наявність проблем зайнятості молоді вимагає продовження досліджень в даному напрямі та активізації зусиль держави щодо пошуку ефективних механізмів удосконалення процесу державного регулювання зайнятості молоді України на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 1.03.1991 р. // www.rada.gov.ua.

2. Буда Т. Проблеми реалізації трудового потенціалу молоді в Україні // <http://intkonf.org>.

Олександр Сафонцев,

студент 2 курсу

гуманітарно-економічного факультету

Наук. керівник: **В. А. Швачко,**

ст. викладач (БДПУ)

ТЕНДЕНЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Актуальність дослідження. Феномен соціального підприємництва, як відносно нового специфічного соціально-економічного явища полягає у поєднанні соціальної місії та комерційного підходу для вирішення конкретної соціальної проблеми.

Поєднання прибуткових та неприбуткових напрямів для досягнення соціальної місії передбачає розуміння прибутку не як мети, а як ресурсу та індикатору бізнесу, що в свою чергу дозволяє сформувати корисність продуктів чи послуг для задоволення потреб споживачів.

Соціальне підприємництво дуже добре розвинене в країнах Європи, північної Америки, Азії, але на сьогоднішній день в Україні є ряд чинників які, не дають активно розвиватися цьому виду бізнесу: відсутність закону про соціальне підприємництво, небажання людей вкладати свої гроші в цей вид бізнесу. Головною причиною чому український ринок не заповнений соціальними підприємствами, є те що український бізнес тільки зародився і функціонує протягом всього лише 28 років і йому невласливі миттєві інновації та нововведення.

Ступінь досліджуваності проблеми. Дослідженням проблем розвитку соціального підприємництва в Україні активно займаються ряд