

Запропонована модель дає змогу комплексно розглянути та оцінити доцільність залучення додаткових фінансових ресурсів для усунення обмежень щодо обсягів використання деревних відходів за кожним з можливих напрямків, а отже розробити оптимальну стратегію формування ефективної системи їх залучення у виробничо-господарську діяльність підприємства.

Література

1. **Заєць І.М.** Технологія виробів з деревини. – Львів, 1999. – 220 с.
 2. **Таха Х.А.** Введение в исследование операций, 6-е издание.: Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2001. – 916 с.
 3. **Хоменко В.П., Кожан Є.А., Сєдих Ю.І.** Будівельні матеріали з відходів деревини. – К.: Будівельник, 1976. – 80 с.
-

УДК 331.522.4(477)

Асист. О.І. Іляш; студ. О.О. Ільчук – Львівська КА

ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Розглянуто конкурентоспроможність ринку праці молоді в Україні. Окреслено тенденції розвитку молодіжної політики зайнятості та шляхи зменшення безробіття молоді в сучасних умовах.

Assist. O.I. Ilyash; stud. O.O. Ilchuk – Commercial Academy of Lviv

Tendencies and perspectives of competitiveness development at the modern youth labour market in Ukraine

The article studies the competitiveness of youth labour market. The tendencies of development of youth employment policy and the ways to reduce youth unemployment under modern conditions are considered in the research.

Людський фактор завжди був основним в економічному зростанні. Ще більшою мірою це стосується молодіжного фактора, який є найбільш прогресивною силою суспільства і його майбутнього. Трудовий потенціал молоді найбільш повно реалізується у праці, яка не лише приносить матеріальні блага, а й стимулює до розкриття та розвитку її творчих здібностей. Однак саме тут і полягає проблема. Сучасний рівень зайнятості населення характеризується зростанням питомої ваги молоді серед безробітних до 45 %. У структурі безробітної молоді найбільша питома вага належить віковій групі від 21 до 28 років – 35 %, з них $\frac{3}{4}$ – молоді жінки [1, с.5].

Проблема зайнятості молоді є, передусім, проблемою осіб, які вперше шукають роботу і вступають у трудове життя. Підвищені вимоги до професіоналізму та компетентності загрожують безробіттям, насамперед, молоді, яка закінчила загальноосвітні школи. Але з кожним роком збільшується також і чисельність випускників професійно-навчальних закладів, які не отримують скерування на роботу і поповнюють лави безробітних. Ось чому дана проблема є досить актуальною і займає перше місце серед молодих людей.

Так, за даними багатьох соціологічних опитувань, рейтинг страхів сучасної молоді в Україні виглядає так: на першому місці є страх безробіття та

бідності, потім – неможливість отримати гідну чи бажану освіту і на третьому місці – ризик захворіти. Цей рейтинг свідчить, насамперед, про соціальну незахищеність молоді та зневіру у державну підтримку. Адже, незважаючи на те, що за останні кілька років уряд прийняв ряд законів та постанов, що повинні забезпечувати хоча б деякі перспективи молодих людей, а саме: Закони України "Про загальні засади державної молодіжної політики", "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні", "Про органи і служби у справах неповнолітніх", "Про освіту", "Про соціальну роботу з дітьми та молоддю", "Про вищу освіту", Декларацію "Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні" та багато інших, ситуація молодого населення не покращилась. Значна частина молодих людей зайнята в тіньовому секторі економіки, збільшився обсяг нелегальної трудової зовнішньої міграції. А за даними Держкомстату, кількість безробітних людей серед молоді у віці 15-27 років у загальній чисельності становить 258 тис. чол., що становить близько 40 % усіх безробітних країни [2, с. 243]. Основна частина цих молодих людей – випускники вищих навчальних закладів, молоді фахівці, які не можуть знайти роботу через незбалансованість фахових пропозицій та попиту на робочу силу, потенційно низький рівень зарплат та якість умов праці.

Однією з причин такої незбалансованості ринку праці є перенасичення такими "модними" спеціальностями як: юристи, бухгалтери, економісти, фінансисти, менеджери з продажу тощо. Пропозиція у кілька разів перевищує попит на ці професії. Наприклад, на заводі потрібно працівників економічних спеціальностей не більше десяти, а інженерів, техніків, зварювальників – близько двохсот. Водночас в Україні відомо брак вузько профільних спеціалістів, наприклад, хіміків, екологів, мікробіологів. Не вистачає на всіх роботодавців і технічних фахівців керівної ланки, зокрема головних інженерів і технологів. У зв'язку з цим відомо різниця у платні. Так, якщо для фахівців економічних спеціальностей найвища межа в середньому становить 1500 гривень на одного працівника, то для кваліфікованого технолога чи мікробіолога вона може становити в декілька разів більше [3, с. 45].

Необхідно зазначити, що за рахунок популяризації окремих професій, а саме: юриста, економіста, менеджерів тощо, відбулося перенасичення ринку цими спеціальностями. Це було виправдано ще кілька років тому, коли у нас був спад виробництва і кризові явища в економіці країни. На сьогодні ця тенденція вимагає коригування у всіх ВНЗ (щодо підготовки фахівців такого профілю і формування державного замовлення на ці професії), оскільки у зв'язку із підвищенням рівня виробництва більшим попитом користуються професії технічних спеціальностей. Диференційованим є рівень зайнятості молоді і залежно від типу населеного пункту. Так, в обласних центрах частка незайнятої молоді становить близько 17 %, у невеликих містах – 19-26 %, у селах – 22 % [1, с. 415]. У великих містах є більші можливості працевлаштування для молоді людини, оскільки тут активніше функціонують торгівля, громадське харчування, зв'язок, транспорт, побутове обслуговування, промисловість тощо.

Отже, в сучасній економіці присутній такий показник як молодіжне безробіття, рівень якого перебуває в межах від 28 % (молодь у віці 15-19 років) до 14 % (у віці 20-29 років), держава почала надавати цьому процесу все більшої уваги. Про це свідчать такі рішучі заходи як Постанова Верховної Ради України "Про загальнодержавну підтримку молоді на 2004-2008 роки" та Закон України "Про забезпечення молоді першим робочим місцем за рахунок державної дотації роботодавцям" (грудень 2004). У цих документах, зокрема в першому, вказано, що до основних напрямів виконання Програми належать розроблення та впровадження механізму отримання першого робочого місця випускниками вищих навчальних закладів. А також забезпечення підприємницької діяльності молоді, що передбачає: стимулювання програм підтримки молодіжних центрів праці, бізнес-інкубаторів тощо. І основне, створення умов для професійного зростання та просування молоді по службі, врегулювання проблеми трудової міграції з країнами, куди виїжджає на тимчасову роботу молодь. Що ж стосується створення першого робочого місця для випускників, то ця процедура полягає в тому, що держава протягом року перераховує роботодавцям, які дали роботу молодим спеціалістам, кошти на заробітну плату та відрахування. А через рік молоду людину беруть на роботу вже на загальних підставах, якщо вона справляється із поставленим завданням. Таким чином, можливо, буде вирішена проблема молодих спеціалістів, які не можуть знайти роботу через брак стажу. А оскільки на сучасному етапі формування ринкових відносин в країні, жодне підприємство не бажає вкладати гроші та інші ресурси для навчання спеціалістів, то важке становище молоді на ринку праці можна пояснити ще і стійким небажанням роботодавця набирати співробітників без досвіду роботи. Лише за період з 1997 по 1999 р. частка працевлаштованих випускників вузів знизилась з 53 до 35 % [4, с. 112]. З числа працевлаштованих лише 59 % знайшли роботу з отриманої спеціальності. Колишня система навчання і розподілу молодих спеціалістів, що склалась в рамках централізованої економіки, була не здатна оперативно реагувати на змінювання попиту та пропозиції на ринку праці. Ситуація складна ще й тим, що у функції державної служби зайнятості не входить працевлаштування випускників до того часу, поки вони не з'являться на ринку праці у статусі безробітних. Поряд з тим, на увагу заслуговує й інша точка зору. Так, психологи стверджують, що в середовищі молодих людей, які розпочинають трудову діяльність, відомо 15 % людей, які прагнуть досягти високої кар'єри. Нестачу досвіду в цьому випадку вони компенсують гарною освітою, великою кількістю енергії і бажанням домогтися успіху в житті. Саме ця категорія молодих людей цікавить кадрові відділи великих компаній із західним підходом до системи управління. Українські фірми, на жаль, лише в післякризовий період серйозно замислилися над проблемою кадрового менеджменту.

А що ж стосується керівництва молодіжної політики зайнятості, то краще буде, якщо цим займатимуться виконавчо-організаційні структури місцевого самоврядування, оскільки вони краще ознайомлені з місцевими соціальними проблемами і ментальністю населення, а тому ефективніше можуть скористатися трудовим потенціалом молоді.

Література

1. **Статистичний** щорічник України за 2003 рік/ За ред. Осауленка О. – К.: Консультант, 2004. – 632 с.
2. **Павлишин М.** Регіональні особливості формування і використання трудового потенціалу молоді// Регіональна економіка. – 1999 р, № 4.
3. **Поліщук І.** Ціна механіка Гаврилова (2005 року найзапитанішими на ринку праці будуть технічні спеціальності)// Галицькі контракти, № 5. – 31.01.2005.
4. **Мазурок П.** Конкурентоспроможність і проблеми зайнятості молоді// Підприємство, господарство, право. – 2002 р, № 3.

УДК 338. 658. 012.4

*Викладач Л.Р Кучер – Львівська філія
Європейського університету*

РОЗРОБЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ КОМЕРЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Охарактеризовано актуальність і необхідність розробки системи мотивування. Відображено поетапну побудову системи мотивування та її застосування в діяльності комерційних підприємств.

Ключові слова: Система мотивування, принцип рівнобіжного проектування, стандарти якості, матеріальне і моральне стимулювання, винагорода.

Teacher L.R. Kucher – Lviv Department of European University

Elaboration of the system of motivation of employees of commercial enterprise

The article deals with the actuality and necessity of elaboration of the system of motivation. Step-by-step building of the system of motivation and its using in the sphere of commercial enterprise is also represented. Clue words: the system of motivation, the equitable project principle, quality standards, financial and moral stimulation, acclimation.

Вступ

У ринкових умовах господарювання перед комерційними підприємствами виникає необхідність працювати по-новому: враховувати закони і вимоги ринку, опановувати новий тип економічної поведінки, адаптувати всі сторони діяльності до ситуацій на ринку. На особливу увагу заслуговує кожен працівник, що впливає на кінцеві результати діяльності підприємства. Для ефективного мотивування, як свідчить практика, застосовують цілий комплекс засобів заохочення працівників. Ці питання вивчали багато науковців. Зокрема Й. Завадський, Л. Червінська, В. Шинкаренко, О. Криворучко, Г. Гоголь досліджували мотивацію праці та її вплив на результати діяльності; Зайцев Ю., Красноносова О., Кравчук І. та інші основну увагу звертали на проблеми матеріального стимулювання; О. Сирота, В. Янік висвітлювали систему мотивації праці працівників. На наш погляд, під час розроблення і впровадженні системи мотивування можна використати такі підходи: вдосконалення системи оплати праці; вдосконалення політики просування по службі; підвищення привабливості праці і покращення її матеріальних умов; розширення і активізація участі працівників в управлінні; покращення підприємством соціально-побутових умов своїх працівників; формування пози-