

Дудин Р.Б. Парк-достопримечательность садово-паркового искусства в с.мт. Великий Любинь – прошлое и настоящее

Исследовано историю создания и современное состояние достопримечательности садово-паркового искусства местного значения, которая расположена на территории школы-интерната в Великом Любине. Рассмотрены основные этапы развития, состояние насаждений и современные проблемы существования парка.

Ключевые слова: парк, дворец, насаждение, консервирование, реставрация, реконструкция.

Dudyn R.B. Park-monuments of landscape architecture in the village Velyky Lyubin – past and present

The article is a study of the history and present state of monuments of landscape art of local importance, which is in boarding school in the Velyky Lyubin. The main stages of development, the situation stands today, and the non-existence of the park.

Keywords: park, palace, planting, conservation, restavration, reconstruction.

УДК 331.522.4+378

*Доц. Н.М. Заярна, канд. екон. наук;
студ. С.Б. Краєвський – Львівська КА*

**ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ
ЯК ОДИН ІЗ ШЛЯХІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ
МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ**

Розглянуто та обґрунтовано необхідність і методи підвищення рівня фахової підготовки студентів шляхом залучення їхнього трудового потенціалу до трудової діяльності, оскільки стратегічний розвиток кожного підприємства і держави загалом значною мірою залежить від професійної підготовки молодих спеціалістів.

Ключові слова: трудовий потенціал, професійна трудова діяльність, примусове і добровільне стажування.

Постановка проблеми. Сучасний ринок праці вимагає від кожного працівника високого рівня підготовки, наявності трудового стажу, а також повного використання трудового потенціалу для досягнення високої продуктивності праці. Формування перелічених професійних характеристик особистості здійснюється в період проходження навчання у вищих навчальних закладах, де здобувають базові фундаментальні знання, які є необхідними для здійснення трудової діяльності у майбутньому. Стан взаємодії між освітнім комплексом та ринком праці сьогодні має такі прояви: невідповідність рівня спеціалістів, що їх випускають вищі навчальні заклади, запитам ринку праці; значне зниження або відсутність у молодих фахівців умінь та практичних навичок за отриманою спеціальністю через недостатність практики та стажування на підприємстві тощо.

Актуальність теми цього дослідження є незаперечною, оскільки саме від отриманого рівня кваліфікації, сформованого трудового потенціалу молодих спеціалістів значною мірою залежить подальший розвиток підприємства і країни загалом.

Аналіз останніх досліджень. До наукової розробки теоретичних прикладних проблем розвитку трудового потенціалу молоді значний внесок зробили: С.І. Бандур, Д.П. Богиня, О.А. Бугуцький, В.В. Онікієнко, В.М. Петюх, О.В. Макарова та багато інших науковців.

Основна частина. Функціонування трудового потенціалу відбувається на певних етапах його відтворювального циклу – формування, реалізації, вико-

ристання, збереження та розвитку, які є взаємопов'язаними і взаємозумовленими. На етапі формування трудового потенціалу закладаються перспективні можливості людини як суб'єкта трудової діяльності, тобто відбувається розвиток основних рис людини, необхідних для майбутньої праці.

Вищі та професійно-навчальні заклади, за оцінками 72 % експертів, найбільше сприяють розвитку трудового потенціалу, адже за короткий термін у декілька років людина повинна досконало оволодіти обраною спеціальністю, набутти професійних навичок, необхідних для ефективної праці [4, с. 61].

З огляду на це, ми вважаємо, що процес формування трудового потенціалу є найважливішим серед інших етапів. Тому варто докласти якнайбільше зусиль для того, щоб цей етап відбувався максимально ефективно, насичено і продуктивно. Для досягнення поставленої мети, ми пропонуємо збільшити термін стажування на підприємстві, таким чином поєднавши навчання із працею. Це поєднання дасть змогу підвищити якість отриманої освіти, конкурентоспроможність майбутніх фахівців та підготувати їх до самостійного виходу на ринок праці.

Варто зазначити, що для залучення студентів до трудової діяльності необхідне втручання держави, оскільки розроблення і впровадження нормативно-правових актів, які б регламентували здійснення трудової діяльності студентами, найбільш ефективно реалізували б окреслене завдання.

Збільшення терміну стажування можна досягти двома шляхами: примусовим; добровільним.

Примусове стажування можна запровадити шляхом зміни навчальної програми. У деяких вищих навчальних закладах тривалість стажування становить лише близько одного місяця за п'ять років навчання, в інших – два, три місяці. На нашу думку, цей термін є закоротким для того, щоб студент міг детально ознайомитись із практичними аспектами застосування теоретичного знання. Термін стажування на підприємстві варто збільшити до декількох місяців на один навчальний рік.

До однієї з форм примусового стажування можна віднести і продуктивну працю, яку пропонують під час навчання. Прикладом такої праці в професійному університетському інституті Іврі Вал д'Ессона у Франції може бути те, що студенти виконують свої домашні завдання на основі конкретного матеріалу (роботизований монтаж замків від дверцят Renault, налагоджування системи електронного зважування для Tefal) [3, с. 61].

Таким чином, з одного боку, підприємства не тільки беруть участь в освітньому процесі, а й отримують користь від проектів, які здійснюють студенти (такі проекти є елементом освіти, до того ж їх розробляють студенти безкоштовно), а з іншого боку, студенти мають змогу практично застосовувати свої знання та отримувати досвід роботи, навчаючись у вищому навчальному закладі.

Добровільне стажування передбачає самостійний пошук роботи у вільний від навчання час з ініціативи самого студента. Це, насамперед, залежить від правильної організації навчального процесу студентом та оптимального використання вільного часу.

На наш погляд, найефективнішим заходом, який стимулював би залучення студентів до трудової діяльності, є введення пільг щодо оподаткування підприємств на яких працюють студенти. Прикладом пільг щодо оподаткування мо-

же бути звільнення роботодавців від нарахування і сплати відрахувань у фонд обов'язкового державного соціального страхування.

Згідно зі законом України "Про збір та облік єдиного внеску на загально-обов'язкове державне соціальне страхування" від 8 липня 2010 р., що набуває чинності 1 січня 2011 р. страхувальники зобов'язані нараховувати і сплачувати єдиний внесок у пенсійний фонд. Ставка внеску залежить від класу професійного ризику, до якого належить основний вид діяльності підприємства і становить від 36,76 % до 49,70 % від фонду оплати праці [2, с. 5]. Так, наприклад, якщо заробітна плата зайнятого до трудової діяльності студента становить 1000 грн, то звільнення від сплати відрахувань до фонду соціального страхування зменшує витрати підприємства від 367,60 грн до 497,00 грн. Як наслідок, роботодавцю вигідніше залучати до праці студентів за інших рівних умов, оскільки витрати при цьому будуть нижчими. У разі настання страхового випадку, надання допомоги зайнятому студенту можливе за рахунок коштів підприємства або цільових фондів чи певних служб (наприклад Державної служби зайнятості). У другому випадку необхідно налагодити співпрацю із певною службою і розробити програми, які сприяли б стимулюванню залучення студентів до трудової діяльності і фінансування страхових випадків у разі їх виникнення. Отже, введення пільг і, як наслідок, зниження витрат підприємства стимулюватиме залучення найманої праці студентів.

Ще одним заходом, який би дав змогу залучити студентів до активної праці – введення неповного робочого дня. Час роботи на більшості підприємствах становить вісім годин. Така тривалість робочого дня не може задовольнити студента, який прагне працювати, оскільки існує необхідність відвідувати заняття у вищому навчальному закладі та здійснювати самостійну підготовку, а це фактично унеможлиблює роботу підприємства протягом повного робочого дня. Тому введення неповного робочого дня дає змогу студентам, що виявили бажання здійснювати трудову діяльність, поєднувати навчальний і трудовий процеси.

Висновок. Очевидно, що залучення студентів до професійної трудової діяльності підвищує якість отриманої освіти, дає змогу набути досвіду роботи, підвищує конкурентоспроможність молодих спеціалістів на ринку праці, а також дає змогу впроваджувати інновації у різні сфери господарювання шляхом поєднання трудової та освітньої діяльності. Досягнення зазначеного вище можливе лише із впровадженням нормативних документів, які б стимулювали залучення студентів до праці.

Перспективи подальших досліджень. Перспективним напрямом подальшого дослідження є обґрунтування навчальних програм з фахових дисциплін, які б дали змогу поєднувати навчання з працею (практичною підготовкою), і системи пільг щодо підприємств, на яких працюють студенти, оскільки сфера вищої освіти – це той вид діяльності, який закладає фундамент інтелектуальної складової трудового потенціалу.

Література

1. Балакірева О.М. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді / О.М. Балакірева, О.В. Валькована // Економіка і прогнозування. – 2006. – № 4. – С. 76-91.

2. Закон України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" № 2464-VI від 08.07.2010 р.

3. Шаповалова Л. Професіоналізація як один із напрямів розвитку сучасної вищої освіти у Франції / Л. Шаповалова. – К. : Вид-во "Вища шк." – 2010. – № 1. – С. 59-70.

4. Шаульська Л. Умови розвитку трудового потенціалу / Л. Шаульська // Економіст. – 2005. – № 7. – С. 58-62.

Заярная Н.Н., Краевский С.Б. Использование трудового потенциала студентов как один из путей повышения профессионального уровня молодых специалистов

Рассмотрены и обоснованы необходимость и методы повышения уровня профессиональной подготовки студентов через приобщение их трудового потенциала к трудовой деятельности, поскольку стратегическое развитие каждого предприятия и государства в целом в значительной степени зависит от профессиональной подготовки молодых специалистов.

Ключевые слова: трудовой потенциал, профессиональная трудовая деятельность, принудительная и добровольная стажировка.

Zayarna N.M., Krayevsky S.B. The Use of Labour Potential of Students as a means of Increasing in the Professional level of Young Specialists

The article deals with the investigation and argumentations of the necessity and methods in increasing the professional training level of students by means of it's attraction to the vocational labour activity. The strategic development of every single enterprise and state largely depends on the professional training of young specialists.

Keywords: labour potential, vocational labour activity, forced and voluntary probation.

УДК 336.14

Доц. М.В. Корягін, канд. екон. наук – Львівська КА

ЕВОЛЮЦІЯ БЮДЖЕТНИХ ВІДНОСИН У ЧАСИ КИЇВСЬКОЇ РУСІ, ГЕТЬМАНЩИНИ ТА ЗАПОРОЗЬКОЇ СІЧІ

Виокремлено етапи розвитку фінансової системи України. Проаналізовано схему організації бюджетних відносин за часи Київської Русі, Гетьманщини та Запорозької Січі. Визначено передумови ліквідації української державності та втрати бюджетними відносинами національного колориту.

Ключові слова: бюджет, бюджетні відносини, доходи та видатки бюджету, фінансова система, Київська Русь, Гетьманщина, Запорозька Січ.

Постановка проблеми. В організаційному аспекті бюджет, як головний фінансовий план держави, що затверджується в законодавчому порядку, має тривалу історію зародження та розвитку. Бюджетна система України має глибоке коріння, її становлення відбувалося ще в часи Київської Русі, Гетьманщини, Запорозької Січі, що створило передумови формування сучасних методів фінансового розподілу. Тому без всебічного вивчення бюджетної історії вітчизняної економіки неможливо обґрунтувати шляхи вирішення складних фінансових проблем сучасності.

Питання бюджету і бюджетної системи загалом надзвичайно складні та багатогранні. Над їх вирішенням працюють такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як Ю. Пасічник, М. Кульчицький, В. Андрущенко, В. Федосов, О. Кириленко, О. Василик, С. Юрій та інші. Однак історичні аспекти цієї проблеми залишаються недостатньо висвітленими та потребують нашого дослідження.

Методика досліджень. Метою роботи є дослідження бюджетних відносин у часи Київської Русі, Гетьманщини та Запорозької Січі.