

КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ МОЛОДІ І ПРОБЛЕМА ЇХ РЕАЛІЗАЦІЇ В УМОВАХ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ

Перспективи прогресивного розвитку суспільства та інноваційного прориву у техніко-технологічному розвитку держави великою мірою визначаються тими можливостями, якими суспільство наділяє молодь для реалізації конкурентних переваг у сфері праці.

Конкурентні переваги молоді пропонуємо розуміти як переваги в якісних характеристиках сформованого людського капіталу молодих людей, які дозволяють на ринку праці швидше за інших представників вікових груп населення знайти тимчасову або постійну роботу.

Сучасній молоді загалом притаманні привабливі якості, які відрізняють її від інших вікових груп населення, формуючи її конкурентні переваги на ринку праці. Це, передусім, молодість, здоров'я, притаманні нові знання, володіння інформаційними технологіями, загострене почуття нового, зацікавленість в змінах, готовність до змін. Ці якості поряд з високою мотивацією до ефективної праці часто слугують запорукою прояву високої працездатності, мобільності, швидкої адаптації до змін, мінливих вимог, дозволяють професійно зростати, брати участь в інноваційній діяльності.

Звичайно, молоді, особливо у віці 15-25 років, часто не вистачає практичного і життєвого досвіду, необхідних професійних навичок, щоб на рівних конкурувати на ринку праці з іншими віковими групами населення. Проте цей недолік тим швидше долається, чим більше прикладається особистих цілеспрямованих зусиль на початку трудової діяльності для освітньо-професійного розвитку. Кращі шанси у пошуках роботи, закріпленні за постійним робочим місцем (в умовах стандартної або нестандартної зайнятості) мають ті молоді люди, які отримали відповідне виховання, хорошу сучасну освіту, обрали здоровий спосіб життя, яким притаманні відповідні ціннісні орієнтири у сфері праці – активність, цілеспрямованість, наполегливість, працездатність, мобільність, прагнення нарощувати знання.

Статистика свідчить, що Україна має понад 8 млн. молоді віком 15-34 роки, водночас частка молоді серед населення зменшується. За 2006-2013 рр. частка молоді віком 15-24 років в економічно активному населенні зменшилася з 13,8 до 10% [1]. Пояснення бачимо у передусім у наслідках демографічної кризи, молодіжній міграції. Варто мати на увазі, що останнім часом зросла кількість випускників шкіл, бажаючих поступити у ВНЗ Польщі, Словаччини, Німеччини та інших держав. Ці процеси об'єктивно зменшуватимуть приток молоді робочої сили в економіку, що посилить старіння населення, зумовить в подальшому кадрову кризу на підприємствах.

За рівнем охоплення населення вищою освітою Україна поки посідає високі рейтингові місця в світі, вважається одним із лідерів за показниками кількості програмістів, які працюють у віртуальному просторі на засадах дистанційного робочого місця [2, с.8]. Зауважимо, що у праці вітчизняних програмістів зарубіжні замовники зацікавлені більше, ніж у фахівцях США, Німеччини, Польщі та Чехії, оскільки витрати на оплату праці нижче у 2-5 разів при тому, що вартість послуг програміста з України коливається від 22 до 50 тис. дол. на рік.

Освічена українська молодь у своїй більшості орієнтована на модернізовані робочі місця з високим рівнем комп'ютеризації, інтелектуалізації праці. Водночас перспективи працевлаштування молоді стрімко погіршуються в умовах системної кризи в Україні, озброєного конфлікту на сході країни. Електронна інформація про вакантні робочі місця є неповною та неоперативною, моніторингу молодіжної зайнятості в Україні поки не

існує. Структура вакантних робочих місць, що пропонується в Україні, не відповідає структурі потреб молоді в умовах низького техніко-технологічного розвитку більшості вітчизняних підприємств. За нашими оцінками, ризик зниження конкурентоспроможності в результаті безробіття для молодих фахівців та робітників є в Україні є удвічі вищим, ніж для представників інших вікових груп населення. І це часто пояснюється не тільки причинами неконкурентоспроможності молоді (нестачею знань, досвіду, практичних навичок), а й вимогливістю частини освіченої молоді до якості робочих місць в Україні. Це корисно усвідомити багатьом підприємцям, які висловлюють нарікання на адресу молоді, навчальних закладів, не інвестуючи у створення якісних робочих місць.

За результатами соціологічних опитувань учнівської та студентської молоді, понад 70% юнаків і дівчат мають наміри виїхати з України для продовження навчання та роботи за кордоном. Останнє пояснюється тим, що Україна займає останні сходинки за показниками середньомісячної заробітної плати серед Європейських країн, при цьому рівень безробіття осіб з вищою освітою є значно вище за аналогічний середньоевропейський показник. За результатами соціологічних опитувань серед працівників підприємств Кіровоградської області, а також безробітних, зареєстрованих міським центром зайнятості (2014 р.), перешкодами у реалізації конкурентних переваг молоді на ринку праці є: низький рівень оплати праці (91% опитаних); непривабливість вільних робочих місць для молоді з позицій оплати та умов праці (87%); нестача досвіду молодих людей (84% опитаних); низька якість робочих місць (77%); недоліки в якості підготовки випускників (66%); розрив між вимогами роботодавців до випускників вищих навчальних закладів і рівнем їх підготовки (58% респондентів); застарілість матеріально-технічної бази більшості підприємств (33%); нестабільність зайнятості (72%) [3].

Вважаємо за доцільне розробляти державно-партнерські програми, орієнтовані на: створення моніторингу молодіжної зайнятості та єдиного електронного вікна «вакансії сьогодні» з інтернет-інформацією про вакантні робочі місця для молоді 15-34 роки (в межах України); активізацію спільної інформаційної роботи з молоддю центрів зайнятості, громадських, волонтерських організацій, підприємців та навчальних закладів в питаннях пошуку прийнятної роботи; короткострокове професійне навчання та перенавчання (на основі спільних зусиль соціальних партнерів в Україні та залучення іноземних інвесторів); заохочення державою підприємців (гранти, пільги), які безпосередньо беруть участь в організації виробничої практики учнів ПТНЗ та ВНЗ, професійної освіти, стажування, працевлаштування молоді, залучають молодь до 34 років до інноваційної діяльності; зміну концепцій у сфері стимулювання праці на користь концепції гідної оплати висококваліфікованої праці; підвищення мінімальних гарантій оплати праці, які ґрунтуються на розрахунках реального прожиткового мінімуму; оновлення трудового законодавства з урахуванням появи дистанційної зайнятості.

Отже, проблема конкурентоспроможності молоді в Україні є гострою, потребує уваги та розв'язання спільними зусиллями держави, соціальних партнерів. Глибинні причини загострення проблеми полягають у незавершеності структурної перебудови економіки, нерозвиненості конкурентних відносин, що зумовили протиріччя між розвитком ринку праці і ринку освітніх послуг, дисбаланси між обсягами та структурою попиту і пропозиції на ринку праці. Для реалізації конкурентних переваг молоді на ринку праці є необхідним підвищення рівня інтелектуалізації робочих місць, перегляд засад стимулювання праці в Україні, розробка державно-партнерських програм, орієнтованих на організацію безперервного навчання молоді.

Література

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Електронний режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

2. Каленюк І. С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні // Чернігівський науковий часопис ЧДІЕУ. Серія 1, Економіка і управління: електрон. збірн. наук. праць. – Чернігів : ЧДІЕУ, 2012. – № 1(3). – С. 3 – 8.

3. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність молоді на регіональному ринку праці в умовах системної кризи / М.В. Семикіна, С.С. Голбанос // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету / Збірник наук. праць. – Кіровоград: КНТУ, 2015. – Вип. 27.– С. 28 – 35.

Гавкалова Н.Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри державного управління,
публічного адміністрування та регіональної економіки,
Гришина В.В., аспірант
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,
м. Харків, Україна

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Процеси якісно нових перетворень, що відбуваються в Українському суспільстві сьогодення, визначають характер динамічних змін в усіх сферах господарювання та у вітчизняному соціумі. Суттєву роль в зазначених процесах відіграє соціальний капітал, різновиди якого створюють базис для побудови суспільства нового типу, з соціальними цінностями, притаманними демократичному суспільству, оновленими зв'язками, удосконаленими нормами. Акумулявання соціального капіталу на всіх рівнях економічних відносин призводить до забезпечення не лише соціального, а й економічного розвитку суспільства. Все це обумовлює актуальність дослідження соціальних аспектів розвитку суспільства, серед яких особливе місце займає соціальний капітал.

Мета дослідження – обґрунтування необхідності поглибленого дослідження сутності поняття «соціальний капітал» та встановлення впливу соціального капіталу на економічний розвиток суспільства.

Теоретичну базу для дослідження соціального капіталу заклали П. Бурдьє, Е. Глейзер, Дж. Коулмен, Р. Патнем, Ф.Фукуяма. Серед вітчизняних науковців, які працюють над визначенням поняття «соціальний капітал», слід зазначити А. Бову, Є. Гутніна, Ю. Зайцева, М. Лесечко, Л. Поліщук, О. Сидорчук, В. Степаненко, В. Чепак, О. Яременка та багато інших.

Згідно з визначенням Світового банку поняття «соціальний капітал» – це інститути, відносини та норми, які формують, якісно та кількісно, соціальні взаємодії в суспільстві. Більшість дослідників соціального капіталу вважають, що це є не просто набір суспільних інститутів, відносин і способів їх взаємодії – це цемент, який скріплює і утримує суспільство разом. Соціальний капітал дозволяє індивідам, групам і співтовариствам ефективніше вирішувати спільні проблеми. Норми взаємної відповідальності і взаємозв'язку допомагають забезпечити поведінку, адекватну вимогам суспільства, відсутність довіри і взаємозв'язків, що забезпечують взаємні поступки, індивіди не стануть співробітничати, тому що не буде упевненості в аналогічній поведінці інших учасників. Таким чином, в основі поняття «соціальний капітал» закладена ідея про очікувану віддачу від вкладень у соціальні відносини [1].

Важливою складовою формування концепції соціального капіталу є аналіз його форм — структурного та когнітивного капіталу. Структурний капітал формується через суспільні інститути, мережі, асоціації та передбачає певні базові правила, яким підпорядковане їх існування. До когнітивної складової соціального капіталу дослідники відносять довіру, відносини, цінності, норми та способи поведінки. Р. Патнем визначає соціальний капітал як якість діяльності громадських рухів, члени якого співпрацюють на основі, з одного боку, горизонтальної довіри, що породжує згоду учасників руху, а з