

обязательно увеличиваться, если не найдется новый источник конкурентного преимущества. Также довольно серьёзными проблемами для менеджеров стало то, что:

- выбор переменных для анализа очень условен;
- не существует критерия, по которому можно было бы определить, какое число переменных требуется для анализа;
- трудно оценить, какие из переменных наиболее значимы;
- присваивание удельных весов переменным при конструировании шкал матрицы очень затруднено;
- трудно сравнивать бизнес-области, относящиеся к разным отраслям, так как переменные сильно привязаны к отрасли.

Помимо этого имеется два общих недостатка всех моделей такого типа. Во-первых, довольно часто менеджеры слишком буквально воспринимают рекомендации модели. Во-вторых, часто встречаются попытки просчитать и учесть в модели как можно больше параметров, в надежде, что это приведёт к более чёткой картине. Однако, на практике это приводит к тому, что такие компании всегда оказываются по центру матрицы.

Выводы. На основе проведённого сравнения и анализа можно наблюдать за эволюцией систем стратегического управления. В основе этих моделей лежат логические выводы и предположения, подкреплённые множеством статистических исследований. Их эффективность была очевидна и поэтому использование и совершенствование систем стратегического управления стало фактически обязательным для всех крупных компаний, стремящихся к укреплению своих позиций и захвату новых рынков. А для мелких и средних предприятий определённые модели могли дать преимущества и «подсказать» направление развития.

Основы развитию систем стратегического управления дала модель BCG. Она была первопроходцем и на данный момент уже не особо актуальна. Однако, на её основе выработано множество других, более совершенных и эффективных моделей, которые перевели планирование инвестиций и стратегий корпораций на иной, более качественный уровень. Знание подобных систем является обязательным для всех специалистов корпоративного управления. А подготовка топ-менеджеров, способных грамотно приспособить модели под индивидуальные реалии корпорации является делом ведущих экономических ВУЗов мира и такие специалисты всегда востребованы во всех крупнейших компаниях.

Несмотря на значительный прогресс в усовершенствовании систем стратегического управления, у всех них имеется ряд недостатков, о которых было неоднократно сказано в статье. Исследования и усовершенствования таких систем весьма востребованы в корпоративной среде на самом высоком уровне – на уровне транснациональных корпораций. Более того изучение вопроса является крайне перспективным из-за молодости данного метода корпоративного управления, он ещё не выверен досконально и существует множество путей развития.

Источники и литература:

1. Лапыгин Ю. Н. Стратегические матрицы : [Электронный ресурс] / Ю. Н. Лапыгин, В. В. Чижков // Экономика региона : электронный науч. журнал / ВлГУ. – 2007. – № 15. – Режим доступа : <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=1658>.
2. Hax A. C. The Use of the Growth-Share Matrix in Strategic Planning / A. C. Hax, N. S. Majluf // Interfaces. – 1983. – Vol. 13. – No. 1. – P. 46-60.
3. Hichens R. E. The Directional Policy Matrix : Tool for strategic Planning / R. E. Hichens, S. J. Q. Robinson, D. P. Wade // Long Range Planning. – 1978. – Vol. 11. – P. 8-15.

Литвиненко А.В., В'ялик М.С.

УДК 331.56

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ БЕЗРОБІТТЯ МОЛОДІ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

На сучасному етапі розвитку українська економіка характеризується поглибленням економічних та соціальних протиріч, що пов'язано з цілою низкою поточних та стратегічних проблем. Однією з найскладніших соціально-економічних проблем в умовах ринкової трансформації економіки України є формування національного ринку праці. Трансформаційні процеси супроводжуються зростанням рівня та тривалості безробіття, розвитком вимушеної, неповної та неформальної зайнятості, тощо. Особливої актуальності для молоді ці проблеми набувають в умовах кризи.

Метою даного дослідження є виявлення та систематизація проблем безробіття молоді та розробка пропозицій щодо вирішення цих проблем за допомогою механізмів державного регулювання.

Задачами дослідження є виявлення основних причин безробіття молоді та розробка напрямків щодо його подолання на основі виваженої державної політики.

Безробіття є постійним супутником ринкової економіки, тому питання зайнятості та безробіття стоять у центрі дослідницьких інтересів таких видатних світових вчених як А. Сміт, Дж. Міль, Дж. М. Кейнс, А. Оукен, які заклали фундамент сучасній теорії безробіття. Серед вітчизняних економістів слід відзначити В. Гесця, Д. Богиню, О. А. Грішнову, Е. М. Лібанову, Ю. М. Маршавіна [5], В. В. Онікієнка [1], та інші.

Безробіття є однією з найскладніших для розуміння проблем, що потребує постійної уваги як теоретиків, так і практиків. Як теоретична проблема, безробіття є предметом дискусій усіх провідних

напрямоків економічної теорії з приводу форм, видів, наслідків, а отже і інструментарію подолання, що виходить із самої суті безробіття, яке може виступати і як причина, і як наслідок певних соціально - економічних явищ. В свою чергу у практичному плані мета зменшення (подолання) безробіття стикається з проблемами узгодження з іншими макроекономічними цілями.

Однією із найважливіших та найскладніших задач, що лежать у як теоретичній, так практичній площині питання безробіття, є проблеми безробіття молоді.

Проблеми молоді на ринку праці обумовлені певними особливостями соціального стану і трудової поведінки: досить високим освітнім рівнем; наявністю професії або кваліфікації; низькою адаптованістю та вразливістю щодо навколишнього економічного і соціального середовища; підвищеними вимогами щодо працевлаштування (престижу, заробітку), до змісту, характеру та умов праці.

Молодь має досить великі і суттєві переваги порівняно з іншими віковими категоріями працездатного населення. У молодих людей найбільш тривалий період майбутньої працездатності, кращі показники фізичного здоров'я та витривалості, порівняно високий загальноосвітній рівень, найбільша професійно і міграційна мобільність і т. ін. Водночас молоді люди більше за інші вікові групи страждають через відсутність роботи. В Україні молодіжне безробіття вважається одним з найактуальніших питань соціально-економічної політики. Демографічну структуру ринку праці України більш ніж на третину утворюють молоді люди, а саме безробітна молодь таких груп як: випускники загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних та вищих навчальних закладів; військовослужбовці, звільнені із строкової служби; жінки, котрі перебували у відпустці з догляду за дітьми; інші категорії (вивільнені у зв'язку з плінністю кадрів, молодь, незайнята понад рік та ін.) [1].

Частка безробітної молоді, яка не може працевлаштуватися після закінчення навчальних закладів становить близько чверті усіх безробітних молодих людей. Одним з визначальних чинників у забезпеченні зайнятості молоді є фактор освіти та професійної підготовки. Однак вплив освіти на зайнятість та працевлаштування молоді приводить до існування різноспрямованих тенденцій на ринку праці. З одного боку, молоді традиційно притаманний більш вищий рівень освіти порівняно із старшим поколінням, хоча нині все більше молодих людей з'являються на ринку праці, не маючи не лише професійної, але й повної середньої освіти. З іншого боку, рівень освіти не є запорукою успішного працевлаштування. Вищий освітній рівень підвищує можливості молодої людини, проте не гарантує швидкого отримання роботи відповідно до запитів і не може застрахувати від втрати робочого місця. Зазвичай молоді люди при влаштуванні на роботу повинні пройти випробний період, але в період кризи скорочувати співробітників, які перебувають на випробному терміні набагато простіше. Їм можна не виплачувати компенсацію в розмірі двох зарплат, досить просто повідомити про те, що працівник не пройшов випробний термін, тобто у його здібностях роботодавець менш усього впевнений.

Крім того, важливим фактором зайнятості молоді є універсальність. Потрібні досвідчені працівники, які можуть виконувати нехарактерні для своєї спеціальності функції: менеджери з продаж, здатні скласти маркетинговий план, PR-фахівці, які можуть попрацювати замість менеджера по зв'язках з інвесторами, тобто потрібні особи, які здатні працювати в стресових умовах, але молодь до цієї категорії поки що не відноситься [2, С. 23-25].

Також важливою причиною високого рівня безробіття серед молодих людей є швидкі зміни балансів вимог шукачів роботи та пропозиції роботодавців. Такий парадокс пояснюється значним дефіцитом професіоналів деяких спеціальностей.

Роботодавці готові платити багато, однак йдеться про „суперпрофесійність”, а це – 10% загальної кількості, головна вимога до яких – досвід роботи, спеціальні знання з певних галузей, чи новітніх розробок, закордонне стажування, диплом бізнес-школи тощо.

На сьогоднішній день найбільш бажані спеціалісти – це:

- 1) спеціалісти в галузі високих технологій (ІТ);
- 2) інженери – близько 15 років тому в Україні була велика кількість інженерів, що залишилися ще з радянських часів. Але після розпаду СРСР попит на них став вкрай низьким, багато спеціалістів перекваліфікувалися, або перейшли в сектор нерегламентованої зайнятості. Проте сьогодні українська економіка виходить на новий етап розвитку. Промислові підприємства активно шукають спеціалістів з технічною освітою. Натомість переважна більшість технічних вузів стали випускати багато економістів, менеджерів та маркетингологів, зменшивши при цьому кількість технічних спеціальностей;
- 3) кваліфіковані керівники – наразі роботодавці скаржаться на те, що досить важко знайти людей з якостями керівників та талановитих менеджерів, які до того ж могли б гарно орієнтуватися в тій чи іншій галузі. Гостра нестача топ-менеджерів підтверджується і тим, що в Україні на відміну від розвинених країн великими підприємствами керують в основному їх власники;
- 4) менеджери із закупок та продаж;
- 5) маркетингологи;
- 6) програмісти бізнес-тренери;
- 7) працівники ресторанного бізнесу, сфери харчування, працівники сфери послуг;
- 8) фахівці в галузі страхування.

Найменш затребувані фахівці листопада 2010 року: фахівці з готельного господарства, туризму, юристи та бухгалтери, фінансисти, банківські працівники [3].

У 2009-2010 навчальному році проводилось дослідження серед студентів на предмет вивчення їх мотиваційних очікувань щодо майбутньої зайнятості. Так, студенти, які займаються за бюджетні кошти, не відчують себе більш захищеними у майбутньому працевлаштуванні. Переважна більшість студентів

(78%) занепокоєна з приводу майбутнього працевлаштування, 2% про це ще не замислювались, а 20% студентів не переймаються своїм працевлаштуванням, проте 8% із них не впевнені, що отримають бажану роботу. Остання категорія студентів належить до тих, хто поступиться своїми вимогами щодо майбутньої роботи [4, С. 30].

Слід відзначити, що молодіжному ринку праці властиві дві протилежні тенденції. З одного боку – недостатність робочих місць на загальнонаціональному та регіональних ринках праці, переважання пропозиції молодіжної робочої сили над попитом, невідповідність чи недостатність пропонованих умінь та навичок молодих спеціалістів вимогам роботодавців, знецінення матеріальних стимулів праці в офіційному секторі. Все це призводить до поширення в молодіжному середовищі таких форм трудової адаптації, як нерегламентована зайнятість, само зайнятість, зовнішня трудова міграція тощо. З іншого боку – значній частині молоді наймолодшої вікової групи (15-19 років) властива невизначеність щодо подальших планів, несамостійність у прийнятті рішень, орієнтація на думку та фінансові можливості батьків чи близьких родичів, орієнтація не на здобуття конкретної спеціальності, робота за якою в подальшому має задовольнити матеріальні та духовні потреби, а лише на отримання диплома про освіту [3].

Найвищий рівень безробіття (за методологією МОП) у 2010 р. спостерігався серед молоді віком 15-24 роки, що відповідно складає 17,4% до кількості економічно активного населення молоді віком 15-24 роки. За різними оцінками, станом на 1 квітня 2011 року рівень безробіття серед людей віком від 18 - 25 років коливається від 15% - 25% [3].

Молоді як окремі категорії населення, яка потребує соціального захисту, надана можливість за сприяння державної служби зайнятості працевлаштовуватися на підприємствах, в установах і організаціях на заброньовані робочі місця. На грудень 2010 року було заброньовано майже 65,8 тис. робочих місць [3].

Дієвою форою підтримки молодіжної зайнятості стало працевлаштування молодих безробітних громадян шляхом надання роботодавцю дотацій. Це стимулює роботодавців взяти на роботу молоду людину, протягом року навчити, а служба зайнятості цілий рік виплачуватиме такому працевлаштованому заробітну плату. За цей час молода людина може стати фахівцем та закріпитися на виробництві. Протягом 2010 року на дотаційних робочих місцях працювало 29,7 тис. осіб [3].

Отже, ринок праці перебуває в процесі своєї трансформації і має ряд певних недоліків. Для вирішення цих проблем необхідно: продовжити роботу з приведення трудового законодавства у відповідність до вимог ринкової економіки; формування та розвитку відповідних інститутів.

Щодо проблем безробіття молоді, то враховуючи всі вищезазначені особливості, доцільно відмітити, що основними напрямками вдосконалення політики зайнятості безробітної молоді є:

1. Активізація процесу пошуку роботи безробітними особами;
2. Визначення потреб ринку праці на довгострокову перспективу з метою прогнозування потреби у певних спеціалістах (це допоможе збалансувати попит та пропозицію на ринку праці);
3. Налагодження системи співпраці роботодавців, навчальних закладів, молодих спеціалістів, кадрових агентств та служби зайнятості.
4. Розробка та впровадження систем рекрутингу, селекції.
5. Законодавче забезпечення першого «робочого місця».

Реалізація даних положень буде сприяти не лише працевлаштуванню молодого покоління та вдосконаленню інституту оплати праці, а й поліпшенню існуючої ситуації на ринку праці України.

Джерела та література:

1. Онікієнко В. В. Молодіжний ринок праці України : проблеми та шляхи вирішення / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко; Рада по вивченню продуктивних сил України, Український ін-т соціальних досліджень. – К., 2003. – 160 с.
2. Родіонова Г. О. Проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України : [Електронний ресурс] / О. Г. Родіонова, А. В. Кретова. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/2_KAND_2008/Economics/26087.doc.htm
3. Державна служба зайнятості : [Електронний ресурс] : офіційний сайт. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/>
4. Волкова Н. В. Політика держави щодо зайнятості молоді та її ефективність : [Електронний ресурс] / Н. В. Волкова // Науково-теоретичний журнал Дніпропетровської державної фінансової академії. – 2010. – № 1 (23). – С. 26-32. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vddfa/2010_1/Volkova.pdf
5. Маршавін Ю. М. Сучасні проблеми ринку праці України / Ю. М. Маршавін // Праця і зарплата. – 2010. – № 14 (690). – С. 6-7.
6. Ринок праці 2009 // Праця і зарплата. – 2010. – № 3. – С. 8-9.
7. Державний комітет статистики : [Електронний ресурс] : офіційний сайт. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.