

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Усувається асиметрія у розвитку секторів та регіонів, характерна для сучасного етапу розвитку світового господарства і викликана виборчою стратегією перерозподілу інвестиційних потоків. У новій економіці, потенціал глобального когнітивного суспільства максимізується в умовах елімінації штучних бар'єрів, що стримують дифузію знання, і гармонійного розвитку всіх локальних спільнот, в рамках яких формується органічна система зайнятості, орієнтована на розвиток людського капіталу індивіда.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Bell D. The cultural contradictions of capitalism: 20th anniversary edition / D. Bell. – Basic Books, 1996. – 400 p.
2. Castells M. The Rise of the Network Society: The Information Age: Economy, Society, and Culture Volume I / M. Castells. – Oxford: Wiley-Blackwell, 2010 (Second edition, originally 1996). – 656 p.
3. Nonaka I. The knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation / I. Nonaka T. Hirotaka. – New York: Oxford University Press, 1995. – 298 p.
4. Williamson O. Transaction-cost economics: the governance of contractual relations // Journal of Law and Economics. – 1979. – Vol. 22. – No. 2. – pp. 233-261.
5. Winter S. Knowledge and competence as strategic assets / S. Winter // The Competitive challenge: Strategies for industrial innovation and renewal. – Cambridge: Ballinger Pub. Co., 1987. – 256 p.

ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНІСТІ РИНКУ ПРАЦІ

Лук'янченко Н.Д., д.е.н., професор, завідувач кафедри «Управління персоналом та економіки праці» Донецького національного університету (Україна)

Лук'янченко Н.Д. Використання зарубіжного досвіду працевлаштування молоді як чинник забезпечення збалансованості ринку праці

Стаття присвячена вивченню можливостей адаптації зарубіжного досвіду працевлаштування молоді до вітчизняних умов. Окреслено негативні наслідки не вирішення проблеми працевлаштування молоді (зростання безробіття, зниження рівня життя; поширення пасивних, нерегламентованих і деструктивних моделей поведінки; інтенсивність міграцій; психологічні зміни тощо). Проведено аналіз проблем працевлаштування молоді на ринку праці Донецької області, вивчено діяльність молодіжних центрів праці. На прикладі провідних країн світу (Швеція, Німеччина, Франція, Іспанія, США, Японія) вивчено підходи щодо забезпечення ефективної зайнятості молоді. На цій основі запропоновано заходи щодо сприяння працевлаштування молоді, серед яких виокремлено формування обґрунтованого державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників і спеціалістів, створення маркетингових служб навчальних закладів, надання підтримки підприємницької ініціативи молоді, економічне стимулювання роботодавців, які приймають на роботу (або стажування) випускників навчальних закладів, впровадження програмно-цільового методу управління професійною освітою.

Ключові слова: молодь, ринок праці, працевлаштування молоді, дотації, створення робочих місць, державне замовлення

Лукьянченко Н.Д. Использование зарубежного опыта трудоустройства молодежи как фактор обеспечения сбалансированности рынка труда

Статья посвящена изучению возможностей адаптации зарубежного опыта трудоустройства молодежи к отечественным условиям. Выделены негативные последствия не решения проблемы трудоустройства молодежи (рост безработицы, снижение уровня жизни; распространение пассивных, нерегламентированных и деструктивных моделей поведения; интенсивность миграций; психологические изменения). Проведен анализ проблем трудоустройства молодежи на рынке труда Донецкой области, изучена деятельность молодежных центров труда. На примере ведущих стран мира (Швеция, Германия, Франция, Испания, США, Япония) изучены подходы к обеспечению эффективной занятости молодежи. На этой основе предложены мероприятия по содействию трудоустройства молодежи, среди которых выделены следующие: формирование обоснованного государственного заказа на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов, создание маркетинговых служб учебных заведений, предоставление поддержки предпринимательской инициативы молодежи, экономическое стимулирование работодателей, которые принимают на работу (или стажировку) выпускников учебных заведений, внедрение программно-целевого метода управления профессиональным образованием.

Ключевые слова: молодежь, рынок труда, трудоустройство молодежи, дотации, создание рабочих мест, государственный заказ

Lukianchenko N. The using of foreign experience of employment of youth as factor of ensuring labor market balance

Article is devoted to studying of opportunities of adaptation of foreign experience of youth employment to domestic conditions. Negative consequences not solutions of the problem of youth employment (unemployment growth, decrease in a standard of living; distribution of passive, independent and destructive models of behavior; intensity of migrations; psychological changes) are allocated. The analysis of problems of youth employment on a labor market of Donetsk region is carried out, activity of the youth centers of work is studied. On the example of the leading countries of the world (Sweden, Germany, France, Spain, the USA, Japan) approaches to ensuring effective youth employment are studied. On this basis actions for assistance of youth employment are offered. They are formation of the reasonable state order for training of skilled workers and experts, creation of marketing services of educational institutions, providing support of an enterprise initiative of youth, economic incentives of employers which employ (or training) as graduates of educational institutions, introduction of a program and target method of management by professional education.

Key words: youth, labor market, employment of youth, grant, creation of workplaces, state order

Постановка проблеми. Підтримка та стимулювання збалансованості ринку праці, що проявляється у задоволенні потреб економіки у робочій силі, а носіїв робочої сили – у гідних робочих місцях, є одним з важливих соціально-економічних завдань держави. Актуальність цієї проблеми особливо загострюється за часів економічної кризи та виходу з неї, коли скорочується потреба підприємців у робочій силі та, відповідно, зростає навантаження на вакантні робочі місця. Отже, зараз, коли економіки країни та окремих регіонів ще не повністю відновилися після наслідків світової економічної кризи та існує ймовірність виникнення нової хвилі спаду виробництва питання збалансованості ринку праці в цілому та його сегментів є надзвичайно важливим.

Безумовно, одним з найбільш вразливих сегментів ринку праці є молодіжний сегмент як найбільш проблемна частка загальнонаціонального та регіонального ринків праці. Пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців посилюють напруженість на ринку праці. Недостатня увага з боку держави та місцевих органів влади до таких проблем, відсутність системної програми регулювання, законодавча неврегульованість можуть стати підґрунтям для соціальних та економічних потрясінь. Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя; поширення пасивних (утриманство), нерегламентованих (тіньова зайнятість) і деструктивних (криміналі) моделей поведінки; спонукають до міграцій; спричиняють психологічні зміни (втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості) тощо.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми працевлаштування молоді досліджено у роботах таких вітчизняних та зарубіжних науковців як О. Абашина, О. Балакірєва, Д. Богиня, І. Бондар, І. Демченко, М. Долішній, Л. Лільч, Т. Заяць, Т. Кір'ян, Е. Лібанова,

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

Л.Лісогор, І.Петрова, В.Петюх, О.Яременко, Р.Джекман, Р.Леярд, К.Маккен, Д.Мортенсен, Т.Парсонс, Т.Роззак, Л.Розенмайер, Г.Стенлі, Р.Філер, Х.Холзер та інші. Їх напрацювання мають бути доповнені та поширені на сферу практичного забезпечення робочими місцями молодих громадян, які виходять на ринок праці.

Метою статті є вивчення проблем працевлаштування молоді у Донецькій області та розробка рекомендацій щодо ефективного забезпечення молоді робочими місцями з урахуванням здобутків зарубіжних країн у цій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проведений аналіз стану ринку праці Донецької області протягом останніх років довів необхідність приділення особливої уваги проблемам молодіжного безробіття та працевлаштування молоді. Встановлено, що за достатньо високої питомої ваги молоді, серед безробітних громадян, що перебувають на обліку у Донецькому обласному центрі зайнятості (у 2012 р. – 45%) суттєво знизився рівень працевлаштування у цій віковій групі. Так, у 2006 р. за умов економічного зростання у регіоні, рівень працевлаштування безробітної молоді становив 42% від загальної кількості молоді, що перебувала на обліку у центрі зайнятості. У 2009 р. цей показник знизився до 28,5%, а у 2012 р. внаслідок певного пошарування на ринку праці регіону він зріс до 37,9 %, однак не досяг докризового рівня. Динаміка показників працевлаштування молоді у 2009-2012 рр. за сприяння Донецького обласного центру зайнятості представлена у табл.1.

Таблиця 1

**Динаміка показників працевлаштування молоді на ринку праці
Донецької області у 2010-2012 рр. [6]**

Показники	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Кількість працевлаштованих осіб у віці до 35 років	27974	29937	23158
Питома вага працевлаштованих осіб до загальної кількості молоді у віці до 35 років, що перебувала на обліку у службі зайнятості, %	38,9	44,2	37,9

При цьому зауважимо, що рівень працевлаштування визначається рівнем освіти та професією (спеціальністю), які мають громадяни у віці до 35 років. Серед молодих людей працевлаштованих у 2012 р. за сприяння служби зайнятості Донецької області 13420 осіб або 57,9% посідали робочі місця, 6868 осіб або 29,7% - посади службовців, а 2870 осіб або 12,4% - особи без професії або посідали робочі місця, що не потребують спеціальної підготовки.

У ході дослідження встановлено, що основними проблемами при працевлаштуванні молоді, а особливо випускників вищих навчальних закладів) є:

- труднощі з отриманням першого робочого місця,
- необґрунтований, а часто й помилковий вибір професії (невідповідність отриманої спеціальності або професії потребам ринку праці регіону);
- невідповідність очікуваного випускниками соціального пакету пропозиціям роботодавців (в першу чергу щодо розміру заробітної плати, але також забезпечення умов роботи та житла тощо);
- невдоволеність обраною спеціальністю або професією (внаслідок відсутності попередніх профорієнтаційних заходів);
- традиційність вимог роботодавців щодо досвіду роботи кандидата на вакансію;
- відсутність знань і навичок щодо «техніки пошуку роботи» (невміння використовувати своє резюме, підготуватися до співбесіди з роботодавцем та інше).

З метою вирішення проблеми працевлаштування молоді вкрай необхідною є взаємодія різних учасників ринку праці: обласної служби зайнятості, молодіжних центрів праці, навчальних закладів, молодіжних організацій, роботодавців тощо. Разом з обласним центром зайнятості працевлаштування молоді у Донецькій області забезпечують обласний молодіжний центр праці та 3 міських центри (табл.2). Отже, з метою сприяння зайнятості та працевлаштування молоді у Донецькій області працюють 4 спеціалізовані заклади сприяння молодіжній зайнятості: Донецький обласний молодіжний центр праці; Донецький міський молодіжний центр праці (комунальне підприємство); Донецький молодіжний центр зайнятості (громадська організація); Маріупольська спеціалізована служба сприяння вторинній зайнятості молоді (при міському центрі соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді).

Таблиця 2

Результати діяльності молодіжних центрів праці у Донецькій області

Показники	2010 рік	2011 рік	2012 рік	Всього
Кількість молодіжних центрів праці	4	4	4	4
Кількість наданих консультацій молоді молодіжними центрами праці	2640	5647	9147	17434
Кількість працевлаштованої молодіжними центрами праці молоді, осіб	1830	1216	1073	4119
Кількість трудових загонів	250	284	350	884
Кількість молоді, яка взяла участь у молодіжних трудових загонах, осіб	3970	4544	5247	13761
З них студентів, осіб	2710	1570	2890	7170

Донецький обласний молодіжний центр праці спільно з управлінням у справах сім'ї та молоді та іншими структурними підрозділами облдержадміністрації та міських рад та райдержадміністрацій організовує та проводить наступні заходи: створення мережі молодіжних центрів праці в містах та районах області; проведення циклу тренінгів з працевлаштування молоді в вищих навчальних закладах Донецької області «Крок до успіху»; проведення круглого столу: «Моє перше робоче місце та проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів»; організація та проведення семінарів по вторинній зайнятості учнівської та студентської молоді у Донецькій області; проведення аналітично – методичних досліджень ринку праці в Донецькій області; організація діяльності волонтерських, трудових молодіжних загонів, об'єднань старшокласників; проведення регіонального туру Всеукраїнської акції «Молодіжні трудові заgonи», організації роботи таборів праці та відпочинку в Донецькій області та АР Крим в рамках Всеукраїнської акції «Молодіжні трудові заgonи»; організація діяльності молодіжних трудових загонів у реставрації та відновленні пам'яток історії та архітектури, меморіальних комплексів, - у благоустрої вулиць міст та районів області; проведення регіонального туру Всеукраїнського конкурсу бізнес – планів підприємницької діяльності серед молоді.

У той же час, проблема молодіжного безробіття продовжує сьогодні посідати одне з перших місць у державній молодіжній політиці, адже переважна більшість молодих людей, які виходять на ринок праці, є випускниками навчальних закладів різного рівня акредитації. Орієнтація підготовки кадрів не на потреби економіки, а на ажіотажний попит молоді на певні спеціальності, вплив мотивів «моди» та «престижності» при виборі спеціальності без урахування реальних можливостей працевлаштування створюють умови для зростання безробіття серед молоді [6].

Певний дисбаланс на ринку праці виникає внаслідок небажання молоді отримувати професійно-технічну освіту та професії, що користуються попитом та її орієнтації на отримання вищої освіти. За рівнем охоплення населення вищою освітою Україна посідає досить високі місця в світі. У 2010-2011 навчальному році чисельність студентів у ВНЗ III—IV рівнів акредитації у розрахунку на 10 тисяч населення становила 465 осіб. Тоді як цей показник у Франції становить 227, у Німеччині 271, у Швейцарії 272 особи [4]. Як наслідок,

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

навчальні заклади випускають молодих спеціалістів, які не завжди у такій кількості потрібні на ринку праці. На сьогоднішній день відсутнє державне прогнозування потреб економіки у спеціалістах з вищою освітою, отже виникають диспропорції попиту й пропозиції дипломованих фахівців. Випуск навчальними закладами фахівців з вищою освітою більш, ніж у двічі, перевищує випуск середньо спеціальних навчальних закладів. А у ряді областей майже три чверті випускників – це фахівці з вищою освітою, хоча 80 % загальної потреби нашої економіки складають саме фахівці робітничих професій [6].

Для ефективної взаємодії молодіжного ринку праці і ринку освітніх послуг на регіональному рівні необхідне втручання у функціонування освітніх установ з боку об'єднань роботодавців і окремих компаній. Якщо об'єднання роботодавців візьмуть на себе формування сприятливого правового і економічного клімату у сфері впливу на освітню систему і підвищення її якості, то взаємодія окремих компаній з установами освіти сприятиме поліпшенню якості ринку освітніх послуг. Головна проблема дисбалансу молодіжного ринку праці і ринку освітніх послуг полягає у тому, що вимоги до якості робочої сили формуються на ринку праці, а реалізуються – на ринку освітніх послуг шляхом підготовки молодих фахівців всіх категорій. При цьому саме ринок праці молоді, формуючи попит і пропозиції на кваліфіковані кадри, стає інструментом підтримки якості робочої сили при первинній підготовці.

Проблема взаємодії молодіжного ринку праці та вищої школи – одна з найскладніших у сучасному суспільному розвитку не лише в Україні, але й у всьому світі. У розвинених країнах, таких як США, Японія, країни Західної Європи існують законодавчо закріплені державні пріоритети у сфері підготовки та зайнятості фахівців з вищою освітою, що реалізуються у формі довгострокових державних програм. Суттєвий вплив на взаємодію вищої освіти і ринку праці молоді спричинає держава, фінансуючи підготовку фахівців шляхом помірного скорочення державних витрат на професійну освіту за умови посилення державного контролю. Організація державного фінансування залежно від результатів діяльності вузів (наприклад, підвищення якості освітнього процесу, рівня працевлаштування випускників за фахом) сприяє зближенню інтересів вузів і роботодавців. У розвинених країнах вузи беруть активну участь у працевлаштуванні своїх випускників, розвиваючи контакти і програми співпраці з підприємствами і організаціями. Плідно працюють спеціальні підрозділи вузів з питань планування і супроводу кар'єри, працевлаштування, підтримки і зміцнення зв'язків між випускниками. На основі контракту між компанією-працедавцем і агентством з підбору тимчасового персоналу студенти і випускники зарубіжних вузів не відмовляються від тимчасової зайнятості для здобуття необхідного досвіду роботи.

З метою подолання дисбалансу досліджуваних ринків, науковці Донецького національного технічного університету пропонують також впроваджувати закордонний досвід щодо введення методу підсумкового фінансування навчальних закладів (як за обсягами прийому учнів чи студентів, так і за обсягами працевлаштування за отриманою кваліфікацією та адаптації випускників на виробництві), використання практики ендаументу, впровадження маркетингових служб, що вивчають потреби ринку праці, як невід'ємної складової навчального закладу [5].

Успішне вирішення проблеми працевлаштування молоді потребує ретельного ознайомлення з провідним зарубіжним досвідом у цій сфері та його адаптації до вітчизняних соціально-економічних та інституційно-правових умов.

Оскільки молодь є специфічною соціальною групою, її працевлаштуванню та молодіжній зайнятості у розвинених зарубіжних країнах приділяється пильна увага. У Швеції молодь розглядається як цінний капітал, який забезпечуватиме країні майбутнє. В області зайнятості державна політика Швеції є активною, в результаті чого рівень безробіття в країні в цілому і серед молоді тощо є мінімальним. Головним напрямком діяльності держави на ринку праці є запобігання безробіттю, а не сприяння тим, хто вже втратив роботу, активна політика на ринку праці з підтримки слабоконкурентоздатних працівників, зокрема молоді для чого підприємці отримують значні субсидії. Так, у разі найму та навчання на підприємстві молоді у віці 16-18 років без повної середньої освіти державні органи Швеції покривають 80% витрат підприємств (аналогічні заходи молодіжної політики зайнятості застосовуються також у Великобританії та Італії).

Сприяння зайнятості молоді забезпечується також за рахунок розвитку програм сприяння розвитку малого та середнього бізнесу шляхом включення відповідних сум фінансової допомоги в програми зайнятості. Так, в Швеції діяла програма надання підприємцям спеціальних субсидій на заробітну плату працевлаштовані молоді та безробітним. Термін субсидій не перевищує 6 місяців, а їх розмір дорівнює 50% витрат на заробітну плату даній категорії працівників. Згодом у програму було введено певну диференціацію: для молоді термін субсидій становив до 4 місяців; для осіб старше 24 років і тих, що не мали роботи тривалий час – до 6 місяців; для решти категорій безробітних – до 3 місяців.

У Німеччині підприємству за кожного додатково прийнятого молодого працівника у віці 16-26 років надаються податкові пільги. Крім того, здійснюється пряме фінансування фірм, які здійснюють професійну підготовку молоді. Контракт, який укладається молодим працівником з фірмою з метою отримання професійної освіти, передбачає надання йому можливості навчання на базі фірми за допомогою її працівників, а він, у свою чергу, зобов'язується отримати освіту і здійснити пов'язані з цим видатки, які компенсуються працівникові Федеральним відомством з праці.

У Франції, як і у Німеччині, за кожного додатково прийнятого молодого працівника надаються податкові пільги. Крім того, держава забезпечує покриття до 80% витрат, пов'язаних з професійною освітою і виплатою заробітної плати даній категорії зайнятих. Також у Франції молоді люди мають право на отримання спеціального державного пільгового кредиту на навчання. Крім того, з метою стимулювання підприємств з кількістю зайнятих менше 500 осіб щодо зайнятості молодих інженерів-дослідників та розробників в процесі їх навчання земельні органи влади встановили систему беззворотних позик. Ці позики покривають 40-55% річної оплати праці вказаних фахівців. Тривалість видачі позик – 12-15 місяців.

Особливістю французького підходу також є поєднання, з одного боку, збільшення попиту на робочу силу, а з іншого – обмеження її пропозиції на ринку. Щодо першого напрямку, держава сприяє виникненню нових робочих місць через створення умов розвитку перспективних виробництв, перш за все, в державному секторі економіки, скорочення тривалості робочого тижня (з 39 до 35 годин). Щодо другого напрямку – держава обмежує зростання зайнятості шляхом стимулювання довгострокового виходу на пенсію, а також шляхом подовження навчання вищих навчальних закладів.

В Іспанії для боротьби з безробіттям була створена система професійно-технічної підготовки й перепідготовки молоді, система тимчасових контрактів, яких існує декілька видів: із фіксованими термінами (для певного виду робіт), контракти практики (терміном на 4 роки для випускників), спеціальні контракти (для вищого управлінського персоналу), контракти на невизначений час.

Підписання контрактів надає роботодавцям значні гарантії у формі податкових знижок, соціальних пільг і компенсаційних виплат з боку держави, що є свідченням досягнутого в цій сфері консенсусу [1, с.163].

З метою подолання безробіття молоді в Польщі організована програма "Перша робота", спрямована на працевлаштування випускників ліцеїв, професійних училищ, технікумів і вишів. Також у цій країні дуже активно діють організації роботодавців. Серед них Конфедерація польських роботодавців, Польська конфедерація приватних роботодавців, Business Centre Club. Представники цих організацій беруть участь у роботі комісії Сейму, дають оцінку законопроектам, вносять пропозиції щодо поправок у законодавчі акти, що регулюють діяльність підприємств, податкового ринку й ринку праці, а також безпосередньо впливають на правові акти, що мають велике значення для державних фінансів та економіки в цілому. Окрім того, в Польщі дуже сильні селянські профспілки та організації, що, у свою чергу, сприяє підтримці молоді на відповідних сегментах ринку праці [1, с.164].

Особливий напрям політики зайнятості у європейських країнах становлять заходи щодо працевлаштування молоді, яка не має професійної підготовки. Держава стимулює роботодавців до прийому на роботу зазначеної категорії шляхом надання їм спеціальних гарантій, субсидій, податкових пільг тощо.

У США питання працевлаштування молоді та забезпечення її зайнятості є більш децентралізованими, ніж у європейських країнах, великий акцент робиться на рівень компаній та фірм. У США прийнято "Закон про спільну професійну підготовку", згідно з яким навчання знаходиться в тісному зв'язку з приватними компаніями. Представники бізнесу об'єднуються для управління програмою й виділяють професії, необхідні окремо для кожного регіону, щоб безробітні могли отримати навички, відповідні потребам підприємств. Важливим

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

підходом є професійна підготовка молоді на робочому місці, яка включає навчання молодих фахівців на фірмі з гарантією подальшого найму тих, хто успішно закінчить курс. Відповідно до Закону «Про інвестиції в трудові ресурси» підприємства, що здійснюють професійну підготовку окремих неконкурентоспроможних категорій громадян (молоді без освіти або з низьким освітнім рівнем, самотніх жінок із дітьми, осіб передпенсійного віку тощо) можуть отримати знижку щодо податку на прибуток у розмірі 7-10% (на розсуд штату). Якщо підприємство після професійного навчання приймає таку особу на роботу, то впродовж наступних двох років воно має право на податкову пільгу в розмірі 4,5 тис.дол. на рік в розрахунку на одного прийнятого. Кошти, що спрямовуються підприємствами на професійну освіту молоді, повністю звільнюються від оподаткування [2, с.57].

Специфічним підходом щодо працевлаштування молоді у Японії є система «по життєвого найму» за якої випускникам навчальних закладів, що отримують робочі місця на підприємствах неофіційно гарантується зайнятість до досягнення ними граничного віку, встановленого адміністрацією фірми [3].

Висновки. Сучасний стан молодіжного ринку праці та тенденції працевлаштування молоді доводять необхідність використання гнучких та ефективних методів регулювання процесів працевлаштування та забезпечення молоді робочими місцями. Вивчення досвіду зарубіжних країн щодо працевлаштування молоді дозволяє серед першочергових заходів, спрямованих на вирішення цієї проблеми виділити наступні:

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

створення маркетингових служб навчальних закладів з метою сприяння працевлаштуванню випускників;

створення роботодавцями додаткових робочих місць для працевлаштування випускників навчальних закладів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, та надання роботодавцями дотацій у розмірі витрат на заробітну плату працівників, прийнятих на роботу з цієї категорії осіб, економічне стимулювання роботодавців, які приймають на роботу (або стажування) випускників навчальних закладів;

більш активне залучення молодіжних центрів праці до вирішення питань працевлаштування, навчання новим професіям та підвищення кваліфікації молоді;

надання підтримки підприємцям-початківцям, формування підприємницької ініціативи молоді через розробку ефективних механізмів, які б стимулювали працевлаштування молоді й сприяли б розвитку молодіжних підприємницьких ініціатив.

Цікавим є зарубіжний досвід стимулювання роботодавців щодо працевлаштування молоді, що брала участь в організованих за сприянням служби зайнятості програмах професійного навчання для безробітних шляхом упровадження систем пільгового оподаткування, часткової компенсації їх витрат на виплату заробітної плати учасникам цих програм.

Враховуючи провідний досвід країн з соціально-орієнтованою ринковою економікою в Україні доцільно також приділяти належну увагу запровадженню програмно-цільового методу управління професійною освітою, спрямованого на забезпечення більш ефективного підходу до організації навчання, розробку прогнозів і здійснення моніторингу ринку праці з метою оптимізації обсягів навчання, підвищення якості освітніх послуг.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Буда Т.Й. Запозичення позитивного світового досвіду вирішення проблем зайнятості молоді в Україні / Т.Й.Буда // Інноваційна економіка. - №4. – 2013. – С.161-165.
2. Волосатих О. Світовий досвід з питань політики зайнятості / О. Волосатих // Вісник Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту. – 2010. – № 3. – С. 56-66.
3. Государственное регулирование занятости в Японии/ Информационный портал по трудоустройству [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bestrecrut.ru/?view=128&category=2>.
4. Грішнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / О.А.Грішнова, А.Є.Самарцева // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. - №1. – 2012. – С.15-24.
5. Мартякова О.В. Взаємодія ринків праці та освітніх послуг: тенденції і перспективи розвитку / О.В. Мартякова, О.В. Мудра [Електронний ресурс] - Режим доступу: **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.**
6. Офіційний сайт Донецького обласного центру зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>.

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА НАЦІОНАЛЬНА ПРАКТИКА ОЦІНКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Любохинець Л.С. к.е.н., доцент, доцент кафедри економічної теорії Хмельницького національного університету (Україна)

Любохинець Л.С. Міжнародний досвід та національна практика оцінки розвитку людського капіталу

В статті розглядається методологія оцінки розвитку людського капіталу. Проведено дослідження людського розвитку з використанням міжнародних методик виміру розвитку людського потенціалу та аналізу динаміки національних рейтингів за складовими ІЛР. Охарактеризовано складові індексу людського розвитку, визначено рейтинг України за показниками індексу людського розвитку, індексу гендерної нерівності та індексу багатомірної бідності.

Ключові слова: людський розвиток, індекс людського розвитку, скоригований з урахуванням нерівності, індекс гендерної нерівності, індекс багатомірної бідності

Любохинець Л.С. Международный опыт и национальная практика оценки развития человеческого капитала

В статье рассматривается методология оценки развития человеческого капитала. Проведено исследование человеческого развития с использованием международных методик измерения развития человеческого потенциала и анализа динамики национальных рейтингов по составляющим ИЧР. Охарактеризованы составляющие индекса человеческого развития, определен рейтинг Украины по показателям индекса человеческого развития, индекса гендерного неравенства и индекса многомерной бедности.

Ключевые слова: развитие общества, индекс человеческого развития, скорректированный с учетом неравенства, индекс гендерного неравенства, индекс многомерной бедности.

Liubokhynets L. International experience and practice national assessment of human capital

In the article the methodology of evaluation of human capital considered. Made the research of human development with using the international methods of measuring human development and analysis of the national rankings dynamics for the components of the HDI. Components of the Human Development Index characterized, defined a rating of Ukraine for the index of human development, gender inequality index and the index of multidimensional poverty.

Keywords: human development, human development index, adjusted for inequality, gender inequality index, the index of multidimensional poverty.

Постановка проблеми. Трансформаційні зміни, що охопили світову економіку обумовлені поглибленням процесів глобалізації та інтернаціоналізації, структурною модернізацією економічних систем, зростаючою наукоміскістю економічного прогресу, актуалізацією інноваційної складової соціально-економічного розвитку, так як саме інтеграція національних механізмів господарювання в світову