

- професійної реабілітації інвалідів, 2007. – 156 с.
4. Головаха Є. Соціальне самопочуття населення та тенденції соціальних змін в Україні / Є. Головаха, Н. Паніна // Україна – 2003. Моніторинг соціальних змін. – К. : ІС НАНУ, 2003.
  5. Головаха Є. Динаміка соціального самопочуття населення України: 1995–2006 / Є. Головаха, Н. Паніна // Українське суспільство – 1992–2006. Соціологічний моніторинг. – К. : ІС НАНУ, 2006. – С. 201–209.
  6. Горбачик А.П. Політичні орієнтації та соціальне самопочуття населення України / А.П. Горбачик // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1998. – № 3.
  7. Крупець Я.Н. Социальное самочувствие как интегральный показатель адаптированности / Я.Н. Крупець // Социологические исследования. – 2003. – № 4. – С. 144.
  8. Лібанова Е.М. Ринок в умовах перехідної економіки / Е.М. Лібанова // Економічний розвиток і державна політика. – 2001. – Вип. 10.
  9. Магун В.С. Трудовые ценности экономически активного населения восьми стран мира / В.С. Магун // Мы и они: Россия в сравнительной перспективе / под ред. В.А. Мау, А.А. Мордашева, Е.В. Турунцева. – М., 2005.
  10. Паніна Н.В. Соціальне самопочуття киян / Н.В. Паніна // Українське суспільство: десять років незалежності. – К. : ІС НАНУ, 2001.
  11. Паніна Н. Соціальне самопочуття: політичний вибір населення України в умовах тривалої аномії / Н. Паніна // Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. – К. : ІС НАНУ, 2000. – С. 205–216.
  12. Про становище інвалідів в Україні: національна доповідь [Електронний ресурс] / Міністерство праці та соціальної політики України, Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин Мінпраці України, Національна Асамблея інвалідів України. – К., 2008. – 219 с. – Режим доступу: [www.minpraci.gov.ua](http://www.minpraci.gov.ua).
  13. Симончук О. Статусні самооцінки населення України у порівняльному та часовому контекстах / О. Симончук // Українське суспільство 1992–2006. Соціологічний моніторинг. – К. : ІС НАНУ, 2006. – С. 11–21.
  14. Скуратівський В.А. Соціальні системи і соціологічні методи їх дослідження / В.А. Скуратівський, М.Ф. Шевченко. – К., 1998.
  15. Скуратівський В.А. Соціальні цінності українського суспільства. Формування громадянського суспільства в Україні: стан, проблеми, перспективи / В.А. Скуратівський. – К., 2001.
  16. Тощенко Ж.Т. Социальное настроение / Ж.Т. Тощенко, С.В. Харченко. – М. : Академия, 1996. – 195 с.

УДК 352.331.5

## ДЕРЖАВНЕ СТИМУЛЮВАННЯ СТВОРЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ

**Бражко О.В.**

кандидат економічних наук, доцент  
Класичний приватний університет

### Annotation

The author conducts the analysis of the modern state of employment of graduating students after completion of studies in different establishments of education, the mechanism of stimulation of creation of workplaces offers for young people, directions of priorities of providing of employment in the Zaporozhia area, and also the measures of assistance employment of graduating students of educational establishments are offered on state, industry and regional levels in the article.

### Анотація

У статті проаналізовано сучасний стан працевлаштування випускників після завершення навчання в різних закладах освіти, запропоновано механізм стимулювання створення робочих місць для молоді, пріоритетні

напрями забезпечення зайнятості в Запорізькій області, а також заходи щодо сприяння зайнятості випускників професійно-технічних навчальних закладів на державному, галузевому, регіональному рівнях.

### Ключові слова

Робоче місце, зайнятість, стимулювання, механізми державного регулювання, професія, працевлаштування, підготовка кадрів.

### I. Вступ

З огляду на подальше поглиблення економічних перетворень, необхідно провести детальний науковий аналіз їх впливу на зайнятість населення, її структуру та привести у відповідність із ними механізми державного регулювання. Особливої актуальності ця проблема набуває в період

модернізації економіки, здійснення якої є необхідною передумовою сталого розвитку нашої держави.

### II. Постановка завдання

Мета статті – дослідити особливості державного стимулювання створення робочих місць.

### III. Результати

Слід зауважити, що проблеми зайнятості населення завжди були в центрі уваги української науки, сучасних учених-економістів і управлінців. Вагомий внесок у розвиток управлінської науки про зайнятість населення, трудовий потенціал, ринок праці зробили С.І. Бандур, Д.П. Богиня, Н.П. Борецька, В.С. Васильченко, Г.К. Губерна, М.В. Данюк, В.В. Дорофієнко, Ф.Д. Заставний, К.В. Зайцева, О.Ф. Новікова, В.П. Оніщенко, І.Л. Петрова, В.М. Петюх, С.І. Пирожков, Н.Л. Юрлова та інші.

Державне стимулювання створення робочих місць для молоді передбачає, по-перше, заохочення підприємств, установ та організацій до розширення сфери використання праці молоді, по-друге, на розвиток її підприємницької ініціативи, сприяння ефективній самозайнятості. Зважаючи на необхідність застосування диференційованих принципів, форм і методів стимулювання створення робочих місць для різних груп молоді, в різних сферах докладання праці та за різними статусами зайнятості, механізм стимулювання створення робочих місць для молоді включає дві взаємопов'язані складові – механізм стимулювання роботодавців до створення робочих місць для молоді та механізм стимулювання її самозайнятості і розвитку підприємницької ініціативи.

У питанні зайнятості молоді існують такі проблемні аспекти [3]:

1. Проблема незайнятості молоді найгостріше виявляється стосовно осіб, які вперше починають трудову діяльність після завершення навчання (особливо в загальноосвітніх школах) та молоді, яка звільняється за власним бажанням.

2. Майже кожна четверта особа з числа молоді, що шукала роботу, звертається по допомогу в працевлаштуванні до Державної служби зайнятості.

3. Виходячи з аналізу сучасного стану працевлаштування випускників після завершення навчання в різних закладах освіти, а також враховуючи значну кількість молодих осіб, які шукають роботу і мають професійну підготовку та виробничий стаж або військову школу дисциплінованості, необхідно розробити механізм стимулювання створення робочих місць для молоді. Цей механізм повинен включати дві взаємозв'язані складові – механізм стимулювання роботодавців до створення робочих місць для молоді та

механізм стимулювання самозайнятості і розвитку підприємницької ініціативи молоді.

4. Основою механізму стимулювання роботодавців до створення робочих місць для молоді є створення для всіх підприємств (установ, організацій) нормативно-правових, фінансово-економічних та організаційно-адміністративних передумов економічної доцільності розширення сфери використання праці молоді, а для підприємств, що активно сприяють вирішенню проблеми молодіжного безробіття, професійно-кваліфікаційному розвитку молоді, – надання додаткових заохочувальних пільг.

Вплив держави на формування попиту на працю молодих осіб враховує такі фактори: а) попит на продукцію, що виготовляє роботодавець; б) організаційно-технічні параметри використання праці молоді; в) освітні та професійно-кваліфікаційні якості молоді особи.

5. Механізм стимулювання самозайнятості та розвитку підприємницької ініціативи молоді складається із системи заходів:

1) спрямованих на створення загальної сприятливої для підприємництва ситуації в країні;

2) покликаних надавати додаткові гарантії та переваги молоді для ефективної реалізації молодими особами свого підприємницького потенціалу. Цей механізм має передбачати заходи щодо сприяння створенню додаткових робочих місць для молоді, перш за все, на приватних та індивідуальних підприємствах, у сфері малого і сімейного підприємництва, самозайнятості, на підприємствах і в організаціях комунальної власності.

6. Враховуючи досвід країн світу, слід було б внести пропозицію щодо запровадження субсидій підприємствам, установам та організаціям за прийняття на роботу осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Субсидії слід включити до системи бронювання робочих місць.

З метою забезпечення соціального захисту молодих найманих працівників доцільно реалізувати комплекс соціально-економічних заходів, а саме:

- розробити концепцію працевлаштування молоді, програму сприяння зайнятості молоді, в якій передбачити гарантії щодо збереження і стабільності зайнятості працюючих, особливо кваліфікованих кадрів, при зміні власника;
- упроваджувати в усіх регіонах України та на галузевому рівні програми з поліпшення умов праці та відпочинку молоді;
- державним (регіональним) інспекціям праці притягувати до відповідальності роботодавців усіх форм власності, пе-

редавати справи до суду за порушення чинного законодавства про умови, охорону, оплату праці тощо стосовно молодих найманих працівників.

Визначальними принципами побудови механізму стимулювання роботодавців до створення робочих місць для молоді мають стати:

1. Створення державою нормативно-правових, фінансово-економічних та організаційно-адміністративних передумов для розширення сфери ефективного використання праці молоді при дотриманні вимог законодавства та економічної доцільності.

2. Забезпечення більш сприятливих (порівняно з усіма іншими суб'єктами господарської діяльності) умов роботи підприємств (установ, організацій), параметри діяльності яких стосовно використання праці молоді, формування її конкурентоспроможності й трудової мобільності відповідають меті та завданням державної молодіжної політики, оцінені державою як бажані для поширення та зразку для подальшого вдосконалення системи формування, використання і розвитку трудового потенціалу молоді.

Головна передумова створення робочих місць взагалі (і для молоді зокрема) – наявність організаційно-технічних і соціально-економічних умов для ефективного (тобто такого, що приносить прибуток роботодавцю, як мінімум забезпечує можливість простого відтворення авансованого капіталу та відшкодування витрат праці не нижче за законодавчо встановлений мінімум оплати) використання праці молоді людини. Ці передумови базуються на врахуванні:

1) попиту на продукцію фірми потенційного роботодавця;

2) організаційно-економічних чинниках ефективності (прибутковості) праці молоді, до яких належать внутрішні (техніка, технологія, організація виробництва) та зовнішні – (вплив податків та інших обов'язкових платежів, відносини з покупцями та постачальниками тощо);

3) індивідуальні професійно важливі якості молоді особи (професійно-кваліфікаційні характеристики, психофізіологічні властивості, ставлення до праці, професійної кар'єри тощо).

Вплив держави на першу складову формування попиту на послуги праці молодих осіб передбачає сприяння розширенню збуту продукції роботодавця. Такий вплив має бути спрямований на створення передумов для зростання обсягів виробництва і розширення спектра послуг вітчизняних підприємств, в першу чергу тих, що активно сприяють вирішенню проблеми молодіжного безробіття, професійно-кваліфікаційному зростанню молоді.

Результатами такого впливу слід вважати:

- підвищення конкурентоспроможності продукції вітчизняних товаровиробників на внутрішньому та зовнішніх ринках збуту, відповідно, зростання частки ринку збуту, що належить вітчизняним підприємствам і насамперед тим, що активно сприяють вирішенню проблеми молодіжного безробіття;
- зростання купівельної спроможності населення України та, відповідно, місткості внутрішнього ринку, обсягів експорту продукції вітчизняних товаровиробників, обсягів державного замовлення на продукцію та послуги вітчизняних підприємств, що активно сприяють вирішенню проблеми молодіжного безробіття.

Вплив держави на обсяги і структуру попиту на продукцію підприємств – потенційних роботодавців молоді може справлятися шляхом [4]:

1) створення сприятливої для ділової активності загальноекономічної ситуації в країні. Чинниками такої загальноекономічної атмосфери є господарче і податкове законодавство, регламентація та форми реалізації контрольної-ліцензійних функцій держави, інвестиційна та грошово-кредитна політика;

2) вжиття спеціальних заходів щодо стимулювання збуту продукції підприємств, що активно сприяють працевлаштуванню, професійному і соціальному розвитку молоді;

3) обмеження обсягів імпорту на територію України продукції, що конкурує з продукцією підприємств, які мають статус таких, що активно сприяють вирішенню проблеми молодіжного безробіття, професійно-кваліфікаційному становленню молодих працівників.

З метою стимулювання ініціативи таких підприємств (друга форма впливу) можуть використовуватись такі важелі, як надання:

а) підприємствам, що активно сприяють вирішенню проблеми молодіжного безробіття, професійно-кваліфікаційному просуванню молодих працівників, переваги при визначенні: виконавців державного замовлення на продукцію (роботи, послуги); переможців тендерів, конкурсів, у тому числі конкурсів на введення в експлуатацію об'єктів незавершеного будівництва, приватизацію державного майна; переможців конкурсного відбору інвестиційних проектів, що передбачають залучення коштів державного бюджету;

б) пільг щодо сплати акцизного збору.

Державний вплив на другу складову формування попиту на працю молодих осіб (організаційно-технічні параметри використання праці молоді), спрямований на забезпечення передумов економічної доцільності розширення сфери застосування праці молоді, на заохочення підприємців і роботода-

## Держава та регіони

вців до створення сприятливих умов для професійно-кваліфікаційного просування персоналу взагалі і молоді зокрема, до використання найефективніших форм організації виробництва і праці.

Завданнями діяльності державних установ щодо державного стимулювання створення робочих місць для молоді, а також сприятливих нормативно-правових, фінансово-економічних та організаційно-адміністративних умов для розвитку організаційно-технічних параметрів використання праці молоді, на нашу думку, слід вважати:

- поширення стандартів оплати та умов праці, прийнятних для молоді, на всі сектори ринку праці за рахунок підвищення гарантованого державою мінімального розміру заробітної плати, розмірів компенсацій за шкідливі умови праці, фізично важку, монотонну працю;
- сприяння раціоналізації розподілу трудових обов'язків у трудових колективах, відповідно, зростанню чисельності зайнятих, у тому числі молоді, шляхом запобігання використанню праці з перевищенням нормативної тривалості робочого часу протягом тижня (місяця, року), порушенням права працівників на основні та додаткові відпустки та оплати листків непрацездатності;
- запровадження механізмів мотивації працівників до участі в процесах трудової адаптації молоді, сприянні її професійно-кваліфікаційному просуванню;
- компенсація додаткових витрат підприємств, пов'язаних з наймом додаткової кількості молоді;
- застосування спеціальних механізмів стимулювання роботодавців до розширення сфери праці молоді.

Формами здійснення такого впливу можуть бути:

- державна участь у договірному регулюванні оплати праці, участь в укладенні генеральної тарифної угоди, галузевих і регіональних угод;
- удосконалення нормативно-правового регулювання трудових відносин, контроль за дотриманням законодавства про працю взагалі і нормативно-правових актів, що регулюють відносини з приводу працевлаштування та використання праці молоді зокрема;
- запровадження фінансово-економічного механізму компенсації додаткових витрат роботодавців, пов'язаних з використанням праці молоді та сприянням її професійно-кваліфікаційному просуванню.

Вплив держави на третю складову формування попиту на працю молодих осіб – освітні та професійно-кваліфікаційні властивості молодої особи має на меті приведення

професійно-кваліфікаційних характеристик молодих працівників у відповідність до потреб національної економіки.

Завданнями державного сприяння формуванню високого освітнього та професійно-кваліфікаційного потенціалу молоді мають стати:

1. Підвищення відповідності освітніх послуг, що надаються закладами державної і недержавної форм власності у сфері професійної підготовки і перепідготовки, підвищення кваліфікації потребам населення, і в тому числі молоді.

2. Створення механізмів оновлення змісту і структури освітніх послуг відповідно до динамічного розвитку вимог і потреб національної економіки у кваліфікованих кадрах, здатних до високопродуктивної та ефективної праці в умовах жорсткої конкуренції.

3. Забезпечення доступності високоякісних освітніх послуг для широких верств населення, насамперед – молоді.

4. Формування системи безперервного професійного навчання, у тому числі навчання без відриву від виробництва як невід'ємної складової трудової діяльності.

5. Залучення ресурсів і можливостей підприємств (установ і організацій) до створення інформаційно-методичних і матеріально-технічних передумов професійно-кваліфікаційного розвитку персоналу.

6. Забезпечення вільного доступу до інформаційних ресурсів (методик і технологій навчання, аналітичних і статистичних матеріалів, результатів вибіркових досліджень тощо), накопичених учасниками процесу формування освітнього та професійно-кваліфікаційного потенціалу молоді, для всіх бажаючих.

7. Формування і розвиток науково-виробничих об'єднань, засновниками яких мають бути великі підприємства наукоємних галузей, компанії венчурного бізнесу, науководослідні установи, навчальні заклади всіх рівнів акредитації та органи місцевої виконавчої влади й самоврядування [1].

Поліпшенню стану зайнятості молоді сприятимуть такі заходи:

- внесення змін до законодавства про зайнятість, які спонукали б безробітну молоддь до активнішого пошуку роботи;
- створення на базі ПТУ робочих місць для професійної адаптації молоді, яка навчалася в них, а також інкубаторів, виробничих дільниць, підприємств з тимчасового найму для засвоєння випускниками навичок, потрібних працівникові на ринку праці;
- організація центрами зайнятості стажування випускників навчальних закладів з виплатою зарплати із Фонду сприяння зайнятості з метою їхнього пристосування до умов ринку праці;

- підготовка студентів за спеціальностями (дисциплінами), які б давали їм змогу самостійно забезпечувати себе роботою;
- поліпшення якості й доступності для молоді інформації про ринок праці;
- поєднання громадських робіт з професійною підготовкою для подальшої роботи в секторах економіки, що розвиваються;
- запровадження механізмів пільгового стимулювання роботодавців за сприяння зайнятості молоді, серед яких: безвідсоткове надання довготермінового кредиту на розширення виробництва, яке уможливить створення нових робочих місць; 50%-ва компенсація витрат на зарплату на період до одного року за умови наймання молодих безробітних з терміном безробіття понад один рік; скасування на період від двох до п'яти років відрахувань до ФСЗ; зниження ставок податку на прибуток і на додану вартість на 50% за умови, що на підприємстві серед зайнятих не менше ніж половина – молоді працівники, а їх наймають лише за сприяння місцевих центрів зайнятості [2].

Для сприяння зайнятості випускників професійно-технічних навчальних закладів пропонується вжити таких заходів.

На державному рівні:

1. Розробити нормативно-правовий документ, який би визначав міру відтворення робочої сили за умов формування ринкових відносин. На основі цього документа визначити обсяги підготовки кваліфікованих робітників у системі професійно-технічної освіти, з урахуванням темпів економічного зростання на етапах становлення ринкової економіки з метою оптимізації мережі ПТУ.

2. Сформувати державне замовлення на підготовку робітничих кадрів у системі професійно-технічної освіти на основі прогнозних розрахунків додаткової потреби в робітничих кадрах, виходячи із перспектив розвитку економіки та ринку праці.

3. Розробити механізм формування й узгодження із зацікавленими сторонами обсягів і профілів підготовки робітничих кадрів у системі професійно-технічної освіти за державним замовленням із правовим його забезпеченням, визначенням органів і організацій, відповідальних за формування державного замовлення з чітким визначенням функцій кожного, прав і взаємних обов'язків професійно-технічних навчальних закладів, випускників і замовників кадрів. Це державне замовлення на підготовку кадрів з конкретної професії має надаватися лише за наявності попиту на національному або регіональному ринку праці на відповідну професію.

4. Запровадити механізм стимулювання зацікавленості роботодавців у працевлаштуванні випускників ПТУ з використанням податкових та інших пільг.

5. Здійснювати на підприємствах і в регіонах щодо розроблення прогнозні балансові розрахунки додаткової потреби в робітничих кадрах за професіями, виходячи із перспектив розвитку економіки та ринку праці, з цією метою розробити та ухвалити Закон України "Про статут підприємства", в якому б регламентувалася діяльність підприємств усіх форм власності у сфері планування потреби в кадрах у кількісному, кваліфікаційному й часовому розрізах (за досвідом Німеччини).

6. Розглянути питання про звільнення системи професійно-технічної освіти від усіх видів оподаткування з умовою спрямування заощаджених коштів на розвиток навчально-матеріальної бази для підготовки нових ринкових професій та запобігання комерціалізації ПТУ.

7. Розробити законодавчі й нормативні документи про багатоканальне (державний бюджет – регіональний бюджет – кошти підприємств і організацій) фінансування професійно-технічної освіти.

8. Внести доповнення до Закону України "Про зайнятість населення" щодо надання прав службі зайнятості на участь у ліцензуванні професійно-технічних навчальних закладів і погодженні обсягів державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників.

9. Передбачити в Державному переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах його відповідність Класифікатору професій ДК 003-95.

10. Опрацювати питання про створення на базі професійно-технічних навчальних закладів тимчасових робочих місць (інкубаторів або виробничих дільниць) за рахунок місцевих бюджетів і фонду зайнятості для випускників ПТУ, які не змогли працевлаштуватися.

На галузевому рівні:

Міністерству праці та соціальної політики України:

- доручити науково-дослідним інститутам розробити методику і механізм проведення аналізу відповідності професійної структури підготовки робітничих кадрів у системі професійно-технічної освіти потребам ринку праці; методику складання балансових розрахунків додаткової потреби в кадрах на перспективу та джерел її забезпечення на рівні підприємства і регіону;
- розглянути можливість використання коштів із фонду зайнятості для організації виробництва в професійно-технічних

навчальних закладах з метою тимчасової зайнятості випускників ПТУ, які не працевлаштувалися після випуску.

Міністерству освіти і науки України:

- продовжити реформування системи професійно-технічної освіти, насамперед звернути увагу на якісну перебудову системи відповідно до потреб ринкової економіки;
- вирішити питання про забезпечення органів професійно-технічної освіти на місцях комп'ютерною технікою для формування банку даних про професійну структуру підготовки робітничих кадрів і проведення аналізу її відповідності потребам ринку праці.

На регіональному рівні:

1. Обласним органам управління освітою разом із службою зайнятості проаналізувати роботу мережі професійно-технічних навчальних закладів, професійну структуру підготовки робітничих кадрів і їх навчально-матеріальну базу, розробити заходи щодо підготовки кваліфікованих робітників відповідно до потреб регіональних ринків праці й ринкової економіки регіону загалом.

2. Центрам зайнятості регіонів внести професійно-технічні навчальні заклади до списку розсилання (надання) інформації про вакансії за професіями на підприємствах усіх форм власності, про стан ринку праці в регіоні.

Однак досить високою залишається питома вага працюючих пенсіонерів у Запорізькій області – 19,5%. На початок 2006 р. їх налічувалося 261,6 тис. осіб. Серед них більше половини становлять пенсіонери за віком. Більше половини всіх працюючих пенсіонерів зайнято на промислових підприємствах. Серед них отримують пенсії за віком 39,2%, або 52,2 тис. осіб. Кожен третій працюючий пенсіонер зайнятий на підприємствах з видобування кам'яного вугілля, кожен шостий – на металургійних підприємствах.

Сучасне виробництво і сфера послуг ставлять високі вимоги до освітнього рівня працівників. В обліковій кількості штатних працівників Запорізької області впродовж останніх років постійно зростає частка тих, які закінчили вищі навчальні заклади. На кінець 2006 р. їх чисельність становить 683,1 тис. осіб, або 51,4%, що на 4,5 відсоткових пунктів більше, ніж у 2003 р.

Важливим чинником темпів соціально-економічного розвитку регіону є не тільки високий рівень професійної підготовки кадрів, а й постійне відновлення набутих ними знань і навичок відповідно до сучасних умов виробництва та вимогами ринку праці. В області спостерігається позитивна тенденція до зростання чисельності працівників, що підвищили кваліфікацію та

навчилися новим професіям на виробництві. Так, у 2006 р. чисельність таких працівників становила 193,2 тис. осіб, що на 2,2 тис. осіб більше, ніж у 2005 р.

Однією з проблем у сфері соціально-трудова відносин на підприємстві є використання неповної зайнятості, яка є як добровільно обраною, так і зумовленою соціальними причинами. У вимушених відпустках різної тривалості впродовж 2006 р. перебували 13,8 тис. осіб, що в 1,6 раза менше, ніж у 2005 р. Найбільше таких працівників було зайнято у будівництві – кожен двадцятий працівник цього виду діяльності. Чисельність працюючих у режимі скороченого робочого часу впродовж поточного року зменшилась у цілому по економіці області на 35% і становила 57,5 тис. осіб [5].

Пріоритетними питаннями щодо вирішення проблем зайнятості населення Запорізької області мають бути:

- забезпечення ефективного використання трудового потенціалу області;
- підвищення якості робочої сили та професійно-кваліфікаційної збалансованості попиту і пропозиції робочої сили;
- збереження робочих місць, що ефективно функціонують та створення нових;
- сприяння самостійній зайнятості населення і розвитку підприємницької ініціативи, а також зайнятості і соціальному захисту населення монофункціональних шахтарських міст;
- розширення сфери прикладання праці в сільських районах області;
- реалізація гарантій щодо працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту та не здатні на рівних конкурувати на ринку праці;
- розширення форм та підвищення якості надання соціальних послуг зареєстрованим безробітним.

#### IV. Висновки

На основі аналізу сучасного стану працевлаштування випускників після закінчення навчання в різних закладах освіти, а також враховуючи значну кількість молодих осіб, які шукають роботу і мають професійну підготовку та виробничий стаж або військову школу дисциплінованості, необхідно розробити механізм стимулювання створення робочих місць для молоді. Цей механізм має включати дві взаємозв'язані складові – механізм стимулювання роботодавців до створення робочих місць для молоді та механізм стимулювання самозайнятості і розвитку підприємницької ініціативи молоді. Механізм стимулювання самозайнятості та розвитку підприємницької ініціативи молоді складається із систем заходів:

- спрямованих на створення загальної сприятливої для підприємництва ситуації в країні;
- покликаних надавати додаткові гарантії та переваги молоді для ефективної реалізації молодими особами свого підприємницького потенціалу. Цей механізм має передбачати заходи щодо сприяння створенню додаткових робочих місць для молоді, перш за все, на приватних та індивідуальних підприємствах у сфері малого і сімейного підприємства, самозайнятості на підприємствах і в організаціях комунальної власності.

#### Література

1. Аншина Н. Вдосконалення державного регулювання зайнятості молоді / Н. Аншина // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С. 14–22.
2. Буряк П. Важелі державного регулювання зайнятості в перехідній економіці України / П. Буряк // Проблеми економічної інтеграції в Європейський Союз: Європейські студії. – 2000. – № 15. – С. 102–105.
3. Герасимчук В.І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення). – К. : Вид-во ТОВ “ПРИНТ ЕКСПРЕС”, 2001. – 503 с.
4. Дорогунцов С.І. Проблема державного регулювання регіональної структури економіки і зайнятості / С.І. Дорогунцов, О.В. Горська // Зайнятість та ринок праці: міжвід. наук. зб. – К. : РВПС України НАН України. – 1998. – Вип. 7. – С. 3–15.
5. Статистичний щорічник України за 2006 рік. – К. : Техніка, 2007. – 645 с.

УДК 35.082.4

## ВЗАЄМОДІЯ ОСНОВНИХ ЕЛЕМЕНТІВ КАР'ЄРНОГО ПРОЦЕСУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

**Варакіна Н.О.**

аспірант Харківського регіонального інституту державного управління при Президентіві України

#### Annotation

The article examines problems related to the process of career promotion management in the sphere of public service. The mechanisms of career promotion and the ways of professional realization of public servants have been defined.

#### Анотація

У статті розглянуто питання, пов'язані з процесом управління кар'єрою у сфері державної служби. Визначено механізми руху кар'єрних процесів та шляхи реалізації професійного зростання державних службовців.

#### Ключові слова

Державний службовець, рух кар'єрних процесів, управління кар'єрою, механізм.

#### I. Вступ

Відтоді, як Україна стала на шлях демократичних перетворень, змінилася свідомість людини щодо її діяльності, на перше місце висувається питання стосовно поєднання інтересів особи й організації. Торкнулося це і сфери державної служби. Якщо за часів Радянського Союзу система управління персоналом мала організаційно-розпорядчий (адміністративний) характер і дії людини були суворо регламентовані, кроки її службового просування диктувалися керівними органами, на сьогодні основна відповідальність за успішний розвиток кар'єри полягає на саму людину. На цей погляд, термін “кар'єра” набув більш вагомого значення, чіткіших контурів. Українські службовці діз-

налися, що процес службового просування підлягає вивченню, прогнозуванню, управлінню. Відкрилася можливість “робити” кар'єру. Наслідком цього стало підвищення інтересу до теми управління кар'єрою.

#### II. Постановка завдання

Метою статті є дослідження процесів управління кар'єрою у сфері державної служби.

#### III. Результати

Особливості державної служби неодноразово ставали предметом спеціальних наукових досліджень [4]. Цьому питанню приділяли увагу такі вітчизняні науковці, як В. Авер'янов, Ю. Бітяк, С. Дубенко, І. Данілюєва, Г. Леліков, Н. Ніжник, О. Оболенський, І. Пахомов, О. Петришин та ін. Проблема професійності державного службовця пов'язана з концепцією особистісного розвитку людини.

Поняття службової кар'єри існує в широкому і вузькому значенні. У широкому розумінні кар'єра – це професійне просування, професійне зростання, етапи сходження службовця до професіоналізму. Результатом кар'єри є високий професіоналізм державного службовця, досягнення визнаного професійного статусу. Критерії професіоналізму можуть змінюватися протягом трудової діяльності людини. У вузькому розумінні кар'єра – це посадове просування, досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, обіймання певної посади.