

Дубянська Т. – студентка

Науковий керівник: д. е. н., проф.

Л. Ліпич

Волинський національний
університет імені Лесі Українки
м. Луцьк, Україна

Вітчизняний та зарубіжний досвід управління персоналом

Управління персоналом в останні десятиріччя в розвинених країнах світу було направлено на радикальні зміни [2, 97–104]. Стверджується новий погляд на робочу силу як на один з ключових ресурсів економіки, який відображає реальне підвищення ролі людського фактора у виробництві, посилення залежності виробництва від якості, мотивації і характеру використання робочої сили в цілому і кожного працівника окремо. В економіці розвинених країн світу це простежується з однієї сторони, в підвищенні вимог до робочої сили, а з іншої – у збільшенні витрат на розвиток людських ресурсів з боку держави і особливо приватного бізнесу. Тому управління персоналом є об'єктивним процесом, який за допомогою якісних і своєчасних управлінських дій, забезпечує успіх організації на ринку [4, 11].

Підвищення рівня конкурентоспроможності країни безпосередньо залежить від темпів створення організаційно-економічних передумов для становлення «економіки знань», яка передбачає підвищення якості трудового потенціалу. Зарубіжний досвід та розвиток інформаційних технологій, що трансформують знання в інформацію, дають можливість ефективно впроваджувати технологічні нововведення.

Необхідно зазначити, що швидка зміна технологій, впровадження нових матеріалів вимагає постійного перенавчання працюючих, оволодіння новими професіями. Зростаючі темпи економічних змін і гнучкість ринку праці також призводять до необхідності зміни роботи і навіть професії, що дедалі більше вимагає переходу від традиційної форми зайнятості до гнучких та використання у процесі професійного навчання інноваційних технологій. Особливо це стосується організації професійного навчання незайнятого населення з метою підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці. При цьому слід враховувати зарубіжний досвід застосування інноваційних методів та інноваційних технологій, спрямованих на посилення адаптованості трудового потенціалу до вимог сучасного ринку праці.

Заслуговує на увагу досвід Швеції щодо розробки загальнонаціональної системи заходів зі створення нових робочих місць, забезпечення систематизації обліку вакансій, організації професійної підготовки і підвищення кваліфікації вивільнених робітників. Інноваційні технології освіти спрямовані на забезпечення зростання продуктивності праці за рахунок підвищення рівня знань та кваліфікації працівників. У Швеції законодавчим чином закріплено надання оплачуваної учбової відпустки, що свідчить про посилення уваги держави до систематичного підвищення рівня кваліфікації економічно активного населення [3].

Досвід Японії свідчить про доцільність застосування таких форм, як організація навчання працівників для венчурних та інших малих і середніх підприємств, часткове покриття витрат роботодавцям на проведення профпідготовки на виробництві або виплату дотацій тим з них, хто надає можливість своїм працівникам підвищувати свій рівень кваліфікації на державних курсах підготовки [1]. Участь держави в регулюванні ситуації на ринку праці проявляється також через організацію державних бюро по забезпеченню зайнятості, які сприяють працевлаштуванню незайнятого населення. Організації з забезпечення зайнятості населення, відділи працевлаштування випускників університетів надають профорієнтаційні послуги випускникам середніх шкіл і сприяють їм у пошуках роботи.

Цікавим є досвід Польщі стосовно розробки та застосування відповідного інструментарію протидії зростанню безробіття. Важливим є здійснення «витратних програм», що забезпечують

реалізацію програм підтримки зайнятості та професійної активізації зайнятих. Ці програми передбачають поширення таких активних форм протидії безробіттю, як громадські роботи; відшкодування страхових внесків роботодавцю у випадку, коли він працевлаштовує безробітного; надання кредитів для створення нових робочих місць на підприємствах і установах різних форм власності, для започаткування власної справи безробітним; перепідготовка зайнятих; спеціальні програми для тривало безробітних; субсидії випускникам курсів перепідготовки; стажування (апробація) незайнятих на підприємствах; виплата стипендії випускникам, які продовжують навчання в регіонах з високим рівнем структурного безробіття; організація «Клубів праці», що допомагають безробітним адаптуватися до нових умов життя [1].

Нині в Україні також постає питання щодо створення єдиної кваліфікаційної рамки для вищої і професійно-технічної освіти. Відсутність такої рамки гальмує розвиток сучасної системи освіти в Україні і є одним з головних чинників невідповідності між розвитком ринку праці та ринку освітніх послуг. Саме тому поняття компетенції має бути центральним в основі навчального процесу, а досвід Франції, Німеччини, Великобританії, і особливо Ірландії [1], має бути покладений в основу реформування системи професійно-технічної і вищої освіти України, де в основі розробки стандартів на певні професії, спеціальності, види робіт має лежати фактор компетентності.

Сучасній системі освіти України важко мобільно реагувати на потреби ринку праці. Зростаючі темпи економічних змін і гнучкість ринку праці призводять до зменшення тривалості зайнятості і розвитку самозайнятості населення. Професійні знання і навички, отримані в навчальних професійних закладах, через кілька років застарівають і стають недостатніми. Тому концептуальна схема «навчання→робота→пенсія» в сучасних умовах трансформується в нову концепцію «навчання→(робота+навчання)→пенсія», тобто складова (робота+навчання) забезпечує безперервність навчання людини протягом життя, а це вимагає впровадження в Україні гнучких інноваційних технологій професійного навчання.

Серед основних перешкод широкого впровадження інноваційних технологій професійного навчання кадрів на виробництві слід назвати такі: роботодавці неохоче вкладають інвестиції в людський капітал, оскільки працівники, які одержали підготовку, можуть змінити місце роботи, і, таким чином, підприємство втратить свої кошти; відсутність у роботодавця достатніх коштів для проведення професійного навчання; відсутність мотивації у працівників підвищувати свою кваліфікацію через невідповідність останньої нарахованій їм заробітній платі.

Сучасна система професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві потребує відродження і модернізації, тому важливо вирішити вищезазначені проблеми стосовно впровадження інноваційних методів професійного навчання. Особливу увагу має бути приділено сприянню впровадженню в навчальний процес гнучких модульних технологій підготовки кадрів на виробництві, зокрема, за методикою МОП.

Удосконалення професійного навчання персоналу безпосередньо на виробництві має здійснюватись у двох основних напрямках: підвищення ефективності підготовки (змісту, форм і методів навчання) та створення організаційних структур, які забезпечували б розвиток професійного навчання кадрів на виробництві. Досвід розвинених країн, зокрема Німеччини і США [1], свідчить про доцільність ухвалення в Україні Закону «Про професійне навчання кадрів на виробництві». Це пояснюється необхідністю правового врегулювання питань, пов'язаних з розробкою ефективного механізму стимулювання персоналу підприємств в безперервному вдосконаленні своїх знань та вмінь, наданням податкових пільг і дотацій роботодавцям, які проводять професійне навчання своїх працівників.

Варто зазначити, що управління персоналом ефективно настільки, наскільки успішно працівники підприємства використовують свій потенціал для реалізації поставлених цілей. Тому для створення ефективної системи управління персоналом кожному підприємству необхідно використовувати власний досвід роботи зі своїми працівниками, вносити корективи й удосконалювати його на кожному етапі розвитку суспільства, вивчати та застосовувати практику вітчизняних і зарубіжних підприємств.

Ефективне функціонування системи управління персоналом можливе у разі:

- аналізу та планування персоналу;
- проведення аналізу робочого місця;
- створення умов праці;
- визначення необхідних професійних якостей персоналу;
- планування чисельності персоналу і видатків на персонал підприємства;
- розробки і реалізації ефективних програм залучення персоналу.

Джерела та література

1. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: кол. моногр./за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2018. 383 с.
2. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Вид. 2-ге/В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. Київ: КНЕУ, 2016. 398 с.
3. Можжев В. Совместима ли «шведская» модель с глобализацией и евроинтеграцией? *Человек и труд*. 2011. № 4. С. 30–33.
4. Рувльєв В. А., Гуткевич С. О., Мостенська Т. Л. Управління персоналом: навч. посіб. Ктїв: Кондор, 2012. 324 с.

Zhmai A. – member of the board
Non-governmental organization
“«Enactus» Odessa Mechnikov National
University”, Odessa, Ukraine

Neet Generation’s Analysis from the Managerial and Economic Point of View

Traditionally, a country’s economic development and growth has depended on its youth. It represents about a third of the working-age population in emerging and developing economies [1]. For example, in Ukraine in 2019 the share of people aged 15–24 years in the working-age population was 7,6 %, 25–29 years old – 12,2 %, and 30–34 years old – 15,3 % [2].

Young people between the ages of 15 and 24 belong to Generation Z, which succeeded Generation Y in the late 1990s. And today they are namely who are more related to the NEET (young people not in employment, education or training) generation – a group of young people who do not have a permanent place of study or work, who do not participate in professional training and are not looking for them.

The concept of NEET youth is relatively recent in public discourse: it was first used in 1999 in the UK Government’s Social Exclusion Commission Report Bridging the Gap: New Opportunities for Children aged 16–18 without education, work or training [3]. This social group has attracted the attention of European researchers since the late 1980s, when it became clear that its representatives receive unemployment benefits, but refuse to undergo vocational retraining for further employment [4].

Recently, for a more detailed analysis, Eurostat recommends the calculation of the share of NEET representatives for the age group from 15 to 34 years.

At the beginning of the XXI century, NEET has grown dramatically. In 2012, their share in the total number of European youth averaged 13 %, depending on the country: for example, in Ireland, Italy and Spain – 17 %, and in Luxembourg and the Netherlands – about 7 % [5].

According to the House of Commons of the UK Parliament, in 2016 the proportion of youth aged 15–29 years classified as NEET in OECD countries ranged from 5,3 % (in Iceland, minimum) to 28,2 % (in Turkey, maximum) [6]. In Kazakhstan, it was at the level of 9,3 % (2016) [7] (Ashimhanova, Ayupova, Kajdarova, Kaliev, 2017), in Estonia – 12,5 % [8].

In 2018 and 2019, in Europe, the number of NEET youth is on average 14,7 % of the working-age population aged 15–34, with some variation across countries. To a large extent, this indicator