

прийнятної продуктивності роботи. Процес розробки програми сертифікації вимагає кодифікації бази знань. Ця кодифікація виступає не тільки в якості основи для професійного зростання фахівців-практиків, але й є свосереднім керівництвом під час розробки та зміни навчальних програм. На основі таких проєктів, освітні програми можуть бути сформовані відповідно до професійних стандартів. Процес кодифікації може також сприяти розробці «професійної моделі компетенцій» для професії в цілому. Цей процес буде включати виявлення, визначення та вимірювання компетенцій для всіх професій в сфері управління персоналом. В той же час, на думку багатьох експертів, таку модель практично неможливо розвивати через надзвичайну різноманітність кадрової діяльності (наприклад, проведення тренінгів, адміністрування компенсацій, управління трудовими відносинами працівників, рекрутерів, ЕЕО (Equal Employment Opportunity) менеджерів, аналітиків з планування виплат співробітникам, фахівців в галузі безпеки праці тощо). Окрім того, розвиток кожної компетенції до відповідного (прийнятого) рівня продовжує додавати плутанини щодо питання оцінювання заявників, які бажають пройти сертифікацію. Різного роду дискусії можуть викликати подальшу фрагментацію цього неоднорідного поля, яке вже страждає від проблеми ідентичності.

Інші недоліки сертифікації на загальнопрофесійному рівні базуються на витратах, пов'язаних з нею. Професійні програми сертифікації майже повністю фінансуються спонсорськими асоціаціями. Сертифікація є однаково дорогою як на етапі формування, так і на етапі її розвитку та підтримання. Ці витрати збільшуються паралельно з розробкою кожного нового кодифікаційного проєкту, формуванням тестів та їх подальшим переглядом, дослідженням якості, надійності і достовірності навчальних програм, адмініструванням тестів, а також зростанням рекламної активності. Також професійна сертифікація іноді розглядається як «пропускний пункт» для ведення певної діяльності, спрямований на адекватне регулювання діяльності тих осіб, що практикують в конкретній сфері. Таким чином, сертифікація сама по собі вимагає, щоб спонсорські асоціації виконували функції обмеження входу в середовище некомпетентних практикуючих або підвищення продуктивності шляхом встановлення професійних стандартів. Однак, у зв'язку з різноманітністю робіт в сфері управління людськими ресурсами, виконання таких вимог є малоімовірним. Іншими словами, обмеження входу для практикуючих в певну сферу не обов'язково веде до підвищення якісного рівня професії, її професійно-кваліфікаційного складу. Швидше, це може бути перешкодою, демотиватором для входження в професійне середовище іншої кваліфікованої особи. У цьому ключі, сертифікація як «пропускний пункт» може призвести до «картелізації» професії, створюючи більш монополічне становище на ринку продавців послуг з управління персоналом.

**Висновки та пропозиції.** На сьогоднішній день сертифікація працівників, зокрема фахівців з управління персоналом, набуває все більшої популярності серед працівників, роботодавців і держави, що пов'язано з її мультифункціональністю. Працівники розглядають її як інструмент підвищення кваліфікації, мобільності, а отже і конкурентоспроможності. Роботодавці бажають сертифікувати працівників з метою підвищення ефективності діяльності підприємства, функціонування якого б відповідало вітчизняним і міжнародним стандартам якості. На державному рівні сертифікація виконує в більшій мірі соціальну функцію, яка проявляється у формі покращення кон'юнктури ринку праці, його професійно-кваліфікаційного складу. Також розвиток сфери сертифікації кваліфікації працівників позитивно впливає на ефективність функціонування системи освіти, оскільки забезпечує її актуальними професійними стандартами, на основі яких можуть бути розроблені освітні, які б відповідали реальним і потенційним потребам економіки. В той же час особлива увага з боку дослідників повинна бути приділена добровільній сертифікації тих категорій працівників, які впливають на ефективність функціонування підприємства опосередковано. Наприклад, визначити ефект від проходження сертифікації фахівцями з управління персоналом досить важко, оскільки їх кваліфікація, професіоналізм проявляються в якості виконання свої функціональних обов'язків іншими працівниками. Як наслідок, роботодавці здебільшого не зацікавлені у сертифікації такого роду працівників у державно нерегульованій сфері, що негативно впливає на їх мотивацію до навчання протягом життя та на подальший розвиток ринку праці, економічної системи загалом.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Illinois Department of Financial & Professional Regulation [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.idfpr.com/licenselookup/licenselookup.asp>
2. B. Bratton. Plain talk about professional certification / B. Bratton, M. Hildebrand // Instructional Innovator. – 1980. – №25. – P. 22-34
3. Wilhelm W. Revitalizing the Human resource management function in a mature, large corporation / W. R. Wilhelm // Human Resource Management. – 1990. – № 29(2). – P. 129-144.
4. HR Certification Institute [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.hrci.org/>
5. European Centre of Independent Certification of Human Resource Management Specialists [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://hrm-europe.eu/>
6. Chartered Institute of Personnel and Development [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.cipd.co.uk/>
7. Society for Human Resource Management [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.shrm.org/>
8. Wiley C. Reexamining professional certification in human resource management. / C. Wiley // Human Resource Management Review. – 1995. – Vol. 34. – № 2. – P. 269–289.
9. Aguinis H. Demand for certified human resources professionals in Internet-based job announcements / H. Aguinis, S. Michaelis, N. Jones // International Journal of Selection and Assessment. – 2005. – №13. – P. 160-171.
10. Ulrich D. Human resource competencies and empirical assessment. / D. Ulrich, W. Brockbank, A. Yeung, D. Lake // Human Resources Management. – 1995. – №34(4). – P. 473-496.
11. Selmer J. Required human resources competencies in the future: a framework for developing HR executives in Hong Kong / J. Selmer, R. Chiu // Journal of World Business. – 2004. – №39. – P. 324-336

УДК 331.5

#### СВІТОВА ПРАКТИКА ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ОСВІТИ У СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

Львів Л.М., канд. екон. наук, доцент, ст. наук. співр.

Кримова М.О., канд. екон. наук, ст. наук. співр. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України

**Львів Л.М., Кримова М.О. Світова практика взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти у системі забезпечення продуктивної зайнятості молоді**

Стаття присвячена вивченню світового досвіду взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти у системі забезпечення продуктивної зайнятості молоді. В роботі досліджено ініціативи молодіжної політики Євросоюзу, які спрямовані розширення можливостей для отримання освіти та мінімізацію ризиків соціального відторгнення молоді у сфері праці. Висвітлено передовий досвід щодо реалізації молодіжної політики у сфері праці для різних категорій молоді, зокрема підтримки школярів; молоді, яка залишила навчання та не бажає ні вчитися, ні шукати роботу; молоді, яка закінчує (закінчила) навчання та намагається отримати своє перше робоче місце; молоді, яка вже певний проміжок часу належить до категорії безробітних. У роботі автори розглядають комплексну систему заходів, що охоплює весь процес формування та реалізації трудового потенціалу молоді та націлена на підвищення якості освіти та розвиток освітньої мобільності молоді; розширення можливостей зайнятості серед молоді; розвиток

підприємницької ініціативи серед молоді; збільшення рівня компетентності молоді; створення умов для закінчення освіти та отримання професії. Автори вважають, першочерговими завданнями держави у сфері молодіжної політики має бути підвищення конкурентоздатності молоді шляхом розширення можливостей навчання впродовж життя, збільшення інвестицій у компетенції, збереження та створення нових високопродуктивних робочих місць, підтримка підприємницької ініціативи молоді, забезпечення її продуктивної зайнятості, посилення боротьби з бідністю серед зайнятої молоді та забезпечення ефективного соціального захисту.

**Ключові слова:** молодь, ринок праці, ринок освіти, компетенція, зайнятість, безробіття, мобільність, конкурентоспроможність, якість зайнятості.

**Ильич Л.Н., Крымова М.А. Мировая практика взаимодействия субъектов рынков труда и образования в системе обеспечения продуктивной занятости молодежи**

Статья посвящена изучению мирового опыта взаимодействия субъектов рынков труда и образования в системе обеспечения продуктивной занятости молодежи. В работе исследованы инициативы молодежной политики Евросоюза направленные на расширение возможностей получения образования и минимизации рисков социального отторжения молодежи в сфере труда. Рассмотрен передовой опыт реализации молодежной политики в сфере труда для различных категорий молодежи, в частности: поддержки школьников; молодежи, которая оставила учебу и не желает продолжать учиться и искать работу; молодежи, которая заканчивает (закончила) обучение и пытается трудоустроиться; а также безработной молодежи. В работе авторы рассматривают комплексную систему мероприятий, охватывающую весь процесс формирования и реализации трудового потенциала молодежи, которая направлена на: повышение качества образования и развитие образовательной мобильности молодежи; расширение возможностей занятости; развитие предпринимательской инициативы; повышение уровня компетентности; создание условий для завершения образования и получения профессии. Авторы считают, что приоритетными заданиями государства в сфере молодежной политики должны стать повышение конкурентоспособности молодежи путём расширения возможностей обучения в течении всей жизни, повышение инвестиций в компетенции, сохранение и создание новых высокопродуктивных рабочих мест, поддержка предпринимательской инициативы молодежи, обеспечение её продуктивной занятости, борьба с бедностью среди работающей молодежи и обеспечение эффективной социальной защиты.

**Ключевые слова:** рынок труда, рынок образования, компетенция, занятость, безработица, мобильность конкурентоспособность, качество занятости.

**Ilich L., Krymova M. The world practice interaction between the subjects of labor markets and education in the system of productive youth employment**

Ukrainian youth have one of the high levels of education in the world. However, due to a number of socio-economic problems Ukrainian youth constantly poised on the brink of social exclusion in the workplace. The main problems of young are difficulties in finding jobs and lack opportunities for self-realization. Every second of youth are inclined to think that abroad they could quickly and easily achieve success. Dejection in implementing intelligent, creative and labor potential explains the desire of young people to go abroad. Unfortunately today only a third of youth would like to live in Ukraine. The lack of attention from the government to solving problems Ukrainian youth involvement in social and labor sphere felt in the answer to a question about the youth policy in Ukraine, where every eighth says that not feel implementing state youth policy.

Today, when Ukraine stands on the threshold the serious reforms we should understand that youth the most able to accept new ideas, to spread new knowledge, to adapt to new conditions and could be a generator the European integration. The government must admit importance of implementing a comprehensive youth policy that will ensure socio-economic, political, organizational, legal conditions for self-determination, intellectual, moral and physical development, realization of creative potential for their own benefit and for the state benefit.

The article is devoted to the study of international experience of interaction between the subjects of labor markets and education in the system of productive employment of youth. The initiatives of European Union Youth Policy which are aimed expansion of educational opportunities and minimize the risks social exclusion of youth at work are investigated. The best practices to implement of youth policy in employment for various categories young people, in particular support to students; youth, who left education and do not wish to study or search for a job; youth, who graduated training and trying to get their first job; and unemployed youth are studied in the work. Authors examine a comprehensive system of measures which covers the entire process of formation and realization of youth labor potential and aimed at improving quality of education, development youth mobility, increasing employment opportunities, development of entrepreneurship; enhancing the competence of youth; creating conditions for completion of education and getting a job.

The priorities of state youth policy should be: improving the competitiveness, providing greater opportunity for lifelong learning; increasing investments in competence; preservation and creating new high-performance workplaces; supporting of youth business initiatives; ensuring of productive employment; strengthening fight against poverty among employed of youth and ensuring the effective social protection.

**Keywords:** labor market, education, competence, employment, unemployment, mobility, competitiveness, quality of employment.

**Актуальність дослідження.** Потенційною силою сучасного українського суспільства, що стоїть на порозі реформування економіки є молодь. Саме молодь сьогодні найбільш готова сприймати нові ідеї, пристосовуватися до нових умов та бути генератором європейської інтеграції України. Мобільність молоді, відкритість до нових знань, здатність навчатися та поширювати знання, сприймати виклики сучасності та бажання розбудувати державу може стати запорукою реалізації соціально-економічних реформ в Україні. Поряд з цим молоді люди лишаються найбільш вразливими у сфері праці та освіти і потребують державної підтримки. Розвинуті країни світу визнають важливість реалізації комплексної молодіжної політики, що має бути спрямована на забезпечення соціально-економічних, політичних, організаційних, правових умов та гарантій для життєвого самовизначення молоді, її інтелектуального, морального, фізичного розвитку, реалізації творчого потенціалу як у власних інтересах, так і на благо держави. Тому суспільні інтереси в цьому контексті мають бути спрямовані на модернізацію системи безперервної освіти та ринку праці, підвищення конкурентоздатності молоді шляхом розширення можливостей навчання впродовж життя, збільшення інвестицій у компетенції, збереження та створення нових високопродуктивних робочих місць, підтримка підприємницької ініціативи молоді, забезпечення її продуктивної зайнятості, посилення боротьби з бідністю серед зайнятої молоді та забезпечення ефективного соціального захисту населення. Вирішення означених завдань неможливе без налагодження тісної взаємодії між всіма зацікавленими суб'єктами ринків праці та освіти. У зв'язку з цим, актуальністю набуває вивчення передового досвіду взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти у системі забезпечення ефективної зайнятості населення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню різнобічних проблем взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти, зокрема демократизації та лібералізації національних систем освіти, флексибілізації ринку праці, подолання дисбалансу попиту та пропозиції праці, підвищення ефективності підготовки, розподілу й відтворення кадрів присвячено чимало праць як зарубіжних, так і вітчизняних економістів. Наукові та практичні аспекти, що пов'язані з розвитком ринку освіти та формуванням конкурентоздатного людського капіталу знаходять своє відображення у роботах Ж. Бріколла, Л. Бенслі, Г. Дрю, Г. Джонса, М. Ван дер Венде, Г. Зайделя, Е. Форє, М. Кастельса та ін. Значний внесок у дослідження проблем становлення національного ринків праці та освіти, методів їх державного регулювання зробили: О. Амоша, В. Гесць, О. Грішнова, М. Долішній, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Новікова, Р. Патора, О. Кратт, В. Онікієнко, М. Пігюлич, І. Петрова, С. Пірогжов, Л. Ткаченко, Л. Семів, У. Садова, Л. Шаульська та ін.

**Виділена невирішена проблема.** Водночас широкое коло проблем пов'язаних з взаємодією суб'єктів ринків праці та освіти досі лишається не розкритим. Зокрема подальшого дослідження потребують проблеми організації ефективної взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти у сфері побудови конкурентоздатної освітньої системи, працевлаштування та підвищення мобільності молоді.

**Метою наукової статті** є огляд світової практики взаємодії суб'єктів ринку праці та освіти у системі забезпечення продуктивної зайнятості молоді.

**Результати дослідження.** Українська молодь характеризується високим рівнем освіти (більше половини вже отримали або здобувають вищу освіту, а початковий рівень освіти мають лише 0,1 % осіб віком 15–29 рр.) [1, С. 29]. Водночас попри високий інтелектуальний розвиток в

силу низки соціально-економічних проблем молодь України постійно балансує на межі соціального відторгнення у сфері праці про що свідчать і експертні оцінки. За результатами соціологічного опитування молоді України, Росії, Казахстану та Польщі, проведеного Інститутом Горшеніна, головними проблемами молодих українців є труднощі у працевлаштуванні та відсутність можливостей самореалізації [2, С.33]. Наприклад, у рейтингу проблем, що найбільше турбують молодь першість було надано проблемі працевлаштування (64,5% опитаних). Друге й третє місце посіли проблеми поширення серед молоді алкоголізму та наркозалежності (58,4 % та 43,6 % опитаних відповідно). Четверте місце в списку цих проблем посідає відсутність можливостей самореалізації (41,9% опитаних). Не менш тривожним, але цілком зрозумілим фактом є бажання молоді виїхати за кордон. В Україні хочуть навчатися лише 15,5% опитаних, 45,9% воліли б продовжити навчання в США, 23,8% – у Великобританії, а решта – в інших країнах світу. На превеликий жаль тільки 29,1% молодих українців хотіли б жити в Україні. Привабливими для життя роботи вони визначають США (16,2%) Великобританію (15,6%), Німеччину (14,2%), Францію (8,7%), Італію (8,8%) та ін. Це пов'язано з тим, що переважна більшість з опитаної молоді (84,6%) вважає складним досягнення успіху в Україні, а кожен другий схиляється до думки, що за кордоном можна швидше та легше досягти успіху.

Брак уваги держави до розв'язання проблем залучення молоді у соціально-трудова сферу відчувається і в відповідях на запитання щодо реалізації молодіжної політики в країні. Так, на запитання «Чи відчуваєте Ви реалізацію державної молодіжної політики в Україні?» переважна більшість опитаних відповідає – «ні». Залежно від вікової групи частка незадоволеної молоді коливається в межах 75-82% [3, С. 213].

Проблеми соціального відторгнення молоді у сфері праці характерні для всіх країн світу без виключення. Експерти МОП звертають увагу на те, що у найближчі роки суспільство зіткнеться з падінням якості зайнятості для молоді. Вже зараз 90% світової молоді живуть в умовах низької якості зайнятості. У країнах та регіонах з високим рівнем бідності та високою часткою вразливих верств зайнятих проблема зайнятості молоді тісно пов'язана з проблемою низької якості зайнятості. Частина молоді, стикаючись зі складнощами під час пошуку першого робочого місця, переходить до неформального ринку праці, часто погоджуючись на роботу, яка не відповідає фаху та отриманій освіті, за відсутності соціальних гарантій, а також гірших умов праці та нижчої заробітної платні порівняно з офіційним сектором. Загострення сучасних проблем працевлаштування та реалізації молоді сприяють і протиріччя між ринками праці та освіти, що полягають у неузгодженості змісту освіти і обсягів підготовки кадрів проблемам ринку праці. За таких умов проблеми наявності робочих місць, недоліки інфраструктури, підтримки працевлаштування та сприяння територіальній мобільності, складність адаптації на робочому місці, недостатня привабливість заробітної плати та інших характеристик зайнятості набувають другорядного значення.

Зазвичай молодіжна політика в сфері зайнятості формується як окрема складова, що спрямована на вирішення таких основних завдань, як: надання допомоги у економічному та соціальному професійному самовизначенні; забезпечення можливостей отримання якісної освіти; створення можливостей для отримання первинного професійного досвіду; гарантування першого робочого місця; зменшення строку соціальної та професійної адаптації на робочому місці тощо. Вивчення передового досвіду розвинених європейських країн у сфері зайнятості дає змогу зробити висновки, що політика молодіжної зайнятості має бути комплексною та виваженою і охоплювати весь процес формування та реалізації трудового потенціалу молоді. У цьому контексті цікавою для вивчення є загальноєвропейська програма «Молодь у русі» (*Youth on the move*), що є складовою Загальноєвропейської стратегії економічного розвитку «Європа-2020» [4, С. 5]. Провідна ініціатива ЄС «Молодь у русі», спрямована на підвищення ефективності систем освіти та зміцнення міжнародної привабливості вищої освіти в Європі.

Основною метою програми розвиток системи освіти у відповідності з вимогами часу, шляхом комбінування досвіду і рівності, збільшення освітньої та трудової мобільності, скорочення рівня безробіття серед молоді та гарантування першого робочого місця [5]. Головна ідея програми полягає у сприянні мобільності молоді, як в територіальному, так і професійному та економічному розрізах.

Як правило, молодіжні європейські програми спрямовані на осіб віком від 15 до 30 років. Залежно від економічної ситуації уряд ЄС ініціює проведення низки заходів, які спрямовані розширення можливостей для отримання освіти та захист молоді на ринку праці. Слід зазначити, що існують окремі програми для різних категорій молоді, зокрема програми для школярів; молоді, яка залишила навчання та не бажає надалі ні отримувати освіти, ні шукати роботу; молоді, яка закінчує (закінчила) навчання та намагається отримати своє перше робоче місце; молоді, яка вже певний проміжок часу належить до безробітних. В цілому увесь існуючий комплекс заходів, що реалізуються в рамках програми «Молодь у русі», поділяється на такі блоки: підвищення якості освіти та розвитку освітньої мобільності молоді; розширення можливостей зайнятості серед молоді; розвиток підприємницької ініціативи серед молоді; збільшення рівня компетентності молоді; створення умов для закінчення освіти та працевлаштування. Зупинимося на кожному з них (табл.1).

#### *1. Підвищення якості освіти та розвиток освітньої мобільності молоді.*

Одним з наймасштабніших проектів європейських ініціатив у сфері сприяння підвищенню конкурентоспроможності молоді є програма Erasmus (та Erasmus+) [6]. Вона реалізується ще з початку 1987 року в рамках різноманітних освітніх програм та програм обміну студентами в межах Європи і спрямована на підтримку освітньої мобільності як студентів, так і викладачів [7]. В перші роки свого існування проект був пілотним і мав на меті лише фінансування обміну студентів. Через вузький спектр дії він значно поступався іншим освітнім програмам. Однак, починаючи з 2007 і по 2013 рік програму Erasmus було включено, як основну складову, до проекту розвитку безперервної освіти в Європі. Починаючи з 1 січня 2014 року програма Erasmus входить до Загальноєвропейської стратегії економічного розвитку «Європа-2020», та об'єднує в собі усі існуючі в Європі освітні молодіжні програми щодо викладацького, спортивного та наукового стажування, міжнародного співробітництва в освітній сфері тощо. Головною метою програми Erasmus є покращення якості освіти, розвиток мобільності та розширення культурних взаємозв'язків між студентами, викладачами, науковцями, європейськими університетами та вищими навчальними закладами третіх країн [7].

Пріоритетними завданнями програми Erasmus є:

✓ сприяння розвитку європейської вищої освіти, пропагування її найкращих якостей;

✓ допомога студентам у плануванні професійного зростання та майбутньої кар'єри, нарощування спроможності до міжнародного співробітництва на усіх континентах світу;

✓ сприяння міжкультурному взаєморозумінню та взаємозбагаченню;

✓ поширення співробітництва між освітніми установами та збагачення освітнього середовища приймаючих установ;

✓ спрощення процедур переходу молоді від освіти до ринку праці;

✓ збільшення професійної, територіальної та освітньої мобільності молоді;

✓ обмін досвідом викладання у навчальних закладах різних рівнів.

Програма Erasmus+, об'єднує в собі сім освітніх програм та програми викладацького й наукового стажування. У порівнянні з попередньою вона більш комплексна та відкриває можливості не лише навчання студентів й школярів за кордоном, а й можливості короткострокового стажування на робочих місцях, з метою отримання первинних професійних компетенцій молоді, а також озброєння новими знаннями та навичками. У програмі значна увага приділяється розвитку інфраструктури та кадрового складу університетів, що є її учасниками та пройшли акредитацію. Фінансування проекту розподілено на три складові та складає 14,7 мільярдів євро, з яких, 63% припадає на індивідуальні гранти та стажування; 28% – на організацію діяльності університетів, обмін знаннями, обмін викладачами (змістовне наповнення освіти); 4,2% – на проведення реформ у системі освіти. Загальнодержавні програми реформування систем освіти, передбачають спрямування розвитку освіти, яка базується на компетенціях, а також забезпечення вільного переходу молоді між освітніми ланками та до робочого місця. Програма Erasmus+ охоплює близько 4 мільйонів осіб та 125 тисяч інститутів. До 2020 року планується, що учасником програми стане кожен п'ятий студент з країн ЄС.

Україна є країною-партнером програми Erasmus+ та приймає участь в окремих ініціативах, зокрема, в сфері модернізації навчальних програм та приведення системи освіти у відповідність до європейських стандартів. Окрім того, студенти та викладачі вітчизняних вищих навчальних закладів мають доступ на конкурсній основі до програм стажування за кордоном [7], що сприяє підвищенню освітньої та трудової мобільності молоді.

Таблиця 1.

Залучення молоді до економіки в сфері молодіжної політики зайнятості

Назва заходів (програми)	Основи ініціативи	Обсяги та суб'єкти фінансування	Масштаби охоплення	Можливості впровадження в Україні
<p>Сприяння розвитку безперервної освіти та підвищенню освітньої мобільності молоді (проект Erasmus +)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сприяння поєднанню школярів до навчання та залучення їх до праці;</li> <li>- стажування молоді за кордоном за рахунок коштів ЄС, з можливістю надання стипендії та часткового відшкодування вартості життя;</li> <li>- часткове навчання (в тому числі і проакадемічне) учнів професійно-технічних закладів за кордоном;</li> <li>- впровадження нових схем кредитування навчання в магистратурі за спільними загальноєвропейськими програмами;</li> <li>- розвиток системи волонтерства серед молоді у різних країнах, а також участь у молодіжних обмінних;</li> <li>- організація стажування та тренінгів за кордоном для вчителів, викладачів, освітян;</li> <li>- організація стратегічного партнерства між інституціями та організаціями, які сприяють обміну досвідом та налагодженню взаємодії між ринками освіти та праці;</li> <li>- створення Альма-матерських кваліфікацій та знань за участю освітніх закладів та підприємств;</li> <li>- створення он-лайн систем обміну досвідом для викладачів шкіл;</li> <li>- організації наукового стажування за кордоном з перспективою отримання наукового ступеня та працевлаштування;</li> </ul>	<p>загальний бюджет ЄС (14,7 мільярдів євро з 2014 по 2020 роки)</p>	<p>країни ЄС та усієї світу</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- частково впроваджується в рамках окремих програм;</li> <li>- потребує ширшого інформування населення про можливості участі в проекті;</li> <li>- збільшення кількості акредитованих навчальних закладів, які мають право на обмін студентами;</li> <li>- подолання спіробидація в цій сфері на рівні держави та європейської комісії</li> </ul>
<p>Створення зайнятості серед молоді (European Employment Services)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- створення молодіжного центру зайнятості;</li> <li>- створення електронного порталу для пошуку роботи, який включав різноманітні інформаційні матеріали з навчання та конкурентного ринку праці, розширює можливості доступу до освітніх програм та працевлаштування молоді у будь-якій країні Європи;</li> <li>- інформаційна підтримка молоді, починаючи від обрання професії, працевлаштування та закінчуючи адаптацією на робочому місці;</li> <li>- надання кваліфікованої допомоги зі складання резюме та правил поведінки на співбесіді;</li> <li>- проведення ярмарок роботодавців;</li> <li>- компенсація переїзду та життя у разі стажування чи працевлаштування молоді у іншій країні;</li> </ul>	<p>в рамках бюджету ЄС та бюджету кожної з країн, коштів соціальних партнерів</p>	<p>країни ЄС, Норвегія, Швейцарія, Ісландія, Ліхтенштейн</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- впровадження діяльності молодіжних центрів зайнятості та поширення їх інфраструктури;</li> <li>- створення електронного порталу пошуку роботи молоддю з інформаційними наповненням ж в країнах ЄС.</li> </ul>
<p>Сприяння розвитку та поширенню сучасних знань серед молоді</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- передіти напрямки професійної підготовки, а також внесення змін до навчальних програм у відповідності до потреб економіки в сучасних знаннях та компетенціях;</li> <li>- впровадження елементів дуальної системи навчання в професійно-технічних навчальних закладах;</li> <li>- фінансова та податкова підтримка підприємств, що працевлаштовують або приймають на стажування (навчання на виробництві) молоді;</li> <li>- розвиток професійного обміну між молоддю в різних країнах ЄС;</li> <li>- отримувати стажування студентів у провідних компаніях Європи з перспективою працевлаштування;</li> <li>- фінансова та інформаційна підтримка проектів паралельного навчання та роботи студентів за фахом, створюючи їм дозвілля форм зайнятості.</li> </ul>	<p>в рамках бюджету ЄС та бюджету кожної з країн, коштів соціальних партнерів</p>	<p>країни ЄС</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- впровадження дуальної системи навчання;</li> <li>- розвиток та впровадження системи стажування на виробництві;</li> <li>- посилення контролю за якістю проходження виробничої практики студентами</li> </ul>
<p>Сприяння продовженню навчання та здобуття професії</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- пропонування важливості навчання та професійного розвитку з використанням усіх каналів комунікацій;</li> <li>- активізація роботи з молоддю, що входить до груп ризику: діти з незахищених груп населення, батьки яких не мають освіти, діти з сімей мігрантів та інші;</li> <li>- організація професійно-орієнтованих екскурсій на виробництво з можливістю отримання практичних навчань;</li> <li>- впровадження волонтерських програм, що суміщаються з навчанням;</li> <li>- створення виробничих лабораторій в школах, а також впровадження навчальних програм, що спрямовані на розвиток підприємницької ініціативи.</li> </ul>	<p>в рамках бюджету ЄСФ та бюджету кожної з країн</p>	<p>країни ЄС (громадяни та мігранти)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- організація пошуку можливостей залучення до професійного навчання школярів;</li> <li>- розвиток системи волонтерства у школах;</li> <li>- активна пропаганда важливості професійного розвитку та навчання;</li> <li>- поширення програм раннього професійного навчання з паралельним здобуттям середньої освіти.</li> </ul>
<p>Сприяння розвитку підприємництва</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення інформаційної підтримки та навчання в створенні та організації власної справи;</li> <li>- сприяння розвитку системи наставництва у процесі організації та перших років підприємництва;</li> <li>- розширення мережі професійної та галузевої підтримки професіоналів (Європейська мережа обміну досвідом молодіжного підприємництва, Співтовариство фахівців-практиків з інноваційного підприємництва);</li> <li>- надання мікрофінансування за рахунок коштів ЄСФ без залучення банківських установ;</li> <li>- стажування молоді, яка створює малі підприємства та нові робочі місця в пріоритетних галузях економіки.</li> </ul>	<p>в рамках бюджету ЄСФ та бюджету кожної з країн.</p>	<p>країни ЄС (громадяни)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- посилення інформаційної підтримки молоді, яка залучає до влади справу;</li> <li>- запровадження практик наставництва;</li> <li>- створення мережі галузевої підтримки молодіжних ініціатив</li> </ul>

## II. Розширення можливостей зайнятості серед молоді

Однією з головних ініціатив цього блоку заходів є створення спеціалізованих молодіжних центрів зайнятості. Молодіжні центри зайнятості виступають окремими державними інститутами, які реалізують політику в сфері сприяння молодіжній зайнятості. До головних завдань таких центрів належить: інформаційне забезпечення молоді щодо поточного стану ринку праці та затребуваних професій; сприяння професійному самовизначенню; озброєння базовими навичками складання резюме, правил поведінки на співбесіді та технологій пошуку роботи; надання допомоги у пошуку роботи, в т.ч. за кордоном; супроводження молоді від початку пошуку роботи до працевлаштування; надання допомоги у пошуку можливостей тимчасового стажування; проведення ярмарок вакансій для молоді, тощо. Окрім цього, в рамках центрів діє електронний портал з пошуку роботи для молоді (*European Employment Services, EURES*), що не лише надає інформацію про наявні вакансії та молодих претендентів на робочі місця, а й містить інформацію щодо прав та зобов'язань працівників, які живуть в одній країні, а працюють в іншій. різноманітних грантів, можливостей працевлаштування за кордоном, процедур отримання компенсацій за переїзд та житло на новому місці, можливостей започаткування власної справи, використання різноманітних навчальних програм, правового захисту молоді в сфері праці, можливостей отримання соціальної допомоги тощо.

Мережа EURES була створена у 1993 році для співробітництва між країнами ЄС, Норвегією, Ісландією, Ліхтенштейном та Швейцарією [8]. Вона охоплює більше 900 радників по всій Європі, які готують фахівців з надання інформації щодо професійної орієнтації, працевлаштування, озброєння навичками й досвідом у практичній, правовій та адміністративній сфері щодо трудової мобільності як на національному, так і міжнародному рівні. Робота побудована на тісній співпраці з роботодавцями, профспілками, державними центрами зайнятості, місцевими органами влади та іншими партнерами, що здійснюють професійну підготовку (перепідготовку). Консультанти EURES працюють у службі зайнятості населення кожної країни-члена ЄС та його прикордонної зони, допомагаючи молодим претендентам на робочі місця працевлаштуватися у будь-якій країні ЄС.

У рамках EURES діють Державні служби зайнятості ЄС (*Public Employment Services of the European Union, PESs*), які об'єднані в мережу, що налічує 5000 бюро з працевлаштування з 100000 осіб співробітників. Не дивлячись на те, що ці бюро у кожній країні структуровані по-різному вони мають спільну мету: сприяння збалансуванню попиту та пропозиції праці шляхом надання об'єктивної інформації та організації підтримки населення у сфері зайнятості. Місія Державних служб зайнятості полягає у забезпеченні всім зацікавленим сторонам (особам, які шукають роботу, роботодавцям та компаніям, які спеціалізуються на підборі персоналу) легкого доступу до ринку праці на місцевому, регіональному, національному та європейському рівнях. Державні служби зайнятості ЄС надають всеохоплюючу та детальну інформацію про вакансії, претендентів на робочі місця, компетенції, що користуються попитом тощо. З метою покращення якості послуг та забезпечення європейської мобільності робочої сили всі служби активно взаємодіють одна з одною.

III. Розвиток підприємницької ініціативи серед молоді. Одним з основних інструментів боротьби з безробіттям в країнах ЄС є підтримка розвитку підприємницької ініціативи населення, в тому числі, серед молоді. Такий підхід у вирішенні проблем незайнятості населення дає змогу не лише допомогти окремій людині знайти роботу, а й сприяє швидкому створенню нових робочих місць в країні, що позитивно позначається на надходженнях до бюджету та соціально-економічному розвитку в цілому. Основним інструментом підтримки робочих місць у Європі є Європейський соціальний фонд (*European Social Fund, ESF*) [9]. В рамках Фонду реалізується широке коло програм, які спрямовані на забезпечення справедливих можливостей працевлаштування всіх громадян ЄС. Основною функцією фонду є сприяння розвитку людського капіталу та підтримки малого підприємництва. Цей фонд ставить перед собою доволі амбітні цілі, зокрема у найближчі сім років на заходи щодо сприяння соціальної інтеграції вразливих верств населення, покращення якості підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації кадрів, працевлаштування молоді, зниження загального рівня безробіття планується інвестувати 80 млрд. євро, у тому числі 6,4 млрд. євро — на підтримку ініціатив щодо подолання молодіжного безробіття. В рамках діяльності Європейського соціального фонду реалізується серйозна підтримка соціальних інновацій, зокрема вивчення та запровадження у практику інноваційних ініціатив щодо скорочення безробіття, підвищення якості зайнятості, освітніх та соціальних потреб. Діяльність Фонду здійснюється у тісній співпраці з державними органами, соціальними партнерами та організаціями і об'єднаннями, що є представниками громадянського суспільства на національному, регіональному та місцевому рівнях.

У складі ЄСФ існує низка спеціалізованих фондів допомоги різним категоріям населення, зокрема, Європейська мережа щодо обміну досвідом молодіжного підприємництва та Співтовариство фахівців-практиків з інклюзивного підприємництва, які надають допомогу з відкриття власної справи у будь-якому секторі економіки [10]. Наприклад з метою підтримки молодіжного підприємництва здійснюється: організація навчання та інформаційна підтримка щодо започаткування власної справи; надання безкоштовних консалтингових послуг щодо бізнес-планування, оцінки конкурентного середовища, проблем, пов'язаних з веденням бізнесу; забезпечення фінансової підтримки соціального підприємництва; надання мікрокредитування за рахунок коштів ESF без залучення банківських установ; стимулювання молоді, що започатковує власну справу та створює нові робочі місця в пріоритетних галузях економіки.

## IV. Збільшення рівня компетентності молоді

Серед найбільш амбітних цілей соціальної політики ЄС є забезпечення продуктивної зайнятості, поширення нових знань та інновацій, соціальна інтеграція. У програмі «Європа – 2020» зазначається, що необхідність генерації та розвитку нових знань виступає головним інструментом у досягнення 75% зайнятості працездатного населення [11]. Головними ініціативами цієї програми є допомога молоді у працевлаштуванні по всій території ЄС, підвищення освітньої та професійної мобільності молоді, покращення якості освіти в Європі, створення нових робочих місць та реформування трудового законодавства, зменшення ризиків бідності та соціальної ізоляції.

Одним з пріоритетних завдань програми є забезпечення ранньої професійної зрілості серед молоді, що не лише дозволить скоротити молодіжне безробіття, а й суттєво зменшити витрати на підтримку програм перенавчання молоді та її адаптації на виробництві. Загалом система заходів програми «Європа – 2020» спрямована на розв'язання таких завдань: активізація реформ у сфері досягнення гнучкості та безпеки на ринку праці (реалізація основних принципів стратегії «Flexicurity»); озброєння робочої сили новими знаннями та навичками; підвищення якості робочих місць та покращення умов праці; пом'якшення умов щодо створення нових робочих місць.

В сфері молодіжної політики досягнення поставлених завдань забезпечується за рахунок:

- проведення реформування системи освіти, зокрема у напрямі вдосконалення її компетентісного наповнення;
- коригування напрямів професійної підготовки та також внесення корективів до навчальних програм відповідно до перспективних потреб економіки в знаннях та компетенціях;
- стимулювання навчального та професійного обміну між молоддю в різних країнах ЄС;
- організація стажування студентів старшокурсників у провідних компаніях країни зі збереженням стипендій та перспективною працевлаштування;
- запровадження елементів дуальної системи навчання в професійно-технічних навчальних закладах;
- забезпечення діяльності сучасних навчально-виробничих комплексів на базі університетів з метою озброєння молоді професійними компетенціями в процесі навчання;
- надання пільг, компенсацій та фінансової допомоги підприємствам, які працевлаштовують або приймають на стажування (навчання на виробництві) молодь;
- здійснення фінансової та інформаційної підтримки проектів паралельного навчання та роботи студентів за фахом, стимулювання їх до зазначених форм зайнятості.

V. Створення умов для закінчення освіти та отримання професії. Серйозною проблемою в країнах ЄС є небажання молоді продовжувати своє навчання за програмами середньої та професійної освіти. Статистика свідчить, що майже кожен п'ятий європейець залишає школу не завершивши середню освіту, як наслідок зменшується рівень освіченості серед молоді [12]. Відсутність необхідної

освіти, а також небажання працювати стає однією з головних причин зростання безробіття серед молоді в окремих країнах Європи. Тому однією з місій Європейського соціального фонду є забезпечення рівного доступу населення до якісної освіти. Для реалізації цієї місії Європейський соціальний фонд (ESF) у якості пріоритетів визначає:

- ✓ навчання викладачів та професійних консультантів методикам виявлення учнів, які входять до групи ризику, як такі, що не бажають продовжувати навчання;
- ✓ активізація роботи з учнями, які входять до групи ризику та проведення з ними професійно орієнтованих бесід, психологічних тестувань тощо;
- ✓ організація екскурсій на підприємства (організації) з метою ознайомлення з можливими робочими місцями та надання можливостей спробувати себе у виконанні окремих виробничих функцій;
- ✓ організація спеціалізованих мовних курсів та додаткових занять для школярів, з сімей мігрантів, які нещодавно приїхали до країни;
- ✓ пропаганда можливостей професійного життя через засоби масової інформації, Інтернет, а також за допомогою проведення спеціалізованих конкурсів, виставок та інших заходів професійного спрямування;
- ✓ створення виробничих лабораторій на базі шкіл для підвищення зацікавленості молоді в здобутті певних професій, а також збільшення ефективності їх професійного самовизначення (реалізується як окрема ініціатива в Чехії);
- ✓ сприяння розвитку підприємницького мислення серед молоді шляхом впровадження спеціалізованих навчальних програм в школі (реалізується як окрема ініціатива в Словенії);
- ✓ впровадження волонтерських програм для школярів, які покликані на забезпечення набуття професійного досвіду паралельно з навчанням в школі, а також надання допомоги в особистому визначенні молоді в суспільстві.

**Висновки:** Проблеми забезпечення продуктивної зайнятості молоді неможливо вирішити без залучення всіх зацікавлених соціальних партнерів. Україна має провадити комплексну всеохоплюючу молодіжну політику, що тісно акумулюється з загальною освітньою, економічною, міграційною та соціальною політикою, і охоплює не лише сфери навчання та працевлаштування, а й професійної та освітньої мобільності, соціальної підтримки та захисту. Сьогодні назріла потреба в прозорості цієї політики, її інтерактивності та доступності для всіх зацікавлених сторін за усіма каналами інформації, в тому числі й мережі Інтернет.

Ключові завдання молодіжної політики мають бути спрямовані на мінімізацію ризиків соціального відторгнення молоді у сфері навчання та зайнятості й забезпечення належних умов для реалізації інтелектуального та творчого потенціалу особистості. Розв'язанню цих завдань сприяє створення єдиної бази даних щодо розвитку ринків праці та освіти; запровадження постійного моніторингу працевлаштування молоді (насамперед закріплення на першому робочому місці); збільшення інвестицій у систему освіти та систему професійної підготовки на всіх її рівнях; сприяння відкритості, актуальності, об'єктивності та гнучкості системи освіти шляхом провадження національної кваліфікаційної рамки і досягнення узгодженості змісту навчальних програм та обсягів випуску з потребами ринку праці; посилення освітньої та трудової мобільності молоді (шляхом підтримки програм Erasmus, Erasmus Mundus, Tempus тощо), створення незалежної системи контролю за якістю освіти і підготовкою кадрів із залученням всіх соціальних партнерів. Досвід розвинених країн світу переконливо доводить, що реалізації молодіжної політики неможлива без широкої взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти. Тому необхідно узгодити розподіл обов'язків між всіма зацікавленими сторонами, зокрема органами управління освітою та їхніми партнерами, міністерством соціальної політики, державної служби зайнятості, об'єднаннями роботодавців та профспілок з метою запровадження більш гнучкого управління системою освіти та підвищення ефективності регулювання ринку праці.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Перехід на ринок праці молоді України [Текст] / [Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор, І. Марченко, О. Ярош] — Женева: МОП, 2014. — С.16.
2. Студенти – образ майбутнього: міжнародне дослідження [Текст] — Київ: Інститут Горшеніна, 2011. — 36 с.
3. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти [Текст] / За ред. Е. М. Лібанової. — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. — 248 с.
4. Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Text] — Brussels: EC, 2010. — 35 p. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF> (Станом на 30.11.2014). — Назва з екрану.
5. Youth on the move. A Europe 2020 initiative [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://ec.europa.eu/youthonthemove/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/youthonthemove/index_en.htm) (Станом на 30.11.2014). — Назва з екрану.
6. International exchange Erasmus student network [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.esn.org/content/erasmus-programme> (Станом на 30.11.2014). — Назва з екрану.
7. Erasmus + в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.erasmusplus.org.ua/> (30.11.2014). — Назва з екрану.
8. The European job mobility portal [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=en> (Станом на 30.11.2014). — Назва з екрану.
9. European social fund [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp>
10. Boosting business. European social fund [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=457&langId=en> (Станом на 30.11.2014). — Назва з екрану.
11. Employment, social affairs and inclusion [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=en> (Станом на 30.11.2014). — Назва з екрану.
12. Opening doors to learning. European social fund [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=528&langId=en> (Станом на 30.11.2014). — Назва з екрану.

УДК 331.2

#### РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

*Кравченко О.О.*, аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

##### **Кравченко О.О. Регулювання оплати праці в контексті управління кадровою безпекою підприємства.**

У статті визначається сутність кадрової безпеки підприємства та основні напрями регулювання оплати праці в контексті її забезпечення. Запропоновано стратегічні пріоритети управління персоналом як основи кадрової безпеки підприємства.

Ключові слова: персонал, оплата праці, економічна безпека підприємства, кадрова безпека, компетенції, заробітна плата.

##### **Кравченко А.А. Регулирование оплаты труда в контексте управления кадровой безопасностью предприятия.**

В статье определяется сущность кадровой безопасности предприятия и основные направления регулирования оплаты труда в контексте ее обеспечения. Предложены стратегические приоритеты управления персоналом как основы кадровой безопасности предприятия.