

Список літератури:

1. Акофф Р.Л. Планирование будущего корпорации / Р.Л. Акофф. – М. : Прогресс, 1985. – 327 с.
2. Бабич Т.Н. Планирование на предприятии : [учеб. пособ.] / Т.Н. Бабич, Э.Н. Кузьбожев. – М. : КНО-РУС, 2005. – 336 с.
3. Иванова В.В. Планування діяльності підприємства : [навч. посіб.] / В.В. Иванова. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 472 с.
4. Кірейцев Г.Г. Фінансовий менеджмент / Г.Г. Кірейцев. – Житомир : ЖІТІ, 2001. – 440 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://buklib.net/component/option,com_jbook/task,view/Itemid,99999999/catid,84/id,889/.
5. Коваленко Ю.С. Сільськогосподарське підприємство в ринковому середовищі / Ю.С. Коваленко. – К. : ІАЕ УААН, 2000. – 204 с.
6. Новіков Б.В. Основи адміністративного менеджменту : [навч. посіб.] / Б.В. Новіков, Г.Ф. Сініюк, П.В. Круш. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 560 с.
7. Олійник В. Роль стратегічного планування для підприємств споживчої кооперації / В. Олійник // Вісті ДВ. – 2005. – № 3. – С. 11.
8. Планування діяльності підприємства : [навч. посіб.] / За заг. ред. В.С. Москалюка. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 6.
9. Тарасюк Г.М. Планування діяльності підприємства : [навч. посіб.] / Г.М. Тарасюк, Л.І. Шваб. – К. : Каравела, 2003. – 432 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://buklib.net/component/option,com_jbook/task,view/Itemid,99999/catid,89/id,995/.

УДК 331.361.3

Конащук В.Л., к.е.н.,
доцент кафедри економіки підприємства
Запорізька державна інженерна академія
Діденко Д.О., студент
Запорізька державна інженерна академія

ЕФЕКТИВНЕ СТАЖУВАННЯ ЯК РЕЗЕРВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Конащук В.Л., Діденко Д.О. Ефективне стажування як резерв підвищення ефективності праці. У статті описано переваги використання механізму стажування. Запропоновано використання змішаного робочого дня, вирішено проблему підвищення ефективності праці.

Ключові слова: ефективність, стажування, працівник, працевлаштування, робота, проблема, перевага, зростання.

Конащук В.Л., Діденко Д.А. Эффективная стажировка как резерв повышения эффективности труда. В статье описаны преимущества использования механизма стажировки. Предложено использование смешанного рабочего дня, решена проблема повышения эффективности труда.

Ключевые слова: эффективность, стажировка, работник, трудоустройство, работа, проблема, преимущество, рост.

Konashchuk V.L., Didenko D.A. Effective probation as a reserve of work efficiency growth. In the article advantages of using the probation mechanism are described, applying of mixed working day is proposed, the problem of increasing work efficiency is solved.

Keywords: effectiveness, probation, employee, employment, work, problem, advantage, growth.

Постановка проблеми. Професійні знання та кваліфікаційні навички реалізуються на конкретному робочому місці, що завжди має певну специфіку залежно від умов діяльності господарського суб'єкта, його корпоративної культури, особливостей виробничих процесів тощо. Ефективність пра-

цівника значною мірою забезпечується процесом абсорбції цієї специфіки його професійно-кваліфікаційним рівнем, що, своєю чергою, відбувається через процеси стажування та професійної адаптації працівників. На жаль, багато роботодавців не приділяють достатньо уваги цим процесам, недооціню-

ють їх важливість, що проявляється у формальному ставленні та намаганні мінімізувати витрати на них. Така ситуація породжує низку негативних наслідків, зокрема, проблему першого робочого місця та закріплення професійно-кваліфікаційного рівня для молодих працівників, передусім випускників навчальних закладів, що призводить до диспропорцій на ринку праці, зниження суспільної ефективності системи підготовки кадрів. Таким чином, проблема підвищення дієвості й ефективності процесів стажування, професійної адаптації, практичної підготовки в умовах робочого місця є актуальною, а її вирішення матиме позитивний вплив на функціональність ринку праці в частині заміщення робочої сили.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідженням проблеми заміщення робочої сили на ринку праці присвячено значну кількість праць як зарубіжних, так і вітчизняних учених, зокрема А.І. Воробйової, М.О. Ярошенко, І.І. Моторної. Але аспект підвищення ефективності процесів стажування молодих працівників та практичної підготовки їх в умовах робочого місця досліджено недостатньо.

Постановка завдання. Метою статті є розробка організаційно-економічних підходів до підвищення ефективності процесів стажування та практичної підготовки молодих спеціалістів на засадах гармонізації інтересів усіх зацікавлених сторін.

Виклад основних результатів. Ситуація з безробіттям в Україні останнім часом загострюється переважно з об'єктивних причин, але вкрай негативним чинником цієї тенденції є зростання частки молоді в структурі безробітних. Це, як правило, амбіційні та освічені люди, які можуть і хочуть працювати, але не мають досвіду роботи, часто навіть досвіду стажування за фахом. У зв'язку із цим попит на таких працівників значно менший, ніж пропозиція робочої сили, тому вони часто змушені шукати роботу не за фахом або ставати на облік у центрах зайнятості та отримувати допомогу по безробіттю, втрачаючи так і незакріплену кваліфікацію. У підсумку роботодавці втрачають перспективних працівників, держава – кошти (через неефективне використання коштів на підготовку працівників), а стан безробіття в країні поступово погіршується і кількісно, і якісно. Більше того, на думку А.І. Воробйової, ігнорування проблеми працевлаштування молодих спеціалістів може призвести до скорочення кваліфікованого кадрового потенціалу в країні [4].

М.О. Ярошенко вважає, що основними причинами низького рівня конкурентоздатності молоді на ринку праці є брак конкретних професійних знань, відсутність практичного закріплення кваліфікації і трудових навичок. Поряд із цим молодь досить вигідно відрізняється від інших категорій населення своєю здатністю до творчої діяльності, високою працездатністю і мобільністю, сприйнятливостю до інновацій, гарним здоров'ям, тривалим періодом майбутньої працездатності [3, с. 206].

На нашу думку, низький попит на молодих спеціалістів в Україні значною мірою має штучний характер і викликаний трьома причинами:

1) небажанням багатьох роботодавців витрачати ресурси (час, кошти) на стажування та практичну підготовку молодих спеціалістів. Вони вважають це економічно не доцільним через стереотипи щодо дисбалансів ринку праці, тобто уявлення про широкі можливості найму вже підготовлених працівників із відповідним досвідом (перевищення пропонування робочої сили над попитом);

2) недостатніми зусиллями щодо належної підтримки молодих спеціалістів на державному рівні. В Україні дуже незначні за обсягами й фінансуванням державні програми, спрямовані на практичну підготовку та перепідготовку молодих працівників, підвищення їх кваліфікації та надання практичних навичок роботи на підприємствах. Зокрема, та ж А.І. Воробйова у статті «Проблеми працевлаштування молоді в Україні та шляхи їх вирішення» зазначає: «Хоча державою передбачено деякі додаткові гарантії зайнятості, надання першого робочого місця, обмеження щодо звільнення, додаткові соціальні гарантії, обов'язкові щорічні профілактичні медичні огляди тощо, їх не можна назвати значними заходами соціального захисту молоді» [4];

3) опортуністичним ставленням працівників на підприємствах до молодих стажерів, які, на думку цих працівників (особливо пенсійного й передпенсійного віку), можуть у перспективі витіснити їх із відповідних робочих місць. Це часто призводить до латентного саботажу самого процесу стажування та навіть до певної соціальної напруженості в колективі.

Всі ці причини зумовлюють необхідність поширення процесів підготовки та перепідготовки молодих спеціалістів, їх адаптації до роботи на підприємстві. Необхідно створити новий механізм надання першого робочого місця, і таким механізмом має стати стажування. Саме за допомогою стажування молоді спеціалісти зможуть отримати необхідні практичні навички для успішної роботи на підприємстві. Але як змінити ставлення роботодавців до молодих спеціалістів та чи вигідно підприємству їх стажувати?

Відповідь на це запитання є однозначною – вигідно. Причому підприємство отримує вигоду не тільки в довгостроковій, а й у короткостроковій перспективі. Нижче обґрунтовується доцільність зменшення тривалості робочого дня працівників за рахунок використання у виробничому процесі стажерів, що має забезпечити вигоди для підприємства, з одного боку, та підвищення ефективності самого процесу стажування – з іншого. Крім того, продуктивне використання у виробничому процесі стажерів певним чином може нейтралізувати вкрай негативну тенденцію прихованого зростання тривалості робочого дня, що має місце в реальному секторі української економіки. Так, на деяких підпри-

емствах робочий день може тривати вісім, дев'ять або навіть дванадцять годин без оплати надурочних за додатково відпрацьований час. Така ситуація стає можливою через диспропорції на ринку праці, але надексплуатація робочої сили є недоцільною з економічної точки зору. Відомий економіст Ч. Кенні, досліджуючи в 2012 р. зв'язок між кількістю робочих годин і результатом праці, писав: «Тривала робота приводить до зниження виробітку. Тривалий робочий день пов'язаний із хворобами, які в довгостроковій перспективі означають утрату трудових ресурсів і більш високі витрати на медицину для роботодавців та уряду» [5].

Команда Інтернет-порталу Work.ua, який займає перше місце в Україні серед електронних джерел пошуку роботи, вирішила встановити взаємозв'язок між тривалістю робочого дня та продуктивністю праці. Для цього було проведено опитування серед користувачів порталу, згідно з результатами якого вдалося встановити, що абсолютна більшість українців (70,1%) не можуть плідно працювати вісім годин на день. Із них 31,8% найбільш ефективні п'ять-шість годин упродовж робочого дня; 30,9% – здатні працювати з високою продуктивністю три-чотири години на день, а 7,4% – лише дві години та менше. Бути повністю ефективними впродовж восьми годин можуть тільки 18,9% опитаних, а працювати понаднормово (більше восьми-дев'яти годин) – тільки 11% українців. На рис. 1 наведено результати цього опитування.

Опитування проводилося в соціальних мережах з 19 по 26 листопада 2013 р. У ньому взяло участь 500 респондентів з України [2].

Далі автори статті роблять спробу довести доцільність зменшення тривалості робочого дня працівників за рахунок використання у виробничому процесі стажерів. Для цього розглянемо два підприємства – А і Б, які виготовляють меблі. Тривалість роботи обох підприємств однакова – дев'ять годин, але робітники на підприємстві А працюють шість годин, а останні три години на їх робочих місцях працюють молоді спеціалісти.

На підприємстві Б робітники залишаються на робочому місці впродовж усього робочого часу. Припустимо, що умови праці на обох підприємствах

однакові і всі робітники працюють з однаковою продуктивністю. Відомості про продуктивність праці працівників по годинам наведено в табл. 1. Порівняємо результати роботи обох підприємств за день.

Таблиця 1
Відомості про продуктивність праці працівників по годинам

№ години	Робітники, Ппр, од.	Молоді спеціалісти, Ппм, од.
1	12	–
2	12	–
3	12	–
4	11	–
5	10	–
6	9	–
7	9	10
8	8	10
9	8	10

Розрахуємо спочатку денну продуктивність підприємства Б за формулою, од.:

$$Пп_{дн.Б} = \sum Пп_{рi}, \quad (1)$$

де $Пп_{дн.Б}$ – денна продуктивність підприємства Б, од.;

$Пп_{рi}$ – продуктивність праці робітників по годинам, од.

$$Пп_{дн.Б} = 12 + 12 + 12 + 11 + 10 + 9 + 9 + 8 + 8 = 91$$

Підприємство Б виготовляє за день 91 одиницю меблів.

Тепер розрахуємо денну продуктивність підприємства А за формулою, од.:

$$Пп_{дн.А} = Пп_{р1} + Пп_{р2} + Пп_{р3} + Пп_{р4} + Пп_{р5} + Пп_{р6} + Пп_{м1} + Пп_{м2} + Пп_{м3}, \quad (2)$$

де $Пп_{дн.А}$ – денна продуктивність підприємства А, шт.;

$Пп_{м1,2,3}$ – продуктивність праці молодих спеціалістів за одну-три години роботи відповідно.

$$Пп_{дн.А} = 12 + 12 + 12 + 11 + 10 + 9 + 10 + 10 + 10 = 96$$

Підприємство А, яке використовує молодих спеціалістів, виготовляє за день 96 одиниць меблів.

Розрахуємо, на скільки денна продуктивність підприємства А вище, ніж денна продуктивність підприємства Б, за формулою, од.:

$$\Delta Пп_{дн.} = Пп_{дн.А} - Пп_{дн.Б}, \quad (3)$$

де $\Delta Пп_{дн.}$ – різниця між денною продуктивністю обох підприємств.

$$\Delta Пп_{дн.} = 96 - 91 = 5$$

Таким чином, підприємство А, яке останні три години роботи використовує молодих спеціалістів, виготовляє в день на п'ять одиниць меблів більше,

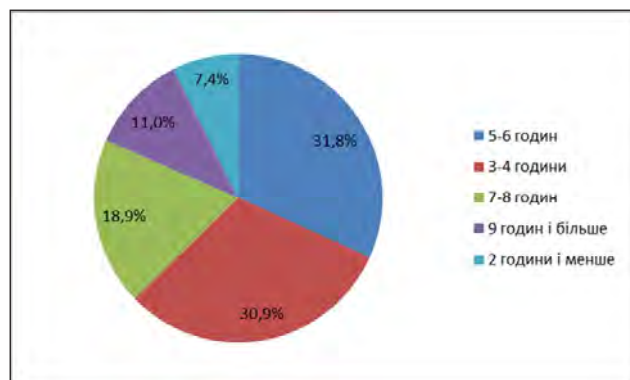


Рис. 1. Результати опитування Work.ua

ніж підприємство Б. Цей приклад наочно доводить ефективність такого підходу до організації роботи на підприємстві. Зрозуміло, що приклад спрощений і не враховує велику кількість зовнішніх та внутрішніх факторів, які впливають на роботу працівника тієї чи іншої організації.

Можна зробити висновок, що стажування молоді матиме безліч позитивних наслідків для підприємства. У результаті таких нововведень на підприємстві з'являться молоді, освічені працівники, які допоможуть зняти навантаження з основних робітників та підвищити продуктивність праці. До завершення строку стажування частину заробітної плати стажерам може сплачувати держава, якщо вони знаходяться на обліку в центрах зайнятості. Більше того, за рахунок використання у виробничому процесі представників одразу декількох поколінь підприємство також отримає низку переваг, адже саме спільна робота представників усіх поколінь є основною особливістю сучасного підприємства [1, с. 38].

Також варто відмітити, що таке стажування матиме позитивні наслідки і за межами підприємства. Молоді спеціалісти зможуть набути необхід-

ного для майбутнього працевлаштування досвіду роботи, що у подальшому призведе до зменшення рівня безробіття в країні.

Висновки. Проблема підвищення дієвості й ефективності процесів стажування, професійної адаптації, практичної підготовки в умовах робочого місця є актуальною, а її вирішення матиме позитивний вплив на функціональність ринку праці в частині заміщення робочої сили.

Для вирішення проблеми запропоновано використати стажерів у виробничому процесі, що має забезпечити вигоди для підприємства, з одного боку, та підвищення ефективності самого процесу стажування – з іншого.

Стажування молоді матиме безліч позитивних наслідків як на території підприємства, так і за його межами. У результаті таких нововведень на підприємстві з'являться молоді, освічені працівники, які допоможуть зняти навантаження з основних робітників та підвищити продуктивність праці. Водночас стажери зможуть набути необхідного для майбутнього працевлаштування досвіду роботи, що у подальшому призведе до зменшення рівня безробіття в країні.

Список літератури:

1. Моторна І. Персонал як основний ресурс нової економіки – економіки знань / І. Моторна // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 7. – С. 32–38.
2. Результати опитування. Офіційна сторінка work.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.work.ua/news/ukraine/529/>.
3. Ярошенко О.М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді / О.М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2004. – № 4. – С. 205–213.
4. Воробйова А.І. Проблеми працевлаштування молоді та шляхи їх вирішення / А.І. Воробйова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.law-property.in.ua/articles/featured-articles/291-2014-06-15-10-45-50.html>.
5. Charles Kenny Work more, make more? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://foreignpolicy.com/2012/10/08/work-more-make-more/>.