

УДК: 005:73

**ФІНСЬКА КУЛЬТУРА ПРАЦІ: ТРУДОВЕ ЖИТТЯ МОЛОДІ***Таракашева Е.А.***Курепін В.М.**, канд.екон.наук, доцент кафедри методики професійного навчання  
**Миколаївського національного аграрного університету**

Той факт, що ви обрали роботу, а через деякий час зрозуміли, що вона вам не подобається, розберіться у причинах. Ваші права не захищені, робочий час незручний для вас, усвідомте цей вибір можна змінити. Працююча людина часто переконана, що це робота її мрії, але через деякий час вона змінює свою думку і мріє про іншу. Це нормальна еволюція працівника, який вчиться розвиватися [2, с. 738].

А як працювати молоді у інших державах, наприклад у Фінляндії. Як і у нашій державі, трудове законодавство Фінляндії захищає права працівників. Важливою частиною трудового життя в цій країні є добробут, поєднати життя та роботу легко. Культура праці у Фінляндії має низьку ієрархію: висловлювати власні погляди, вік, посада не має значення - можна сміливо.

Специфіка організації робочого місця може суттєво відрізнятись від одного робочого місця до іншого [4, с. 173]. У цій країні діє заборона на перевищення часу праці (8 годин на день), тому поєднати сімейне життя та роботу набагато легше, ніж у багатьох інших країнах. У молоді є достатньо часу на хобі та відпочинок.

Більшість вакансій, на яких молодь може отримати гідну компенсацію за працю, вимагає базової освіти, також важливий певний рівень мовних навичок, цінується також освіта та саморозвиток. Відвідування курсів або коротких тренінгів під час трудових відносин, це норма, роботодавці заохочують таких працівників [3, с. 420], а молодь залюбки користується таким становищем. Наприклад, є курси які необхідні працівникам у роботі: інформаційних технологій, розвитку особистості тощо. Роботодавці самі організують такі тренінги для свого персоналу.

Колективні договори містять детально, що потрібно виконувати працівнику на робочому місці, тому керівник постійно не контролює роботу. У Фінляндії прийнято працювати досить самостійно. Домовленість та довіра, це ключові моменти співпраці [1, с. 96]. В різних ситуаціях працівник завжди може попросити отримати допомогу від інших співробітників або керівника.

Трудове життя у Фінляндії цінує пунктуальність: дотримання графіків, приходити на роботу досить рано та вчасно бути на робочому місці для початку роботи, це важливо. Якщо не вистачає часу на завершення щоденного об'єму роботи, бажано повідомити про це безпосереднього керівника. Ви запізнюєтеся

на роботу, повідомте про це на своє робоче місце, вас підстрахують, робота не повинна зупинятися.

Ефективна робота знак фінських робочих місць. На роботі немає місця для розмов, там не розповідають про своє особисте життя. Фіни цінують прямолінійність та відразу переходять до справи, висловлювати власні думки кратко, зрозуміло для інших, таким чином, щоб, цінувати думку інших. Після прийняття спільних рішень відразу переходять до справи.

Отже, у Фінляндії є багато трудових правил та норм, але як працівнику, так і роботодавцю дотримуватися їх легко. Закони, положення, правила, інструкції мають детальне обґрунтування та немає суперечностей. Фінська культурна праці, це доброзичливість, допомога, пунктуальність, бажання плідно працювати, безконфліктність у стосунках між колегами по роботі.

### **Список використаних джерел:**

1. Єгіазарян А. С. Сутність нематеріальної мотивації персоналу підприємства та основні її компоненти // Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: 32-ї студентської науково-теоретичної конференції, 18-20 березня 2020 р., Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2020. - С. 95-98. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7031>.
2. Іваненко В. С. Цінності та запити сучасної молоді: життєві пріоритети української молоді // Покоління незалежності: ціннісні орієнтири і перспективи : матеріали міжнародної науково-практичної конференції студентів та магістрантів, м. Костанай, 30 березня 2021р. Костанай : Костанайський регіональний університет імені А. Байтурсінова, 2021. С. 737-741. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9255>.
3. Курепін В. М., Грищенко Н. В. Мотивація та контроль в системі забезпечення кадрової безпеки аграрних підприємств // Український журнал прикладної економіки, журнал. 2020. № 3(3) 2020.Том 5. С. 417-422. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11873>.
4. Курепін В. М. Систематизація ризиків та загроз кадровій безпеці підприємств / В'ячеслав Миколайович Курепін // Український журнал прикладної економіки. 2020. Том 5, № 4. С. 170-176. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11872>.